



Är du less på att ta skit på jobbet? Sugan på att göra något? Känns det som att dunka skallen i armerad betong att göra något i LO-klubben? Får du högt blodtryck när du ser sossepolitiker förespråka samförstånd? Vill du ha mer inflytande, mer makt? Tycker du om att göra saker tillsammans med andra? Grattis, du håller i boken som är skriven just för dig. Här finns svar på stora och små frågor, så som

- Hur får du med dig jobbarkompisarna på din sida?
- Har du rätt att vara studieledig?
- Hur organiserar ni en strejk?
- Vad är en provanställning?
- Vem får förhandla?
- Hur gör ni er hörda på jobbet?
- Vad är ett kollektivavtal?
- Vad händer om ni bryter mot lagen?

och många andra viktiga saker. I Vi har rätt finns både tips och trix om hur ni praktiskt bär er åt, och vilka lagar som finns som stöd.

ISBN 978-91-86474-5-



9 789186 474577

Lena Barrow och Jona Elings
Vi har rätt 2.0 – En facklig handbok



av Lena Barrow & Jona Elings

VI HAR RÄTT!

FACKLIG HANDBOK

VERSION 2.0

VI HAR RÄTT - FACKLIG HANDBOK VERSION 2.0

LENA BARROW & JONA ELINGS

© 2009 FÖRFATTARNA & FEDERATIVS FÖRLAG

FEDERATIVS FÖRLAG, BOX 6507, 113 83 STOCKHOLM

OMSLAG: JESPER NILSSON

FORMGIVNING: WWW.BOKOCHFORM.SE

TRYCK: NØRHAVEN PAPERBACK

ISBN. 978-91-86474-57-7

**LENA BARROW
& JONA ELINGS**

VI HAR RÄTT!

**FACKLIG HANDBOK
VERSION 2.0**

FEDERATIVS FÖRLAG

INNEHÅLL

Förord **6**

1. GÖR SÅ HÄR! **7**

Vi har rätt **8** Kampen står på fyra ben **9** Ta makten! **10**
Organisering **10** Paragraf 32 **11** Var kamrat **12** Hantera cheferna **13**
Platser för organisering **15** Ge inte upp **17** Arbetsplatstidning **23**

2. STRATEGI OCH TAKTIK **27**

Tänk på alla **32** Fackföreningar **32**

3. SÅ HÄR FÖRHANDLAR OCH STRIDER VI **37**

Så här strider vi **38** Så här förhandlar vi **70**

4. VAD ÄR ARBETS RÄTT? **75**

Arbetsrätten **76** Arbetsrättens och kollektivavtalens historia
och syfte **80** Och vad har vi att vänta? **92**

5. FÖRHANDLING OCH DOMSTOL **93**

Fackförening **94** Förhandling **94** Arbetsdomstolen **99**

6. STRIDSRÄTT **103**

Stridsåtgärder på arbetsmarknaden **104** Rättigheter och
skyldigheter, arbetsplatstidningar **122** Föreningsrätten hjälper till **125**
Gränsdragning mellan arbetsrätt och straffrätt **125**

7. SÖKA JOBB OCH BÖRJA ARBETA **127**

Under intervjun **129** Lön **131** Skriftligt anställningsbevis **132**
Diskrimineringslagar **134**

8. FORMER OCH AVTAL FÖR ANSTÄLLNING **139**

Vikariat **140** Anställning på viss tid **141** Deltid **143**
Bemanningsföretag **144** Svartjobb och papperslösa **145**

9. LÖNEN **147**

Vem bestämmer din lön? **148** Kräv att ingen halkar efter **151**
Löneutrymme **152** Minimilöner **153** Lönedumpning – Lavalmålet **153**
Metoder för lönekamp **155** Skadeståndsavdrag på lön **157**

10. ARBETSTIDER **163**

Övertid **164** Mertid **165** Anteckningar **166** Ersättning för obekvämt arbetstid och övertid **166** Dygnsvila, veckovila **167** Raster, måltidsuppehåll och pauser **168** Ändrade scheman **170** Hur protestera? **170** Minderåriga **171**

11. HÄLSA **173**

Sjukregler **174** Makt över sjukjournalen **178** Arbetsskador **178** Arbetsmiljö **180** Rehabilitering **188**

12. LEDIGHET **197**

Semester **198** Andra ledigheter **202** Studieleddighet **202** Föräldraledighet **205** Ledighet för fackligt arbete **210** Vård av nära anhörig **212** Ledighet för trängande familjeskäl **212** Ledighet för näringsverksamhet **212** Ledighet för militärtjänstgöring **213** Ledighet för att prova annat arbete **213**

13. HANDLINGSFRIHET **215**

Omplacering **216** Besträffningar **218** Lojalitet **219** Föreningsrätt **222** Facklig förtroendeman **223**

14. VERKSAMHETSÖVERTAGANDE **227**

15. OFFENTLIG VERKSAMHET **231**

Verksamhetens innehåll **232** Tystnadsplikt **233** Arbetskonflikter **233** Hälsoundersökningar **234** Kompletterande förordningar **234**

16. SLUTA JOBBA **235**

Tidsbegränsad anställning **236** Provanställning **238** Fast anställning **239** Avsked **248** Skadestånd **248** Utköp **249** Rätt att lämna arbetet **250** Statlig lönegaranti **251**

EXEMPELSAMLING/DOKUMENTMALLAR **253**

Adresser **262**

Lästips **265**

Sakregister **266**

VI HAR FÅTT NOG!

Syndikalisterna är den mest stridsbenägna fackföreningen i Sverige. Den anarkistiska parollen ”beslut tas av den det berör” är vår ledstjärna i den fackliga kampen. Blockaderna, de så kallade papperslösas strider och de rödsvarta manifestationerna, som är större än på länge, är alla tydliga tecken på att kampen pågår och behövs.

Att göra motstånd är att vinna!

Vi vill att denna fackliga handbok ska läsas och användas av alla, oavsett facklig tillhörighet, även av dem som är fackligt oorganiserade. Som ett verktyg i kampen, i studiecirklar eller på egen hand. Upplaga 2.0 av ”Vi har rätt” skiljer sig från de två tidigare. Inte bara till det yttre och det grafiska utan ännu mer till det innehållsmässiga. Vi har lagt det aktivistiska, kämpande först och det legalistiska sist. Ett subtilt (nåja, kanske inte) sätt att visa vad vi syndikalister(na) sätter främst i kampen mot kapital, stat och förtryck. Jag vill lägga in ett förbehåll att allt som står här kanske inte gäller när du läser det, eftersom lagarna ändras, förtrycket hårdnar och kampmetoderna förändras.

Stockholm i oktober 2008

Dirk Grosjean

SAC Syndikalisternas studieorganisatör

Vi som arbetat med boken ser detta arbete som en fortgående process där vi vill ha med dig, läsare och aktivist, att utforma framtida versioner.

Synpunkter och frågor till: studier@sac.se

Stort tack till alla inblandade i ”Vi har rätt – facklig handbok”.

KAPITEL 1

GÖR SÅ HÄR!

VI HAR RÄTT

I Sverige finns en massa lagar och avtal som reglerar vad arbetare får och inte får göra och vad vi inte får utsättas för. Det kallas för arbetsrätt. Den här boken är tänkt att fungera som en introduktion i arbetsrätt, och kunna hjälpa alla som vill göra något åt missförhållanden på sin arbetsplats. Samtidigt som det är viktigt att känna till det lagliga stöd vi har i våra kamper, måste vi komma ihåg att vi arbetare *alltid har rätt*. Vi har rätt att göra motstånd mot det samhällssystem som gör de rika rikare på vårt underbetalda arbete, även om det inte finns en lag i världen som stödjer det vi gör. Det finns massor av sätt att segra på och vi uppmanar er att pröva så många som möjligt! Om arbetarrörelsen i alla tider bara hade bedrivit de kamper som det funnits lagligt stöd för hade vi inte alls haft den situation vi har nu. Strejkrätt, semester, arbetstidsförkortningar, föräldraledighet, arbetarskydd; De har inte uppstått ur intet, och inte heller genom lagstiftares eller kapitalisters goda vilja, utan genom kamp på arbetsplatser och gator. Dessutom vill vi säga några ord om termen arbetsrätt. Vi använder den här i boken, men på sätt och vis är den missvisande eftersom det i de lagar och avtal vi kallar för arbetsrätt finns minst lika mycket arbetsköparrätt och arbetarskyldigheter. Arbetsrätten finns inte i första hand till för oss, men rätt använd kan den ändå komma mycket väl till pass. Arbetsrätten är däremot inte värd någonting alls, om den inte upprätthålls. De som kan angripa lagbrotten, det är vi – *arbetarklassen*. Arbetsrätt utan *kämpande arbetare* är ingenting.

KAMPEN STÅR PÅ FYRA BEN

Kampen på arbetsplatsen står på fyra ben: Analys, organisation, juridik och aktion. Den riktigt framgångsrika kampen står stadigt på alla benen.

Låt oss ta ett exempel. Företaget vägrar höja ert OB (tillägg för obekväm arbetstid), som är pinsamt lågt. Det har inte höjts på fjorton år. Med analys menar vi i det här fallet att man beskriver företagets agerande ur ett ideologiskt perspektiv: ”Företaget vill tjäna så mycket pengar som möjligt. Därför vägrar det höja vårt OB. Men förra året gjorde företaget en vinst på två miljoner – om den vinsten hade gått till oss, som jobbat ihop den, hade vi kunnat få flera hundra kronor i OB varje timme. Företagsledningen tror att de har makten. Men om vi vägrar jobba på obekväm arbetstid, vad gör de då? Då står de där!” Sprid analysen på arbetsplatsen, skapa en diskussion.

Med organisation menar vi i det här fallet att hitta på sätt att mötas. Ordna möten, lägg en bok i fikarummet med omslaget: ”Det här tycker jag om vår OB-ersättning!” som alla får skriva i, tryck rockmärken med texten ”Utan OB blir jag OB” och be folk ha den på sig. Skapa en gemensam riktning i ert agerande. Med organisering menas också att titta på facket, kan vi få stöd, och med vad?

Juridik innebär att förhålla sig till de lagar och avtal som finns. Ingen lag stödjer högre OB för att arbetarna vill ha det. Hur ser avtalen ut? Om det inte finns något juridiskt stöd för sakfrågan blir nästa steg att se om det finns juridiskt stöd för stridsåtgärder. Om det inte heller finns, vad riskerar ni? Att juridik är en hörnsten, betyder inte att ni måste följa lagen. Däremot är det bra att veta på vilka sätt ni kan tänkas bryta mot den genom någon åtgärd och vilka påföljderna kan bli.

Med aktion menas förstås det ni gör. En namninsamling, en maskningsaktion under obekväm arbetstid, att ni kallar till förhandling, skriver ett flygblad och delar ut, startar e-post-

kampanjer mot företagsledningen, varslar om stridsåtgärder eller något i den stilen. När ni sitter med ert problem, tänk igenom hur ni får just er kamp att stå stadigt.

TA MAKTEN!

Kampen på jobbet handlar om makt. Företaget vill ha makt över arbetarna, ledningen vill att ni ska jobba enligt deras anvisningar, snabbare, bättre, mer övertid, till så låga löner som möjligt. Helst ska ni vara friska, låta bli att studera eller skaffa barn. Ni ska vara lojala och sätta företagets väl och ve framför era egna behov. Ni vill å andra sidan bestämma själva över ert arbete, det är ju trots allt ni som vet bäst hur det bedrivs. Ni vill inte bli övervakade eller kontrollerade, ni vill bibehålla eller dra ner på arbetstakt och arbetstid, vara lediga så mycket som möjligt vid de tillfällen ni själva bestämmer, och tjäna så mycket pengar som möjligt. Ni vill också vara friska men tycker att företaget har ett ansvar för friskvård och tillgång till bra lunch- och vilomöjligheter. Ni vill kunna kombinera jobb med ungar. Kort och gott, ni vill ta makten!

ORGANISERING

Själva grunden för att ta makten på jobbet är organisering. Ensam är inte ett dugg stark och har du ingen tillsvidareanställning kan du riskera jobbet om du ensam tar fajten. Organisering behöver inte betyda att vara med i en organisation. Det kan lika väl innebära att man agerar tillsammans enligt gemensamma överenskommelser.

Arbetsplatsen är platsen där det händer. Det är i omklädningsrummet, på avdelningen eller på firmafesten den fackliga kampen bedrivs allra bäst. Domstolar eller förhandlingsbord, på andra ställen än i chefens rum, är bara att betrakta som komplement. I de flesta fall tjänar ni på att hålla kvar konflikterna på arbetsplatsen i stället för att lämna över till jurister

eller ombudsmän någon helt annanstans. Däremot kan till exempel lokala förhandlingar som är förankrade bland arbetskamraterna vara en utmärkt form av kamp, liksom en aggressiv och utmanande användning av arbetsrättens olika delar. Kanske finns en syndikalistisk driftsektion på din arbetsplats.

PARAGRAF 32

”I dag behöver arbetsgivaren bara vara rättvis när det finns en lag som förbjuder honom att vara orättvis” skriver Kurt Junesjö, pensionerad förbundsjurist från LO-TCO Rättsskydd AB. Det han åsyftar är den så kallade § 32 i Svenskt näringslivs stadgar. Där står att ”[arbetsgivaren] äger rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej.” LO accepterade att skrivningen skulle in i samtliga kollektivavtal i den så kallade decemberkompromissen 1906. Bland arbetare blev den mer känd som nederlagsöverenskommelsen. Genom rättstillämpning gäller § 32 som en lag. Det finns alltså en lag som säger, att arbetare ska vara maktlösa.

Efter många års arbetarkamp på 60- och 70-talen kom MBL (medbestämmandelagen), för att gjuta olja på vågorna och, påstods det, lindra effekterna av paragraf 32. Man skrev in primär förhandlingsskyldighet, det vill säga att arbetsköparen måste kalla facket till förhandling om han tänker göra förändringar på jobbet (läs mer om medbestämmandeförhandlingar i kapitel 5). Men det står inget i MBL om att man måste komma överens vid de här förhandlingarna. I praktiken blir det mest att arbetsköparen informerar facket, och paragrafen kallas allmänt för ”tuta och kör”. MBL visade sig vara verkningslös. Arbetsköparna har fortfarande juridiskt sett makten. Å andra sidan har arbetarna alltid makten över produktionen, det vill säga, bara om vi går med på att jobba efter arbetsköparnas pipa upprätthålls produktionen. Om vi vägrar, genom olika former av konfliktåtgärder, saktas produktionen ned eller stan-

nar helt. Det är bra att känna till paragraf 32, eftersom arbetsköparna nästan alltid hänvisar till den vid konflikter. I en stämning till Arbetsdomstolen ville arbetsköparföreningen Almega att domstolen skulle stoppa en av Stockholms transportsyndikats strejker eftersom strejken kunde hindra arbetsköparna från att ”leda och fördela arbetet”. Så sant, det är ju själva meningen med en strejk! Arbetsdomstolen gav inte Almega rätt i det fallet.

Det finns ingen anledning att låta sig skrämmas av maktparagrafen. Att angripa § 32 är en central fråga för alla arbetare som vill förändra något i samhället, och extra viktigt blir det när det gäller offensiv facklig kamp, när vi vill flytta fram våra positioner. I arbetarrörelsen talar vi om ”industriell demokrati” vilket betyder att arbetet och ekonomin ska styras demokratiskt. För tillfället råder industriell diktatur, men det är dags att ändra på det.

VAR KAMRAT

För att du överhuvudtaget ska kunna börja organisera på arbetsplatsen krävs det att dina arbetskamrater har något slags förtroende för dig. Det kan vara lätt att skapa, men det kan också vara en väldigt lång process. Tiden beror på hur pass trygga anställningar ni har, om det är ett öppet eller slutet klimat på arbetsplatsen och om ni har stora eller små möjligheter att snacka med varandra. Förtroende är också något som måste återskapas hela tiden.

Det bästa sättet är förstås att vara kamrat. Även om det kanske inte behöver utvecklas, så kan det inte nog poängteras. Förhåll dig alltid solidarisk med dina jobbkompisar. Lär känna dem och hitta era gemensamma kontaktytor, fotbollssnack med någon, dagisprat med andra. Nästan allt går ut på att lyssna. Fråga, lyssna, och lyssna ännu mer. Sätt aldrig dina jobbkompisar i klistret genom att snacka med cheferna (även det du tror är oskyldigt behöver alls inte vara det) eller genom att

till exempel sjukskriva dig med så kort varsel att de inte hinner få in en vikarie (om du inte verkligen måste, vill säga). Som ny på ett jobb ska du vara medveten om att det finns många viktiga kunskaper om makten bland dina arbetskamrater. Det finns ingen anledning att oombedd pracka på folk dina revolutionära idéer eller ideologiska ståndpunkter. Däremot brukar det vara uppskattat att komma med nya fräscha ögon till en arbetsplats, med förslag på vad ni skulle kunna göra för att få till en förändring. Räkna med att många kommer att vilja prata om sina misslyckanden. ”Jaja, kul att du vill något, men det där har vi redan försökt, förstår du.” Käfta inte emot utan låt folk få berätta sina historier. Vad det lider börjar de minnas även sina segrar. När du visat dig vara en kamrat som går att lita på har du gjort halva jobbet.

HANTERA CHEFERNA

Kampen om makten över arbetet förs oftast på arbetsplatsen, mellan arbetare och förmän, teamledare, gruppleadare, arbetsledare, chefer – de går under många namn. Chefen är arbetsköparens ställföreträdare, och tjänar betydligt mer än ni, för att utöva kontroll och makt. Chefen har många maktinstrument. Han tar sig ofta rätt att göra löneavdrag om ni kommer för sent på morgonen eller efter en rast. Chefen kan tjalla högre upp i chefshierarkin om hur ni betar er på golvet. Det händer att chefer hittar på olika olagliga bestraffningar, som att låsa rastrummet när han tycker att folk tar för långa raster, eller ändra om i arbetsrutinerna. Chefen kan tvinga folk till övertid, vägra att bevilja ledighetsansökningar, inte rapportera in korrekt antal timmar till lönekontoret, spärra telefoner för utgående samtal eller stänga ner internet. Underskatta inte chefers kreativitet.

Hur ni lyckas hantera era chefer kommer att vara avgörande för om ni kan ta makten på arbetsplatsen. Ett första steg är att ifrågasätta påbuden uppifrån. Om det inte redan förs en diskus-

sion om chefernas makt, så se till att få igång en. Är det rätt att chefen bestämmer? Han deltar själv väldigt lite eller inte alls i arbetet, vad vet han egentligen? Vi som arbetar borde väl bäst veta hur arbetet ska bedrivas? Vem tjänar på att arbetstakten drivs upp? Punktera chefens auktoritet genom att hitta på öknamn. På många arbetsplatser florerar chefsskämt. Garva åt dem och sprid dem, och glöm inte att skola in nyanställda arbetare i ert synsätt. Det kommer dock alltid att finnas de som är lojala mot cheferna, det är ofta folk som vill komma upp sig och kanske själv bli chef en vacker dag. Men det kan också röra sig om arbetare långt ut på högerkanten. Ofta skvallrar dessa till cheferna. Vi kallar dem rövslickare. Hantera dessa arbetskamrater varsamt. Om ni misslyckas med att vända tillbaka deras lojalitet till arbetarkollektivet, finns det flera hårdare metoder att tillgå. Ett enkelt sätt är att arbetarkollektivet slutar vara lojala mot rövslickaren. Det är väldigt svårt att jobba på en arbetsplats om man inte får vara med i det länge utprovade och fint skraddarsydd systemet av tjänster och gentjänster. Tänk efter hur det ser ut på ditt jobb. Stämplar ni in åt varandra? Ljuger om att någon som inte kommit än bara är på toaletten? Låter alla utom några få gå hem tidigare på kvällar och helger när chefen inte är där? Startar upp maskiner åt varandra? Turas ni om att ta med fika att bjuda de andra på? Exkludera rövslickaren.

Så småningom kommer ni att behöva konfrontera cheferna. Det finns många former för konfrontation, det enklaste är att kort och gott säga vad ni tycker. Ett tips är att inte göra det ensam. **Gå aldrig in ensam med chefen någonstans!** Får du inte med dig någon in på chefens rum, ta upp saken med chefen där alla hör, till exempel i fikarummet. Då kan du även passa på att få de andra arbetskamraterna uppmärksamma på chefens dumheter och få honom att göra bort sig inför alla. Ni kan också göra gemensamma skrivelser, prata ihop er inför arbetsplatsträffar eller skriva stöddiga texter till anslagstavlan eller i er arbetsplatstidning. Självklart är cheferna inte dummare än att de kommer att försöka ge igen. Gå aldrig ensam till en chef

som kallar dig till samtal. Ju mer regelrätt du uppträder som arbetare, desto svårare kommer det att vara för chefen att komma åt dig. Om du har korrekt klädsel, kommer i tid och följer regelboken är det i princip omöjligt att komma åt dig. Försöker de i alla fall kallas det för kränkande särbehandling och går att ta upp både som ett arbetsmiljöfall och till förhandling.

Enligt Lars-Olof Tunbrå, författare till *Psykopatiska chefer – lika farliga som charmiga*, är många chefer psykopater. Han beskriver den psykopatiska chefen så här:

Psykopaten skapar kaos i organisationen, men har en utpräglad förmåga att hålla sig undan ansvar. Med sitt manipulerande sätt är det andra som får skulden. (...) Psykopaten låter sig inte påverkas. Han har ingen insikt om sin defekt. Går saker snett är det alltid omgivningen som har gjort fel. Han kan inte kompromissa. Tror du att ni hittat en lösning letar han efter första bästa tillfälle att utnyttja svagheten i lösningen till sin fördel.

PLATSER FÖR ORGANISERING

Beroende på arbetets karaktär träffar ni arbetskamrater varandra ofta eller sällan, utan chefer eller med chefer. För att vinna fackliga strider behöver ni hitta bra sätt att träffas på, för att kunna komma överens om vad som behöver göras. Mötet är den mest klassiska varianten. Man kan ha möten på jobbet, på fackexpeditionen, hyra lokal på neutral mark eller ses på ett kafé eller en pub. Mötena kan vara helt hemliga, om ni till exempel ska planera sabotage eller andra olagligheter. Det vanligaste är nog ändå att mötena är offentliga, men att företagsledningen inte är välkommen. Bussförarna i Stockholm var väldigt upprörda över sin arbetssituation hösten 1998, och bjöd då in till ett öppet möte i en gammal biograf. Man tillät chefer att komma in, för att de själva skulle inse vilken ilska och kampvilja som fanns. Mötet var samtidigt ett led i att visa Kommunals företrädare att det var dags att ta strid. Kampen ledde till en strejk i februari 1999.

En telefonlista eller e-postlista kan vara väldigt effektiv. Om alla inte har tillgång till internet kan en kombination vara att föredra. Ni kan även samla allas mobilnummer för att kunna skicka ut mass-sms med viktig och akut information. Det finns numera webbtjänster som hjälper er att sända den typen av grupp-sms. På en anslagstavla kan man förstås inte anslå vad som helst, men det är en bra plats att tala om saker man redan bestämt eller gjort, så att de som inte kunnat vara med i kampen på ett tag kan uppdatera sig. Ni kan också sätta upp fackliga nyheter från andra arbetsplatser, stöduttalanden och såklart skryta om era segrar. Om någon på jobbet är snitsig kan ni göra en egen webbplats. Det kan vara väldigt störande för företaget att de som söker på företagets namn kan hamna på arbetarnas webbplats! Dessutom kan webbplatsen fungera för informationsutbyte mellan arbetarna på arbetsplatsen eller olika arbetsplatser emellan. Webbplatsen kan kombineras med ett forum, de är enkla att skapa med gratistjänster på internet. Ni kan använda webbadressen i flygblad, pressmeddelanden och ge den till nya arbetare som vill ansluta sig till er kamp. Många arbetare bloggar framgångsrikt om sina arbetsplatser. Det görs med fördel anonymt för största handlingsfrihet!

Med en dator, skrivare och kopianer kan ni göra en prima arbetsplatstidning. Digitalkamera eller skanner skadar inte, men det går utmärkt utan. I tidningar gäller press- och yttrandefrihet samt meddelarskydd. Känn er fria att sätta allt ni känner för på pränt! Glöm inte att namnge en ansvarig utgivare (mer om arbetsplatstidning finns att läsa längre fram i det här kapitlet samt i kapitel 6). Gör ni en arbetsplatstidning kan ni också använda den som dokumentation över det ni gjort. Det är viktigt att skriva ner vad ni gjort, och samla på brev från arbetsköparna, pressklipp, protokoll och liknande. Dels för att ni glömmet snabbt, dels för att det kommer folk efter er som inte ska behöva uppfinna hjulet på nytt, men också för att andra arbetare på andra arbetsplatser ska kunna inspireras och lära sig av det ni gjort.

I facket kan ni hitta andra arbetare som är villiga att stödja er kamp praktiskt, juridiskt, ekonomiskt eller genom sympatiåtgärder, stöduttalanden och andra peppande åtgärder. Använd organisationen ordentligt. Det finns ingen anledning att stånga sig blodig när det finns avlastning, kompetens och pengar att hämta.

GE INTE UPP

Uthållighet är kampens moder. Allt tar tid, lång tid, och det får ni leva med. Lägg upp realistiska tidsplaner. Arbetsköparen är visserligen tvungen att svara på er förhandlingsframställan inom två veckor, men en förhandling kan dra ut på tiden i ett halvår. Driver ni ett fall till Arbetsdomstolen kan det ta flera år. Det samma gäller om ni vill uppvigla till vild strejk eller andra okonventionella stridsåtgärder. Att bygga upp ett förtroende och självförtroende är ett mödosamt arbete. Tyvärr går det ganska snabbt att rasera. Men ge inte upp. All tid ni lägger ner kommer att betala sig, men kanske inte redan nästa vecka. De flesta rörelser, från små grupper på en arbetsplats till sociala massrörelser, växer sig starka genom små segrar. Segrarna ger oss en övertygelse om att vi verkligen kan flytta fram våra positioner. Vi får fler sympatisörer som inser att det lönar sig att kämpa. För varje seger får vi större självförtroende, som gör det möjligt att vinna ännu större segrar.

Vad är då en seger? Ja, en sak är säker och det är att du inte kommer att få någon medalj, något diplom eller intyg på segern, förutom de ni kanske utfärdar åt varandra. Tvärtom försöker arbetsköparen alltid förfalska historieskrivningen och påstå att han tjänat mest på det som hänt. Detta görs inte minst genom medierna. Men det spelar ingen roll om arbetsköparen inte erkänner er seger, ni har ändå sekrat. Ni vet det, och arbetsköparen vet det också. När man lägger någon av de där små segrarna till handlingarna känns det oftast inte som att klassamhällets död kommit närmare. Låt er inte luras att

tro att segern varit oviktig för det. Du ska se att den i framtiden har större betydelse än du kanske fattar i dag. Du kanske inte kan få folk att besluta sig för vild strejk din första arbetsvecka. Det är rimligare att tro att du kan få med dig folk på lite snällare aktiviteter i början.

På en arbetsplats ville arbetarna att arbetsköparen skulle bekosta arbetsskor, vilket arbetsköparen vägrade. Då bestämde sig arbetarna för att börja ha på sig sina allra gräsligaste skor på jobbet. Folk kom i neongröna basketskor, träskor med blomstermålning och gummistövlar. Efter några dagar beslutade arbetsköparen att ge alla två par arbetsskor om året. ”Som vi sedan länge planerat ska ni nu få ut era arbetsskor” löd beslutet. Här ser ni hur arbetsköparen försökte sno arbetarna på segern. Men alla visste ju ändå hur det hade gått till. Behöver vi berättat hur enkelt det var för de här arbetarna när de kom på att de ville ha fleecetröjor till vintern?

I bland går det dock inte som ni tänkt er. Ni lyckas kanske inte med det ni föresatt er och det kan kännas stentufft. Att kalla det en förlust är onödigt, eftersom det på sätt och vis alltid är en seger i sig när arbetare gör motstånd mot orättvisorna på arbetsplatsen. Fundera en liten stund på vad som gick snett, men fastna inte i de negativa tankarna. Lita på att det finns sätt att vinna på, det är bara att testa att göra på ett annat vis. Målet med organiseringen är att få alla på arbetsplatsen att se sig som en grupp. Se till att sprida ut saker som behöver göras på så många som möjligt. Ha som princip att alla klarar av att ha en uppgift, om den är tillräckligt liten eller enkel. Arbetskamrater som behöver varandra och hjälper varandra håller också ihop bättre i kampen. Gör saker tillsammans, att ensam slita hund är inte bara tråkigt och ineffektivt, det gör att information och kunskap riskerar att stanna hos den som gör jobbet medan de andra lämnas utanför. Den här boken till exempel, är vi över tio personer som arbetat med på olika sätt.

Problemlösning på jobbet

På din arbetsplats finns det bara två huvudgrupperingar, som har motsatta intressen: Arbetare och arbetsköparnas representanter; Cheferna. Av den anledningen finns det också två motsatta tolkningar av vad som utgör problemen på din arbetsplats, hur de ska definieras, vad som är orsakerna bakom, samt hur problemen ska lösas.

Cheferna försöker hela tiden splittra dig och dina arbetskamrater genom att försöka få era problem att framstå som individuella eller personliga. Det kan göra det svårt för er att enas kring lösningar som gynnar er arbetare. Särskilt om problem påstås grundas i enskilda individers arbetsprestationer, kompetenser, illojaliteter, allmänt negativa personligheter eller förespråkande av fel värderingar. Om cheferna har lyckats med detta på er arbetsplats är säkert du och dina arbetskamrater splittrade. För att enas kring gemensamma intressen krävs det att ni målmedvetet tar kontrollen över hur problem på arbetsplatsen formuleras och definieras. Det är förutsättningen för att ni framgångsrikt ska kunna slåss för era gemensamma intressen.

Så här gör ni för att enas kring gemensamma intressen på jobbet:

Steg 1. Hitta problemen och möjligheterna

Du ska alltid gräva där du står. Vad uppfattar du själv som problem i ditt vardagliga arbete? Känner du att du inte hinner utföra ett bra arbete på grund av tidsbrist? Är övertid ett normalt inslag i din arbetsvardag? Känns det som att du jobbar för flera? Blir du piskad av chefen för att du håller för lågt arbetstempo, eller sliter du ut dig för att hinna med arbetet under ordinarie arbetstid? Får du inte information om förändringar på arbetsplatsen? Är men från arbetsskador ett normalt inslag på arbetsplatsen? Är din arbetsmiljö oacceptabel? Står chefen ständigt och kollar över din axel? Känner du dig orättvist behandlad av chefen eller ledningen? Är ledningen eller chefen inkompetent? Räcker inte lönen för att betala skulder och grundläggande livsbehov?

Äter inflationen upp din senaste lönehöjning? Hur fungerar arbetsplatsen? Vem är vem? Hur ser besluts- och informationsvägarna ut? Vilka arbetskamrater går att lita på och vem går chefens ärenden? Vilka kampformer använder ni redan? Vilka drivkrafter verkar styra den kamp som pågår? Vilka behov verkar viktigast, vad får folk att verkligen reagera mot arbetsledningen? Vad får cheferna att tappa fotfästet, vilka är deras svaga punkter?

Steg 2. Dela med dig

Givetvis är det grundläggande att diskutera med dina arbetskamrater om vad ni uppfattar som problemen i det vardagliga arbetet. Kolla av med arbetskamraterna hur de ser på det och på vilka sätt problemen påverkar deras vardag på arbetsplatsen. Hur är era problem relaterade till varandra? Vilka faktorer är gemensamma nämnare? Vad ser ni för lösningar? På en del arbetsplatser har det visat sig vara dynamit att föra en enklare arbetsplatsdagbok. I dagboken kan ni dokumentera allt ifrån löften från ledningen, tjafs med chefer, konflikter och kampmetoder till statistik över arbetsskador, produktivitet och vinst, anställningsförhållanden och så vidare.

På detta sätt kan ni upptäcka mönster och lättare komma underfund med arbetsköparnas strategier. Det är också bra för att skaffa sig väl underbyggda faktaargument, som

kan behövas för att få med sig arbetskamrater, och effektivt kunna kritisera ledningen, vilket är förutsättningen för att arbetsplatskampen ska bli framgångsrik i längden. Här läggs också grunden för eventuella framtida flygblad, föredrag, eller arbetsplatstidningar.

När ledningen kallar till personalmöten lägger den ofta fram ett faktaunderbyggt resonemang och vi ställs inför fullbordat faktum. Om vi också har sett till att skaffa oss fakta så kan vi som kollektiv ta initiativ till när saker och ting ska tas upp, utan att välja någon enskild företrädare eller representant, och göra det helt utanför "de ordnade formerna", officiella möten och reguljära kanaler. Vi går helt enkelt in till chefen som grupp och ställer gemensamt våra krav. Vi uppmuntrar dialogen mellan oss arbetare, sätter själva upp spelreglerna och vägrar prata med ledningen på dess villkor. Enighet och initiativ är nyckeln till framgång. Lyckas vi skapa en sammanhållning och ett bra diskussionsklimat mellan arbetskamraterna, brukar idéerna vara minst lika många som de medverkande.

Steg 3. Ifrågasätt

När problemen diskuteras måste ni vara medvetna om att arbetsköparen och cheferna ständigt försöker påverka vad ni på golvet uppfattar som problemen på arbetsplatsen, samt hur de "rätt" ska förstås. Ar-

betsköparna definierar nästan alla problem som antingen helt orsakade av opåverkbara faktorer (avtal med facket, ekonomi, omorganiseringar, politiska beslut, verksamhetskrav med mera) eller orsakade av enskilda individer eller syndabockar (arbetskamraters negativa värderingar, dåliga arbetsmoral, brist på yrkeskompetens, negativa personlighetsdrag, fel värderingar och illojalitet mot företaget och dess värderingar).

Arbetsköparens lösning är nästan alltid att ni ska prata mindre sams- emellan, söka annat jobb, om ni har negativ inställning och attityd, bestraffas med varningar, acceptera situationen och göra vad ni blir tillsagda. Lösningarna består även av att ni ska vara lojala med företaget och ödmjuka i förhållande till chefer, friska och hälsosamma, nöjda och positiva, arbeta mer effektivt och ta mindre pauser i arbetet, konkurrera med varandra och själva ansvara för att piska upp arbetstempot.

Genom att ni på arbetsplatsen kommunicerar med varandra om hur ni upplever problemen i ert vardagliga arbete, kommer ni att ifrågasätta arbetsköparens definitioner mer och mer och börja skapa förutsättningar för att lösa problemen på det sätt som gynnar era intressen.

Steg 4. Skapa förutsättningen för egna lösningar

En grundförutsättning för att lösa problemen på arbetsplatsen är alltså

att ni försöker påverka och förändra den mytbildning om problem och lösningar som ledningen sprider. Detta gör ni främst genom att diskutera problemen med varandra och samtidigt verka för att ifrågasätta etablerade problemdefinitioner.

Ifrågasättande av opåverkbara problembeskrivningar.

När ni diskuterar problem som ledningen anser vara opåverkbara, för annat än just deras lösningar, kan ni exempelvis ställa er följande frågor:

Är arbetsköparens ekonomi så dålig som den påstås vara? Vad har personer i ledningen för löner och förmåner och går dessa att motivera när ekonomin påstås vara dålig? Hur mycket vinst delas ut till ägare och eventuella moderbolag? Hur mycket medel används för investeringar, vad investerar de i och gynnar detta dig och dina arbetskamrater? Skulle man kunna fördela vinsten annorlunda så att den gynnar era intressen? Är eventuella besparingskrav, och sättet att verkställa dem på, rimliga eller acceptabla? Har du och dina arbetskamrater andra mer kompetenta lösningar, som gynnar er? Är en omorganisation eller specifika verksamhetskrav nödvändiga och på vilka grunder? Vem tjänar respektive förlorar på förändringen? Vad förlorar du och dina arbetskamrater och vad vinner ledningen? Gynnar avtalet mellan facket och företaget dig och dina arbetskam-

rater eller värnar avtalet om ledningens behov och intressen?

Ifrågasättande av individuella problembeskrivningar. När ni diskuterar problem som ledningen anser vara orsakade av enskilda eller en grupp av arbetskamrater kan ni exempelvis ställa er följande frågor:

Varför ska ni acceptera ökad arbetsbelastning bara för att arbetet ska bli utfört under ordinarie arbetstid? Varför acceptera att bli övervakade av cheferna? Varför ska ni acceptera inkompetent fattade chefsbeslut som innebär onödigt extraarbete? Varför ska vissa chefer behålla sina jobb och positioner när de uppenbart försvårar ert arbete? Är det rimligt att utföra arbete med dåliga arbetsredskap, eller utsätta sig för ohälsa och få förslitningsskador bara för att produktionen ska hållas igång? Varför ska ni känna er stressade på jobbet och vad tjänar ni på det? Är man flexibel om man håller tyst och inte klagar? Måste man behöva vara positiv, tillmötesgående och foglig i förhållande till chefer för att få högre lön? Har man dåliga karaktärsdrag och fel värderingar om man ifrågasätter ledningens beslut?

Steg 5. Sätt igång med att lösa problemen

Om ni lyckats agitera bra för ett

ifrågasättande av ledningens problembeskrivningar kommer säkert många arbetskamrater att börja se problem i arbetet på ett annat sätt än tidigare. Detta skapar förutsättningen för att agera tillsammans. Men tyvärr är det inte alltid man väljer att göra något åt saken, utan ofta knyts bara näven i fickan. Du och dina arbetskamrater måste då sätta igång processer för att hela arbetsstyrkan ska börja agera. I det här läget kan ni ta till alla arsenaler som arbetarrörelsen historiskt sett använt sig av. Kanske kommer ni överens om att ställa vissa krav genom att strejka? Kanske vill ni i stället visa vem som har kontrollen över produktionen, genom att maska eller arbeta enligt regelboken? Kanske vill ni börja med att kollektivt uppsöka cheferna och ledningen och påtala att ni vill att saker och ting ska ändras på era villkor? Exemplet på vad ni kan sätta i gång är otaliga och självklart beroende på vilken bransch ni arbetar i och hur arbetsplatsen ser ut. På en arbetsplats där arbetarna delar uppfattning om problemen finns också förutsättningar för att kunna slåss mot ledningen för gemensamma intressen. Det är upp till er att sätta igång stridbarheten på jobbet!

ARBETSPLATSTIDNING

En arbetsplatstidning är ett av många sätt att föra den dagliga lågintensiva kampen på. Ni kan använda den till att föra ut era åsikter, genomskåda arbetsköparnas strategier, uppvigla, håna och skämta om arbetsköparna samt sprida viktig information. Det är dessutom i de flesta fall ett mycket bra sätt att synas på jobbet och kräver inte så stor ansträngning, men kan få ett enormt genomslag. På små arbetsplatser kan det kännas tönigt att kommunicera genom en tidning, där kan man lätt snacka med alla och sprida det man vill den vägen. På en större arbetsplats däremot, kan det vara det enda sättet att nå alla.

Redaktionsarbete

När ni bestämt er för att starta en arbetsplatstidning, bestäm vem eller vilka som ska göra den. Det vill säga, de som ska samla in texter och bilder och sätta ihop det till en tidning. Alla metoder är tillåtna, klipp och klistra och kopiera upp, eller layouta seriöst på datorn och skicka till tryckeri, samt allt däremellan förstås! Bestäm om tidningen ska komma ut vid vissa tillfällen, när tillräckligt med material finns, eller när ett medlemsmöte eller styrelsen så bestämmer. Hitta på ett namn, tänk ut hur många exemplar tidningen ska tryckas i, och hur ni ska distribuera den. Välj eventuellt en ansvarig utgivare (juridiska aspekter på arbetsplatstidningar finns i kapitel 6). Sedan är det dags att sätta igång att skriva! Ni är självklart experter på era egna arbetsplatser, men här kommer några idéer:

- Analysera avtalen.
- Rapportera från medlemsmöten eller andra möten.
- Skriv dikter eller nya sångtexter till kända melodier.
- Publicera insändare.
- Ta in notiser från andra arbetsplatser.

- Skriv om internationella händelser.
- Tryck era förhandlingsrapporter.
- Gör reklam för studieverksamheten.
- Offentliggör lönestatistiken.
- Intervjua arbetskamrater.
- Gör enkäter.
- Utlys tävlingar, till exempel bilder där man ska fylla i en pratbubbla.
- Skriv agitatoriska texter.
- Ta snygga bilder.
- Gör avslöjanden om chefens smutsigheter eller senaste kvartalsrapporten.
- Rita roliga teckningar av cheferna.

Visst kan du skriva!

I kampen på jobbet är det viktigt att skriva saker. Det kan vara till arbetsplatstidningen, flygblad, pressmeddelanden, insändare till lokaltidningen, rapporter till facktidningen eller annat. Det svåraste med att skriva verkar vara tron att man inte skulle klara av det. Många av oss arbetare har vuxit upp i ett skolsystem som inte gynnat oss, och alltför många av oss har börjat tro att vi inte är särskilt smarta eller kan tillräckligt mycket. Det sätter hinder för oss på flera plan i livet, men ett tydligt exempel är den tystnad som ofta breder ut sig över ett fackmöte när frågan om vem som ska skriva en viss sak tas upp. Det finns två saker att komma ihåg här: Vi är inte korkade. Det är en bluff. Bluffen tjänar till att upprätthålla klassamhället. Om du vägrar tro på den, ta då även till dig nästa sanning: Det är viktigare att något skrivs på ett mindre bra sätt än att inget skrivs alls. Och övning ger färdighet, det kan bara bli bättre för varje gång du försöker.

För att underlätta skrivandet kommer här några enkla knep:

Skriva ett flygblad

- Välj en kort rubrik som fångar intresset.
- Skriv en mycket kort text. Texten ska vara väldigt tydlig. Skriv den gärna i punktform, med ett par tre punkter. Det är lätt att frestas att skriva lite för långa texter, men låt ändå bli det. Hänvisa hellre till en webbsida på flygbladet, och lägg de längre och mer förklarande texter där.
- Skriv vilka ni är och hur man kan få kontakt med er.

Skriva ett pressmeddelande

- Skriv det viktigaste först.
- Skriv kort, men det behöver dock inte vara lika kort som ett flygblad.
- Skriv ut citat. Dem kan tidningarna klippa rakt in i sina eventuella texter, vilket innebär mindre arbete för dem, något som gör dem gladare och mer villiga att skriva.
- Utse en person som ska svara på frågor från medierna. Skriv ut den personens namn och telefonnummer i pressmeddelandet.

Exempel på pressmeddelande finns på sidan 256.

Om medierna behandlar er dåligt, till exempel skriver faktafel, kan ni kräva att de tar in en rättelse.



KAPITEL 2
STRATEGI
OCH TAKTIK

Det är inte det lättaste att sammanfatta vilka strategier som finns i kampen. Vi vill börja med att ge er ett mantra: Tänk nytt hela tiden! Många kamper som startar med goda förutsättningar slutar onödigt dåligt för att kampen stagnerar. Har ni till exempel bestämt er för att strejka, kolla hela tiden om strejken får de resultat ni vill. Det kan löna sig att hålla ut för att nå segrar, men det kan löna sig lika mycket att komma med nya, överraskande, stridsåtgärder. De metoder vi tar upp i den här boken är några av de idéer som prövats, men många fler finns kvar att utforska. Var djärva, tänk nytt! Stå aldrig stilla i kampen!

Ett sätt att lära sig mera och få spännande idéer är att läsa vad andra gjort, både de lyckade och misslyckade försöken till förändring. Hur som helst är det viktigt att inte snöa in för mycket på vad som gjorts förut. Varje situation är mer eller mindre unik och tricket är att tänka efter hela tiden. Hur motigt det än låter, måste ni skaffa er en egen strategi – för varje strid. Det strategiska tänkandet börjar antagligen när ni står inför valet av vilken eller vilka frågor ni ska ta itu med på jobbet. Vilken fråga är viktigast? Minst viktig? Vilken fråga är lättast att vinna? Svårast att vinna? Vilken fråga är ni arbetare mest eniga kring? Vilka frågor är kontroversiella? Vilken fråga tycker arbetsköparen också om? Vilken gillar han inte? Själva frågans innehåll är egentligen inte viktigt. Det kan vara lika vettigt att strida för att toaletterna ska städas bättre eller att chefen ska sparkas som för 4 000 mer i lön. Är det strategiskt bäst att gå till öppet angrepp, eller att driva sin sak i smyg? Är det bra att agera i fackets namn, samarbeta mellan

olika fack, eller bör ni hålla facken utanför? Erfarenheter har visat att det är svårt att samarbeta i eller med LO-facken eftersom de först kan komma överens fint på klubbnivå, men sedan när som helst bli hunsade från avdelningen eller förbundet och därmed bryta alla löften. Samtidigt har facket resurser som ni kan behöva. Vilka kampmetoder är lämpligast? Direktaktion, alltså handling utan ombud, är alltid att föredra. Vilka direkta aktioner går att genomföra? Vilka tror ni kommer att leda till segrar eller delsegrar? Vilka har ni råd med? Vad är ni beredda att göra? Var ska kampen föras? På arbetsplatsen förstås. Se bara till så att den inte flyter iväg och hamnar enbart i medierna, i förhandlingsrummet eller i Arbetsdomstolen.

Hur blir kampen demokratisk och kollektiv? Hur kan ni förankra och fördela förändringsarbetet? Ni har hört det förut, att kedjan inte är starkare än dess svagaste länk. Det kanske inte är helt översättningsbart till den fackliga kampen, men det stämmer till viss del. Hur får ni de längst bak att ta ett kliv fram? Gör en lös tidsaxel och skriv in hur ni tänker er att kampen kommer att te sig. Försök att alltid ligga minst två steg före i er planering. Visserligen kan ni komma att behöva ändra den flera gånger om, men framförhållning är ett viktigt stygn i segrers vackra fana.

Mars och april, möten på jobbet, 1 maj, peppa alla att gå i vårt block i demonstrationen.

Maj, vi sätter upp affischer på jobbet med vårt krav och startar en inofficiell övertidsblockad.

Juni, (om arbetsköparen inte gett sig) pressmeddelande om hur sjukt de behandlar oss...

Ta med i beräkningarna att allt vanligtvis tar betydligt längre tid än ni tror! Tänk redan nu ut vad nästa kamp kan tänkas bli, och nästa, och nästa – ni kommer att få revidera era planer många gånger, men det är till stor hjälp att sätta in den lilla kampen ni för i dag i en större plan.

GUIDE FÖR STRATEGISK PLANERING

(SAXAD UR A TROUBLEMAKERS HANDBOOK)

	1. Aktion/ planerad åtgärd	2. Behov av stöd	3. Ansvarig(a)	4. Tidsplan
1	Lönestrید -08	Flygbladsutdelare, tidningsutrymme (journalistkontakter)	sektionen/klubben kollektivt	Februari till juni 08
2	Begäran löne- förhandling	--	Ulla Winblad	Början av februari
3	Förhandling	--	Sektionen/klubben är förhandlingsdelegation alla sju tillsammans	Senare delen av februari
4	Strejkvarsel & pressmeddelande	--	Sofia Perovskaja & Elisa- beth Flynn skriver utkast	Februari/direkt efter förhandlingen om den inte leder dit vi vill
5	Flygbladsutdelning	Ja! utdelare! Många!	Hanna från Arlov och Elise Ottesen raggar utdelare Sofia P och Elisabeth Flynn fixar text	Samla folk från början februari, flygblad åtmin- stone en del klara vid för- handlingsdatumet
6	Strejk		Se egen detaljplanering!	Februari till? I varierande utformning och omfat- tning...
7	Insändare	Sprid via nätforum, mailinglistoroch så vidare	Emma Goldman & Kajsa Kavat gör utkast, för alla att använda	Minst ett i veckan under strejken (slutet av februari till mars?)
8	1 maj-planering intern	Talarutrymme 1 maj för vår strid /vår seger	Kommitté utses vid månadsmötet, vår repr: Hanna från Arlov	Månadsmöte 25 mars kl 17.00
9	1 maj extern	Fler demonstranter	Alla	april
10	Familjedag för arbetsplatsen i klubbens/ sektionens regi	Bröd- och kak- bakare	Ebba och Asta.	Sista lördagen i maj

Ett fiktivt förslag är ifyllt, det gör inte anspråk på att vara en perfekt strategi, bara exempel på hur ni kan börja tänka i flera led:

5. Behov av resurser	6. Mål/kriterier för lyckad aktion	7. Avstämning- punkter	8. Ev korrigeringar över tid
se respektive punkt nedan	Genomföra kollektiv löneförhandling och uppnå lika lön – minst genomsnitt på arbetsplatsen	Månadsmöte i sektionen/klubben plus se resp punkt nedan	--
Tillgång till skrivare & kuvert, pengar till porto + mottagningsbevis	Få tillstånd förhandling inom 14 dagar från begäran	Två veckor efter begäran mottagits av Arbetsköparen (AK).	Begära tvisteförhandling om förhandlingsvägran?
Ledigt från jobbet... krävdes i förhandlingsbegäran	Kollektiv löneförhandling lika lön – minst genomsnitt	Eventuella ajourneringar, annars avstämning direkt efter förhandlingens avslutande	
Tillgång till skrivare, kuvert, och fax plus porto till Medlingsinstitutet.	Få igenom det av ovanstående mål som inte gick att få igenom i förhandlingen		Formuleras slutgiltigt vid förhandlingens slut – men Sofia & Elisabeth fixar utkast innan
Telefon och internet för att få tag på folk. Pengar för tryckning	Flygblad delas ut på och i anslutning till arbetsplatsen och i centrum.	Veckovis kontakt med utdelare. Daglig kontakt med arbetskamrater för respons	Avstämning får visa om tider/platser/ frekvensen och så vidare ska ändras
	Uppnå våra krav så de slår igenom 1 april -08.	Löpande	
Tillgång till dator	Få in insändare i lokalpress minst en gång per vecka om strejken	Stäm av i sektionen/klubben senast 15 mars, Hanna sammankallar	
Vem talar? Vem skriver tal?	Synas även på 1 maj	Månadsmötet i maj stämmer vi av hur det gick	
Peppning, fika-bröd?	Få fler arbetskamrater att gå med i demon på 1 maj (ett litet steg...)	Svårt att mätbart stämma av...	
Knytkalas, fast kanske bjudbullar kan fixas?	Trivseldag med kamraterna utom AK:s räckhåll, stärka och sammansvetsa, utvärdera våren		

TÄNK PÅ ALLA

När ni planerar er verksamhet, glöm inte bort att tänka på allas väl och ve. Förutom de rent praktiska uppläggen och valen av direkt stridstaktik i en verksamhet finns även mer indirekta strategier att ta med i beräkningen, för att se till att alla inkluderas och att alla kan och orkar vara uthålliga i kampen:

Har ni papperslösa arbetskamrater kan aktioner som leder till polisingripanden leda till kamraternas utvisning från landet. Välj en annan strategi eller låt de utan papper göra andra uppgifter under aktionen.

När ni skriver varsel, förhandlingsframställningar, pressmeddelanden och annat, tänk på vilka som har sina namn med och om det ska vara namn med. Svartlistning (att du stämplas som bråkstake och inte får jobb någonstans) kan förekomma, även om vi inte har några bevis för det i dagsläget. Ibland hotar arbetsköpare med svartlistning, och skräcken för det kan i sig vara ett effektivt sätt att tysta ett arbetarkollektiv. Rollfördelningen tål ändå att ägnas en tanke i den strategiska planeringen. Om inte annat gör en fördelning av frontrollen på flera personer, att den blir tydligare kollektiv och lättare att axla.

FACKFÖRENINGAR

I Sverige har nästan alla arbetare av tradition varit medlemmar i olika LO-förbund. Men den nya ”trenden” på arbetsplatserna är att allt fler är oorganiserade. Det gäller speciellt unga människor. Ibland är det ett val att inte organisera sig fackligt, men tyvärr får inte heller alla gå med i LO. Arbetslösa, studenter, papperslösa med flera uppfyller inte inträdeskraven. Att inte vara organiserad alls innebär att många rättigheter går en förbi, eftersom rättigheterna tillhör facket som kollektiv och inte arbetaren som individ. Men det är viktigt att göra ett strategiskt övervägande kring vilket fack man kan agera bäst i. Förutom LO-förbunden finns ett gäng mindre orga-

nisationer som ofta har fördelaktigare regler om självbestämmande och strejkrätt. Dessutom kan man bilda ett eget fack utan alltför stor möda.

LO

Innan ni går med i LO är det intressant att kolla upp om det finns en LO-klubb på arbetsplatsen. Om det finns en sådan, och den verkar toppstyrd, ligger ett ganska stort arbete framför er. Ni kommer behöva jobba för att själva bli betrodda med förtroendeuppdrag, och för att efter det demokratisera klubben. Demokratiseringen kan innebära att börja sprida information till alla på arbetsplatsen i stället för att låta den stanna inom klubbstyrelsen. Den kan innebära att ha fler medlemsmöten, anslå information löpande på en anslagstavla och låta viktiga frågor gå ut på medlemsomröstningar.

Om det inte finns någon fackklubb är ni fria att forma den efter eget huvud. Å andra sidan uppstår en del byråkratiska bryderier troligtvis i uppstartsskedet.

Kanske har ni sådan tur att det finns en fungerande, kämpande och demokratisk klubb – grattis! Men tyvärr är sådana exempel ganska få. De arbetare som valt att vara LO-medlemmar berättar om att det är viktigt att inte dras med i den fackliga/socialdemokratiska strukturen som förtoendevalda i klubben förväntas göra, utan behålla sitt fokus på arbetsplatsen och arbetskamraterna. Dessutom brukar bra LO-klubbar, det vill säga sådana som driver vettig och radikal kollektiv kamp, inte gillas av LO-förbunden. Som LO-medlem gäller det alltså att ha en beredskap för att ta konflikter med både det egna förbundet och med arbetsköparen. Dessutom måste man vara medveten om att medlemskap i LO innebär att man omfattas av fredsplikt, och alltså inte får vidta stridsåtgärder så länge kollektivavtalet löper. Som konfliktmetoder finns då bara hemliga aktioner eller vild strejk. Tänk också på att en vanlig karriärväg är att gå från att vara LO-aktiv på klubbnivå till att få

en chefsposition på företaget. Om någon nappar på det betet, kan den personen avslöja era strategier och sälja ut er till arbetsköparen.

Fria fack

Fria fack är oftast knutna till yrkesgrupper, så som Hamnarbetarna, Svensk Lokförarförening och Brandmännen. Om du arbetar inom något av dessa yrken, kolla då upp hur föreningen verkar! SAC Syndikalisterna är ett fritt fack som organiserar alla arbetare oavsett yrke eller anställningsform. Där blir du medlem i en lokal samorganisation (LS) på orten där du arbetar. Fria fack är ofta i minoritet på arbetsplatserna, vilket kan vara en nackdel. Å andra sidan brukar ekonomin och självbestämmandet vara större, liksom uppbackningen från förbundet eller den centrala organisationen. SAC har som strategi att inte teckna kollektivavtal och därför omfattas inte medlemmarna av fredsplikt.

Starta eget

En variant är att starta ett eget fack. Det innebär lite byråkrati och det kan ta en stund innan ni fixat en ordentlig strejkkassa, men det är fullt möjligt. MBL §6 berättar vad som krävs för att räknas som ett fack eller en "arbetstagarorganisation" som det kallas i laglig mening.

"Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagarare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagararnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren."

Förslag på stadgar och hur ni skriver protokoll för ett bildande möte finns i exempelsamlingen på sidan 260–261.

Som helt egna kan ni bestämma exakt allt efter eget huvud. Men ni måste också själva skaffa er den kompetens och de

pengar som kampen kräver. Det blir extra viktigt att hålla nära kontakt med andra arbetsplatser – det sker ju inte automatiskt genom förbundet.

Förbli oorganiserad

Som oorganiserad föreligger inte heller någon fredsplikt. Å andra sidan står du väldigt oskyddad om något skulle hända dig. Det är svårt att strida för sig själv. Facken på arbetsplatsen brukar dessutom ogilla oorganiserade och ser inte sällan mellan fingrarna när oegentligheter mot icke-medlemmar begås. Att vara oorganiserad är inte att rekommendera annat än under mycket speciella förutsättningar.

A-kassa

Du kan vara med i en a-kassa utan att ansluta dig till fackförbundet som administrerar a-kassan. Om du byter fack behöver du inte (men kan) byta a-kassa. Startar ni eget fack kan ni stanna i era gamla a-kassor och de som inte redan är med i någon a-kassa, men vill bli det, kan gå med i någon passande. Detta gäller nu, men kan komma att ändras eftersom alliansen vill göra a-kassan obligatorisk.



KAPITEL 3
SÅ HÄR
FÖRHAND-
LAR OCH
STRIDER VI

SÅ HÄR STRIDER VI

Det finns tack och lov väldigt många metoder att ta till när ni vill kämpa på arbetsplatsen. Vissa är lagliga och synliga, andra befinner sig i en laglig gråzon och vissa är direkt olagliga och bör därför hållas hemliga. Vissa metoder pågår länge medan andra är punktinsatser. En stridsåtgärd utesluter inte heller andra stridsåtgärder. Se de olika metoderna som en verktygslåda att plocka ur efter behov.

Det första man kanske tänker på när det kommer till stridsåtgärder är strejken. Därför börjar vi detta kapitel med att beskriva hur en strejk planeras och genomförs. Andra stridsåtgärder sköts ofta på liknande vis, men det som skiljer dem åt beskriver vi senare i kapitlet.

Organisera en strejk

Före striden – ett planeringsmöte

Du och dina arbetskamrater är trötta på att det är så värdelöst på jobbet. Kanske har ni fråntagits fördelar som ni tänker kämpa för att ta tillbaka. Eller, ett annat fack på jobbet tänker varsla om konflikt och ni vill inte vara strejkbrytare. Hur scenariot än ser ut måste en stridsåtgärd först och främst beslutas. Vem ska strejka? Sammankalla ett möte med alla som berörs. Skriv tydligt i kallelsen att mötet kommer att besluta om stridsåtgärder. Skicka kallelsen i så god tid som möjligt! Sprid också ut det på e-postlistor, via telefon eller sms och med djungeltrum-

man. Det är viktigt att så många som möjligt är med i processen från allra första början. Detta gäller främst synliga stridsåtgärder.

Punkter på dagordningen för det första mötet:

Ska vi vidta en stridsåtgärd?

Försök få en så stor enighet som möjligt i beslutet. Lyssna på dem som är tveksamma. Peppa dem som är rädda. Ofta kan fakta bota tveksamhet (nej, vi kan inte få sparken, jo, vi får pengar från facket's strejkkassa och så vidare).

Därför strejkar vi.

Kolla så att ni är överens om målet eller målen. De mål ni säger er ha utåt, måste inte vara de verkliga målen.

Vilken stridsåtgärd är smartast i det här fallet?

I kapitel 6 går vi igenom olika stridsåtgärder och vilka lagar och regler som gäller.

Vem ska vi varsla?

Alla medlemmar eller bara några medlemmar med nyckelpositioner? Ska ni varsla oorganiserade eller inte, och vill ni varsla eventuella medlemmar i andra icke kollektivavtalsbundna fack?

Hur länge strejkar vi?

Prata noga igenom hur länge ni kan tänka er att strida, och hur långt som är taktiskt korrekt. Ibland sätter lagen gränser, som vid politisk strejk. Om ni anger konfliktens slutdatum i varslat vet arbetsköparen visserligen hur länge han måste hålla ut.

Å andra sidan kan ni avsluta striden utan att känna att ni gav upp utan att ha fått någonting. Korta strejker är ofta effektivare än långa. Man kan också planera en serie av endagsstrejker, men det är smartast att bara varsla om en i taget, för att försvåra arbetsköparens planering. Punktstrejker enligt liggande arbets-scheman kan också vara effektiva för att slå hål på verksamheten. Exempelvis kan man strejka en timme eller två under ett arbetspass. Det gäller att analysera fram den mest effektiva tidpunkten under arbetsdagen.

Vad gör vi om vi blir lockoutade?

Bestäm hur ni ska hantera en eventuell lockout. Många blir skrämde av den risken. Ta reda på fakta och sprid till alla vad arbetsköparen kan göra och inte göra, samt vad det kan innebära. Håll koll på arbetsköparnas varseltid, sju arbetsdagar, som de inte alltid respekterar. Det gör att ni kan slå hål på deras stridsåtgärd och även underminera respekten för dem bland arbetskamraterna.

Val av strejkkommitté.

Storleken på kommittén beror på hur många ni är som ska strejka. Om arbetsplatsen är liten kan alla fungera som strejkkommitté. Annars är tre till fem personer bra. Det är en fördel om fackklubbens eller syndikatets styrelse finns representerad. Välj en sammankallande i kommittén som lämnar sitt telefonnummer och sin e-postadress till alla strejkande och till övriga organisationsinstanser i fackföreningen. Använd kommittén i kontakt med arbetsköparen och Medlingsinstitutet. Ge strejkkommittén riktlinjer. Ge den i uppdrag att varsla och sköta mediekontakter, eller välj en propagandakommitté (se nästa punkt). Ge strejkkommittén i uppdrag att förhandla, eller välj en förhandlingskommitté. Ni kan ålägga strejkkommittén att mejla ut rapporter om vad som händer, exempelvis var tredje

dag. För att inte stressa sönder strejkkommittén kan den få ha telefontid mellan vissa tidpunkter då alla som vill veta senaste nytt kan ringa. Det är bra att ha datakunniga personer i strejkkommittén. Se till att gruppen har nycklar till eventuell facklokal. Ni kan bestämma på förhand att sponsra strejkkommittéledamöternas mobiltelefonräkningar med en viss summa, räkningarna brukar rusa i höjden. Kanske behöver strejkkommittén en handkassa för oväntade utgifter, en akut taxiresa eller liknande.

Val av propagandakommitté.

Om det är en stor konflikt som involverar många kan ni utse en propagandakommitté. Den kan sköta mediekontakter, kontakter med andra organisationer, lägga ut saker på webben, skriva, layouta och trycka flygblad, affischer, klistermärken, tröjor. Strejkkommittén och propagandakommittén bör jobba nära varandra.

Val av förhandlingskommitté.

Om det är en stor konflikt som involverar många kan ni utse en speciell förhandlingskommitté. Observera att detta är onödigt om det är sympatistrejkk eller politisk strejk! Besluta vad ni kräver av arbetsköparen för att sluta strida, så att förhandlingskommittén har klara riktlinjer. Ni kanske kan tänka er någon slags kompromiss, eller så är det kraven ni angett i varslet som gäller. Bestäm förhandlingskommitténs mandat, när kommittén ska skicka ut förslag från arbetsköparen på omröstning bland alla, samt vad kommittén får bestämma själv.

Bedöm hjälpbehovet.

Behöver ni hjälp av facket (förbundet eller LS)? Ombudsman eller facklig organisatör? Vill ni ha stöduttalanden? Passar det

att arrangera en konsumentbojkott till stöd för striden? Tveka inte att involvera resten av arbetarrörelsen, men kom ihåg att behålla makten över det som händer! Låt ingen, som egentligen inte får, börja styra och ställa med er stridsåtgärd. Sätt det lokala självbestämmandet högst. Medlemmarnas vilja måste vara strejkkommitténs lag.

Hur ska vi förhålla oss till andra fack?

Om andra fack är ute i strejk och ni antingen sympatistrejkar eller strejkar samtidigt, bör ni förstås meddela detta. Om ni strejkar utan att andra fack gör det, bestäm om ni vill uppmana dem till sympatiåtgärder, påminna dem om hur fult det är med strejkbryteri, kräva att de står neutrala och informera om neutralitetsrätten, eller bara kort och gott meddela dem att ni varslat.

Samarbete med andra organisationer.

Beroende på konfliktens karaktär kan ni ibland samarbeta med andra organisationer såsom patientföreningar, föräldraföreningar, hyresgäsföreningar och miljörelsen. Var kreativa!

Planera nya möten.

Ni måste bestämma minst ett nytt möte, nämligen strax innan strejken kommer att bryta ut. Då har ni möjlighet att utvärdera vad som hänt under varseltiden, kanske ändra på planerna om förutsättningarna förändrats.

Planera aktioner.

Det är en god idé att planera någon eller några aktioner under varseltiden. Skrammelorkester utanför huvudkontoret, trycka en uppiggande tidning, mejlbomba eller hacka hemsidor, sprida falska rykten på jobbet, flygbladsutdelning till ”tredje man”

eller tippa en kärra sopor på chefens uppfart. Bara fantasin sätter gränserna! Våldigt olagliga saker kan man be sympatisörer genomföra.

Kom överens om något roligt att göra.

Det är ganska slitsamt att strida, se därför till att ha det bra också. Ordna något kul, en picknick, filmkväll eller fest. Ta gärna med sambosar, föräldrar, vänner och barn. De brukar, vare sig de vill eller inte, också drabbas av strejkstress och de är era viktiga allierade.

Efter mötet – dags att jobba!

Efter mötet har ni fått med er alla på planerna och styrt upp den kommande verksamheten. Dags att varsla, om det är en laglig stridsåtgärd ni bestämt er för (exempel på varsel finns i på sidan 255). Låt gärna en expert titta på varslet innan ni skickar det, till exempel en erfaren aktivist eller en ombudsman. Om arbetsköparen sedan påstår att varslet är ogiltigt eller felaktigt kan ni därför utgå från att han ljuger. Eftersom varseltiden är sju vardagar är det bra att slå upp en almanacka och titta när det är smartast att varsla. Att varsla en fredag ger arbetsköparen två extra varseldagar! Skriv ett pressmeddelande om er stridsåtgärd (exempel på sidan 256). Sätt upp anslag om er varslade stridsåtgärd på anslagstavlor på arbetsförmedlingen så minskar ni risken att arbetssökande av misstag tar extrajobb på er arbetsplats under konflikten. Skriv tydligt att ingen kan bestraffas för att ha avvisat ett anvisat jobb från arbetsförmedlingen, om det pågår lagliga stridsåtgärder på arbetsplatsen. Ingen kan alltså förlora a-kassa för att vägra vara strejkbrytare (läs mer i kapitel 6 nedan under rubriken Neutralitet). Kanske skriver ni något om vad ni tycker om strejkbrytare också.

Gör ett utskick eller ring runt till alla som inte var på mötet, och berätta vad som beslutats. Berätta datum för nästa

möte och kort om planerna. Glöm inte kontaktuppgifter till strejkkommittén. Begär stridsunderstöd från ert fack.

Under striden

Det är smart att börja stridens första dag med ett möte, där närvaro är obligatorisk om man vill ha stridsunderstöd. Skicka ett nytt pressmeddelande om att konflikten nu brutit ut. Var noggranna med att informera tredje part om de kommer drabbas, exempelvis genom affischer eller flygblad. De är en viktig allierad i alla strider. Nu har ni plötsligt dessutom massor av tid att vara tillsammans och hitta på nya sätt att påverka arbetsköparen. Samtidigt måste ni troligtvis ägna en hel del energi åt strejkvakteri. Ni kan också passa på att ordna medlemsutbildning, ha öppna möten, planera nya aktioner, demonstrera, skriva insändare, trycka strejktidningar och annat propagandamaterial, svara på stöduttalanden, ta fina bilder, städa facklokalen eller göra annat eftersatt arbete och framför allt: Ständigt tänka och diskutera det aktuella läget och vad ni bör göra härnäst för att segra. Se hur som helst till att vara tillsammans och att ordna saker att göra. En strejk är ingen extra semester utan en kamp. Men det är en väldigt rolig kamp! Ibland kan man komma att stöta på hinder i striden. Det är inget farligt eller helt utslagsgivande för stridens utgång, men det kan vara bra att ha en viss förberedelse för tänkbara scenarion. Tänk på att allt ni utsätts för beror på att ni hotar och utmanar kapitalistklassen med er stridsåtgärd. Ta det som en bekräftelse på er styrka, men justera strategierna!

Detta kan hända er under striden:

Ni lockoutas.

Ni kan när som helst bli lockoutade, även om inte arbetsköparen omedelbart svarar med lockout. Hur kommer en lockout

att påverka er strid? Tänk på att så länge ni inte är lockoutade får ni härja alldeles fritt på jobbet utan minsta inskränkning. Skulle ni bli iväggkörda är det fråga om en olaglig lockout, alltså arbetsköparens motsvarighet till vår vilda strejk. Kommer chefen och bråkar om att ni inte får vara på arbetsplatsen, be att få det skriftligt. Det kan ge er sektion eller ert syndikat skadestånd. En lockout ska också varslas, precis som er stridsåtgärd. Kolla tillsammans noga igenom varslet så att arbetsköparen exempelvis följt varseltiden.

Ni får problem med strejkbryteri.

Om striden är dåligt förankrad bland arbetskamraterna, repressionen stark, eller ni har högerextremister på jobbet kan strejkbryteri bli ett problem. Förr i tiden pryglade man och, i bland, dödade strejkbrytare. Det är ofta inte nödvändigt. Att starta storbråk mellan arbetskamrater kan tvärtom få en splittande effekt. Å andra sidan kan ni inte tolerera strejkbryteri. Vilken linje vill ni tillämpa?

Ni får problem med Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet är statens förlängda arm när det gäller att upprätthålla arbetsfred. De kan bråka med er för att de tycker att varslet är fel, eller skjuta upp stridsåtgärden i fjorton dagar. Hur gör ni om Medlingsinstitutet skjuter upp er stridsåtgärd, genomför ni den vilt eller väntar ni?

Ni får problem med arbetsköparen eller hans arbetsköparorganisation

Arbetsköparen kommer troligen att smutskasta er, er organisation och stridsåtgärden. De kan komma att hota eller trakassera medlemmarna, sprida obehagliga rykten eller fuska och dra in förmåner, genomföra olagliga omplaceringar, med

mera. Propagandastriden vinnas med bättre argument och större trovärdighet och genom att ni finns, syns och hörs på arbetsplatsen. Om de går på er, medlemmarna, som individer, agera fackligt. Påkalla förhandling om det som hänt, eller i grövre fall, polisanmäl. Vägra att gå med på individuella samtal under varseltid och konflikt. Vill de prata med en av er, får de prata med alla. I bland händer det att arbetsköparen ringer obehagliga samtal. Hota med polisanmälan och lägg på.

Ni får problem med medierna.

Om företaget har driftiga pressansvariga kanske ni hamnar i dålig dager i medierna. Eller, om ni kanske inte vill ha med medierna att göra i ett visst skede, så kan det ändå läcka ut. Det som står i tidningarna är faktiskt inte hela världen, men man bör alltid kräva replik eller rättelse om de skriver något alldeles gale. Om ni tvärtom blir osynliggjorda eller nedtystade, gör mer spektakulära aktioner och uttalanden, eller välj andra strategier för att nå ut till omvärlden.

Ni får problem med andra fack.

Andra fack kanske inte gillar att ni strejkar. Inte ens om ni strejkar i sympati med dem! Det händer framför allt att LO-fack förtalar andra fack, vanliga argument är att de andra inte har strejkrätt, saknar strejkkassa, att det inte finns någon neutralitetsrätt eller att det är ett gult fack (ett fack för strejkbrytare och arbetsköparvänliga arbetare). Allt det här brukar gå att komma till rätta med genom att sprida korrekt information. Ni kan också be någon "auktoritet" i er egen organisation skriva till det attackerande fackets förbundsstyrelse och kräva att desinformationen stoppas.

Ni får problem med allmänheten.

Om er stridsåtgärd sätter käppar i hjulet för tredje man kan ni få en del skit. Försök då att kanalisera denna vrede mot arbetsköparen: ”Vi vill inte strejka men XY tvingar oss – ring det här numret och skäll i stället” (högsta chefens direktnummer uppkopierat på lappar). Väck förståelse för er kamp. Oftast kan tredje man känna igen sig i problematiken, bara den framförs trevligt och pedagogiskt. Ett vettigt flygblad som kort men noga förklarar att er stridsåtgärd är nödvändig kan mildra kritiken. (Tips på hur ni skriver flygblad finns på sidan 259.)

Ni misskrediteras bland andra arbetare.

LO-facken eller arbetsköparen kan säga saker som ”nu när de här bråkstakarna strejkar blir det ingen bonus i år” för att splittra arbetarkollektivet. Då fungerar agitation och information.

Ni får problem med interna bråk.

Om det vill sig riktigt illa, att ni blir alldeles utarbetade och repressionen blir för stor, börjar ni kanske bråka internt. Det är väldigt olyckligt och måste undvikas till varje pris. Satsa på en bra sammanhållning och skjut upp bråk som inte har med striden att göra till efteråt.

Ni dras in i en juridisk process som ni inte önskar.

Medlingsinstitutet eller arbetsköparen kanske stämmer er för er stridsåtgärd. Arbetsdomstolen kan då interimistiskt besluta om strejken är laglig eller inte (det betyder att de bestämmer vad som ska gälla fram till en fallande dom). Det här blir förstås en härva som kräver tid, och även kan komma att kosta pengar. Det finns dock ingen anledning till panik. Se till att ni

får hjälp med juridiken. Planera eventuella alternativa strategier om stridsåtgärden skulle bedömas vara olaglig.

Efter striden

Fira er segrer! Glöm aldrig bort att ni vunnit saker. För något vinner ni alltid. Om inte annat så har ni stått upp för er själva och varandra, och för något som var viktigt för er och ni trodde på. Det är ganska unikt, faktiskt. Nu ska ni gå tillbaka till jobbet. Det kan kännas hemskt eller väldigt bra. Gör gärna ett flygblad eller ett sista nummer av er strejktidning och förklara att stridsåtgärden är slut eller att striden ändrat karaktär och att ni nu kommer att jobba. Skicka ut ett pressmeddelande, informera allmänheten. Utvärdera ert arbete. Skriv ner det ni kommer fram till för framtida bruk. Om allt är färdigt, ge strejk-, förhandlings- och propagandakommittéerna ansvarsfrihet och upplös dem. Om ni hamnat i en juridisk process kanske det är vettigt att bibehålla strejkkommittén, alternativt bestämna att styrelsen för syndikatet eller sektionen ska ta över ansvaret. Sammanfatta det ni gjort, dels för er egen skull, så att ni nästa gång det blir dags för strid kan gå tillbaka och minnas alla turer, dels för att inte andra ska behöva uppfinna samma hjul som ni. Skriv till facktidningen och berätta hur det gick. Vila, ät, sov på nätterna och återuppta era åsidosatta intressen. Bevaka sedan vilka slags löneavdrag företaget gör, och hur stora summor. Det fifflas alltför ofta med löneavdragen! Givetvis drar arbetsköparen av lön för de dagar ni strejkat, men det ska också vara allt. Om de håller inne annan lön helt eller delvis är det en olovlig stridsåtgärd (MBL § 41 a).

CHECKLISTA STREJK

- ✓ *Alla medlemmar som berörs av konflikten känner till den.*
- ✓ *Arbetsköparen och Medlingsinstitutet har varslats.*
- ✓ *Vi har begärt stridsunderstöd.*
- ✓ *Vi har valt en strejkkommitté.*
- ✓ *Vi har skickat pressmeddelande till vår egna och andra medier.*
- ✓ *Det finns flygblad, affischer, plakat, klistermärken, strejkvaktsbanderoller, namnlistor och liknande.*
- ✓ *Vi har en strategi för hur vi bemöter strejkbrytare och vi har ett schema för strejkvakter.*
- ✓ *Det går att nå oss. Vi har e-post och telefonnummer som alla känner till.*
- ✓ *Vi har en plan för vad som ska hända under strejken.*
- ✓ *Möten, aktioner, presskonferenser, frukost på facklokalen eller stödfester är planerade.*
- ✓ *Vi dokumenterar allt som händer och samlar det i en pärm.*
- ✓ *Alla skrivelser, protokoll, pressklipp, mejl, ”dagboksanteckningar” dokumenteras.*
- ✓ *Vi har informerat alla på jobbet om vad som ska hända och noggrant förklarat rätten till neutralitet.*
- ✓ *Vi har en alternativ strategi om vår stridsåtgärd skulle förklaras olaglig.*

Organisera en blockad

Blockader kan vara arbetsblockader eller arbetsplatsblockader. En arbetsblockad består i att ni varslar om att inte delta i eller sköta en eller flera speciella delar av arbetet. Ni sätter arbetsuppgifter i blockad, utför blockad mot att arbeta med vissa arbetsredskap eller liknande. Att organisera en arbetsblockad liknar mycket att organisera en strejk, med den stora skillnaden att ni är kvar på arbetsplatsen om inte arbetsköparen lockoutar er.

En arbetsplatsblockad är att fysiskt blockera arbetsplatsen, så att människor får svårt att eller helt hindras från att komma in. Att ordna en arbetsplatsblockad liknar också på flera sätt att ordna en strejk. Men det finns några speciella saker att tänka på.

Före blockaden

En arbetsplatsblockad är vanligtvis mer begränsad i tid än en strejk, så arbetet består framförallt av förberedelser. Utöver frågor som huruvida ni ska anordna en blockad, vilket syftena och målet är, och när den ska ske behöver ni även planera hur stränga ni ska vara. Ska ni stå utanför arbetsplatsen och göra det obehagligt för dem som vill gå in och ut eller ska ni formera kedjor där ingen kommer förbi? Ni måste också rekognosera. Hur många ingångar finns det? Var finns de? Ska ni blockera huvudingången eller alla ingångar? Ska ni anordna en blockad, eller en serie blockader? Ni behöver troligtvis också skaffa en del material. Förslag till fixarlista:

- ✓ *Pressmeddelande*
- ✓ *Flygblad*
- ✓ *Banderoll(er)*
- ✓ *Likadana tröjor, armbindlar eller reflexvästar*
- ✓ *Visselpipor*
- ✓ *Öronproppar*
- ✓ *Fika*
- ✓ *Varma kläder*

Det är en fördel att utse en kommitté även vid blockader, som man ger mandat att ha det övergripande ansvaret för fortsatt planering, genomförande och efterarbete. Vid blockader kan arbetsköparen kalla på polis, vilket ger annorlunda förutsättningar. Utse därför också några poliskontakter som direkt tar kontakt med polisen när (om) de kommer till platsen. Poliskontakterna ska förklara för polisen att det rör sig om en facklig stridsåtgärd och alltså inte är en polisiär fråga, och förslagsvis ge polisen en kopia av varslet. Utöver poliskontakter på plats, är det bra att ha en eller flera personer som bemannar ett visst telefonnummer, dit blockaddeltagare kan höra av sig om någon blir gripen av polisen, eller släppt, och dit anhöriga kan ringa för att få information. Då blockader ofta anses som mer spektakulära än strejker, brukar massmedia visa intresse. Se till att i förväg ha utsett en presskontakt på plats. Det kan till exempel vara samma person som ansvarat för att skriva och skicka pressmeddelandet. Eftersom aktiva blockader sker utanför arbetsplatsen, kan den genomföras av alla som sympatiserar med konflikten, inte bara av arbetarna själva. Bestäm innan blockaden en plats där ni samlas efter blockadens slut, för att snacka igenom det som hänt.

Under blockaden

En stämningshöjande faktor kan vara att ha med sig fika till blockaddeltagarna, eller åtminstone vatten om det är varmt ute. Flygblad att dela ut till människor som kollar på er blockad är bra att ha med sig. Information till allmänheten är alltid viktig under striden. Få dem att gilla det ni gör, att sympatisera med aktionen.

Om polisen tar er

Det är inte troligt, men det kan hända att du och dina kamrater blir gripna av polis under arbetsplatsblockader. Då finns det några viktiga saker att tänka på!

* Du behöver aldrig uppge något annat än namn, personnummer och adress under förhör. Berätta att du deltagit i en blockad som din fackförening anordnat. För att inte göra det lättare för polisen att sätta dig eller dina kamrater är det alltid bäst att vara tyst under förhöret eller svara med ”ingen kommentar”. Att vara tyst betyder helt tyst, alltså inte ett ord. Saker som du kan tycka är banala och som du tror inte spelar någon roll att du nämner, kan i själva verket vara just den lilla pusselbit polisen saknar. Poliser är experter på att få folk att prata, de kan skrämmas (”vi kommer aldrig släppa ut dig!”) ljuga (”dina kompisar säger att det är du som ordnat blockaden”) eller vara överdrivet trevliga och prata om ditt och datt för att få dig att sluta vara tyst. Tro inte ett ord, behåll ditt lugn och var tyst. Ditt prat kan få enorma konsekvenser! Det är bra att begära förhörsvittne (en kamrat, advokat eller journalist).

* Den längsta tid som polisen kan hålla dig instängd om du uppger namn, personnummer och adress är sex timmar (tolv timmar i speciella fall). Ingen har någonsin blivit anhållen eller häktad efter en blockad, men om det sker kan anhållan vara högst 24 timmar, sedan måste de begära häktning (kan förlängas till högst fyra dygn).

* Kvinnor får inte kroppsvisiteras eller kroppsbesiktigas av, eller i närvaro av män.

* Misshandlas du av polisen bör du uppsöka läkare för att dokumentera och få bevis. Gör gärna en anmälan också för statistikens skull, eller för att få ersättning. Den vanligaste formen av misshandel under blockader är pepparspray. Mer om polisens och dina rättigheter och skyldigheter finns att läsa i kapitel 6.

Efter blockaden

Samlas och diskutera igenom blockaden. Vad gick bra och vad behöver förändras till nästa blockad?

Hur vi knäckte Snille Bemanning

Något av det viktigaste som konflikten gav var ökat medlemsantal, självförtroende och mod hos alla som deltog och de som hörde om kampen. Ett ganska slumrigt LS vaknade till liv.

I januari anställdes en av Solna LS medlemmar av Snille bemanning AB, ett litet bemanningsföretag vars enda uppdrag är att sköta gasspisinventeringen åt energibolaget Fortum. Medlemmen blev anställd för att täcka upp ett hål i planeringen och anställningen skulle enligt avtalet räcka till maj. I februari ändrades förutsättningarna för projektet och medlemmen blev helt enkelt kastad på sophögen, men VD:n Isak Nilsson hade uppenbarligen inte tidigare stiftat närmare bekantskap med stridbara syndikalister. Medlemmen tog helt enkelt inte hur mycket skit som helst utan tog sitt ärende till de fackliga verkstäder, som nyligen blivit praktik i Solna och Sundbybergs LS. Ivriga händer tog genast tag i problemet och vi såg här en möjlighet att sabotera den nya företagsstrategin att punktera arbetsrätten.

Inget isolerat skurkföretag

Snille är nämligen inte ett isolerat skurkföretag utan en liten bricka i

ett större marknadsekonomiskt spel för att säkra företagets totala kontroll över arbetsmarknaden och i förlängningen våra liv.

Allt fler företag väljer att anlita bemanningsföretag istället för att anställa fast personal och i vissa fall avskedar de till och med sina anställda, bara för att istället hyra arbetskraft från just bemanningsföretag. På så vis kan man dumpa lönerna och ge sämre arbetsvillkor både för dem som anställts av bemanningsföretagen och på sikt även för de fast anställda. På så sätt vinner de som köper vår arbetskraft mark där arbetare genom 100-tals år av klasskamp faktiskt har tillkämpat sig vissa grundläggande rättigheter.

Nya sätt att bemöta arbetsköpare

För att bemöta ett nytt arbetsköparvapen och föra vår kamp framåt krävdes alltså nya sätt att kämpa.

Vi slog fast att bemanningsföretagsstrategins styrka, de olika leden

mellan ursprunglig uppdragsgivare och dem som utför arbetet, samtidigt är en svaghet. Underleverantörerna, bemanningsföretagen, måste konkurrera med varandra för att få sitt företag att framstå som det mest attraktiva företaget att köpa arbete från. Sköter bemanningsföretaget inte uppdraget på ett tillfredsställande sätt, är det bara för den ursprungliga uppdragsgivaren att byta underleverantör.

Eftersom Fortum var Snille bemannings enda uppdragsgivare, gavs här ett gyllene tillfälle att synliggöra utsagningsstrukturen, samtidigt som det bjöd ett tillfälle att hitta en svaghet i den. Vi beslöt oss därför för att rikta våra stridsåtgärder mot källan till problemet, Fortum. Vi förstod att det nya arbetsköparvapnet naturligtvis inte skulle ges upp så lätt, så att bara åberopa att avtalet var olagligt och stred mot LAS §5 och §6, skulle inte räcka. Här skulle det krävas hårdare tag.

Inledande förhandlingar

Men vi valde ändå att ge företaget en chans att göra upp, så vi kallade till förhandling, som naturligtvis strandade. Under förhandlingen presenterade vi vår plan för stridsåtgärder, först mot Snille bemanning och sedan mot Fortum, vilket gjorde VD:n klart nervös. Men Isaks ombud, Markus Dahlsten från Företagarna, (en arbetsköparorganisation vars affärsidé är att knäcka

fackföreningar), höll hårt på linjen att ingen uppgörelse skulle träffas. "Som ni vill", tänkte vi och varslade hela listan av stridsåtgärder på en gång. Därefter påbörjade vi den första stridsåtgärden, nyanställningsblockad mot Snille bemanning. I desperation försökte Snille och Företagarna avskräcka oss från aktionerna mot Fortum genom att grundlöst stämma oss i Arbetsdomstolen, en stämning de senare förlorade. Vi lät oss inte skrämmas.

Huvudkontoret blockerat

Därefter började vi en kampanj mot Fortum och bemanningsföretagen, bland annat besökte vi Fortums familjedag och uppmanade folk att byta leverantör, vilket inte var så svårt eftersom Fortum redan är det dyraste energibolaget i Norden. Så efter meningslösa försök från Fortums sida att snacka bort konflikten med hur viktigt de tyckte att det var att deras underleverantörer följde arbetsrätten samtidigt som de inte gjorde något åt problemet, stod vi plötsligt där i Fortums inglasade företagsgalleria och lät våra signalhorn eka mellan glaspartierna och berätta att nu var huvudkontoret blockerat och stängt för dagen. Till sammans med kamrater från andra LS och från SUF ställde vi oss helt enkelt i vägen för cheferna och de höga tjänstemännen. De kallade in polisen men vi avslutade inte aktionen förrän klockan 14, det vill

säga efter sju timmar av utfört arbete för Fortum. Men den oheliga solidariteten företag emellan och oviljan att ge upp den nya strategin visade sig vara starkare än vi trott och det krävdes en blockad till, som innebar en skandalisering inför Fortums utländska gäster, polis-ingripande och tillbakakämpande våldsattacker från Fortums chefer och säkerhetsansvariga, innan de till slut gav upp.

Seger och efterverkningar

Fortum ringde Snille bemanning och hotade med uppsägning av avtalet och Snille tvingades skriva på ett avtal med oss som innebar: 20 000 kr till den avskedade medlemmen, vilket sedan höjdes ytterligare, 40 000 kr till Solna LS samt höjd lön och säkrare anställningsvillkor för de som fortfarande var anställda av Snille bemanning.

Men efterverkningarna slutade inte där. Något av det viktigaste som konflikten i sig genererade var ökat medlemsantal, självförtroende och mod hos alla som deltog och dem som hörde om kampen. Ett ganska slumrigt LS vaknade till liv och med det ekonomiska bidrag till klasskampen som Isak Nilsson var generös nog att skänka, trycker vi nu upp tröjor och nya foldrar för värvandet av medlemmar, men pengar kan också användas för att bistå andra LS i deras konflikter.

Så även om kampen mot Snille krävde mycket av oss kom vi ut på andra sidan starkare, kaxigare och redo att ge oss på nästa skurk som utnyttjar arbetarnas beroendeförhållande till sina arbetsköpare.

*Med stärkt mod och huligantuta
Axel Green för Solna LS*

Organisera maskinstrejk och produktsänkning

Maskinstrejk och produktsänkning kan vara organiserad, men kan också utföras av en eller två personer i tyst samförstånd med övriga arbetskamrater. En maskinstrejk kan vara att man tillfälligt eller permanent stoppar produktionen eller delar av produktionen genom att på olika sätt stanna maskinerna, medvetet använda maskinerna på fel sätt eller på andra sätt göra maskinerna obrukbara. Produktsänkning kallas det ofta när

man medvetet utför sitt arbete så att produkten eller tjänsten får sämre kvalitet, blir obrukbar eller måste kasseras. Metoderna är nästan nödvändiga att använda sig av när arbetsköparen kallar in strejkbrytare, svartfötter och gnetare, för att fortsätta hålla igång produktionen.

Så här kan man organisera produktsänkning och maskinstrejk:

1. Planera. Planera och besluta om maskinstrejken eller produktsänkningen ska utföras av en eller flera personer. Om ni genomför den organiserat av flera personer krävs det att ni har möten för att noga planera genomförandet. Om det ska ske i samband med strejk eller maskning, eller i andra situationer där ledningen tydligt har uppfattat kraven behöver man inte planera hur kraven skall offentliggöras för ledningen. Annars bör ni planera hur kraven ska föras fram, genom till exempel ett anonymt brev eller anslag. Tänk noga igenom hur en maskinstrejk eller en produktsänkning kommer att uppfattas av arbetskamraterna. Kommer arbetskamraterna att i samförstånd acceptera handlingarna som moraliskt godtagbara under konfliktomständigheterna? Riskerar det att splittra enigheten mot ledningen eller tvärtom stärka den? Viktigt är att noga planera åtgärderna så genomförandet sker i det dolda och utan att aktionen bevitnas. Även om ni bedömer att majoriteten skulle anse aktionen som berättigad finns det säkert någon av arbetskamraterna som skulle kunna skvallra för cheferna och ledningen. Men ju mer enat arbetarkollektivet är desto mindre är risken att någon skvallrar och desto större blir också chansen att maskinstrejken och produktsänkningen ses som moraliskt legitima.

2. Anpassa. Hur maskinstrejk och produktsänkning genomförs varierar naturligtvis beroende på i vilken bransch och på vilken arbetsplats ni jobbar. Bara fantasin sätter gränserna. På Skogaholms i Stockholm startade den lokala Livsklubben en vild strejk samtidigt som produktionen i bageriet stördes ge-

nom maskinstrejk och produktsänkning. De strejkade då mot ett besparingsförslag. Arbetsledningen hittade bland annat svart isoleringstejp i brödet på det löpande bandet, påträffade solrosfrön i en deg vilket medförde att företaget tvingades kassera 240 limpor, en sirapskran stängdes av med påföljd att två degar förstördes och någon hade placerat brödbitar på två fotoceller som styrde bromsarna vid ett av de löpande banden. Ett annat exempel är de praktiserande paketerare i Skåne som visade sitt missnöje mot utebliven anställning och lön efter avslutad praktik genom att förväxla paketens adresser.

3. Följ händelseförloppet. Följ händelseförloppet och agitera omsorgsfullt för att skydda arbetskamrater genom att fokusera på ledningen som det grundläggande problemet. Om ledningen gett er det ni ville ha hade konflikten inte gått så här långt. Det enda ni har hävdar i den här konflikten är era gemensamma intressen för rimliga arbetsvillkor och levnadsförhållanden. Lyft konsekvent fram konflikten som resultatet av ett ledningsproblem.

Viktigt att tänka på inför organisering av maskinstrejk och produktsänkning:

* Tänk på att organiserad maskinstrejk eller produktsänkning bygger på att ni har ett fackligt syfte det vill säga att ni i organisationsmässiga former vill tvinga fram konkreta förbättringar i arbetsvillkor och levnadsförhållanden. Att medvetenhet om krav eller missnöje blir offentligt för ledningen och alla arbetare är grundläggande för framgångsrik organisering av maskinstrejk och produktsänkning.

Organisera maskning och regelslaveri

Vill du och dina arbetskamrater strida för gemensamma krav inne på arbetsplatsen, och fortfarande få arbetsköparen att be-

tala ut lön under tiden? Då finns alltid möjligheten att ni tillsammans med arbetskamraterna beslutar om att maska eller regelslava. I stället för att öppet lägga ner arbetet saktar ni medvetet ner tempot i produktionen, vilket ger arbetsköparen mindre pengar i plånboken. Ni visar på detta sätt att det är ni som har kontroll över produktionen och att ni arbetar under de villkor och förhållanden som ni själva anser är rimliga. Maskning kan också göras taktiskt då ni sänker produktionstakten genom att regelslava. Detta betyder att ni antingen slaviskt följer alla regler och föreskrifter på arbetsplatsen, som alla normalt bortser ifrån, eller gör ett arbete extremt noggrant.

Så här kan ni gå tillväga för att organisera maskning och regelslaveri:

1. Formulera. Formulera tydliga krav i form av enkla meningar på en lista. Oftast har ni kännedom om vad folk uppfattar som gemensamma problem. Hitta det brinnande och heta problemet som alla vill lösa.

2. Agitera. Agitera för att lösa problemet genom att maska eller arbeta enligt regelboken. Hitta de arbetskamrater som vill hjälpa till att få andra att inse att problemet kan lösas genom att ni gemensamt sänker produktionstakten. I maskning eller arbete enligt regelboken kan en grupp av arbetare, eller i bland bara en enstaka arbetare, vara nyckelperson. Tänk över hur produktionen av varor eller tjänster är organiserad på arbetsplatsen. Var finns den svaga länken i produktionskedjan? Vilka arbetare spelar en viktig roll för att det ska skapas flaskhalsar och stopp i produktionen? Organisera möten för att ena arbetskamraterna.

3. Organisera. Organisera er genom att få berörda arbetskamrater att fatta ett gemensamt beslut. Detta kan ske genom att ni har möte på arbetstid eller helt enkelt går runt med en lista för att i samråd pricka av vilka arbetskamrater som kommer att del-

ta i maskningen. I det här läget kan det vara bra att också bjuda in arbetskamraterna att delta mer aktivt i organiseringsarbetet eller helt enkelt be om förslag på hur maskningen skall genomföras. Kanske kan man också skriva upp alla deltagarnas e-post och kontinuerligt diskutera saken via en informell e-postlista. Ibland kan det räcka med att en kärngrupp av personer sprider uppmaningar via anslag eller andra medier för att arbetskamraterna skall delta. Tänk på att vara varsam med listorna – i arbetsköparens händer kan de i värsta fall kosta er era anställningar.

4. Praktisera. Bestäm er för hur maskningen ska genomföras. I det här steget bör ni tänka på hur kraven ska läggas fram för ledningen. Hur ska ledningen bli meddelad om att ni som arbetare agerar, för att ni ska få som ni vill? Ska ledningen först få vetskap om maskningen genom en reell produktionssänkning eller ska ni varna om att produktionssänkningen kommer att bli ett faktum om ni inte får som ni vill? Vem ska signalera när maskningen inleds och avsluta? Ska ni målstyra maskningen till förplanerade nivåer eller ska den ske spontant?

Det kan vara bra att i detta läge välja ett par personer som sköter kommunikationen mellan er och ledningen, när ni tycker att det är dags att förhandla. Det är viktigt att uppdraget roterar bland er, så att inte enskilda personer får bära hela ansvaret. Andra mer anonyma alternativ är att exempelvis meddela saken via anslagstavlan, på arbetsmaterial, på plakat, via flygblad, anonyma meddelanden. Byggarbetare i Helsingborg hade exempelvis maskningsaktioner mot försämringen av ett lokalt ackord där de muntligen svarade ledningens representanter att de skulle bygga med kvalitet och att det skulle ta längre tid. Att maskning pågick, för att återställa det sänkta ackordet, meddelade man genom att på stora gipsskivor bland annat skriva; ”arbeta lätt, arbeta långsamt och arbeta med kvalitet”.

Ett annat alternativ som bland annat använts av städare på Lunds lasarett är att arbeta extremt noggrant efter kvalitetrikt-

linjer och arbetsmiljöförordningar. I städarnas fall resulterade detta i en sänkning av arbetstempot med mer än 50 procent.

Polisen i Skåne maskade med massblåsningar i alkoholmätarkontroller och minskade medvetet antalet fortkörningsböter genom att arbeta enligt regelboken och bära tydliga reflexvästar vid fortkörningskontroller. Anonyma poliser organiserade maskningen via Facebook, en socialt forum på internet, med det medvetna syftet att höja polisens ingångslöner och protestera mot rikspolisstyrelsens styrning av arbetet genom statistikutvärderingar. Förhandlingar med polisledningen sköttes via anonyma e-postadresser.

Andra exempel på hur man kan arbeta enligt regelboken är att medvetet arbeta noggrant i fel ordning så det snabbt uppstår flaskhalsar i produktionen.

5. Följ maskningsförloppet. Ha kontinuerliga möten och sprid information om hur maskningen utvecklar sig och därmed också hur ledningen agerar. Kanske ger ni regelbundet ut nyhetsblad om händelser kring konflikten eller trappar upp konflikten genom att begära sympatiåtgärder och stöd från andra arbetsplatser och branscher.

Viktigt att tänka på inför organiserandet av maskning och arbete enligt regelboken:

* Tänk på att lyssna på arbetskamraterna och omsorgsfullt agitera för att handla tillsammans! Att själv spontant maska eller plötsligt arbeta enligt regelboken leder lätt till individuellt rättshaveri, interna stridigheter arbetare emellan och sårbarhet för arbetsköparens repression. Skall man agera så gör man det inte ensam utan kollektivt med arbetskamraterna.

* Tänk på att organiserad maskning, liksom en vild strejk, är en olovlig stridsåtgärd som enskilda arbetare kan få böta för om arbetsköparen stämmer de deltagande arbetarna till Ar-

betsdomstolen. Förutsättningen för en stämning är dock att arbetsköparen kan bevisa att en organiserad maskning förekommit. Arbetsköparen kan inte med lagligt stöd säga upp eller avskeda arbetare, men däremot kräva skadestånd av er med upp till 2 000 kronor per person. Diskutera gärna dessa saker med arbetskamraterna och kom ihåg att bötfällning för maskning är mycket ovanligt och skulle ni bli bötfällda finns det säkert villiga bidragsgivare som täcker upp de individuella skadestånden.

Organisera en vild strejk

Eftersom de flesta av dina arbetskamrater troligen är med i någon fackförening som slutit kollektivavtal har dessa arbetskamrater enligt lag inte rätt att strejka eftersom de är bundna av fredsplikt. Om ni ska strejka tillsammans måste arbetskamraterna bryta fredsplikten och då kallas strejken vild.

Så här kan man organisera en vild strejk.

1. Hitta kärngruppen. Hitta de personer som på allvar vill lägga ner sitt arbete för att tvinga ledningen att ge efter för krav på förbättringar i arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Kraven bör ni diskutera igenom ordentligt tillsammans så att alla på arbetsplatsen känner till syftet med strejken. Kraven varierar beroende på arbete och arbetsplats, men kan vara alltifrån förbättringar i arbetsmiljön, inflytande över produktionen, minskat arbetstempo, avsättande av arbetsledning, avskaffandet av skyldigheter, återanställning av avskedade eller uppsagda arbetskamrater eller utökade förmåner och ersättning. Ni kan också strejka vilt för att göra motstånd mot nedskärningar, ökat arbetstempo eller begränsningar i rättigheter. Försök bedöma hur de förtroendevalda i det kollektivavtalsslutande facket kommer att se på ett agerande från er som är, respektive inte är, deras medlemmar. Kommer de motarbeta en vild strejk eller går det rent av att samarbeta?

2. Ta initiativet. Ta initiativ och sammankalla till ett möte under arbetstid och se till att personerna ifråga träffas. Lägg ett förslag på hur ni gemensamt ska besluta om en strejk. Besluta vad strejken ska uppnå och ge en eller flera personer i uppdrag att formulera kraven i enkla meningar på ett papper. Kom även överens om att alla ska tala med sina arbetskamrater om kraven, och att ni inom en snar framtid ska kalla till ett strejkmöte.

3. Bedöm responsen. Sammankalla åter personerna i kärngruppen. Kolla av läget. Hur har saken uppfattats av arbetskamraterna? Har ledningen fått nys om era planer? Kommer det kollektivavtalslutande facket att aktivt motarbeta strejken? Har det uppkommit nya förslag eller ändringar i kraven? Behöver något läggas till eller tas bort? Är arbetskamraterna förberedda och har de fått tillräcklig information? Behövs det mer agitation bland arbetskamraterna? Känner ni er säkra på att åtminstone en större del av arbetsstyrkan kommer till strejkmötet? Då är det dags att förbereda strejkmötet.

4. Förbered strejkmötet. Det första ni bör göra innan ni kallar till strejkmöte är att bestämma hur ni ska kalla till mötet. För att fördela arbetsbördan och stärka sammanhållningen är det bäst att dela upp arbetet så att alla i kärngruppen hjälps åt att sammankalla arbetskamraterna. Representerar ni olika arbetsstationer är det lämpligast att var och en sammankallar de arbetskamrater ni själva jobbar med.

5. Bestäm lämplig tidpunkt. Innan ni sätter sammankallningen i verket bör ni bestämma när strejken ska genomföras. Välj en tidpunkt när produktionen är som mest sårbar för arbetsstopp. Då är det lättare att ni får igenom era krav. Strejken bör starta direkt i samband med strejkmötet.

6. Organisera strejkmötet. Var bestämda när ni sammankallar till strejkmötet. Gör klart för alla arbetskamrater att de ska

lägga ner sitt arbete för att delta i mötet. Utse en av er som ska hålla i strejkmötet det vill säga hålla ett kort tal om kraven, lägga fram förslaget om strejk inför mötet, lägga fram förslaget om val av delegation och ta upp frågan om strejkbryteri.

7. Organisera delegationen. Om strejkmötet beslutar att genomföra en strejk ska den som utsetts att hålla i mötet ta upp frågan om att välja en delegation som framför kraven till företagsledningen, samt även ta upp vem som ska ingå i delegationen. Det är också viktigt att poängtera att delegationen inte har något mandat att omförhandla kraven utan beslut från strejkmötet. Poängtera också att arbetet nu ligger i strejk och den som utför smittat arbete ses som strejkbrytare. Uppmana alla strejkande att samlas utanför ledningens lokaler, där delegationen ska möta ledningen och framföra kraven. Delegationen informerar de strejkande arbetarna om ledningens inställning och behövs det så sammankallar den till ett extra strejkmöte för att besluta hur strejken ska fortlöpa.

8. Organisera strejkvakteriet. Om en majoritet av arbetarna väljer att fortsätta strejken måste ni ta upp frågan om att placera ut strejkvakter för att se till att det smittade arbetet inte utförs av strejkbrytare på arbetsplatsen. Finns det strejkvakter över bör man placera dessa vid arbetsplatsens in- och utgångar så att en extra kontrollfunktion mot strejkbryteriet kan upprättas. Strejkvakterna ska också försöka hindra att ledningens ställföreträdare hotar enskilda strejkande eller försöker få dem att återgå i arbete.

9. Organisera strejkkassan. Blir strejken långvarig måste ni organisera insamlingar till en egen strejkkassa. Stöd kan också sökas bland allmänheten och andra sympatisersande organisationer.

10. Följ strejkförloppet! Ni bör fortlöpande ha möten och hålla kontakt sinsemellan om strejkens utveckling, ledningens age-

rande, strejkbryteri med mera. Ha kontinuerliga möten och sprid information om hur strejken utvecklar sig och hur ledningen agerar. Ni kan kontinuerligt ge ut informationsblad om händelser kring konflikten eller trappa upp konflikten genom att begära sympatiåtgärder och stöd från andra.

Viktigt att tänka på inför en vild strejk:

* Tänk på att det är mycket viktigt att peppa arbetskamrater som är osäkra och rädda inför att strejka utan lov från sin fackförening, eller är rädda för att förlora sin anställning. Att vägra arbeta under oacceptabla förhållanden och villkor är en fundamental mänsklig rättighet. Det är ni berörda arbetare som väljer att lägga ner arbetet eller inte. Visa att det är ni som arbetar som har den reella makten över arbetet!

* För att enas kring syftet med strejken krävs omsorgsfull agitation och att lyssna på arbetskamrater. Agitationen måste främst skapa en gemensam syn på problemen, så att ni kan kräva gemensamma lösningar.

* Punkterna vi beskriver här kräver en längre tids agitation. Det är inget som genomförs i en handvändning. Förutom ett brett socialt engagemang på arbetsplatsen krävs också att man redan innan har byggt upp ett stabilt förtroende bland arbetskamraterna. Att redan ha personliga relationer baserade på solidaritet är förutsättningen för att en vild strejk ska kunna sättas i gång och organiseras.

* Tänk på att en vild strejk inte innebär att ni arbetsvägrar, vilket i normalfall kan utgöra saklig grund för uppsägning. Har beslutet om att lägga ner arbetet tagits i organisationsmässiga former (som till exempel på ett möte), och det finns ett fackligt syfte att tvinga igenom kraven, definieras det juridiskt som en stridsåtgärd - och inte som en arbetsvägran. Det behövs alltså

inte ett beslut av ett fack för att strejken ska betraktas som en stridsåtgärd. Det räcker att beslutet fattats gemensamt av berörda arbetare och att strejken har ett tydligt syfte att förbättra arbetarnas arbetsvillkor eller arbetsförhållanden.

* Tänk på att hålla huvudet kallt om arbetsledningen hotar er med uppsägning eller avsked. Skulle den vilda strejken pågå så länge att ni riskerar avsked så diskutera då strategibyte. Kanske ska ni återgå i arbete och börja maska, arbeta enligt regelboken eller iscensätta maskinella sympatistrejker i stället. Informera arbetskamraterna om att en vild strejk visserligen är olovlig, men att ett deltagande inte är saklig grund för uppsägning eller avsked. Först måste arbetsköparen stämma de olovligt strejkande till Arbetsdomstolen, som i ett första skede uppmanar de strejkande att avbryta strejken och återgå i arbete. Denna process tar tid, vilket ni ska utnyttja. Arbetsdomstolen har tidigare godkänt avsked av arbetare **som efter domstolens uppmaning att återgå i arbete** fortsatt strejka i 17 dagar. Läs vidare i exempelvis AD 1975 nr 31, AD 1981 nr 10 och förarbetet till 7:e och 18:e paragrafen i lagen om anställningsskydd (LAS) om hur ni bäst agerar för att gå skadefria genom vilda strejker.

Osynliga stridsåtgärder

Det finns en mängd stridsåtgärder som på ytan är osynliga, men som ändå kan vara mycket effektiva. Maskning är ett exempel, ovarslad övertidsblockad ett annat. Ni kan komma överens om att alla sjukskriver sig en viss dag. Om skiften ligger på dåliga tider kan alla försova sig. Sabotage är en annan möjlighet. Här finns i princip obegränsade möjligheter för spännande kamp. Den osynliga stridsåtgärden är ofta billig, bortsett från karensdagen vid sjukskrivningsaktioner. Men annars är ni ju kvar på jobbet och kan på så sätt fortsätta agitera bland kamraterna och jävlas med cheferna. Dessutom kan alla delta, oavsett facklig tillhörighet eller fredsplikt.

Det gäller att inte glömma att det också finns arbetare som går chefens ärenden och som kan tänkas tjalla på er om ni begår regelbrott eller olagligheter.

Mikrokonflikter

Den självständiga kampen handlar till stor del om små vardagliga konflikter, till exempel att motarbeta arbetsköparens försök att kontrollera er anställda genom olika ordningsregler runt pauser, toalettbesök, klädsel och så vidare. Den här kampen spelar en enormt mycket större roll än den minimala uppmärksamhet den brukar få. Det finns vissa strategiska fördelar med mikrokonflikter:

- * De ökar självtilliten och självkänslan samt höjer klassmedvetandet.
- * De är flexibla samtidigt som ni behåller initiativet och på så sätt gör dem svårare för arbetsköparna att bemöta.
- * De är offensiva, ni varslar eller varskor inte motparten när ni ska slå till.
- * Solidariteten och kännedomen om varandras behov växer i kampen.
- * De skapar mening av meningslöshet, gör det roligt och stimulerar engagemang och nyfikenhet i stället för att döda.

Men det finns också nackdelar:

- * Olagliga aktiviteter måste ske i hemlighet om ni inte vill riskera anställningarna, vilket utesluter de arbetskamrater som inte är beredda att ta risken att bli avslöjade av arbetsköparen. Det kan i sin tur leda till slitningar mellan er arbetare och i vär-

sta fall även splittring. Hemlighållandet gör också att det är svårare för arbetare på andra arbetsplatser att vidta sympatiåtgärder eller ens följa er kamp.

* Segrarna vinnas genom att arbetsköparen inte står pall, men inga förhandlingsprotokoll eller avtal fastslår det ni vunnit. Om er styrka minskar försvinner segern igen. Metoden kräver ofta att många på arbetsplatsen är mycket engagerade och länge, att ni måste vara ”på tå”.

Stridsåtgärder utifrån

Alla stridsåtgärder behöver inte vidtas inne på arbetsplatsen och alla stridsåtgärder behöver inte utföras av dem som arbetar på arbetsplatsen. Ett alternativ är att genom olika metoder överbelasta arbetsköparens telefonlinjer. Vilken eller vilka telefonlinjer som är mest strategiska att slå till mot är en avvägningsfråga. Kundtjänst brukar till exempel vara en sårbar punkt.

Hur går det till?

När mobiltelefonföretaget 3 avskedade en anställd efter att han deltagit i den politiska strejken mot a-kassan hösten 2006, valdes bestämda tider då många fackliga aktivister över hela landet samtidigt ringde till 3:s kundtjänst. Kötiden sköt genast i höjden rejält! När de som ringde kom fram till en kundtjänstarbetare berättade de om konflikten och vann stöd hos de andra arbetarna på 3.

Under en konflikt på tunnelbanan i Stockholm klistrades lappar upp över hela stan, där det stod att en billig lägenhet i Stockholms innerstad hyrdes ut för en längre tidsperiod. Numret man skulle ringa för att få lägenheten gick till en av Connex-chefernas mobiltelefon. I ett annat sammanhang, under Nej till EU-kampanjen, delades många flygblad ut som

såg ut att komma från en känd hamburgerrestaurang. På flygbladen stod att man fick ett gratis "meal" av restaurangen om man ringde ett nummer. Numret gick till Ja till EU:s växel som överbelastades.

Telefonaktioner är lätta att organisera, kostar ofta ingenting, eftersom många företag har gratisnummer för sina kunder, och kan genomföras från vilken ort som helst av vilken arbetare som helst.

Ni kan också låta tredje man ordna en blockad. Om företaget ni strider mot har öppna lokaler, dit kunder kan gå, kan ni sprida falska erbjudanden. Till exempel: "Kom till butiken X i dag mellan 16 och 17, de första 500 besökarna får vara Y HELT GRATIS" Sen är det bara att gå dit och mysa åt spektaklet.

Ni kan blockera vägar genom att göra falska erbjudanden om gratis biltvätt /gratis reparation av stenskott eller liknande och ange den adress där ni vill ha trafikkaos. Sådana "erbjudanden" måste marknadsföras nära tidpunkten för blockaden så att inte företaget i fråga hinner dementera uppgiften. Som ni säkert förstår är det bara fantasin som sätter gränserna för vilka liknande saker man kan hitta på. Spåna hejvilt!

Men innan ni "lurar" tredje man kan det vara bra att tänka över det rent strategiskt. Kanske vill ni inte att folk ska bli extremt upprörda över er stridsåtgärd och er kamp. Att ringa på en falsk lägenhetsannons kanske inte svider så mycket, men om ni påstår att ett nöjesfält erbjuder gratis åk, vilket kan attrahera en kö av barnfamiljer med låg inkomst, då går ni troligtvis över gränsen.

Gör inte sådana här aktioner i ert eget namn, men se ändå till att ha samvetet med er.

Skyddsstopp enligt Arbetsmiljölagen (AML 3:e kap, § 4)

En medlem i Strängnäs Syndikalistiska Kommunsektion av SAC var under en kväll schemalagd att arbeta ensam i ett av kommunens badhus. Det var en fredagskväll, vilket betydde att massvis av människor tog sig till badet för att bada. Nu hade kommunen plötsligt bestämt sig för att badhuset skulle bemannas med endast en ordinarie badvakt för att, i vanlig ordning, spara pengar. Faran för att eventuella olyckor inte skulle kunna hanteras med bara en anställd var naturligtvis överhängande.

Vi inom sektionen hade länge diskuterat kommunens schemalagda ensamarbete i badhuset och var nu angelägna att göra något konkret åt saken. De badvakter som var anslutna till LO-förbundet Kommunal hade uppenbarligen inget emot att arbeta ensamma, det hade däremot vi inom sektionen. För det första var det en arbetsmiljö- och säkerhetsfråga och för det andra främjade ensamarbete kommunens besparingspolitik och skulle komma att resultera i uppsägningar på badhuset. Vi diskuterade frågan inom både Strängnäs LS och sektionen och kom överens om att vår medlem skulle lägga ett enskilt skyddsstopp enligt Arbetsmiljölagen under fredagskvällen.

Skyddsstopp är en allmänt accepterad och lagstadgad åtgärd vid "omedelbar fara för liv och hälsa" (se även kap. 11). Det är dock en bedömningsfråga precis som allting annat. Medlemmen lade in skyddsstoppet strax innan badet skulle öppna, klockan fyra på eftermiddagen, när han såg att ingen kollega skulle komma för att arbeta med honom under kvällen.

Skyddsstoppet innebar att ingen fick komma in och bada. Medlemmen ringde upp chefen som, trots att han blivit förvarnad om situationen, verkade helt frågande och oförberedd. Chefen bekräftade att vår medlem inte skulle ha någon kollega den här kvällen, eftersom de hade planerat in ensamarbete, och

ingen vikarie fanns att få tag på nu.

Nåväl, badet var i så fall stängt för allmänheten, meddelade vår med-lem. Chefen insåg att det bara var att bomma igen, om han inte skulle vara tvungen att själv ta på sig hela ansvaret för eventuella olyckor.

Veckan därpå basunerades nyheten om stängningen ut i tidningar och radio. Resultatet lät inte vänta på sig. När vår medlem sedan skulle arbeta i badet fick han genast en vikarie med sig, så att bemanningen återgick till ordinarie, det vill säga två badvakter per arbetspass.

Skyddsstoppet blev därmed ett slags strejk eller blockad som inte behövde varslas. När man gör något liknande krävs det dock att man underrättar antingen arbetsledningen eller huvudskyddsombudet. Det bör också påpekas att skyddsstopp läggs av dig som enskild arbetare

och inte av ditt fack. Chefen eller huvudskyddsombudet kan också häva skyddsstoppet om det är så att de kan garantera säkerheten. Se till att få ett hävande skriftligt, annars gäller det inte. Garanterar chefen säkerheten utan att åtgärda problemet, vänd er till tidningarna och andra medier om det handlar om anläggningar av allmänintresse.

Som engångsföreteelse kan stoppet göra en arbetsköpare helt ställd och därmed stoppa verksamheten. Oftast tillämpas skyddsstopp på enskilda maskiner för att de saknar en skyddskåpa eller liknande, men i det här fallet tolkade vår medlem det som att alla i badhuset befann sig i fara och stängde därför ner badhuset. Arbetsköparen kan ju inte gärna sparka en badvakt som gör sitt jobb, det vill säga månar om människors liv och säkerhet.

SÅ HÄR FÖRHANDLAR VI

Om ni tillhör ett fack har ni förhandlingsrätt via facket (MBL §10). Förhandling är oftast bara en framgångsrik väg när det gäller defensiv kamp: Ett brott mot någon arbetsrättslag har begåtts och ni vill stoppa det. I bland kan förhandling användas även i andra syften, men prata igenom vad som är den bästa metoden för att vinna, innan ni kallar arbetsköparen till förhandling. Här får ni veta hur en förhandling går till.

1. Formulera problemet

Sätt er ner och prata igenom vilka problemen är. Ta med alla detaljer och aspekter. Fundera på om förhandling är det lämpligaste för att lösa problemet. Kanske är någon annan kampform mer effektiv? Fatta ett formellt beslut, om ni ska driva problemet som en förhandlingsfråga, vilka era krav är och vem som ska sköta ärendet fram till nästa möte.

Om förhandlingen rör en enskild medlem, och inte facket i sin helhet, bör medlemmen själv formulera problemet, samla ihop alla papper som behövs och presentera det hela i en rapport till den fackliga instans som ska driva ärendet.

I bland hamnar arbetskamrater i problem som facket har dåliga eller inga möjligheter att lösa förhandlingsvägen. Då behöver ni göra ett övervägande. Att förhandla utan möjlighet till framgång kan i bland vara viktigt, men det kan vid andra tillfällen vara slöseri med tid och kraft.

2. Skriv förhandlingsframställan

Formulera ert problem i arbetsrättsliga termer, det vill säga utifrån de lagar som är aktuella. Skriv en förhandlingsframställan enligt vårt exempel på sidan 254. Spara en kopia åt er själva. Om ni vill kan ni föreslå tid och plats för förhandlingen. Ni kan välja att förhandla på hemmaplan, i till exempel er facklokal.

3. Planera förhandlingen

Tänk igenom vilka åtgärder som är lämpliga utanför förhandlingsrummet för att backa upp förhandlarna. Flygbladsutdelning utanför entrén, presskonferens efter förhandlingen, maskningsaktioner tills era krav gått igenom... Glöm inte bort att den fackliga kampen står på fyra ben!

Prata igenom vem som ska föra er talan till att börja med och vem som kan tänka sig att skriva protokoll eller minnesan-

teckningar för justering. Tänk efter om ni behöver arbetsrättsligt stöd. Ni kan till exempel göra upp med en kunnig kamrat om att hon ska vara nåbar på telefon under förhandlingen, så att ni kan ajournera er och ringa henne om ni blir osäkra på något. Bestäm hur ni vill sitta (kamrat Karin mitt emot arbetsköpar-Bosse, Lotta i mitten och så vidare).

Ni kan också bestämma en taktik, till exempel ”bandhundarna”:

En person för talan och de andra är tysta. Om arbetsköparen attackerar är bandhundarna först snälla. Men om medlemmen som för talan börjar vackla går hundarna loss till hundra procent. När ni förhandlat några gånger mot samma arbetsköpare kommer ni att lära er vad som fungerar bäst. När ni förhandlat tillsammans några gånger kommer ni märka vilken rollfördelning som är mest gångbar.

Det kan också vara bra att känna till arbetsköparnas förhandlingsstrategier. Det finns många och samtliga går ut på att få er att känna er korkade, rädda, elaka, galna, underlägsna eller osäkra. Det är inte alls ovanligt att arbetsköparna ljuger. Bli inte förvånade. De kan också hota eller vara oförsämnda. Men motsatsen händer också, att arbetsköparen är liten och söt och tycker synd om sig själv; ”Jag som vill så väl och här kommer ni dragandes med facket!”

En metod som lärs ut till arbetsköparna är att de berörda parterna inte ska förhandla utan arbetsköparorganisationen och de fackliga företrädarna. Det behöver ni inte gå med på. Arbetsköparen har ingen möjlighet att välja vem han ska förhandla mot.

Däremot kan det vara svårt för er att kräva att arbetsköparen själv ska delta och inte bara hans representant. Men representanten måste ha befogenheter att förhandla och träffa uppgörelser med er för arbetsköparens räkning, annars är det ingen förhandling, och ni kan betrakta det som förhandlingsvägran.

Tänk redan före förhandlingen ut hur ni ska gå vidare om ni inte når önskat resultat genom att förhandla. Om ni är be-

redda till stridsåtgärder kan ni ta med ett varsel som ni lämnar på plats när förhandlingen avslutas i oenighet. Ni kan varsla före själva förhandlingen också och skriva ”Detta varsel träder i kraft om inte överenskommelse nås under förhandlingen”. Om ni vill dra in massmedierna kan ni ta med ert pressmeddelande till förhandlingsbordet och visa vad omvärlden kommer att få reda på om inte ni blir överens.

4. Förhandla

Träffas en stund innan så att ni hinner snacka lite om hur det känns. Om ni är nervösa eller arga eller peppade.

När förhandlingen börjar, presentera er för motparten, begär att förhandlingen protokollförs och utse den som ska skriva det. Slå fast att ni anser förhandlingen avslutad då protokollet är justerat. Kom ihåg möjligheten att ajournera er (att ta en paus för att prata igenom läget internt) och arbetsköparens editionsplikt (skyldigheten att kunna visa upp handlingar som åberopas: MBL § 18). Om ni har ett visst mandat från fackets möte och arbetsköparen kommer med ett förslag som går utanför det mandatet är det en demokratisk nödvändighet att ni tar med förslaget till ett nytt medlemsmöte innan ni kan gå vidare. Om ni företräder en enskild medlem i ett individuellt ärende deltar medlemmen som regel alltid vid förhandlingen och ni kan då under en kort ajournering prata igenom arbetsköparens förslag. Det är inte ovanligt att förhandlingar ajourneras till en annan dag en eller flera gånger. Var beredda på det och ha med er almanackorna för att hitta nya datum för fortsatt förhandling.

5. Efter förhandlingen

Ta med protokollet till nästa medlemsmöte så att alla kan ha synpunkter på det innan det justeras. Många gånger är det arbetsköparen som kräver att få föra protokoll vilket kan resul-

tera i både det ena och det andra. Finns uppenbara felaktigheter som till exempel fel datum, eller felaktig namnförteckning, kan ni bara ringa upp sekreteraren och diskutera en ändring av själva grundprotokollet. Finns det större och mer fundamentala felaktigheter, som ni inte är överens med arbetsköparen om, kan ni alltid skriva separata justeringar som ni undertecknar utan att för den skull skriva under arbetsköparens protokoll. Man kallar det för ”delat protokoll” och i juridiska sammanhang väger det inte lika tungt som ett enigt protokoll. En annan variant är att ni helt enkelt för ett eget protokoll för hela förhandlingen, som ni skriver under. När protokollet är justerat och klart – oavsett form eller antal – arkivera det på ett smart ställe.

Nu är det dags att se vad ni fick ut av förhandlingen: Är ni nöjda? Eller vad blir nästa steg?

Om ni förhandlade för en enskild medlem, kanske ärendet är av känslig karaktär och inte bör presenteras på medlemsmötet. Sätt er då i stället med medlemmen och gå igenom ärendet ordentligt.

Blev utgången som ni ville eller inte? Varför blev det så? En konsekvensanalys leder både bakåt, till missar som kan ge er en bättre strategi nästa gång, och framåt, där ni sett luckor hos motståndaren och nya alternativ för framtiden, som ni kanske inte ens tänkte på innan förhandlingen.

En fortsatt strategidiskussion bör, om ni inte är nöjda med förhandlingsresultatet, handla om vad ni vill uppnå och hur ni uppnår det: Handlar det om rättstvist, intressetvist eller en blandning av de två? Vilka medel är lämpligast att fortsätta med? (Se mer om gränsdragningen mellan rättstvist och intressetvist i kapitel 6.)

KAPITEL 4
VAD ÄR
ARBETS-
RÄTT?

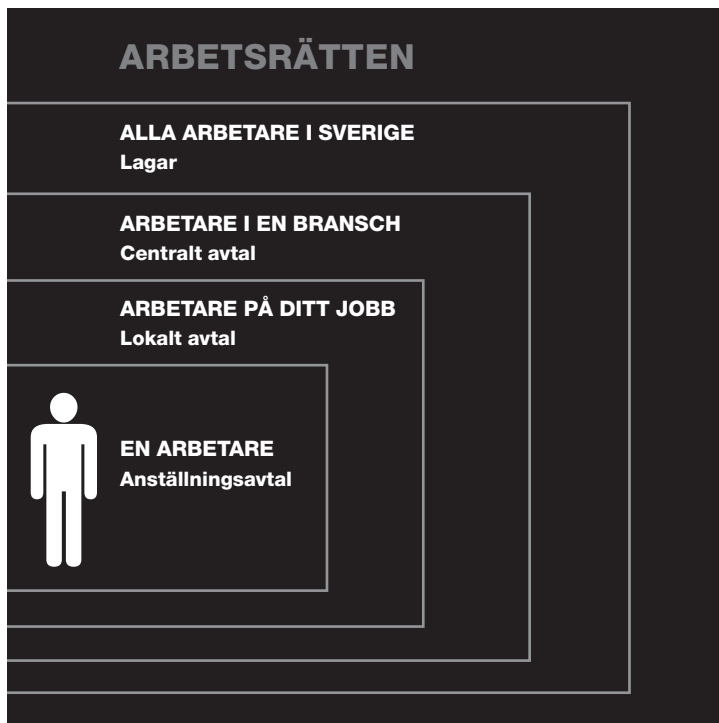
ARBETSRÄTTEN

På den svenska arbetsmarknaden finns både lagar och avtal som reglerar förhållandet mellan arbetare, arbetsköpare och staten. Dessa regler går under beteckningen arbetsrätt.

Anställningsbevis

Först och främst har alla arbetare ett anställningsbevis. Det ska minst innehålla namn och adress till den anställda samt arbetsköparen. Det ska också innehålla anställningens tillträdesdag, uppgift om vilken arbetsplatsen är och vilka arbetsuppgifterna är, yrkesbenämning eller tjänstetitel. Där ska stå om anställningen gäller tills vidare eller för en begränsad tid. Om det är en provanställning ska det framgå av anställningsbeviset. Vidare ska anställningens längd framgå vid visstidsanställning. Uppsägningstid, lön, löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut ska anges. Längden på den betalda semestern och på en normal arbetsdag eller normal arbetsvecka ska också finnas med, samt vilket kollektivavtal som gäller. Det här står att läsa i paragraf 6 c i lagen om anställningsskydd (LAS 6 c §).

Om man senare blir oense om något av detta gäller det alltså att i första hand titta på anställningsbeviset. Arbetsköparen har en månad på sig, efter att du blivit anställd, att komma med anställningsinformation. Får du inte information enligt LAS § 6 c gäller de bästa tänkbara villkoren, det vill säga tills-



vidareanställning med full lön och fulla förmåner (LAS 4 §). Se mer i kapitel 8 om anställningsformer och god tro.

Centrala kollektivavtal

Det finns centrala kollektivavtal för alla branscher. Där finns bestämmelser om en hel rad saker, som arbetstidsregler, ersättningar och lönetillägg av olika slag. Det här regleras i medbestämmandelagens paragraf 23 (MBL 23 §). Så snart båda parter skrivit under ett sådant avtal råder fredsplikt. Man byter alltså bort sin strejkrätt mot ett kollektivavtal. Under löpande avtal upphävs strejkrätten som finns inskriven i paragraf 17 i regleringsformen, som är en grundlag: ”Förening av arbetstagare

samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal.”

Bryter man mot avtalet kan de strejkande eller deras fack få dryga böter (MBL 59 §). Fredsplikten gäller dock bara medlemmar i de organisationer som skrivit under avtalet. Kollektivavtalens fördelar däremot, gäller alla arbetare. Undrar ni om lön, OB, övertid eller liknande: Kolla det centrala avtalet.

Lokala avtal

I alla centrala avtal finns en del paragrafer där man har kommit överens om att just den eller de frågorna får beslutas i lokala kollektivavtal. Sådana finns på många större arbetsplatser. Alltså måste ni ha både anställningsavtalet, det centrala kollektivavtalet samt eventuellt ett lokalt kollektivavtal framför er för att bli kloka på vad det egentligen är som gäller.

Lagar

Dessutom finns en rad lagar. Flera paragrafer i lagarna kan upphävas eller ändras i kollektivavtal. Vilka paragrafer det gäller står i början av varje lag. Alltså måste man kolla vilka paragrafer som obönhörligen gäller och vilka som kan ha avtalats bort. Alla lagar börjar med att förklara vem lagen gäller, eller när den är tillämplig. Kolla så att lagen gäller i just ert fall.

Medbestämmandelagen

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) innehåller bestämmelser om föreningsrätt, det vill säga arbetares och arbetsköparens rätt att tillhöra fack eller arbetsköparorganisationer. Lagen berättar om förhandlingsrätt, rätt till information, kollektivavtal, facklig vetorätt, fredsplikt, varsel, medling och tvisteförhandling. Medbestämmandelagen har funnits i sin nuvarande form sedan 1976.

Anställningsskyddslagen

En annan viktig lag är *lagen om anställningsskydd (LAS)*, som funnits sedan 1982. Där finns bestämmelser om anställningsavtal och anställningsformer, uppsägning, avsked, turordning vid uppsägning, företrädesrätt till återanställning och tvister.

Arbetstidslagen

I arbetstidslagen från samma år finns regler om arbetstid, jourtid, övertid, mertid, arbetstidens förläggning, raster, pauser, dispenser och övertidsavgifter.

Lagen om offentlig anställning

Lagen om offentlig anställning (LOA) innehåller särskilda bestämmelser för offentliganställda. Lagen gäller framför allt anställda i riksdagen och på dess myndigheter, på myndigheterna under regeringen, på försäkringskassan, men i vissa fall även för kommun- och landstingsanställda. Där står att svenskt medborgarskap är ett behörighetsvillkor, regler om bisysslor, särskilda bestämmelser om uppsägning och avsked, disciplinansvar, inskränkningar i strejkrätten och om hälsoundersökningar. Läs mer i kapitel 15.

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen gäller både arbetare och skolelever och innehåller regler för hur arbetsmiljön ska vara. Där finns regler om skyddsombud, skyddskommitté, skyddsronder, rätt att vägra utföra farliga arbetsuppgifter samt hur ni gör juridiskt om företaget inte klarar arbetsmiljökraven.

Ännu fler lagar

Dessutom finns lagen om arbetares rätt till ledighet för utbildning (den så kallade *studieledighetslagen*) *semesterlagen*, *föräldraledighetslagen*, *lagen om sjuklön*, *lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen*, *lagen om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*, *arbetsskadeförsäkringslagen*, *arbetslöshetsförsäkringslagen* och *lagen om rättegång i arbetstvister*.

Tidigare har det funnits ytterligare några skraddarsydd lagar som brukar kallas diskrimineringslagarna. Från 1 januari 2009 sammanförs de i en enda lag som beivrar diskriminering på grund av kön, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller funktionshinder – både i arbetslivet och i samhället i övrigt. Den heter *Diskrimineringslag* (2008:567). En ny uniform, men samma verktyg, eller verktyg för samma kamp åtminstone.

Är de legalistiska verktygen svagare nu än tidigare så får vi använda andra verktyg – tillsammans.

ARBETSRÄTTENS OCH KOLLEKTIVAVTALENS HISTORIA OCH SYFTE

Så länge det funnits skrivna lagar har det också funnits nedtecknat att den som äger kapital också äger rätt att styra över det arbetande folkets liv. Träleriet avskaffades redan på 1300-talet, men fortfarande handlar det om att sälja och köpa arbetskraft. Arbetsmarknadslagarnas uppgift är att reglera hur dessa transaktioner ska gå till. 1864 antog staten en näringsfrihetsförordning som gav arbetare laglig rätt att organisera sig. Vi fick formell rätt att förhandla om löner, arbetstider och andra anställningsvillkor. Men i praktiken fungerade det inte eftersom det

fanns andra lagar med motverkande syften, till exempel lydndsplikten som sa att arbetare skulle visa arbetsköparna ”tillbörlig aktning”. Man skulle lyda order och visa omsorg och flit, annars riskerade man böter på upp till 20 riksdaler. Det fanns formellt inget i näringsfrihetsförordningen som hindrade arbetare från att strejka, då fick arbetsköparna i stället använda sig av andra lagar. Framför allt lösdriverilagen, som för övrigt fanns kvar ända fram till 1964. Strejkbrytarna var skyddade genom lagen om näringsfrihet och de gick ännu säkrare efter att strafflagen skärptes så att det blev förbjudet att fysiskt hindra en strejkbrytare från att ta sig in på en arbetsplats. För att hindra strejkande från att argumentera med och skälla på strejkbrytare antogs Åkarpslagen 1899. Strejkbryteri var näringsfrihet och att be en strejkbrytare att vara solidarisk var att hota näringsfriheten.

Kollektivavtalet föds

Ungefär samtidigt med näringsfrihetsförordningen uppstod det första kollektivavtalet. Från början innebar kollektivavtalet att arbetarna slöt avtal om saker som gällde alla på arbetsplatsen. Tanken var att arbetarna inte skulle spelas ut mot varandra genom att bjuda under varandra i lön. Man betonade den kollektiva kampen som skulle leda till kollektiva segrar. Det verkar ha varit en lyckad strategi i slutet av 1800-talet. Man brukar datera det allra första kollektivavtalet till 1869, då murarna i Stockholm knäckte byggmästarna med en strejk, och tvingade till sig ett avtal för alla murarna. De hade ingen fackförening, men deras strejkande blev fröet till en. Murarnas första fack uppstod alltså ur behovet av att organisera klasskampens strider.

Individualismen som vapen

Motstrategin från arbetsköparsidan löd individualism, då som nu. Ett tydligt uttryck tog den sig i sågverksstrejken i Sundsvall 1879. Sågverkspatronerna sänkte arbetarnas löner med 20

procent, vilket självklart ledde till att arbetarna bjöd motstånd i en stor strejk. Arbetsköparna svarade med att sätta in tusen soldater, en kanonbåtsflotta med sju fartyg och flera hundra besättningsmän. Strejken slogs ned med våld. Eftersom arbetarna inte jobbade häktades de som lösdrivare, många vräktes av militären från sina bostäder. De enda som klarade sig var de som slutit individuella avtal med arbetsköparna, som ville gynna dem som inte löd under kollektivavtalet. Arbetsköparna har egentligen aldrig avvikit från denna linje. I dag har många arbetare individuell lön och alla har tvingats till individuella pensionslösningar. Klasskampen kom alltså i mångt och mycket att handla om att arbetarna ville agera som ett kollektiv, medan arbetsköparna försökte behandla oss som individer. I den kampen var kollektivavtalet ett viktigt sätt att få makten över arbetet. Redan vid sekelskiftet var den svenska arbetarklassen förvånansvärt välorganiserad. Så när Landsorganisationen (LO) 15 till 17 maj 1902 proklamerade storstrejk för allmän och lika rösträtt la 90 procent av de organiserade arbetarna ner sitt arbete. Arbetsköparna blev skrämda när de såg denna väldiga manifestation. Som en direkt reaktion på rösträttsstrejken började även företagen organisera sig. Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) bildades. Organisationen heter i dag Svenskt näringsliv.

Nederlagsöverenskommelsen

Närmare fyrtio år efter murarnas och Sveriges allra första kollektivavtal träffades den så kallade Decemberkompromissen. Den gav arbetsköparna rätt att ”leda och fördela arbetet, fritt antaga och avskeda samt använda arbetare oavsett om de är organiserade eller ej”. Formuleringen hamnade i SAF:s stadgar, i paragraf 32. Decemberkompromissen kallas allmänt för Nederlagsöverenskommelsen, och påverkade kollektivavtalen mycket, eftersom den innebar ett tvång att alla kollektivavtal som slöts skulle innehålla denna formulering som alltså helt



ARBETSRÄTTEN ÅR FÖR ÅR

- 1864 *Näringsfrihetsförordningen.*
- 1869 *Det första kollektivavtalet tecknas.*
- 1899 *Åkarpslagen stiftas till skydd för strejkbrytare.*
- 1902 *Rösträttsstrejken, SAF bildas.*
- 1906 *Nederlagsöverenskommelsen. LO accepterar § 32, SAF och LO accepterar ömsesidigt föreningsrätten. Medlingslag.*
- 1909 *Storlockouten.*
- 1928 *Kollektivavtalslagen. Lag om Arbetsdomstol. Skadestånd för vild strejk fastställs till 200 kronor.*
- 1938 *Saltsjöbadsavtalet. Åkarpslagen avskaffas.*
- 1941 *LO stadgeändrar så de får vetorätt vid strejk.*
- 1964 *Lösdriverilagen avskaffas.*
- 1969 *Gruvarbetarstrejken.*
- 1974 *LAS.*
- 1976 *MBL. Obegränsade strejkböter införs, skadeståndstaket på 200 kronor tas bort av de borgerliga partierna.*
- 1980 *Ny storlockout.*
- 1985 *Skadeståndstaket på 200 kronor vid vild strejk återinförs.*
- 1990 *Förslag om strejkförbudslag.*
- 1992 *Regeringen Bildt tar bort taket för strejkböter.*
- 2000 *Varselavgift skrivs in i MBL. Medlingsinstitutet.*
- 2001 *LAS försämras med nya undantagsregler.*

och hållet ger makten till arbetsköparna. Redan 1906 slutade alltså kollektivavtalet att vara ett verktyg för arbetarkamp och blev en boja som begränsade vårt handlingsutrymme. Det som fanns kvar att avtala om var detaljfrågor som löner, arbetstider med mera. Fram till 1902 var det ovanligt med strejker under löpande avtalsperiod men efter rösträttsstrejken förekom de oftare. Det resulterade i att arbetsköparna blev mycket ovilliga att teckna avtal över huvud taget eftersom det inte fanns något som garanterade att arbetarna skulle följa avtalen. I stället började arbetsköparna att flitigt använda sig av lockoutvapnet för att tvinga arbetarna på knä. Perioden fram till ”storstrejken” 1909 präglas av en mängd lockouter, inkallande av strejkbrytare och framtvingande av lönesänkingsavtal. Det var vid en sådan konflikt i hamnen i Malmö som ungsocialisterna Alfred Stern, Algot Rosberg och Anton Nilson placerade en bomb på strejkbrytarnas logementfartyg Amalthea och en strejkbrytare dödades. Konflikterna kulminerade 1909 när LO till slut tvingades utlysa storstrejk. Strejken omfattade drygt 300 000 arbetare och varade i fyra veckor, på vissa ställen ännu längre. Strejken blev ett nederlag för arbetarna. LO tappade över hälften av sin medlemskår och de flesta av de fackliga aktivisterna avskedades och svartlistades. För att kunna försörja sig tvingades de att emigrera till USA och Sydamerika. LO hade hoppats att staten skulle gå in och stoppa konflikten med hjälp av den medlingslag som antogs 1906 men så blev det alltså inte. I riksdagen gjorde socialdemokraterna flera försök att få till en juridisk reglering av förhållandena på arbetsmarknaden, men det dröjde ända fram till 1928 innan någon sådan lag antogs.

Strejkförbudslagen

Den här lagen fick namnet *kollektivavtalslagen* (KAL) och innebar den andra allvarliga försämringen av de fackliga rättigheterna. KAL innebar framför allt allvarliga inskränkningar av strejkrätten. Det var den liberala regeringen Ekman som fö-

reslog riksdagen att anta kollektivavtalslagen och den gick ut på att tvinga arbetsköparna att sluta kollektivavtal om arbetarna krävde det. Det lät förstås bra, men strejkförbudet innebar att stridsåtgärder blev förbjudna under den tid ett kollektivavtal löper. Känns det igen? Kollektivavtalslagen är kärnan i medbestämmandelagens paragrafer om fredsplikt. Men motståndet var kompakt, runt 360 000 arbetare strejkade och demonstrerade mot lagen samma dag som förslaget behandlades av riksdagen. Tyvärr, och som vanligt, stod inte LO på arbetarnas sida, utan begränsade strejken till enbart en eftermiddag. Många såg strejken som en skenmanöver för att avleda det stora missnöjet med lagförslaget. Medan arbetarna kritiserade att staten skulle få rätt att hindra dem att vidta stridsåtgärder, gällde kritiken från LO:s och SAP:s ledningar att lagen inte gick tillräckligt långt. De ville att det skulle finnas ett uttryckligt förbud mot sympatiåtgärder och till och med att det skulle vara förbjudet att vidta stridsåtgärd vid intressekonflikter. Socialdemokraterna lovade att riva upp lagen när de kom i regeringsställning. 1932 bildade de regering, men några försök att avskaffa KAL gjordes aldrig. Per Albin Hansson, dåvarande ordförande för socialdemokraterna, skrev att "rätten att eventuellt strejka mot avtal är ingen rätt, det är våld".

Kollektivavtalslagen innehöll förbud mot stridsåtgärder vid tvist om kollektivavtalets giltighet, varaktighet eller rätta innebörd. Förbud mot stridsåtgärder gällde även vid tvist mellan parterna om själva kollektivavtalslagens innebörd. Tvister om lag- och avtalstolkning, så kallade *rättstvister*, är allt sedan dess hänvisade till att lösas av domstol. Part fick, i och med kollektivavtalslagens tillkomst, heller inte vidta stridsåtgärd för att försöka få till stånd avtalsändringar, även om ändringarna var tänkta att träda i kraft efter att pågående avtal löpt ut. Vidare förbjöd lagen även stridsåtgärder för att hjälpa eller stödja någon annan om denne själv var förbjuden att vidta stridsåtgärd. Jämför sista punkten med paragraf 41 om fredsplikt i MBL. Efter 1928 innebar kollektivavtalet alltså inte bara ett

erkännande av arbetsköparnas rätt att leda och fördela arbetet utan även att strejken förbjöds. Alltså blev avtalen inte bara vansinniga ur ett maktperspektiv, utan också i kampen om kronor och ören.

Syndikalisterna och avtalen

Från syndikalistiskt håll var man i princip emot avtalen och kollektivavtalslagen. Ännu större blev kritiken när det visade sig att flera LO-förbund införde monopolklausuler i sina avtal. Det innebar att man skrev att avtalen bara skulle gälla LO-medlemmar. Detta var dock olagligt, vilket visade sig när ärendet togs upp i Arbetsdomstolen. Avtalen gäller alla anställda arbetare, slog man där fast. Arbetsköparna fick backa, men LO-förbunden fortsatte sina anspråk på monopol genom att uppmana arbetsköparna att inte anställa syndikalister. En del monopolklausuler fanns kvar ända fram till 1950, då Arbetsdomstolen bestämde att de kränkte föreningsrätten. Paradoxalt nog fick alltså syndikalisterna vid den här tiden stöd av lagarna i sitt motstånd mot reformisternas attacker.

Från arbetarkamp till pampvälde

I början hade LO-medlemmarna inflytande över kollektivavtalens utformning, men detta sista maktmedel förlorade de 1941 när LO reviderade sina stadgar. 1938 hade SAF och LO undertecknat det så kallade Saltsjöbadsavtalet. Där reglerade man bland annat hur konflikter skulle lösas och avtalet innebar en hårdare fredsplikt än vad lagen föreskrev. I avtalet enade man sig om vem som hade rätt att utlysa konflikt, hur man skulle undvika samhällsfarliga konflikter och hur man skulle skydda ”tredje man”. Avtalet innebar att LO tvingades skriva om sina stadgar för att flytta upp rätten att besluta om vissa konflikter till Landssekreterariatet. Ändringen innebar att förbunden blev tvungna att skriva in vetorätten i sina stadgar för att få tillhöra

LO, det ville säga att förbundsstyrelsen skulle besluta om avtal och eventuella stridsåtgärder, och man gav LO rätt att bestämma om ett förbunds stridsåtgärder om det berörde fler än tre procent av medlemmarna. Alltså blev kollektivavtalet inte ett avtal mellan arbetare och arbetsköpare, utan mellan fackföreningsbyråkrater och arbetsköpare. Därför kan vi datera kollektivavtalets död till detta år, eftersom det inte längre handlade om avtal träffade av kollektiv. Efter 1941 kan vi möjligtvis tala om massavtal, det vill säga avtal som rör en massa människor. Det fanns inte längre någon sammanhållen grupp som beslutat om avtalet och sedan arbetade under det, utan bara pampar som tvingat medlemmarna till gemensamma avtal för "arbetarnas, socialdemokraternas och samhällets bästa". Arbetsköparna har i regel inga större invändningar mot att teckna kollektivavtal. Dessutom, om det inte passar, kan de ju låta bli. Riksbanken, som tycker att Saltsjöbadsavtalet varit lysande för svensk ekonomi, beskriver det så här: "Saltsjöbadsandans viktigaste element var samförstånd och aktning för den andra parten. Arbetstagare och arbetsgivare förhandlade med varandra i en anda där kostnader och intäkter vägdes mot varandra på båda sidor. SAF:s Bertil Kugelberg har följaktligen också beskrivit LO:s August Lindberg med stor respekt och full av beundran för dennes karaktär och personlighet." (Ehrenkrona, Olof. Nicolin, en svensk historia, Timbro, 1991 s. 257)

SAF själv är dock mer uppriktig i vad det handlade om, och skriver i sin hundraårsjubileumsbok: "Avtalet förutsatte också att parterna ömsesidigt underlättade organiseringen och gemensamt bekämpade kommunisternas och syndikalisternas inflytande i fackföreningarna."

Medbestämmandelagen

I slutet av 60-talet och början av 70-talet kom en ny våg av vilda strejker. Orsakerna till dessa var missnöje med lönerna, men också ett utbrett missnöje med arbetets organisering och arbe-

tarnas brist på inflytande. LO och SAP startade då en kampanj för att få en lag mot arbetsköparnas rätt att leda och fördela arbetet. LO krävde alltså att man skulle lagstifta bort en paragraf som organisationen själv varit med om att skriva in i avtal ända sedan 1906. Resultatet av kampanjen blev lagen om anställningsskydd (LAS) 1974 och lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) 1976. Att MBL aldrig blev någon gyllene väg till arbetarnas makt över produktionen är det väl knappast någon som förvånas över. Det var heller aldrig det som var syftet med lagen. I Håkan Göranssons doktorsavhandling, *Kollektivavtalet som fredspliktinstrument* finns en lista på de olika funktioner som lagen har. När man använder sig av lagen kan det vara bra att känna till dessa olika funktioner:

Klargörande: Lagen talar om vilka regler som gäller och hur olika konflikter ska lösas.

Avpolitisering: Lagens syfte är att sudda ut de motsättningar som finns mellan arbete och kapital genom att förvandla konflikterna till juridik.

Integration: Lagen ger plats åt de fackliga organisationernas olika administrativa och beslutande organ och gör dem delaktiga i beslut som egentligen kanske står i motsättning till organisationens syfte. Till exempel en plats i Arbetsdomstolen, där representanter från LO är med och dömer den egna organisationen. Extrema exempel på denna funktion fanns i de korporativa system som byggdes upp av fascisterna i Italien och Spanien liksom i Nazityskland.

Generalisering: Lagen för över rättigheter och skyldigheter som gäller de organiserade arbetarna i en viss bransch till nya grupper av anställda.

Procedurer: Lagen inriktar sig mer på att reglera procedurfrågor och förfaranden än rättigheter och skyldigheter.

Symbol: Lagen kommer inte med något nytt, utan fastställer bara redan gällande praxis.

Illusion: Man framställer lagen som en stor reform när den bara låser fast status quo. Medbestämmande kom exempelvis

att innebära att arbetsköparna visserligen tvingas förhandla först, men ändå kan genomföra det beslut de hade bestämt sig för redan innan förhandlingen.

Fritt antaga och avskeda

För att råda bot på formuleringen i SAF:s stadga om rätten att fritt antaga och avskeda arbetare tillkom LAS. Den såldes in bland arbetare som en lag som skulle skydda mot uppsägning och arbetsköparnas godtycke. Men redan när LAS var runt månaden gammal, i slutet på sommaren 1974, gick LM-arbetarna i Söderhamn ut i strejk. De avskedades med *stöd av* LAS. Samma sak under städerskestrejken i Skövde samma år, där arbetsköparen ASAB avskedade två kvinnor som de ansåg var strejkledare. I DN 28 januari 1975 skrev Svante Nycander en ledare om fallet: ”När ASAB beslöt avskeda två strejkledare i Skövde 12 december hade man säkert noga studerat lagen om anställningsskydd, den så kallade Åmanlagen. Arbetsgivarnas rätt att göra sig av med arbetare som deltagit i en vild strejk har genom denna lag fått en officiell sanktion som den inte kan sägas ha haft förut.”

Utelåsta igen

1980 var det avtalsrörelse där SAF helt fräckt lade ett nollbud, det vill säga lönerna skulle inte höjas alls. Curt Nicolin, dåvarande SAF-ordförande, kallade konflikten för ”en investering för framtiden”. För att få igenom sina krav utlyste de generallockout och 650 000 arbetare drabbades. LO, å sin sida, tog ut 100 000 andra arbetare i strejk. Det är den största arbetsmarknadskonflikten i svensk historia räknat i antal berörda personer. Regeringen övertalade SAF att ge sig och LO vann. Men bara tillfälligt, för två snabba devalveringar av valutan åt upp de löneökningar man kämpat till sig. Efter strejken fick den fackliga kampen ett nytt uppsving, bland annat planerades en

generalstrejk för att stoppa regeringens förslag att införa karensdagar och försämra arbetsrätten. Men Olof Palme förklarade för arbetarna att en generalstrejk visserligen var bra, men att det var bättre att ge borgarna ”generalstryk” i valet.

Vad lär vi av historien och den parlamentariska retoriken här ...

(S) som i strejktförbud

1980-talet slutade med ekonomisk kris. Den socialdemokratiska regeringens svar var ett krispaket som bland annat innebar att alla strejker skulle förbjudas, alltså inte enbart vilda strejker utan även konflikter som enligt konstens alla regler varslats av facket. Enligt ett rykte var det LO:s ordförande Stig Malm som kom med förslaget. LO:s lokalavdelningar sade upp sina kollektivanslutningar till partiet. SAC gick då ut i politisk strejk. Krispaketet röstades ner i riksdagen och strejktförbudet kom på skam. Men det skulle komma nya försök. 1998 tillsatte socialdemokraterna en enmansutredning för att komma till rätta med den otillfredsställande löneutvecklingen. Nej, lönerna ansågs inte vara för låga, tvärtom. Ensamutredaren Svante Öberg kom bland annat fram till att staten skulle inrätta ett medlingsinstitut för att skapa samförstånd på arbetsmarknaden. Rätten till sympatiåtgärder skulle begränsas kraftigt och konflikter skulle bara vara lovliga om de ”stod i proportion” till skadeverkningarna för motparten. Öberg menade alltså att en strejk inte skulle få kosta mer för företaget än för facket – i praktiken ett strejktförbud. Även denna gång rustade SAC Syndikalisterna för politisk strejk och dess centralkommitté antog ett uttalande:

”Med anledning av de förslag till anti-facklig lagstiftning som presenterats i Svante Öbergs utredning om ett förstärkt förlikningsmannainstitut (SOU 1998:141) som nu är ute på remiss, uppmanar Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) till strejk fredagen den femte mars 1999. Arbetarnas situation i

Sverige har kraftigt försämrats under senare år. På en punkt är vi därför överens med Öbergutredningen: Arbetsrätten måste ändras! I samhället och särskilt på arbetsmarknaden råder en intressekonflikt baserad på klassmotsättning. Det samförstånd som utredningen efterlyser är enligt vår analys inte möjlig så länge inte produktionsmedlen finns i arbetarnas ägo. För att öka styrkan i vår kamp för bättre villkor på arbetsmarknaden föreslår vi därför följande: Att varselplikten för strejkåtgärd avskaffas men att den kvarstår eller förlängs för lockoutåtgärd, eftersom styrkeförhållandet mellan arbetsmarknadens parter därigenom skulle bli jämnare. Att arbetarnas självklara rätt att vägra utföra arbeten i blockad förstärks och förtydligas. Att rätten för alla lönearbetare att vidta strids- och sympatiåtgärder förstärks och utvidgas. Att Sveriges arbetare får del av produktionens ökande vinstmarginaler, genom höjda löner och en arbetstidsförkortning till sex timmars arbetsdag. Sveriges Arbetares Centralorganisation CK ger sitt fulla stöd till alla kamrater som kämpar för att försvara och förbättra strejkrätten.

Sveriges Arbetares Centralorganisation, Centralkommittén”

Öbergutredningen i sin helhet antogs aldrig, men vissa delar gick senare igenom. Medlingsinstitutet är i dag ett faktum och det har rätt att skjuta upp en varslad stridsåtgärd i fjorton dagar. Dessutom infördes en varselavgift på upp till en miljon kronor för den organisation som inte lyder Medlingsinstitutets regler. Läs mer i kapitel 6!

(Mp) som i moderatpolitik?

LAS som tidigare innebar att den senast anställda först skulle förlora jobbet om företaget ville göra sig av med personal, sist in – först ut, försämrades 2001. Miljöpartiet lierade sig med de borgerliga partierna för att införa undantag från turordningsreglerna, så att två personer kan undantas från regeln i företag med högst anställda.

OCH VAD HAR VI ATT VÄNTA?

Just nu driver Svenskt näringsliv och dess medlemsorganisationer en kampanj för att förbjuda politiska strejker och sympatiåtgärder. Vi kan också se att det sker en individualisering av arbetsrätten med de nya EU-lagarna. Arbetsköparsidan strävar hela tiden efter att ta bort allt kollektivt ur arbetsrätten och i stället träffa individuella avtal som inte bara rör löner, utan allt som vi i dag har i våra kollektivavtal. I princip kan man säga att det finns en strävan efter att varje arbetare ska gå från att vara anställd till att bli en egen företagare eller ingå i någon form av personalpool med otrygg anställning, eget ansvar för produktionen och dåligt inflytande över storföretagens verksamhet.

Motstrategier som börjat synas i arbetarrörelsen är nystarten av registermetoden och insikten om att papperslösas kamp är en högst väsentlig del av vår gemensamma kamp för makten över arbetsplatserna.

Tecken i tiden är också att staten åter börjar kalla in ordningsmakten – polisen – som beskyddare av kapitalet vid legalt varslade fackliga arbetskonflikter. Det lämpliga svaret från oss är som alltid solidaritet och sammanhållning. Ju fler vi är och ju starkare sammanhållning vi har, desto svårare är det för polis på plats att vidta några åtgärder mot strejkvakter och fysiska blockader.

Utvecklingen hänger förstås på oss. Inget är möjligt utan oss arbetare. Eller, som någon skrev i broschyren *Strejk* en gång: ”Den största svagheten hos oss arbetare är att vi inte är medvetna om vår styrka. Tänk om alla jobbare kände det. För vi utträttar ju för fan mest när vi ingenting gör.” (*Broschyr från Arbetarkonferensen 1971*. Trycklunds Uppsala 1971.)

Hur vill du ha det på jobbet och på arbetsmarknaden? Hur tycker du att lagen borde se ut? Vad borde facken göra? När du har läst färdigt den här boken gissar vi att du och dina arbetskamrater har massor av tuffa idéer som ni vill förverkliga! Ta chansen att ta makten!

KAPITEL 5
***FÖRHAND-
LING OCH
DOMSTOL***

I det här kapitlet kommer ni framförallt få veta vilka lagar och domar som styr de rättigheter fackföreningar utan kollektivavtal har vid förhandlingsbordet och i Arbetsdomstolen. Endast fackföreningar har rätt att förhandla. För fackföreningar med kollektivavtal gäller andra regler, men de är så pass väl beskrivna i annan litteratur att vi inte kommer att uppehålla oss vid det ämnet här i ”Vi har rätt”.

FACKFÖRENING

Endast fackföreningar, inte enskilda arbetare, har rätt att kräva förhandling enligt MBL §10. Vad är då en fackförening? Arbetsköpare argumenterar ibland som att endast den kollektivavtalsslutande fackliga organisationen är ett ”riktigt” fack och det enda han behöver förhandla mot. Så är det såklart inte. I MBL §6 definieras vad en arbetstagarorganisation är och därmed vem som har förhandlingsrätt:

”Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållande till arbetsgivaren.” Svårare än så är det inte!

FÖRHANDLING

Det vanliga sättet att drabba samman med arbetsköparen är en förhandling. Det finns en uppsjö lagar och domar från Arbetsdomstolen som handlar om förhandling, men det är inget

att avskräckas av. Vid de flesta förhandlingar använder ni bara några få av alla de där reglerna. Det är först om ni vill driva frågor till Arbetsdomstolen som det blir nödvändigt att sätta sig in i alla detaljer. Men då kan ni ta hjälp från kamrater med mer juridisk kompetens!

Förhandlingsreglerna som finns i MBL går inte att avtala bort på något vis, de gäller alltid. Det är som sagt bara facket som har rätt att förhandla, inte enskilda arbetare (MBL § 10).

Man kan dela in förhandlingarna i tre olika grupper.

Intresseförhandlingar är kanske den vanligaste förhandlingen på lokal nivå, det blir oftast det när det är vi som kallas till förhandling. Intresseförhandlingar har man för att driva frågor som inte är rättsligt reglerade. Det finns alltså inget facit i någon lag eller något avtal. Om en sektion eller klubb vill förhandla för att kräva en extra semestervecka utöver de fem veckor som semesterlagen och avtalet säger, är det en intresseförhandling. Hit hör också företagsledningsfrågor, som till exempel produktionsinriktning, administration, nyanläggning, försäljning och företagets reklam.

Tvisteförhandlingar (eller rättstvistförhandlingar) har man när facket och arbetsköparen har olika mening om hur en bestämmelse i lagen eller avtalet ska tolkas eller om ena parten brutit mot lagen eller avtalet. Om man inte kommer överens i tvisteförhandlingen kan ärendet gå till Arbetsdomstolen. Men domstolen får inte pröva en tvist innan tvisteförhandling genomförts. Ett exempel på när man har tvisteförhandling är när arbetsköparen förhandlingsvägrat, det vill säga, har brutit mot MBL. Både facket och arbetsköparna kan begära tvisteförhandling.

Medbestämmandeförhandlingar gäller frågor som arbetsköparen beslutar om själv. Enligt MBL är han tvingad att först förhandla med facket, men han behöver inte ta hänsyn till vad

facket tycker. Kommer man inte överens är det arbetsköparen som bestämmer. Här är det alltså arbetsköparen som kallar facket till förhandling och inte tvärtom. I lagen kallas det ”arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet”. Denna form av förhandling drabbar sällan minoritetsfack, eftersom endast de fack som har kollektivavtal omfattas. När LO-facken anklagar *fack utan kollektivavtal* för att sakna förhandlingsrätt, menar de att vi inte omfattas av denna primära förhandlingsskyldighet (MBL § 11). Men det är inte riktigt hela sanningen, för om en fråga ”särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal” gäller samma regler (MBL § 13).

Förhandlingsrätt

För att ni ska ha rätt att förhandla ska frågan röra en eller flera arbetare som är eller har varit anställda hos arbetsköparen och som är medlemmar i facket. Om en arbetare byter fack blir det hennes nya fack som får förhandlingsrätten. Om en arbetare jobbar på posten och är medlem i SEKO och sedan byter jobb till en ICA-butik och där träffar en syndikalist och byter fack, är det LS som har förhandlingsrätt om posten strular med hennes slutlön. Det råder förhandlingsskyldighet. Den part som kallas till förhandling är skyldig att komma till förhandlingen, motivera sin ståndpunkt i frågan, ge motparten sådan information att han kan ta ställning i frågan och ge förslag till lösning. Man är alltså skyldig att argumentera för sin sak, det räcker inte att bara lyssna och sedan konstatera att man är oeniga (MBL § 15). Den som gör så har förhandlingsvägrat, enligt en dom i Arbetsdomstolen (AD 1978/157).

Själva förhandlingen kännetecknas av att båda parter framlägger sin syn på saken och argumenterar för sin ståndpunkt. Det är med andra ord inte en förhandling om en part kallar till sig motparten och ger denne viss information utan att i

praktiken bereda motparten tillfälle att komma med någon argumentation. Det går inte heller att komma undan förhandlingsskyldigheten genom att hävda att man har skrivit till varandra i stället (AD 1990/52).

Förhandlingsframställan och tidsregler

För att kalla till förhandling gör man en förhandlingsframställan. I den måste det tydligt framgå att man begär förhandling. Dessutom ska man ange ämnet för förhandlingen. Om motparten kräver det, är man tvingad att precisera vad det är man vill förhandla om, men det krävs inte någon detaljerad redogörelse. Ett kortfattat och allmänt hållet besked om vad man vill ta upp räcker (MBL § 16). Om ni inte kommer överens om något annat ska förhandlingen hållas inom fjorton dagar från det att motparten fått er förhandlingsframställan. Och här ska den som kallat till förhandlingen kunna bevisa att motparten har fått framställan. Det vanligaste är att man skickar förhandlingsframställan med vanlig post. Men om ni misstror er motpart är det säkraste sättet att personligen överlämna framställan inför ett vittne eller rent av begära en skriftlig mottagningskvittens från motparten. Nästan lika vattentätt är det att faxa och av sin faxmaskin begära ett kvitto på att mottagarens faxmaskin tagit emot brevet. Men det krävs också att ni ringer upp motparten för att kontrollera att faxet gått fram. Samma procedur går att göra med e-post där ni enkelt kan begära mottagningsbekräftelse. Detta kan ni komma fram till genom att läsa hur Arbetsdomstolen beslutat i olika rättegångar (MBL § 16).

I lagen slår man fast att ”förhandling skall bedrivas skyndsamt”. Vad det innebär är förstås en tolkningsfråga, men man kan alltid slå den meningen i huvudet på arbetsköpare som vill dra ut på tiden. Om ena parten med flit drar ut på tiden kan det leda till skadeståndsansvar (MBL § 16). Det är förhållandevis vanligt att arbetsköparna vägrar förhandla eller bryter mot tidsfristerna. Det tycks drabba alla fack, om man ser

till vilka som drivit tvister om förhandlingsvägran till Arbetsdomstolen.

Protokoll och ledighet

Det finns ingen skyldighet för de förhandlande parterna att komma överens! En förhandling räknas som avslutad när den part som är förhandlingsskyldig har förhandlat och skrivit till motparten att han frånträder förhandlingen. Det betyder att han inte har för avsikt att fortsätta förhandla om den aktuella frågan. Om endera parten begär det, ska man föra förhandlingsprotokoll. Se alltid till att göra det. Ena parten skriver protokollet och båda parter justerar. Slå fast att ni ser förhandlingen som avslutad först när protokollet är justerat. Om ni sedan inte alls är ense om vad som egentligen bestämdes, kan ni återuppta förhandlingen. Men observera att ni inte är tvungna att komma överens om vad som ska stå i protokollet. Den som för protokollet skriver ner sin version och den andra parten gör justeringsanmärkningar enligt sin version. Ni kan skriva: ”Protokollet justeras med följande ändringar...” Begäran om att förhandlingen ska protokollföras ska göras i början av förhandlingen (MBL § 16).

Du har rätt att vara ledig för att förhandla. Oavsett om förhandlingen är på din egen arbetsplats eller om du följer med en kamrat som jobbar någon annanstans. Om du inte får ledigt kan din arbetsköpare bli skadeståndsskyldig. Att delta i förhandling kan i bland fungera som en stridsåtgärd. Om tillräckligt många företräder organisationen på samma gång blir givetvis produktionen lidande. Skriv i förhandlingsframställan namnen på alla som kommer att delta i förhandlingen och att dessa behöver vara lediga (MBL § 17).

Ta med alla papper

Editionsplikt kallas den regel som säger att den som hänvisar till en skriftlig handling ska hålla den tillgänglig för motparten

om motparten begär det. Det innebär att ni måste ta med er alla tänkbara papper som har med ärendet att göra. Plikten är ömsesidig, så om arbetsköparen nämner dokument ni inte känner till, begär att få se det (MBL § 18).

ARBETSDOMSTOLEN

Arbetsdomstolen (AD) är en specialdomstol som prövar arbetsrättsliga tvister. Som arbetstvist räknas alla tvister som rör förhållandet mellan arbetsköpare och arbetstagare. De lagar som gäller är lagen om rättegång i arbetstvister och förordningen med instruktion för Arbetsdomstolen. Vissa typer av arbetstvister kan dras direkt inför Arbetsdomstolen, andra drivs i tingsrätten. Om en part är missnöjd med tingsrättens dom kan den överklagas till Arbetsdomstolen. I båda fallen innebär Arbetsdomstolens dom ”ett slutligt avgörande av tvisten” och kan alltså inte överklagas.

En enskild person kan inte väcka talan vid Arbetsdomstolen. Det här var förut möjligt för fackligt organiserade arbetare om organisationen inte var beredd att föra sin medlems talan. Numera ska arbetstagaren i ett sådant fall väcka talan vid tingsrätt. Tingsrättens dom kan sedan överklagas till Arbetsdomstolen. Däremot kan en enskild person vara den anklagade (svarande) i domstolen! För att kunna stämma måste ni först ha tvisteförhandlat om saken (Arbetstvistlagen kap. 4 § 7). Olovliga stridsåtgärder är undantagna från kravet om tvisteförhandling. Därefter lämnar ni in stämningens ansökan. Trots att både MBL och LAS hänvisar till Arbetstvistlagen, gäller olika lång tid för när ni måste stämma (så kallad preskriptionstid) beroende på vilken av lagarna ni stödjer er stämning på. I båda fallen är huvudregeln att tvisteförhandling ska ha skett, men om inte facket driver din fråga har du alltid lite mer tid på dig att själv stämma. Om tvisten berör brott mot MBL har du fyra månader på dig att kräva förhandling sedan du fått reda på det tvisten handlar om och två år efter det att händelsen in-

träffat (MBL § 64). Efter att tvisteförhandlingen avslutats har du tre månader på dig att stämma (MBL § 65). Även här har olovliga stridsåtgärder egna regler, talan ska då föras inom tre månader efter det att stridsåtgärden avslutats (MBL § 67).

Om du tvistar om en fråga som behandlas i LAS, har du även då fyra månader på dig att kräva förhandling, efter det att du fått reda på det som tvisten gäller. Om arbetsköparen inte har lämnat den information han är skyldig att lämna (LAS §§ 8 st. 2, 19 st. 2), ska du kräva förhandling senast fyra månader efter att anställningen upphörde (LAS § 41 st. 1). Stämningen ska sedan lämnas in senast fyra månader efter förhandlingen, eller om det inte var någon förhandling, senast fyra månader efter att tiden för att begära förhandling löpt ut (LAS § 41 st. 2).

Ett viktigt undantag att känna till är att tvister om en uppsägnings eller ett avskeds ogiltighet har mycket kortare preskriptionstider. Det gäller också om du anser att din tidsbegränsade anställning egentligen skulle vara en fast anställning. Ni måste ogiltigförklara en uppsägning eller ett avsked inom två veckor (LAS § 40 st. 1). Krav på fast anställning måste ställas inom en månad från det att din felaktigt tidsbegränsade anställning löpt ut (LAS § 40 st. 2). Därefter måste stämningen lämnas in inom två veckor från det att tvisteförhandlingen avslutades eller, om förhandling inte ägt rum, inom två veckor efter att tiden för att påkalla förhandling har löpt ut (LAS § 40 st. 3). Vill du inte ha jobbet tillbaka, utan bara kräva skadestånd på grund av arbetsköparens felaktiga beteende, gäller den längre preskriptionstiden i LAS § 41 (fyra månader).

Det är alltså inte så lätt att stämma arbetsköpare. Man kan begära allmänt eller ekonomiskt skadestånd. Allmänt skadestånd betyder att man får en symbolisk summa för att motparten brutit mot lag eller avtal. Det kallas ibland ideellt skadestånd. Ekonomiskt skadestånd innebär att man ersätter ekonomiska skador som uppkommit, men då gäller det förstas för den som stämmer att kunna bevisa det. Den part som blir stämd har rätt att skicka in sina synpunkter på ärendet, det

heter att man gör inlagor till Arbetsdomstolen. Båda parter ska skicka in preliminära bevisuppgifter där man skriver vilka bevis (skriftliga eller muntliga) man åberopar och vad som styrks med varje enskilt bevis. Efter detta kallas parterna till en muntlig förberedelse. En domare från Arbetsdomstolen sitter då med och man reder ut detaljer i ärendet. Den här förberedelsen finns till för att parterna ska komma överens utan rättegång. Domaren tar en part i taget och säger ”det här vet ni, det blir riktigt svårt för er att vinna!” till båda sidor, så att alla ska bli nervösa och mer förlikningsbenägna. Det är meningen att den som begär skadeståndet ska sänka det och att den som ska betala, men inte anser sig ha gjort fel, ska gå med på att betala lite grann för att slippa risken att dömas till hela beloppet. Det som kommer fram vid den muntliga förberedelsen protokollförs. Om man inte förlikas genast är det dags att skicka in den slutliga bevisuppgiften (här har man alltså chans att justera sina bevis). Förlikningsförhandlingarna kan däremot pågå ända fram till rättegången, även efter att bevisen skickats in. Har man bra bevis för sin sak kommer naturligtvis motparten att bli mer villig att komma överens efter att de tagit del av bevisen. Sedan är det dags för rättegång, om inte den part som stämt ångrar sig, vill säga. Det har arbetsköparföreningen Almega gjort då de stämt med dåliga bevis och inte velat riskera ett för dem dåligt prejudikat.

Arbetsdomstolen tillämpar i stort sett samma rättegångsförfarande som de allmänna domstolarna. Rättegångsbalkens regler gäller även i Arbetsdomstolen. Vid rättegången representeras Arbetsdomstolen av en sjuannadelegation. Tre ledamöter som ska vara neutrala, två ledamöter som har utsetts efter förslag från den privata och offentliga arbetsgivarsidan och två ledamöter som har utsetts efter förslag från LO, TCO och SACO. Man kallar därför Arbetsdomstolen partssammansatt.

Efter några veckor kommer domen från Arbetsdomstolen. Alla måste finna sig i beslutet, eftersom det inte kan överkla-

gas. Den part som förlorar måste betala den andra partens rättegångskostnader. Det gäller även om man stämmer och sedan tar tillbaka stämningen. Vid en förlikning brukar det däremot ingå i förlikningsavtalet att parterna står för sina egna rättegångskostnader.

Arbetsdomstolens beslut kan vara prejudicerande. Det ger en tydlig fingervisning om hur ett fall kommer att dömas om ni tittar på tidigare domar. Å andra sidan händer det inte helt sällan att Arbetsdomstolen ändrar uppfattning. Så ni kanske snarare bör betrakta domsluten som en slags praxis. Om ni vill läsa en speciell dom går de att beställa till självkostnadspris från Arbetsdomstolen. Det går även bra att själv gå till domstolens kansli och bläddra fram domar och köpa kopior över disk. Domar från 2003 och framåt finns på www.arbetsdomstolen.se. På www.lagen.nu finns rättsfall angivna vid den lagparagraf som de behandlar.

KAPITEL 6

STRIDSRÄTT

Att vidta en stridsåtgärd kallas även att vara ute i konflikt. Det tycker vi är ett konstigt uttryck, med tanke på att det hela tiden finns en konflikt mellan arbetare och företagsägare. Om man kallar just stridsåtgärder för konflikt, påstår man samtidigt underförstått att normalläget på jobbet är samförstånd och enighet. Det är fel. Men ibland skärps konflikterna och mynnar ut i regelrätta strider. I det här kapitlet beskriver vi de juridiska aspekterna av olika stridsåtgärder.

Strejken är kanske den strid man i första hand tänker på när det gäller så kallade konflikter. Men det finns flera slags strejker, och även en del andra stridsåtgärder, som ni kan läsa om i kapitel 3.

STRIDSÅTGÄRDER PÅ ARBETSMARKNADEN

Strejkrätten är grundlagsskyddad, precis som yttrandefriheten och demonstrationsfriheten. Regeringsformen, kapitel 2, paragraf 17: ”Förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal.”

Att regeringsformen verkligen gäller har Arbetsdomstolen tidigare varit snål att medge. Men i både den interimistiska domen 2003/25 (Stockholms Transportarbetarsyndikats strejk) och AD 2003/46 (SEKO:s och Transportarbetareförbundets stridsåtgärder) hänvisar Arbetsdomstolen till regeringsformen och finner att stridsåtgärderna är lovliga. I domen om Tran-

sportarbetarsyndikatet fastslår Arbetsdomstolen: ”I 2 kap. 17 § regeringsformen föreskrivs att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal. Regler om fredsplikt finns i medbestämmandelagen. Dessa regler gäller emellertid endast den fredsplikt som följer av att kollektivavtal träffas. Syftet med dessa regler är inte att begränsa möjligheterna till självständigt fackligt uppträdande, även i fråga om stridsåtgärder, av dem som sammansluter sig i en annan organisation än den som sluter kollektivavtal för arbetsplatsen.”

Arbetsdomstolen sammanfattar domen i SEKO:s och Transports fall så här: ”Arbetsdomstolen uttalar att det i en situation som den aktuella enligt bestämmelsen i 2 kap. 17 § regeringsformen inte föreligger något rättsligt utrymme för ett förbud mot stridsåtgärder.” Vi kan alltså utgå från att ett förhållandevis starkt skydd finns för rätten att vidta stridsåtgärder. Rätten att vidta stridsåtgärder är kollektiv och tillhör bara arbetstagarorganisationer. På arbetsköparsidan däremot är rätten individuell, det vill säga, en enskild arbetsköpare kan varsla om lockout utan att hans arbetsköparorganisation fattat beslut om det. Det innebär förstås ett orättvist utgångsläge för arbetarsidan, varför ska ena parten ha ett starkare rättsligt skydd att vidta stridsåtgärder än den andra?

Vi börjar med att kika lite på vilka som står på scenen under en konflikt. Man kan säga att det brukar finnas följande roller:

De kritiska massorna, spelade av de fria facken och andra radikala arbetare.

Kritiska offentligtanställda massor, som har en snävare fredsplikt än andra.

Reformistfacken, spelade av framför allt LO och socialdemokraterna.

Medlingsinstitutet, spelat av staten.

Svenskt näringsliv, före detta SAF, spelat av företagsägarna, kapitalisterna.

Arbetsgivarverket, de offentliga arbetsköparnas motsvarighet till Svenskt näringsliv.

Arbetsdomstolen, spelat av kapitalisterna och staten tillsammans.

Massmedierna, spelat av de stora mediekoncernerna, det vill säga kapitalisterna.

Polisen har under 2000-talet börjat agera i arbetskonflikter för första gången sedan Ådalen 1931. Naturligtvis i rollen som statens, kapitalets och ”det rådandes” beskyddare.

1938 skrev LO och SAF under Saltsjöbadsavtalet, där LO frivilligt avtalade bort stora delar av sin grundlagsskyddade strejkrätt. Avtalet innehöll regler om begränsningar av ekonomiska stridsåtgärder, förbud mot stridsåtgärder ”i otillbörliga syften”, mot vedergällningskonflikter med mera. Men det gäller bara LO:s medlemmar och inte arbetare i allmänhet. Numera finns i stället olika huvudavtal, men innehållet är i stora drag desamma. 2008 påbörjade LO samtal med Svenskt näringsliv om ett nytt saltsjöbadsavtal. Vad ett sådant skulle innehålla är inte helt klart, men initiativet har tagits av Svenskt näringsliv och det är en inte alltför vågad gissning att tro att det definitivt kommer att försämra läget för arbetare i Sverige.

Vad menar lagen med stridsåtgärd?

Det finns egentligen ingen riktig definition av begreppet stridsåtgärd i MBL – för att hindra att arbetarnas fantasi skulle kunna komma att överträffa lagen. Men normalt räknas det som en stridsåtgärd när en part vidtar någon åtgärd riktad mot motparten, åtgärden har ett visst syfte samt att den är kollektiv. Det betyder att syftet med åtgärden faktiskt är viktigare än dess karaktär. Till exempel kan flygbladsutdelning (som är en utmärkt form av stödåtgärd vid en strid) dömas som strids-

åtgärd. Handels genomförde exempelvis en kampanj för att hindra en butik från att ha söndagsöppet. Syftet var således att utöva påtryckning på motparten (AD 1982/31). 1983 satte Elektrikerförbundet in helsidesannonser i dagstidningarna Aftonbladet och Stockholmstidningen och uppmanade till bojkott av företaget Eldons produkter eftersom Eldons vd var ledare för 4 oktobermarscherna som protesterade mot löntagarfonder. Även dessa annonser sågs som en stridsåtgärd (AD 1984/39). Det är inget som bör hindra er från att använda er yttrande- och föreningsfrihet. Men om ni vill kan ni givetvis varsla om flygbladsutdelning, uppmaning till bojkott eller vad som helst när ni ändå varslar om stridsåtgärder. Att åtgärden ska vara kollektiv betyder att ett fack ska besluta om åtgärden eller att arbetare i samråd gjort det (till exempel på ett strejkmöte inför en vild strejk). Däremot måste inte åtgärden utföras av ett kollektiv. Det är beslutet man menar i den här definitionen. Om strejken kan ses som individuell är den ingen strejk, utan ett brott mot de enskilda arbetarnas anställningsavtal, det vill säga arbetsvägran.

Varsel

Många stridsåtgärder börjar med ett varsel. Bestämmelser om varsel finns i MBL § 45. Ett varsel ska vara skriftligt och vara motparten och Medlingsinstitutet tillhanda sju arbetsdagar i förväg. Lördag, söndag, helgdag, midsommar, julafton och nyårsafton räknas inte som arbetsdagar, inte ens om ni normalt arbetar de här dagarna. Sju arbetsdagar blir alltså minst nio dagar, beroende på vilken veckodag ni varslar. I varslet ska ni skriva anledningen till och omfattningen av stridsåtgärden. En anledning till stridsåtgärden är oftast ganska enkelt att plita dit, men vad menar MBL med ”omfattning”? Det tvistas det om emellanåt. Vedertagen uppfattning är att det ska framgå på vilken eller vilka arbetsplatser stridsåtgärden kommer att ske, från vilken tid, och om den pågår hela tiden eller vissa tider



SNABBGUIDE TILL STREJKRÄTTEN 1

Strejkrätten är grundlagsskyddad i Regeringsformen: Kapitel 2, paragraf 17: "Förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal."

Strejkrätten är kollektiv för facket och individuell för arbetsköparna. En enskild arbetare kan inte gå ut i strejk efter eget beslut, men det kan en enskild arbetsköpare.

Stridsåtgärd får inte vidtas:

☛ *Utan behörigt beslut av organisationen (facket).*

☛ *Om den strider mot ett kollektivavtal som innehåller längre gående fredsplikt än lagen.*

☛ *Om åtgärden har till ändamål att:*

✓ *Utöva påtryckning i en rättstvist som gäller ett kollektivavtal eller MBL.*

✓ *Åstadkomma ändring i ett gällande kollektivavtal.*

✓ *Vidta sympatiåtgärd när den som ska stödjas genom åtgärden inte själv får vidta en stridsåtgärd.*

MBL förbjuder också stridsåtgärder som har till ändamål att kollektivavtal ska träffas med företag som inte har några anställda eller där företagaren eller hans familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. Arbetsköpare får inte som stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd innehålla lön eller annan ersättning som förfallit till betalning.

och dagar eller om det finns ett datum då konflikten upphör. Vilken typ av stridsåtgärder man tänker vidta och vilka arbetare som kommer att delta bör också anges. Här brukar de flesta fack försöka ludda till sina varsel så att ingen arbetare ska missas och på så sätt kunna tvingas till strejkbryteri. Industrifacket skrev i sitt varsel om blockad 2004 att ”varslet omfattar all personal vid företag vilka lyder under tidigare gällande kollektivavtal”. Kommunal formulerade sig samma år så här: ”Varslet omfattar förbundets medlemmar och oorganiserade.” Att varsla oorganiserade är det vanliga och helt i sin ordning. Om de oorganiserade sedan deltar i stridsåtgärden eller inte är förstås en öppen fråga. Men det är inte på varslet det hänger, ett uteblivet varsel innebär inte att stridsåtgärdena blir olovliga (AD 1977/83). Generellt kan man säga att bara de som inte har fredsplikt kan vidta stridsåtgärder enligt MBL. Fredsplikt har alla arbetare som är bundna av kollektivavtal, normalt de som är medlemmar i LO, det vill säga majoriteten.

Laglig strejk

Fördelen med en laglig strejk är att varken facket eller de strejkande ska kunna råka illa ut ekonomiskt eller juridiskt för att de arrangerar eller deltar i strejken. Den ses också som tämligen rumsren och man kan ha lättare att få stöd från ”tredje man”. Varseltiden kan ibland fungera som en stund för eftertanke för företagarna, som ibland kan ge med sig innan strejken brutit ut. Själva varslet i sig kan skrämja arbetsköparna rejält, det har faktiskt hänt att Arbetsdomstolen betraktat själva varslet som en stridsåtgärd i sig (AD 1962/2 och 1968/4). Den största nackdelen är varseltiden. Den gör att strejken ofta får försämrad eller i bland riktigt dålig verkan. Företagarna får en chans att organisera och planera om verksamheten så att effekten av strejken blir så lindrig som möjligt. Dessutom kan Medlingsinstitutet skjuta upp konflikten i ytterligare två veckor (MBL § 49). Det drabbade SEKO 26 maj 2004 när de hade varslat om stridsåtgärder för



SNABBGUIDE TILL STREJKRÄTTEN 2

Fredsplikten upphör vid:

Avtalslöshet, det vill säga när avtalet är uppsagt, eller när avtalstiden löpt ut.

Sympatiåtgärder. De är tillåtna för organisationer bundna av fredplikt, så länge de görs för att stödja någon som vidtar en lovlig stridsåtgärd.

Indrivningsblockad, alltså en blockad som har till syfte att få ut intjänad lön eller annan ersättning (OB, övertidsersättning med mera) för arbete som utförts. Om beslutet om blockaden fattats i behörig ordning av facket, är den tillåten även om parterna är bundna av kollektivavtal.

För offentliganställda gäller:

I arbeten som består av myndighetsutövning får stridsåtgärder bara vidtas i form av lockout, strejk, övertidsblockad eller nyanställningsblockad. Sympatiåtgärder får inte vidtas till stöd för parter på den privata arbetsmarknaden. I fråga om annan offentlig verksamhet än myndighetsutövning är det MBL:s regler om stridsåtgärder som gäller.

Stridsåtgärder ska varslas:

Skriftligen och minst sju arbetsdagar i förväg till arbetsköparen och Medlingsinstitutet. Varslet ska innehålla anledningen till stridsåtgärden samt stridsåtgärdens omfattning.

Varselskyldighet föreligger inte vid indrivningsblockader och inte heller i situationer där det finns ett "giltigt hinder". Ett giltigt hinder anses finnas, när stridsåtgärden skulle bli verkningslös om varselfristen iaktogs, till exempel vid blockad mot lossning av fartyg med kort liggetid i hamn.

sjöfarten. Här finns ett litet knep att ta till: Lägg ett nytt varsel, så träder det i kraft efter nio dagar och ni kan börja strejka fem dagar innan Medlingsinstitutet tänkt sig det! Medlingsinstitutet kan inte skjuta upp mer än en stridsåtgärd utan att bryta mot de internationella konventioner som Sverige är bundna av. Det har heller ingen rätt att avbryta en påbörjad stridsåtgärd. Tyvärr ger det inget hundra procentigt juridiskt skydd att varsla, företagen kan ändå få för sig att varslet är felaktigt på något vis och dra igång långa och dyra rättsliga processer. En annan aspekt är att alla på en arbetsplats oftast inte kan delta i den lagliga strejken eftersom de omfattas av fredsplikt. Alltså kan man inte gå till enat angrepp mot företaget. LO hävdar att man måste varsla om blockad mot arbetsuppgifterna de strejkande skulle ha utfört för att de LO-anslutna ska kunna vara neutrala. Det finns inget i lagar eller i avtal som stödjer det och inte heller någon dom från Arbetsdomstolen. Alltså anser vi att LO har fel till dess att motsatsen bevisats. Men varsla gärna om blockad samtidigt som ni varslar om strejk, för att undvika diskussionen. Förutom strejk, som ju innebär total arbetsnedläggelse, kan man ordna övertids- och mertidsblockader, strejk mot vissa arbetsuppgifter, blockad mot nyanställningar, eller ta ut vissa nyckelgrupper i strejk eller blockad, eller bara strejka vid vissa tidpunkter. Att kalla till förhandling och utse alla medlemmar på arbetsplatsen till förhandlingsdelegation kan ju också fungera som en stridsåtgärd. Det är aldrig tillåtet med olagliga saker, ni kan inte varsla om stöld, våldsbrott, förtal och så vidare. Arbetsrätten upphäver inte de vanliga lagarna.

Vild strejk

Vid en vild strejk finns inga varsel eller medlare inblandade, utan ni är era egna ombud och strejkgeneraler. En vild strejk är oftast inte olaglig, för om den är kollektiv har den grundlagsstöd. En strejk kallas vild då arbetare med fredsplikt deltar (MBL § 41). Fredsplikten innebär alltid att enskilda arbetstaga-

re inte får delta i stridsåtgärder som det inte beslutats om i behörig ordning av en organisation. I LO är det förbundsstyrelsen som enligt stadgarna kan besluta om stridsåtgärder. Hos syndikalisterna finns lokalt självbestämmande och den enskilda fackklubben eller driftsektionen beslutar om strejk. Det kan också vara den sammanslutning av sektioner som kallas syndikat, eller de lokala samorganisationerna (LS) som beslutar i frågan.

Fredsplikt innebär att arbetare inte får delta i stridsåtgärder för att ändra kollektivavtalet eller utöva påtryckning i hur kollektivavtalet som arbetstagarparten är bunden av ska tolkas. Eftersom kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad normalt är mycket heltäckande, innebär ett avtal för de flesta som omfattas av det att de inte kan vidta stridsåtgärder i några som helst frågor som rör deras anställning. Det innebär också att ni inte får stödja någon annan som inte själv får vidta stridsåtgärder. Fredsplikt kan också innebära en mängd andra restriktioner för de arbetare som är bundna av kollektivavtal. Fördelen med den vilda strejken är att alla kan delta oavsett facklig tillhörighet och att överraskningseffekten (om ni lyckas hålla planerna hemliga) lamslår företaget. Nackdelen är att repressionen kan bli stor från två håll. Företaget kan stämma er för brott mot fredsplikten och anställningsavtalet. Efter en vild strejk brukar arbetarna hävda att de möjligtvis begått ett fredspliktsbrott och arbetsköparna hävdar att arbetarna arbetsvägrat genom att de brutit mot den skyldighet att arbeta som anställningsavtalet innebär.

Reformistfacken är enligt MBL § 42 skyldiga att stävja vilda strejker: "Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får ej anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd. Sådan organisation får ej heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. Organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att, om olovlig stridsåtgärd av medlem förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess upphörande. Har någon vidtagit olovlig stridsåtgärd, får annan icke deltaga i åtgärden."

Det kan vara svårt att ordna stridsunderstöd med tanke på paragrafens andra mening. Men det finns inget som hindrar att ni ordnar insamlingar bland allmänheten eller att facket skänker pengar till föreningen ”Stöd de strejkande i Åtorp!” som i sin tur skänker pengarna till arbetarna. Det gäller bara att lite smidigt kringgå lagen. Det finns inget hinder för enskilda arbetare att lämna ekonomiska bidrag. Observera att det i förarbetena till MBL framgår att inget fack får stödja en vild strejk. För offentliganställda gäller lagen om offentlig anställning som har en mer omfattande fredsplikt. I arbeten som består av myndighetsutövning får stridsåtgärder bara vidtas i form av lockout, strejk, övertidsblockad eller nyanställningsblockad. Sympatiåtgärder får inte vidtas till stöd för parter på den privata arbetsmarknaden. För annan offentlig verksamhet än myndighetsutövning är det MBL:s regler om stridsåtgärder som gäller.

Kanske är det onödigt för oss arbetare som trots allt inte har någon fredsplikt att på eget initiativ agitera för en vild strejk. Men det måste avgöras från fall till fall. Det finns många lyckade exempel på vilda strejker. Om en vild strejk redan planeras på er arbetsplats finns det ingen principiell anledning till att ni inte ska stödja den. Däremot bör ni tänka på de begränsade möjligheter ni har att officiellt bli uppbackade av ert fack. Dessutom måste ni fundera på hur ni stödjer strejken utan att i onödan bryta mot MBL § 42. Det krävs stor sammanhållning, agitation och beslutsamhet för att lyckas med en vild strejk. Det som ofta gnager i folks bakhuvuden är att man kan få sparken om man deltar i en vild strejk. Det stämmer i normalfallet inte. De gånger Arbetsdomstolen gått med på att vilt strejkande arbetare sagts upp eller avskedats har varit vid långa strejker och där alla åtgärder för att stoppa strejken har misslyckats, så att uppsägning eller avsked varit enda sättet att få stridsåtgärden att upphöra. Däremot kan ni dömas till skadestånd. Beloppet ska ligga runt 2 000 kronor per arbetare, men hänsyn ska tas till om de strejkande varit lydiga mot Arbetsdomstolen och

till hur stora konsekvenser stridsåtgärden fått ekonomiskt och för tredje man (AD 1978/122, 1981/10, 1987/5). Likaså är disciplinära åtgärder förbjudna om de inte godkänts genom avtal (MBL § 62).

Fräck strejk

Det finns ett slags mellanting mellan den lagliga och den vilda strejken som vi kallar fräck strejk. Som när facket varslar om strejk med ett felaktigt varsel (där man till exempel inte respekterar varseltiden eller inte tillräckligt väl formulerar stridsåtgärdernas omfattning). Det fräcka är att man på detta vis helt skyddar de arbetare som deltar i strejken, de är inte ansvariga för de deltar ju i en strejk som ett fack beslutat att genomföra. Hela skulden faller då på facket som juridisk person (se faktaruta). Den fräcka strejken kan vara aktuell för syndikalister när man tror att den legala strejken inte ger resultat men har svårt att förankra idén om en vild strejk. Nackdelen är att facket kan dömas till stora skadestånd. Men om facket inte har några tillgångar kan skadestånd aldrig bli aktuella, utan facket går i sådana fall i konkurs. Och kan startas om med nytt namn och ny styrelse. Möjligtvis kan fackets anseende skadas. Det kan eventuellt vara taktiskt att stadga att den organisationsinstans som fattar beslutet om fräck strejk, och som alltså blir skadeståndsansvarig, inte tillåter utomstående att få veta vilka som ingår i styrelsen. Då borde ingen personligen heller kunna ställas till svars (MBL § 42).

Politisk strejk

Om en strejk inte knyter an till specifika frågor på arbetsplatsen är den politisk. Då finns begränsningar i vilka som kan delta (LOA § 23). Det gäller anställda vid riksdagen och dess myndigheter, myndigheterna under regeringen, de allmänna försäkringskassorna, kommuner, landsting och kommunalför-



JURIDISK PERSON

När blir en ideell förening en juridisk person?

En ideell förening börjar existera och är en juridisk person när den

- ☛ antagit stadgar*
- ☛ antagit ett särskiljande namn*
- ☛ valt en styrelse*

Några ytterligare krav finns inte.

En juridisk person har så kallad rättskapacitet, vilket betyder att

- ☛ föreningen kan äga tillgångar, exempelvis fastigheter och fordon*
- ☛ föreningen ansvarar med sina tillgångar för sina skulder och andra förpliktelser (alltså normalt inget ansvar för styrelseledamöter och medlemmar)*
- ☛ föreningen kan vara arbetsgivare*
- ☛ föreningen kan vara part inför domstol och myndigheter*

*Ur "Ideella föreningar – skatt, ekonomi och juridik"
av Björn Lunden och Jan Lindblad.*

bund. Å andra sidan kan arbetare som har fredsplikt delta i en politisk strejk. Den politiska strejken ska tydligt framstå som en ”politisk demonstrationsåtgärd” och den ska vara begränsad i tid (till skillnad från andra strejker som kan pågå tills vidare). Hur lång den begränsade tiden får vara finns det många bud om, men Stockholms transportarbetaresyndikat fick av Arbetsdomstolen rätt att strejka i 24 timmar mot privatiseringen av järnvägen (i mars 2003). Politiska strejker ska varslas enligt MBL § 45. Även politiska stridsåtgärder ska beslutas i rätt ordning för att vara lovliga. Det är helt i sin ordning att vidta politiska stridsåtgärder med internationell bakgrund om de inte för någon längre period förstör Sveriges affärsförbindelser med det aktuella landet.

Sympatiåtgärder

Vid sympatiåtgärder pratar man om att det finns en ”primärkonflikt”. Med det menas den stridsåtgärd som man sympatiserar med. En sympatiåtgärd vidtas för att hjälpa arbetare som lyder under ett annat avtal än det egna. Då gäller inte fredsplikten, utan alla kan delta. Men om syndikalister på en arbetsplats strejkar kan inte de LO-anslutna arbetarna sympatistrejka, eftersom konflikten då berör samma avtalsområde. Primärkonflikten måste vara tillåten, för att sympatiåtgärden ska bli det. En sympatiåtgärd kan börja samtidigt som primärkonflikten. De här reglerna gäller även internationellt. Men det är väl tveksamt om Arbetsdomstolen skulle stå fast vid kravet på att primärkonflikten ska vara lovlig, om den sker i ett land helt utan eller med svaga fackliga rättigheter. Sympatistrejken tas ganska ofta till för att komma runt fredsplikten. För vår del är det ofta bättre att välja den legala strejken. En sympatistrejk följer nämligen primärkonflikten. Om strejken man sympatiserar med avslutas, måste även sympatistrejken göra det. Fast vi syndikalister brukar sällan vara nöjda med LO:s märkliga kompromisser (som i Kommunalstrejken 2003) och kan då

fortsätta vår egen strejk tills vi uppnått de krav vi själva ser som rimliga. Sympatistrejker ska varslas enligt MBL § 45.

Lockout

Arbetsköparnas stridsåtgärd heter lockout. Även lockout måste varslas (MBL § 45). I Sverige är det i princip fritt fram att lockouta arbetare. När strejkrätten ifrågasätts hörs sällan en ton om lockouträtten. Det är väldigt vanligt, för att inte säga standard, att när vi varslar om stridsåtgärd svarar arbetsköparen med att varsla om lockout. Om vi varslar en medlem varslar arbetsköparen alla medlemmar. Om vi sätter delar av arbetet i blockad varslar arbetsköparen om fullständig lockout. Om vi varslar om strejk på lördagar varslar arbetsköparen om lockout måndag till söndag. Under en lockout *får* man inte jobba. Däremot får man befinna sig på jobbet för att till exempel agitera. En lockout sätter inte föreningsrätten ur spel, som innebär att man har rätt att organisera sig och verka fackligt på arbetsplatsen. Ha i bakhuvudet att ni kan bli lockoutade. När ni får tillfälle, propagera mot lockouträtten.

Olaglig lockout

Ibland försöker arbetsköparen hindra dem som deltar i en laglig stridsåtgärd från att vara på arbetsplatsen utan att varsla om lockout. Det är inte tillåtet utan kallas olaglig lockout. Det kan ge arbetsköparna höga böter. Speciellt eftersom det samtidigt innebär en kränkning av föreningsrätten. Om du blir tillsagd att du inte får vara på jobbet under en stridsåtgärd, kräv att få det skriftligt. Kolla noga vad det står, om du lyckas få arbetsköparen att skriva ned något. Får du ingen skriftlig order, stanna lugnt kvar. Med papper på den olagliga lockouten blir det enkelt för facket att stämma arbetsköparen i Arbetsdomstolen och vinna där. En annan form av olovlig stridsåtgärd är om företaget i samband med en strejk håller inne hela eller delar av er lön.

Rätten till neutralitet

Den här texten användes ursprungligen som flygblad under strejken på tunnelbanan i Stockholm 1998. Den sammanfattar på ett bra sätt att alla har rätt att stå neutrala i strider på arbetsmarknaden. Texten har omarbetats och återanvänts vid många senare konflikter.

Fredsplikt

Den som är med i en fackförening som har ett giltigt kollektivavtal har fredsplikt. Det innebär att man inte kan strejka eller delta i blockad eller annan stridsåtgärd utan att bryta mot MBL (medbestämmandelagen) och riskera ett skadestånd om arbetsköparen stämmer en till Arbetsdomstolen. Det betraktas då som ”vild strejk”. SEKO:s medlemmar har fredsplikt, SAC-Syndikalisternas medlemmar har det inte, och kan alltså lagligt gå ut i konflikt. I LOA (Lagen om offentlig anställning) står i § 14: ”En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas. **Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att han deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig stridsåtgärd.**”

Meningen med fet stil har genom rättstillämpningen verkan även för dem som inte omfattas av LOA. Den som har fredsplikt, och deltar i en strejk eller blockad, kan alltså dömas till skadestånd, men ska inte riskera sin anställning eller liknande. Alla hot om rapporter, varningar, uppsägning, eller liknande är fråga om olagliga trakasserier.

Neutralitet

Strejkbryteri eller blockadbryteri är bland det fulaste som finns. Det finns ingen lag mot strejkbryteri, men det finns hel-



MYTER OM STREJKRÄTTEN 1

"Man får inte vidta stridsåtgärder som drabbar tredje man."

FEL! Det finns inte något krav i MBL att stridsåtgärden ska vara riktad mot arbetsköparen.

"Samhällsfarliga konflikter är förbjudna"

FEL! MBL saknar regler om stridsåtgärder som berör samhällsviktiga funktioner. Däremot regleras frågan i vissa kollektivavtal. Utan kollektivavtal, ingen inskränkning.

"Man får bara vidta stridsåtgärder som en sista utväg".

FEL! Däremot kan det, beroende på vad striden berör, vara taktiskt att försöka förhandlingsvägen först.

"Man får inte strejka för orimliga krav".

FEL! Den enda man inte får kräva är att ett redan befintligt kollektivavtal med en annan facklig organisation ska upphävas eller inskränkas.

"Det är förbjudet att vara strejkbrytare".

FEL! Tyvärr är det inte sant att det är olagligt att jobba när andra strejkar. Däremot är det antagligen det fulaste en arbetare kan göra. Strejkbrytare hålls bara på plats av social kontroll, och i behövliga fall, fysiska konfrontationer.

"Politiska strejker är förbjudna i Sverige"

FEL! Däremot finns det speciella regler om att strejken måste vara tidsbegränsad.

ler ingen lag som tvingar någon att bli strejkbrytare. Den som är förhindrad att själv delta i en strejk eller blockad har rätt att stå neutral i konflikten. Denna neutralitetsrätt är *lagskyddad* i den statliga anställningsförordningen. Genom rättstillämpningen gäller denna neutralitetsrätt även för dem som inte är statligt anställda. Så här står det i § 14:

”En arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för en lockout eller för en tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för en lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikten skall dock fullgöra sina vanliga arbetsuppgifter...”. Även den som har fredsplikt har alltså rätt att vara *neutral*. Det innebär att man har rätt att neka att göra allt som de strejkande/blockerande skulle ha gjort och att man enbart utför sina ordinarie arbetsuppgifter. Alla hot om ”rapporter”, ”varningar”, uppsägning eller liknande är fråga om olagliga trakasserier. Självklart kan det bli fråga om skilda åsikter om vad som är ”ordinarie arbete” och vad som är ”smittat”, blockerat arbete. Har du och din arbetsköpare olika åsikter, begär en skriftlig order innan du utför det omdiskuterade arbetet. Vill arbetsköparen inte ge dig det är hans tolkning inte trovärdig. Kontrollera noga orderns innehåll: Står det inte uttryckligen att det är en order, så är det ingen order. Ett papper, vilket som helst, duger inte.

Arbetssökande

Även arbetssökande har rätt att stå neutrala i en konflikt. Det innebär att ingen kan komma undan med att de ”måste” ta jobbet som strejkbrytare, för att inte åka ur a-kassan. Varken arbetsförmedlingen eller a-kassa får tvinga någon att ta ett ”smittat” jobb. Tvärtom är arbetsförmedlingen skyldig att informera dig om eventuell pågående konflikt på arbetsplatsen där de anvisar dig arbete (§ 21 i Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten).



MYTER OM STREJKRÄTTEN 2

"Om man strejkar eller vägrar vara strejkbrytare kan man få sparken."

FEL! Att vidta en stridsåtgärd eller att tillämpa neutralitetsrätten är inte skäligen grund för uppsägning eller avsked. Det är bara vid långvariga vilda strejker där AD uppmanat arbetarna att återgå till jobbet, men arbetarna ändå fortsatt strejka, och inga andra möjligheter att få slut på strejken funnits än avsked, som det ansetts skäligt.

"Om man som arbetslös vägrar vara strejkbrytare kan man bli avstängd från a-kassan."

FEL! Arbetsförmedling och/eller a-kassa får inte bestraffa dig för att du avvisar arbete på en arbetsplats där en konflikt pågår.

"Man ska vara rädd om strejkvapnet och inte bränna av krutet i onödan."

FEL! Om man med krut menar kraft, energi och upprorsanda, brukar dessa egenskaper snarare stärkas än brytas ner av en strejk.

"Stridsåtgärdens verkningar måste stå i proportion till stridsåtgärdens syfte."

FEL! Det finns ingen sån bestämmelse i Sverige. Den så kallade Öberg-utredningen (se kapitel 4) föreslog en sådan skrivning i MBL, men den röstades ner.

"Om man inte varslar är det olagligt att strejka."

FEL! Däremot har man gjort ett "ordningsfel". Ekonomiskt skadestånd kan inte utdömas, bara ett allmänt skadestånd för brott mot MBL paragraf 45.

Ingen får heller utsättas för repressalier i form av inskränkt eller indragen arbetslöshetsersättning för att hon avvisat ett strejkbrytarjobb. Däremot kan du inte avböja anvisat arbete på en arbetsplats där varsel är lagt, *men ännu inte har utlösts*. Det står att läsa i de föreskrifter som Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen ger ut, närmare bestämt i IAFFS 2004:3.

Övertid

I samband med arbetskonflikter vill arbetsköparen ofta att man jobbar övertid. Att jobba övertid i en sådan situation innebär att hjälpa arbetsköparen att sabotera fackföreningens stridsåtgärd. *Arbeta inte övertid i en sådan situation*. Om arbetsköparen kräver övertid av dig, kräv en skriftlig arbetsorder med angivet antal timmar och arbetsuppgifter. Vill inte arbetsköparen ge dig det är han inte trovärdig. Finns det ingen skriftlig order kan du över huvud taget inte vara säker på att få betalt och du är inte skyldig att arbeta under sådana förhållanden. Kontrollera noga orderns innehåll: Står det inte uttryckligen att det är en order, så är det ingen order. Ett papper, vilket som helst, duger inte. Det kan säkert bli många heta diskussioner kring ovanstående frågor. Vänd dig till närmaste syndikalistiska arbetskamrat om du är osäker på något, så ska vi försöka reda ut det. Var solidarisk i kampen! Bli inte strejk- eller blockadbrytare! Utnyttja din rätt att stå neutral!

RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER, ARBETSPLATSTIDNINGAR

I Sverige har vi yttrandefrihet. Det innebär rätt att både yttra sig och att ta del av andras yttranden. Regeringsformen kapitel 2, paragraf 1: ”Varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad: 1. yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. 2. informationsfrihet: frihet att inhämta

och mottaga upplysningar samt att i övrigt taga del av andras yttranden.”

Hur man får yttra sig i tryckt form finns särskilt reglerat i tryckfrihetsförordningen. Tryckfrihetsförordningen kapitel 1, paragraf 1: ”Med tryckfrihet förstås varje svensk medborgares rätt att, utan några av myndighet eller annat allmänt organ i förväg lagda hinder, utgiva skrifter (...) det (skall) stå varje svensk medborgare fritt att, (...) i tryckt skrift yttra sina tankar och åsikter, offentliggöra allmänna handlingar samt meddela uppgifter och underrättelser i vad ämne som helst.”

I tryckfrihetsförordningen skiljer man mellan periodiska skrifter och andra skrifter som mångfaldigats för att säljas eller spridas på andra sätt. En periodisk skrift kommer ut vid bestämda tillfällen minst fyra gånger per år. Antagligen blir er arbetsplatstidning ingen periodisk skrift, för ni kommer att märka, att den kan komma att behövas ges ut varje vecka vid vissa situationer och ibland finns inte behovet på månader. Det är bara periodiska skrifter som behöver ange ansvarig utgivare, men om ni vill kan ni sätta ut en sådan i alla fall. Anger man inte en utgivare kan skriftens ägare bli juridiskt ansvariga, det vill säga er driftsektion, fackklubb eller liknande. Å andra sidan finns det inget som säger att en ansvarig utgivare för en icke periodisk skrift automatiskt medför grundlagskydd. Reglerna är snåriga och ålderdomliga, till exempel är grundlagskyddet större om tidningen är tryckt på tryckpress, än om den kopierats. Kopierar ni finns särskilda ordningsföreskrifter för att grundlagskyddet ska gälla. Om ni vill göra arbetsplatstidningen till en periodisk skrift ska ni söka utgivningsbevis. Det kostar 2 000 kronor exklusive moms och görs hos Patent- och registreringsverket. Om er skrift kommer ut minst fyra gånger årligen och ni i skriften talat om att den är mångfaldigad, vem som gjort detta och ort, *måste* ni ha utgivningsbevis. Det tar ett par veckor att få utgivningsbeviset. De som bidrar med texter eller annat material behöver inte skriva under med sina namn. (Däremot kan det eventuellt vara taktiskt att göra det,

vissa brukar ha laddade åsikter kring anonymitet.) Det lagliga stödet till detta finns i tryckfrihetsförordningens tredje kapitel, paragraf 1: ”Författare till tryckt skrift vare ej skyldig att låta sitt namn eller sin pseudonym eller signatur utsättas å skriften.”

Vem som helst får sälja eller sprida tidningen, slås det fast i kapitel 6, paragraf 1: ”Rätt att själv eller med biträde av andra till salu hålla, försända eller annorledes sprida tryckta skrifter skall tillkomma varje svensk medborgare eller svensk juridisk person.”

Men givetvis får man inte skriva vad som helst. Tryckfrihetsförordningen förbjuder bland annat högförräderi, spioneri och krigsanstiftan – saker som antagligen aldrig blir aktuella att skriva i en arbetsplatstidning. Det som möjligtvis kan komma att beröra er, är förbudet mot uppvigling, ”varigenom någon uppmanar eller eljest söker förleda till brottslig gärning”. Hets mot folkgrupp är inte tillåtet, men chefer är inte per definition en folkgrupp. Däremot är förtal förbjudet ”varigenom någon utpekar annan såsom brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller eljest lämnar uppgift som är ägnad att utsätta denne för andras missaktning”. Det gäller även förolämpning, ”varigenom någon smädar annan genom kränkande tillmäle eller beskyllning eller genom annat skymfligt beteende mot honom”. Det här betyder inte att man inte får skämta och driva med överheten, eller i mer skönlitterär gestaltning beskriva sina känslor. Det betyder inte heller att man är förbjuden att syna och kritisera handlingar som folk gör. Om ni skriver något som arbetsköparna inte gillar, och ni blir anmälda, avgörs först om er tidning är en periodisk skrift eller en ”annan skrift”. Den periodiska skriften har grundlagsskydd, ”annan skrift” har det oftast inte. För tryckt skrift gäller att författaren i första hand ansvarar. Är författaren anonym ska förläggaren ansvara. Förläggaren är den person som står för den ekonomiska risken att beställa tryckning. Är förläggaren okänd är tryckaren ansvarig. Finns ingen känd tryckare ansvarar spridaren. För periodisk skrift ansvarar i första hand den ansvarige

utgivaren. Om denne inte är känd ansvarar ägaren. Är ägaren inte känd ansvarar tryckaren och om denne inte kan nå ansvarar den som sprider ut skriften. Vid fällande dom för förtalsbrott döms således den ansvariga utgivaren även om skribentens namn är känt. Det finns för- och nackdelar med båda varianterna. Till exempel, om ingen ”skyldig” kan hittas på högre nivå än spridaren (den som delar ut tidningen på jobbet) så är spridaren mer skyddad om ärendet faller under brottsbalken. Där krävs nämligen uppsåt för att man ska anses skyldig. Du måste alltså ha läst tidningen och insett att den innehöll olagligheter för att du ska kunna dömas. Om spridaren i stället anklagas i ett tryckfrihetsmål finns inga regler om uppsåt, du åker dit även om du inte förstod att du gjorde något olagligt.

FÖRENINGSRÄTTEN HJÄLPER TILL

Rätten att sprida facklig information skyddas också i MBL:s paragrafer om föreningsrätt. Man har rätt att vara medlem i ett fack, att utnyttja medlemskapet och att verka för sin organisation. Motparten får inte kränka föreningsrätten genom att straffa någon som utnyttjar eller försöker utnyttja föreningsrätten (MBL §§ 7, 8). I detta ingår rätten att sprida propaganda för sina syften, till exempel i form av en arbetsplatstidning.

GRÄNSDRAGNING MELLAN ARBETSRÄTT OCH STRAFFRÄTT

I skrivande stund har en ny taktik från samhället börjat skönjas: Stridsåtgärder har vid ett antal tillfällen bemötts av polisinsatser som till exempel pepparsprayat och fysiskt brutit upp varslade blockadkedjor och avvisat strejkvakter och informationsspridare från allmän plats med hänvisning till regler om störande av allmän ordning och påföljande ohörsamhet mot ordningsmakt. Individer har åtalats, trots att de agerat i en av facklig organisation varslad arbetskonflikt. Facket har å sin

sida JO-anmält polisen för otillåten inblandning i facklig konflikt. De här ärendena är ännu inte avgjorda. Vi uppmanar alla att bevaka vad domsluten säger när de kommer, de kan få inverkan på framtida konfliktstrategier.

KAPITEL 7
SÖKA JOBB
OCH BÖRJA
ARBETA

Redan när du söker arbete, är det viktigt att du känner till dina rättigheter. Här läggs nämligen grunden för den framtida situationen på arbetsplatsen.

Vad letar arbetsköparen efter?

I sitt sökande efter arbetskraft kan inte arbetsköparen bete sig hur som helst, utan måste ange krav för vad den anställda ska kunna, krav som verkligen är väsentliga för arbetet. Här kommer ofta diskrimineringslagarna väl till pass för att ifrågasätta kraven som ställs. Är det verkligen nödvändigt att kunna ”väl behärska svenska språket i tal och skrift”, som det brukar stå i platsannonserna, för att komma i fråga för arbetet? Dessutom ska en annons enligt diskrimineringslagarna uppmuntra underrepresenterade grupper att söka jobbet (läs mer om diskrimineringslagarna längre fram i det här kapitlet).

Tidigare fanns en skyldighet för arbetsköpare att lämna alla lediga jobb till arbetsförmedlingen. Sedan 1 juli 2007 har den skyldigheten upphört. Det försvårar såklart för oss att ha en heltäckande bild av arbetsköparens agerande. Fortfarande hamnar dock många platsannonser hos arbetsförmedlingen och utöver det brukar det finnas intranät, anslagstavlor med mera, där arbetsköpare söker folk. Dessutom ska arbetsköparen enligt LAS § 6f informera alla visstidsanställda om lediga fasta jobb och provanställningar, vilket ofta sker i form av allmänna anslag på arbetsplatserna. Anslagen hjälper oss därmed också att hålla koll, både på förturer till återanställningar och

förlängningar av visstidsanställningar (se vidare kapitel 8 och 16) och så kan vi även lätt se arbetsköparens attityd när det gäller krav på nya ”medarbetare”. Därför är det viktigt att kontinuerligt patrullera de här informationsplatserna.

Angrepp på arbetsköparna angående kraven för anställning är oftast effektivast när de kommer från dem som redan är anställda. De har också bästa möjligheten att få fram information om lediga jobb. Granska alltså alla annonser som er arbetsköpare offentliggör. Det är klart vi vill ha in fler människor på arbetsmarknaden, men det ska vara på rätt premisser. Inte folk som motståndarsidan väljer ut för att de är lätthanterliga, lydiga och lojala.

UNDER INTERVJUN

När vi söker jobb gör vi det utifrån många olika behov: Vi behöver pengar för att överleva, vi behöver komma ifrån arbetsförmedlingens eller socialens hetsjakt på oss, vi vill hålla på med något som intresserar oss. I alla fallen söker vi anställningen för att den är det som erbjuds i dagens kapitalistiska samhälle. Vore samhällstillståndet annorlunda, skulle vi inte gå med mössan i hand för att göra det här – oavsett vad vår anledning var. Därför ska vi inte heller vara tacksamma för att ”få” ett jobb utan från första stund kritiskt granska den som kan bli ”vår” arbetsköpare. Vi ska tänka på våra behov och se till att inte bli runtskuffade som en arbetskraftsreserv som håller nere inflationen åt kapitalet (läs mer i faktarutorna om inflation, sidorna 135–137).

Det är bra att känna till det här:

Det finns ingen anledning för arbetsköparna att vid intervjun fråga oss om vår familjesituation eller om vi tänker skaffa barn. Gör de ändå det är det bäst att vara smidig och känna av läget. Ställ motfrågor, kolla in vad de vill höra och ge dem de svar de vill ha.

Inget du säger vid en anställningsintervju kan göra dig skadeståndsskyldig så länge du inte uppenbart ljuger om din formella kompetens (betyg). Det som gör dig ”lämpad för jobbet” är ju ändå vad du sedan utför. Att skaffa barn eller på annat sätt förändra ”familjesituationen” är något som arbetsköparna får räkna med och se till att hantera, eftersom de har anställt andra människor i sin verksamhet. Läs mer om förbud mot missgynnande av föräldrar i kap 12 ”Ledighet” under rubriken ”Föräldraledighet”.

Facklig tillhörighet frågar många arbetsköpare om vid anställningsintervjun. I vissa fall sitter till och med en representant från det kollektivavtalsslutande facket med vid intervjuerna. I andra fall anser arbetsköparen uttryckligen att ”på det här bygget klarar vi oss utan fackföreningar, vi arbetar alla åt samma håll och pratar med varandra när det behövs”. Du har ingen anledning att svara uppriktigt på sådana frågor om din syn på facklig organisering. Enklast är även här att känna av stämningen och glida undan med ett ”Jag funderar väl på att gå med” eller liknande svar som tycks passa. Vilken facklig tillhörighet du har ska inte få avgöra om du blir anställd, men det finns inget lagskydd här! All annan diskrimineringslagstiftning gäller även behandlingen i anställningsskedet. Men medbestämmandelagens regler om föreningsrättskränkning (MBL §§ 7–9) gäller bara händelser som inträffar i anställningen. Därför kan du under intervjun sållas bort om du svarar fel och har således ingen anledning att gå närmare in på din syn på ämnet i det skedet.

För uppgifter ur register, läkarundersökningar och drogtestar innebär ”svensk rättsuppfattning”, det vill säga utslag i domstol, att ”den som inget har att dölja behöver inte motsätta sig granskning”. Ifrågasatt ändå alltid nyttan med en uppgift som du avkrävs. Varför behöver en arbetsköpare veta det här? Låt dem ta fram uppgifterna själva om de behöver dem - varför hjälpa till att kontrollera oss själva?

Det finns beslut om att alla som arbetar med barn ska lämna utdrag ur straffregistret. Det kan vi inte argumentera mot, bara

välja att inte söka sådana jobb om vi inte vill bli förödmjukade. I övrigt kan vi sammanfatta kontrollkraven med att där det är väsentligt för verksamheten (som till exempel drogtest vid arbete som kan riskera andras liv) är det svårt att neka och tro att man får jobbet. Vi får därmed försöka balansera mellan arbetsförmedlingens press och arbetsköparnas krav, med vår integritet i behåll.

LÖN

Många arbetsköpare förväntar sig att du ska tala om ditt lönekrav vid anställningsintervjun. Det bästa att göra inför den frågan är såklart att ta reda på hur löneläget ser ut i den bransch det handlar om. Det gör vi enkelt via vår fackliga organisation eller genom att leta lönestatistik på nätet. Kom ihåg att du bara fungerar som lönedämpare genom att vara anspråkslös i lönekraven.

Vi ska aldrig acceptera en låg lön för att vi till exempel är provanställda. Vi ska ha den lön som arbetsköparen anser att jobbet är värt. Anser arbetsköparna att värdet är olika för olika människor måste de (försöka) motivera det. Kom ihåg att en låg ingångslön ger arbetsköparen ett otroligt överläge i kommande löneförhandlingar! Alltför många gånger har vi hört frasen ”X är värd mer än så här, men vi kan inte ge ett större påslag när nu grundlönen är så låg”. Vi skaffar oss bättre förutsättningar genom att kräva ”rätt” lön från början.

Eftersom Statistiska centralbyrån (SCB) samlar in lönestatistik, kan vi ta fram löneläge för olika branscher relativt enkelt där. Dessutom kan man alltid ringa den kollektivavtalsslutande fackföreningen (som ofta anges i annonsen) och fråga om nivån på lönerna. Se till att vara informerad – rustad i förväg!

Allt arbete ska avlönas!

I vissa branscher, som till exempel hotell och restaurang, är det vanligt att arbetsköparen föreslår att du ska ”prova” att jobba

en vecka eller två för att se ”om vi trivs med varandra”. Klar­gör då, redan i den diskussionen att du förväntar dig att få lön för alla arbetstimmar under den provperioden. Alltför många har efter provveckan fått veta att de inte passar in, och att det inte var ”riktigt jobb” utan bara ”prova på” och att arbetsköparen därför inte tänker betala ut lön! Sedan tar arbetsköparen in nästa provjobbare och nästa . . .

Självklart kan vi även i efterhand begära ut lönen (preskription för lönefordran är två år) men det är onödigt arbete som vi slipper genom att redan i anställningsskedet fastställa villkoren. Skulle arbetsköparen redan då förklara att han förväntar sig obetalt arbete är det bättre att inte arbeta en minut på det stället. Den möda som krävs för att i efterhand få ut sin lön tar också tid. Räknar du samman den tiden med arbetad tid, blir timlönen för provtiden ändå ganska usel. Det är då bättre att leta ett annat jobb, där du åtminstone får lön.

Även om du ”går bredvid” en redan anställd, ska du självklart ha ersättning för den tid och det arbete du lägger ner i arbetsköparens verksamhet. Anser arbetsköparen att du behöver någon typ av upplärningsperiod eller utbildning gäller samma sak där: Du ska ha lön även då. Eventuellt kan du få acceptera en lägre lön än ordinarie anställda under en sådan period, men kontrollera kollektivavtalet för området. Du ska aldrig acceptera lägre lön än minimilönen för avtalsområdet. Där minimilön inte finns fastslagen, kan du kontrollera vad som är genomsnittslönen för branschen. Då får du en idé om normallönen och hur mycket lägre lön som arbetsköparen föreslår och kan utifrån det ta ställning till om du tycker att det låter rimligt för en upplärningsperiod. Kom ihåg att arbetsköparen drar nytta av din arbetsinsats från första stund. Ingen arbetsköpare tar in dig i verksamheten av barmhärtighet och därför ska du få betalt för allt arbete!

SKRIFTLIGT ANSTÄLLNINGSBEVIS

Oavsett vad ni kommit överens om ska du alltid få skriftlig bekräftelse på vad som gäller för din anställning, inom en månad

från anställningens början. Det gäller alla anställningar som varar minst tre veckor. Du ska självklart begära att få skriftligt direkt, men ”inom en månad” är lagens tidsgräns (LAS § 6c). Har inget visats upp inom den perioden har du goda grunder att hävda en fast anställning om inte situationen uppenbart visar på något annat. Har du inte fått någon annan information, och inte fått skriftligt besked heller, bör du alltså inte börja kräva anställningsbevis efter tre till fyra veckor utan lugnt avvakta till dess månaden löpt ut. Då kan du kräva att få fast anställning. Du stödjer dig på LAS §§ 4 och 6c. Det är alltid bra att ta facket till stöd, men rättigheter som slås fast i LAS tillkommer den anställda som person. Du kan alltså kräva det här även om facket inte skulle vara behjälpliga, eller om du inte hunnit organisera dig än.

Det finns inga krav i LAS på att du måste underteckna ett anställningsavtal. Det innebär att den muntliga överenskommelsen gäller. LAS reglerar arbetsköparens skyldighet att informera om vad som gäller för anställningen. Det kan han göra i ett ensidigt dokument, eller i form av ett avtal.

Oavsett när du får informationen och oavsett om det är i form av ett anställningsbevis eller ett anställningsavtal, kolla uppgifterna! Är det vad ni kommit överens om? Särskilt uppmärksam ska du vara på lön och arbetstid. Alltför många har skrivit under ett anställningsavtal eller låtit bli att reagera på fel i ensidiga anställningsbevis utan att dubbelkolla att uppgifterna verkligen stämmer med det som avtalades vid anställningen. Till exempel kan lönen, om den anges som timlön i stället för månadslön, vara en annan än den ni pratat om. Har du då undertecknat anställningsavtalet anses du ha godtagit en lägre lön än den muntligt avtalade. Det kan låta som hjärnspeken, men händer för ofta för att bara vara misstag. Så läs noga, prata igenom med facket, och se till att det som står är det från början överenskomna, innan du skriver på eller godtar dokumentet.

DISKRIMINERINGSLAGAR

Om du har sökt ett jobb och inte fått det kan det bero på att du diskriminerats. Diskriminering baserad på kön, etnisk härkomst, trosuppfattning, handikapp eller sexuell läggning är inte tillåtet. Från och med 1 januari 2009 återfinns förbuden mot sådan diskriminering i Diskrimineringslagen, med SFS-nummer (2008:567). Den här nya diskrimineringslagen gäller både för arbetsmarknaden och övriga delar av samhället, som till exempel myndigheter och föreningar.

Observera att föreningsrättskränkning, det vill säga diskriminering på grund av facklig tillhörighet, (MBL § 7–9) däremot inte är förbjudet i anställningsskedet, utan först när du väl är anställd.

Misstänker du att du diskriminerats kan du som enskild person, eller i första hand med stöd av ditt fack, stämma arbetsköparen. Du måste visa att anledningen till att du inte fick jobbet sannolikt var att du sållats bort på grund av något av dessa kriterier – kön, etnisk tillhörighet, handikapp eller sexuell läggning. Sedan måste arbetsköparen bevisa att det saknas samband mellan det kriterium du anfört som orsak och det faktum att du inte fick anställningen. Du kan kräva ut information från arbetsköparen om meriterna hos den person som fått tjänsten, för att styrka din sak.

Förbud mot diskriminering av deltids- och visstidsanställda

Sedan 1 juli 2002 finns en särskild lag som ska motverka att personer som anställs i annan form än fast anställning på något sätt diskrimineras i lönehänseende eller genom andra skillnader i anställningsförmåner. Lagen är ännu relativt ny, och rättsligt oprövad. Det finns alltså inte mycket praxis som riskerar att begränsa tillämpningen, utan vi kan slå den i huvudet på arbetsköparen som argument i de flesta osäkra anställningar om personer särbehandlas negativt.



1. INFLATION

Inflation betyder prisstegring, och beror på att efterfrågan är större än utbudet av varor och tjänster. Det finns utrymme att höja priserna och ändå sälja – då kommer företagen också att utnyttja det utrymme för att höja vinsterna. Men samma sak, att det finns ett överskott på efterfrågan, är också drivkraft till tillväxt, att investera i att skapa större utbud. Därför är det ofrånkomligt med inflation i en väl fungerande marknadsekonomi. Det svenska inflationsmålet ligger väl lågt (två till fyra procent). I praktiken har dessutom Riksbanken misslyckats och den senaste tioårsperioden har haft för låg inflation (genomsnitt 1,5 procent). De flesta ekonomer anser att två procents inflation är den nedre smärtgränsen för en fungerande ekonomi. Sverige har alltså en längre period legat under nedre smärtgränsen! Det är inte bra för någon, inte ens kapitalistklassen! Men eftersom inflationsbekämpningen uteslutande har skett på arbetarklassens bekostnad är kapitalistklassen ändå ganska nöjd med sakernas tillstånd, även om utebliven tillväxt är skadligt för deras vinstmöjligheter på längre sikt. Den övre gränsen anses av de flesta ekonomer ligga runt 8–10 procent, så ett inflationsmål på 4–6 procent vore avsevärt mycket sundare för vår ekonomi. Eftersom vi fortfarande har flytande kronkurs skulle en inflation som ligger högre än länder vi handlar med inte skada, eftersom kronkursen skulle kompensera för eventuell inflation som inte kompenserar sig själv genom ökad tillväxt och effektivitet (eftersom tillväxt leder till investeringar leder det också till ökad effektivitet). Sett ur detta perspektiv finns det stort utrymme för en annan arbetsmarknadspolitik, även om den skulle leda till ökad inflation. Dessutom finns skatte- och konkurrensvapnet att ta till som alternativ metod för att dämpa efterfrågan och inflation.



2. INFLATIONS- DÄMPANDE ARBETSLÖSHET

Idén med inflationsdämpande arbetslöshet bygger på att en viss arbetslöshet behövs för att skapa konkurrens om arbetstillfällena och skapa en osäkerhet bland dem som har jobb, så de inte ska kräva för mycket i lön. På det sättet vill man hålla kostnaderna för arbetskraft nere. Så långt fungerar det klockrent. Arbetarnas positioner har pressats tillbaka massivt i Sverige och företagen gör rekordvinster. Motivet är att hålla nere inflationen. För låg arbetslöshet leder till att arbetarna ställer krav som ökar kostnaderna för arbetskraft, lyder resonemanget. Det gör att företagen som kompensation måste höja priserna. Resonemanget är helt falskt. Det handlar om kampen mellan arbetare och kapital, hur stor vinst kapitalet ska kunna göra på arbetarnas och samhällets bekostnad. Även om det inte fanns några vinstmarginaler att ta av är arbetskraftskostnaden bara en del av ett företags kostnader. En höjning av arbetskraftskostnaden leder alltid till en mindre höjning av de totala kostnaderna. Alltså är behovet av pris-höjning mindre än ökningen i arbetskraftskostnad. Dessutom leder ökad arbetskraftskostnad även till att folk har mer pengar vilket i sin tur leder till ökad omsättning och tillväxt. Större omsättning ger mer produkter att sprida de fasta produktionskostnaderna på och minskar därmed prisökningsbehovet ytterligare. Men nu sätter inte företag sina priser efter sina kostnader. De tar ut ett så högt pris de kan utan att det skadar omsättningen. Därför, om efterfrågan växer snabbare än tillväxten blir det underutbud av produkter, vilket ger mindre

konkurrens på marknaden och företagen kan höja priserna, och kommer att höja priserna, för att öka sin vinst. På det sättet fungerar faktiskt arbetslösheten inflationsdämpande - genom att sänka efterfrågan. Dels genom att de arbetslösa har dålig köpkraft men även genom att arbetarnas krav och köpkraft dämpas. Men det finns alternativa sätt att sänka köpkraften. Det går att höja skatterna. Då ges det även utrymme att bevara, och till och med utveckla välfärden. Att bekämpa monopol och oligopol är ett annat sätt att bekämpa inflationen. Men dessa metoder att kontrollera köpkraft och inflation leder inte till att kapitalets position stärks gentemot samhälle och arbetare. Tyvärr är det just det som är drivkraften bakom arbetsmarknadspolitiken – en ren intressepolitik till kapitalets fördel.



KAPITEL 8
FORMER OCH
AVTAL FÖR
ANSTÄLLNING

Om inget annat avtalats, det vill säga om du inte kommit överens med arbetsköparen om annat innan du börjar arbeta, är grundregeln att du är anställd tills vidare. Det är detsamma som fast anställd. Du är då anställd tills du blir uppsagd och en uppsägning kräver vissa kriterier (läs mer i kapitel 16). Det här kan du bara hävda om du samtidigt tror på det själv. Du kan till exempel inte söka ett sommarjobb och hävda att du är fast anställd. Svarar du på en annons om ett vikariat är det också uppenbart att anställningen är något annat än tills vidare. Men det väsentliga är att arbetsköparen har ansvaret för att klargöra anställningsformen.

VIKARIAT

Det är alldeles för vanligt med vikariatsanställningar på dagens arbetsmarknad. Många arbetar som ständig vikarie och hoppar in för alla som är frånvarande. Det är alltid viktigt att du får klart för dig vilken person just du vikarierar för. Du ska inte acceptera att vikariera för flera anställda samtidigt eller att sköta vikariatet på färre timmar än vad den ordinarie personen är anställd på. Om arbetsköparen inte kan ange vem du vikarierar för, kan du hävda att vikariatet är falskt och kräva att domstol slår fast att anställningen skall gälla tills vidare (LAS §§ 4 & 36)

Konvertering av vikariat till fast anställning

Håll dessutom koll på dina vikariat. Från och med 1 januari 2008 ska vikariat omvandlas till fast anställning om du sammanlagt har vikarierat mer än två år under den senaste femårsperioden. Tidigare var maxgränsen tre års vikariat under fem år. Den nya kortare begränsningsperioden gäller bara om det senaste vikariatet påbörjats efter 1 januari 2008. Löper ett vikariat över årsskiftet 07/08 gäller alltså fortfarande treårsgränsen för beräkning av konverteringsrätt. Får du sedan ett nytt vikariat får du däremot ta med vikariatstid före 1 januari 2008 för att samla ihop till två års vikariat, så länge vikariaten håller sig inom ramtiden på fem år. (LAS §5, st 2).

Men du har inte rätt till en specifik anställning, som innefattar det faktiska arbete du utfört, utan enbart en fast anställning i sig, i företaget, kommunen eller vad det nu är. Anställningsgraden blir den som du arbetar på vid konverteringstillfället: Vikarierar du då på 75 procent är det den anställningsgraden du har rätt till. Reglerna för konvertering av tidsbegränsad anställning skiljer sig något från vikariatsreglerna och presenteras separat nedan.

ANSTÄLLNING PÅ VISS TID

Du kan också få erbjudande om arbete på bestämd tid som inte är ett vikariat. Det måste då grunda sig på någon av situationerna i LAS § 5 eller eventuell komplettering i det kollektivavtalet som gäller på arbetsplatsen.

Från och med 1 juli 2007 har antalet former för visstidsanställning begränsats till fyra. Förutom vikariat finns nu enbart säsongsarbete, anställning efter fyllda 67 år samt den nya allmän visstidsanställning (AVA) som ersätter den tidigare floran av visstidsvarianter. Observera att pågående anställningar i någon av de tidigare visstidsformerna inte omvandlades till

allmänna visstidsanställningar 1 juli 2007, utan följer de gamla reglerna under resten av kontraktstiden.

Konvertering av allmän visstidsanställning till fast anställning

Allmän visstidsanställning är inte kopplad till något krav på att arbetsköparen ska motivera en tidsbegränsning av anställningen. Förändringen innebär alltså en uppluckring av anställningsskyddet.

Den begränsning som finns är att om du arbetat på allmänna visstidsanställningar hos samma arbetsköpare under mer än två år under den senaste femårsperioden, ska anställningen konverteras till en fast tjänst. Den fasta tjänsten ska då bestå av den befattning, sysselsättningsgrad och övriga anställningsvillkor som gällde på den senaste allmänna visstidsanställningen du hade. Konverteringen är här alltså närmare knuten till det arbete du utfört, än vad fallet är vid vikariatskonvertering.

Observera att du inte kan tillgodoräkna dig anställningar i någon av de gamla visstidsformerna! Konverteringar av allmänna visstidsanställningar kommer således att börja bli aktuella först i juli 2009.

Konvertering av allmän visstidsanställning ska ske automatiskt. Försöker arbetsköparen avsluta anställningen efter att konvertering skett innebär det alltså att han avskedar dig från en fast anställning. Se vidare i kapitel 16 hur du angriper det.

Tänk också på att en anställning på viss tid normalt inte kan avbrytas i förtid av någon part genom uppsägning. Det kan upplevas som tryggt, men även som ett problem, om du till exempel vill söka ett annat arbete. Se mer i kap 16, ”Sluta jobba”.

Är det några fasta jobb på gång?

Arbetsköparen måste meddela all visstidsanställd personal om de fasta tjänster och provanställningar som planeras tillsättas.

Det är bra för att kunna bevaka sin rätt till förtur (se kapitel 16) och för att man överhuvudtaget ska ha möjlighet att söka sig till mindre osäkra anställningar. Det räcker med exempelvis ett anslag på en anslagstavla, utom när det gäller föräldraledig personal: De ska få personlig information direkt till sig om de begär det (LAS § 6f).

Hur länge har jag viss-tidsjobbat egentligen?

I bland är det svårt att hålla koll på alla sina springvick och in-hopp hos en arbetsköpare. Det bästa är att skriva upp allt för egen del – inklusive anställningsform och inklusive VEM du vikarierar för vid varje vikariat. Från och med 1 juli 2007 kan du också med lagstöd (LAS §6g) begära ut skriftlig information om din sammanlagda anställningstid från arbetsköparen. Du har rätt att få informationen inom tre veckor från din begäran. Arbetsköparen har inte alltid korrekta uppgifter. Begär gärna ut informationen, men jämför den med dina egna noteringar. Fortsätt således anteckna arbetstiden för egen del!

DELTID

Alla anställningar är sannerligen inte på 100 procent! Deltider av olika slag är mer regel än undantag i många servicebranscher såsom vård, handel och restaurang. Arbetar du deltid kan du på vissa premisser ”stämpla upp” till heltid via din a-kassa. Det finns begränsningar i hur man kan göra det, och det ställs krav på att du då också söker heltidsjobb hela tiden. Kolla upp med a-kassan hur det funkar för dig, om du står inför ett deltidsarbete. Jobbar du deltid och vill gå upp i tid, ska du genast meddela arbetsköparen det – skriftligt och gärna med någon slags bekräftande dokumentation på att han mottagit meddelandet. Du har nämligen en lagstadgad förtur att gå upp i tid när tillfälle yppar sig. Deltidare har ”första tjing” (bara omplaceringar på

grund av arbetsbrist går före) på ledigt arbete om det ”är förenligt med verksamheten” att lösa det ökade ”arbetskraftsbehovet” genom ökad sysselsättningsgrad för en deltidsanställd (LAS § 25a). Det är inte alltid som deltidare får sina anställningar förändrade till permanenta heltidsanställningar. Ofta får de erbjudande om att tillfälligt gå upp i tid. Då finns särskilda regler om ”mertid”. Läs mer om det i kap 9 ”Arbetstid”.

BEMANNINGSFÖRETAG

Ett fenomen som tyvärr tycks ha etablerat sig på arbetsmarknaden är anställningar via bemanningsföretag. Bemanningföretagen anställer människor som sedan får arbeta hos deras kunder, det vill säga andra företag, inom så gott som alla branscher. Samma regler gäller för bemanningsföretagen som för andra arbetsköpare. En mängd komplikationer uppstår däremot ofta i den praktiska tillämpningen av arbetsrättsreglerna när du är anställd av bemanningsföretag.

Till exempel är de chefer du arbetar under till vardags egentligen inte dina chefer, utan arbetar för kundföretaget och har därmed heller inga arbetsrättsliga åtaganden gentemot dig, men kan däremot styra och ställa med dig.

För din arbetsmiljö har kundföretaget och bemanningsföretaget ett delat ansvar, men du kan bara kräva förhandling om arbetsmiljön med bemanningsföretaget. Att de sedan skulle slåss för din rätt till bra arbetsmiljö, mot en av sina egna kunder, är ganska naivt att tro.

Arbetsbrist kan också hävdas av bemanningsföretaget om kundföretaget kommer på att de ogillar din uppsyn och inte vill se dig mer. Självklart har bemanningsföretaget omplaceringskyldighet (se vidare kapitel 16), men om kundföretaget är deras enda kund, saknas då uppenbarligen omplaceringsmöjlighet. Vips så har kravet på saklig grund för uppsägning kringgåts.

Den här trepartskonstellationen angriper man lämpligen på flera fronter. Kundföretag kan vara känsliga för dålig pub-

licitet. Flygblad om vilken personalpolitik kundföretaget stöder, eller blockad av kundföretaget kan till exempel fungera som påtryckning för att få bemanningsföretaget att behandla anställda bättre.

SVARTJOBBS OCH PAPPERSLÖSA

Arbetsköpare som ”erbjuder” svart betalning av lönen försöker få det att låta som något ”alla” tjänar på. I realiteten är det bara arbetsköparen som sparar pengar på arrangemanget. Normalt är svart lön lägre än vit lön, med motiveringen att ”du behöver ju inte skatta, utan kan stoppa hela beloppet i fickan”. Framförallt kan arbetsköparen stoppa i fickan det han skulle ha redovisat in som preliminärskatt på lönen (drygt 30 procent) samt även det belopp han skulle ha redovisat in i arbetsgivaravgifter (cirka 35–40 procent).

Vad du själv däremot inte kan stoppa i fickan, utan i stället får vinka adjö till är bland annat pension (svartjobb, som är inofficiella är självklart inte pensionsgrundande) och sjukpenning (samma där).

Vad som är ännu viktigare är att du genom att acceptera att arbeta för en lägre total lönekostnad fungerar som lönedumpare. Genom ditt agerande slår du därmed undan fötterna för dem som kämpar för anständiga vita löner på arbetsmarknaden.

Om man bortser från problematiken att snuva skatteverket på pengar bör ingen rimligen gå med på svart lön som understiger bransch-/kollektivavtalsnivån inklusive skatt och arbetsgivaravgifter. Bara då underviker du att vara lönedepressare.

Har du hamnat i ett svartjobb, kan du dessutom med fackets hjälp alltid kämpa för att det ska omvandlas till vit ersättning: Att lönen ska vara avtalsmässig, att skatt och arbetsgivaravgifter ska redovisas till skatteverket. Sannolikheten att behålla arbetet som vit anställning är naturligtvis inte så stor, om du inte arbetat länge och regelbundet och kan hävda att anställ-

ningen är fast förstås. Det här gäller även om du är papperslös, det vill säga inte har uppehålls- eller arbetstillstånd i landet.

Grundinställningen är såklart att ha full respekt för att behovet av inkomst finns även om staten inte utfärdat behövliga papper till en arbetare. Lika självklart får inte arbetare jobba mot varandras intressen. Slutsatsen kan bara bli att alla arbetare måste solidarisera sig: Papperslösa kräver att få avtalsenlig lön som alla andra och arbetarkollektivet stöttar dem i kraven.

I dagsläget fungerar det inte riktigt så, eftersom majoriteten av LO-förbunden, liksom vänsterpartiet och socialdemokraterna, hävdar att de papperslösa som behandlas illa på arbetsmarknaden i dag får stå ut med detta till dess riksdagen med hjälp av lagstiftning möjliggjort en förändring av deras situation. Syndikalisterna väntar däremot inte, utan stöttar papperslösa medlemmars krav på anständig lön och vita anställningar med hjälp av bland annat blockader av restauranger som anlitat ”svartstädare”. I den kampen har registermetoden (se kapitel 10, ”Lönen”) visat sig mycket gångbar mot arbetsköpare som saknar kollektivavtal.

Oavsett var eller hur vi organiserar oss måste förhållnings sättet vara att en solidarisering och gemensam kamp alltid är bättre än en splittring i vi-och-dom. Organisering är alltid bättre än angiveri och polisanmälan. Vårt gemensamma intresse är att alla anställda ska ha anständiga löner och inte spelas ut mot varandra. Den linjen kan vi driva oavsett vilket fack vi är med i. Vi ska inte tillåta att någon skräms till tystnad för att hon har en inofficiell anställningsform. Vi ska i stället kämpa för att göra alla ”officiella” eftersom ingen människa är illegal.

KAPITEL 9

LÖNEN

VILLKOREN I EN ANSTÄLLNING

Kapitel 9 till 16 handlar om villkoren i en anställning och är till stor del formulerade utifrån individens perspektiv. Anledningen är att de lagar som reglerar området är uppbyggda på det synsättet. Det innebär inte att situationer du hamnar i på arbetsplatsen måste hanteras som ett individuellt problem. Bara arbetsköparen vinner på att individualisera arbetsrätten. För dig finns tvärtom all anledning att diskutera dina problem på jobbet med dina arbetskamrater. Det som inträffat för dig i dag är allmängiltigt för alla arbetskamrater eftersom samma sak kan hända dem. Genom solidarisk gemensam facklig kamp för en arbetskamrat stärker ni er sammanhållning och förbättrar därmed också förutsättningarna för er alla.

VEM BESTÄMMER DIN LÖN?

Lönen är central i våra anställningsförhållanden. Oavsett hur intressant vi kan tycka att arbetet är ställs vi i slutänden inför det faktum att den lön som betalas för vårt arbete är det vi förväntas klara våra levnadsomkostnader på. Vad är då lönen? ”Den lön vi erhåller är det arbetsköparen tycker att vi är värda.” Eller: ”Våra löner består av så stor del av verksamhetens överskott som vi lyckas tillkämpa oss.” Två sätt att se det på, två sätt att löneförhandla.

Under anställningstiden kommer lönen att vara på tapeten vid otaliga tillfällen, inte minst vid den årliga så kallade lönerrevisionen eller löneöversynen. I kollektivavtalen brukar det finnas inskrivet en eller flera tidpunkter per år då lönen ska omförhandlas. I första hand för det avtalslutande fackets medlemmar, men eftersom kollektivavtalet gäller för hela arbetsplatsen, finns ingen grund för arbetsköparen att strunta i en översyn av övrig personal. Däremot kan vi behöva ta initiativet själva till att starta en löneförhandling om vi är med i ett annat fack. Bestämmelsen om kollektivavtalens normerande verkan gäller dock bara delvis i lönediskussionerna. Tidigare gjordes löneöversynerna på de flesta områden upp i centrala förhandlingar (till exempel mellan SAF och LO). Antingen beslutades om ett antal kronors påslag, eller åtminstone en genomsnittlig procentuell ökning för kollektivet på en arbetsplats. Om upplägget är sådant kan vi som inte ingår i den kollektivavtalslutande gruppen hävda likabehandling som

går ut på samma kronpåslag, alternativt minst den genomsnittliga procentuella ökningen. Annars hänvisar vi till medbestämmandelagens paragraf åtta (MBL §8) om föreningsrättskränkning. Men de här typerna av centrala och relativt fasta lönepåslag har blivit allt ovanligare. Så kallad individuell lönesättning tillämpas på fler och fler avtalsområden. Där finns ofta ingen minimiökning, utan en anställd kan få noll kronor i påslag, vilket i ett samhälle med snabb prisökning i praktiken innebär en lönesänkning. Då är ett förhandlingsalternativ att argumentera med individens ”goda egenskaper” för att konkurrera om ”löneutrymmet”. Ett annat alternativ är att försöka få arbetsgruppen att hålla ihop och inte acceptera arbetsköparens godtyckliga individuella lönesättning. Till exempel kan ni kräva att själva i gruppen få fördela de pengar som ”finns” till lönepåslag, vilket i praktiken innebär att ni tillsammans rycker piskan ur chefens näve. Vilket han sällan kommer acceptera. Här får man räkna med att även kollektivavtalsfacket kan göra gemensam sak med arbetsköparen och motarbeta ett sådant upplägg.

Lönesamtal blir också en allt vanligare form för arbetsköparen att meddela de anställdas nya löner. Det är samtal på tu man hand med chefen, vilket oftast mer liknar information än diskussion och det är inte säkert att du får något protokoll från samtalet. Chefens minnesanteckningar, utan justering, brukar ofta vara enda dokumentationen.

Ett lönesamtal har till syfte att tala om för dig hur du värderas av chefen, alltså varför du får den lön du får. Till skillnad från i en löneförhandling sitter du ensam med chefen - det är det normala. Om du tycker att lönesamtalet är meningslöst, förnedrande eller inte ger dig den information du behöver, kan du som är fackligt ansluten alltid begära en löneförhandling! Du behöver aldrig nöja dig med enbart samtal, eftersom lagen ger ditt fack en absolut rätt till förhandling med din arbetsköpare om allt som berör din anställning (MBL § 10). Är ni en sektion på arbetsplatsen kan ni såklart begära löne-

förhandling gemensamt för alla i sektionen för att på så sätt undvika att spelas ut mot varandra. Lönesamtalen kan också sättas i blockad, om du verkligen inte vill medverka i det. Vanliga varselregler gäller (läs mer om dem i kapitel 6).

Ofta är lönesamtalen inte så kontroversiellt i sig, utan kan vara bra att lyssna på för att kunna avgöra om du vill ha en förhandling. Däremot har andra uppgifter börjat tillkomma runt lönesamtalen nu när lönesättningen ska skötas lokalt och helst på arbetsplatsnivå. Till exempel förekommer nu att chefer uppmanar arbetskamrater att betygsätta varandra, i skriftliga formulär. Vi förväntas alltså göra chefens jobb och hacka på varandra, för att själva få mer av kakan. Naturligtvis kan då arbetsuppgiften att betygsätta andra i formulär, sättas i blockad. Men bara om du har strejkrätt. Den som omfattas av fredsplikt genom sin fackliga tillhörighet, eller kvardröjande sådan, om hon bytt fack under löpande avtalsperiod, snuvas på möjligheten att undkomma arbetsuppgiften. Då kan ni i stället prata ihop er och antingen gemensamt ifrågasätta metoden, eller helt enkelt komma överens om att alla genomgående använder samma omdömen. Antingen genom att alla tycker att alla är "okej" på alla sätt eller, om ni vill markera vad ni tycker om formuläret, genom att ösa beröm över alla - bara använda superlativ rakt igenom. Även en korkad chef borde uppfatta den underförstådda kritiken, samtidigt som den är svår att slå ner på. Det viktigaste är att undvika att kritisera arbetskamrater inför cheferna. Det riskerar att splittra upp arbetsplatsen för lång tid framöver. Försök lösa konflikter själva och koppla den inte till lönesättningen. Alla borde ha samma lön egentligen, sedan ligger det i alla arbetskamraters intresse att hjälpas åt för att underlätta arbetet. Om det blir konflikter i arbetsgruppen ska det inte synas i lönekuverten, eftersom det bara gynnar arbetsköparen. Olika lön, eller bestraffning i form av mindre eller rentav utebliven löneökning, motiverar oss inte att lösa konflikter och hjälpas åt. Att lönerna sätts lokalt är en bra princip, så länge vi på arbetsplatsen är sammansvetsade,

och chefen vi ska förhandla mot verkligen har befogenhet att fatta beslut och inte bara förmedlar information, samt att vi har kvar strejkrätten som kampmetod.

KRÄV ATT INGEN HALKAR EFTER

Snedspots är ett begrepp som innebär att någon har en felaktig, oftast för låg, lön i förhållande till övriga på arbetsplatsen. Arbetsköparen kan använda det som argument för att inte höja övrigas lön så mycket, då pengarna inte räcker när snedspots ska rättas till. Det argumentet kan vi aldrig acceptera! I slutändan sätter arbetsköparna lönerna. Det är de som är ansvariga för att ha skapat snedspots från första början och övriga arbetare ska inte behöva betala för sådant. Snedspots ska korrigeras utanför det utrymme för lönepåslag som finns (se vidare nedan om det så kallade löneutrymmet). Men naturligtvis ska de korrigeras. Även här, som i alla lönediskussioner, är sammanhållning bland arbetarna ett viktigt påtryckningsmedel. Eventuellt kan ni vid ett års lönediskussion acceptera en utjämning av lönerna, om det leder till en överenskommelse att arbetarkollektivet får större inflytande på lönesättningen framöver. Men då krävs en tydlig överenskommelse och enighet i kollektivet om att det är ett bra förhandlingsresultat. Dessutom krävs såklart att vi bevakar att arbetsköparen följer överenskommelsen nästkommande år. Generellt är lönediskussioner intressetvister. De utmynnar i en överenskommelse eller en tvist (oenighet) med konfliktåtgärder som strejk eller blockad. Frågan om lönesättning kan bara drivas rättsligt genom stämning om vi anser att den är en föreningsrättskränkning eller annan typ av i lag förbjuden diskriminering som grund, det vill säga att lönen sätts olika beroende på facklig tillhörighet, eller att någon eller några särbehandlas på grund av kön, etnisk härkomst, funktionshinder, sexuell läggning eller detids-/visstidsantällning.

LÖNEUTRYMMET

Att det skulle finnas ett fastslaget ”utrymme” för löneökningar på arbetsmarknaden är en seglivad myt, som både LO och Svenskt Näringsliv ivrigt upprätthåller i det heliga samförståndets namn. I praktiken går fastställandet av löneutrymme till så att statens Konjunkturinstitut gör en analys av hur stor löneökning samhället ”klarar”. Då har man givetvis först vikt X antal kronor för ”rimlig” vinst till företagen. Det vore intressant att vända på resonemanget och först slå fast vad som är en rimlig lön och sedan analysera hur mycket företagsvinster samhällsekonomin klarar.

En annan myt är att det leder till ökad arbetslöshet då löneutrymme överskrids – eller mer positivt formulerat: Ansvarsfulla arbetare som inte kräver för stor del av kakan, möjliggör ökad sysselsättning, det vill säga minskad arbetslöshet. Det här stämmer emellertid inte. Möjligen kan pressade löner leda till viss nyanställning på kort sikt. Men vi måste inse att det i slutändan är företagets ambition att producera så mycket som möjligt till så låg kostnad som möjligt som styr. Företagen styrs inte av samhällsansvar, utan av ägarnas vinstintresse. Pressade löner leder i längden till just låga löner samt ännu mer nedskärningar i antalet anställda så snart det är möjligt för företagen att genomföra.

Den tredje myten i sammanhanget är att återhållsamhet inom ett kollektivavtalsområde skulle gynna andras avtalsområde. Till exempel att den mansdominerade industrin skulle vara tvungen att ”avstå löneutrymme” för att den kommunala sektorn skulle kunna få upp ”kvinfolönerna”. Naturligtvis går det bra att höja alla löner. Det är bara kapitalets vinst som får stryka på foten då. Något löneutrymme hugget i sten finns alltså inte. I slutändan finns bara kampen om profiten och frågan om den ska gå till vinster eller löner?

I den offentliga sektorn, som nuförtiden ofta helt felaktigt diskuteras i vinsttermer, ställs frågan i stället lämpligen: Vil-

ka områden ska prioriteras när man fördelar skattepengarna, byråkrati eller verksamhet? Och följdfrågan i privatiseringens tidevarv: Är det överhuvudtaget acceptabelt att dela ut skattepengar som vinst till privata entreprenörer?

MINIMILÖNER

Svensk rätt har inga lagstadgade minimilöner på det sätt som vissa andra europeiska länder har. Däremot finns minimilöner i vissa kollektivavtal. Skulle arbetsköparen gå under dessa avtalade minimilöner, kan du som inte är med i det kollektivavtalslutande facket påpeka för det facket att arbetsköparen bryter mot avtalet med dem, så får de vidta eventuella åtgärder. Dessutom kan du hävda att eftersom kollektivavtalets regler ingår som del i ditt individuella anställningsavtal, har arbetsköparen brutit mot det. Då kan vi stämma arbetsköparen för brott mot det individuella anställningsavtalet. Arbetsdomstolen (AD) kan då slå fast att arbetsköparen ska rätta sig efter kollektivavtalet, men vi kan inte få ut något skadestånd för brottet eftersom domstolen i en dom har fastslagit ett sådant brott inte är skadestandsgrundande (AD 76/135).

LÖNEDUMPNING – LAVALMÅLET

En arbetskonflikt som fått mycket uppmärksamhet de senaste åren är det så kallade Laval-målet, även benämnt Vaxholm-målet. Det handlade om ett lettiskt företag – Laval un Partneri Ltd – som via sitt dotterbolag L&P Baltic Bygg AB skulle utföra en byggentreprenad i Vaxholm. Arbetarna var lettiska och gick under ett lettiskt kollektivavtal med avsevärt lägre löner än de gängse på svensk byggarbetsmarknad. De svenska facken Byggnads och Elektrikerförbundet satte då Laval i blockad och krävde att företaget tecknade avtal med Byggnads och Elektrikerförbundet. Blockaden resulterade i att arbetet avstannade, dotterbolaget L&P Baltic Bygg AB gick i konkurs

och entreprenaden utfördes i slutänden av ett svenskt företag. Moderbolaget Laval un Partneri Ltd drev då, med bistånd av Svenskt Näringsliv, frågan om det här var otillåtna stridsåtgärder till Arbetsdomstolen. AD i vände sig sin tur till EG-domstolen för utlåtande om stridsåtgärdernas laglighet i förhållande till EG-rätten om likabehandling och fri rörlighet. EG-domstolens dom, som kom 18 december 2007 (mål C-341/05), slår fast att så länge ett företag från annat EU-land håller sig över en i värdlandet fastslagen minimilön, kan ett inhemskt fack inte med lagstöd konflikta om högre löner än så. Finns inga minimilöner fastslagna i vare sig lag eller kollektivavtal, tycks EG-domstolen mena att det inte finns något att kräva alls i lönehänseende.

Det här öppnar således för lönedumpning via utländska företag. Dels kommer utländska entreprenörer undan med att betala sina anställda minimilöner där sådana finns, dels kan de betala precis vilka löner de vill om minimigränser eller tydligt fastslagna lönenivåer helt saknas. Fackliga konflikter för att motverka detta är inte lagliga.

I dagsläget har en svensk enmansutredning tillsatts (utredare är Medlingsinstitutets generaldirektör Claes Stråth) som i december 2008 ska lägga fram förslag på hur svensk arbetsrätt bör modifieras för att motverka de ökade möjligheter till lönedumpning som den här domen medför.

Lavalmålet är ännu inte slutligt avgjort i svenska AD, men att AD skulle avvika från EG-domstolens syn på något radikalt sätt är inte troligt. Huvudfrågan som kvarstår tycks främst vara huruvida Byggnads och Elektrikerförbundet kan bli skadeståndsskyldiga för den olagliga stridsåtgärden eller inte. För skadeståndsskyldighet enligt MBL krävs att part varit vållande till skadan, vilket tidigare tolkats så att part inte blir skadeståndsskyldig om den haft fog för sin (förlorande) uppfattning. Eftersom rättsläget här uppenbart var oklart (inte ens AD kunde ju fastställa rättsläget utan assistans från EG-domstolen) bör facken ha en möjlighet att slippa undan

skadestånd. Målet (A268/04) behandlas i skrivande stund av AD genom skriftväxling mellan parterna. AD avgör när denna skriftväxling ska anses avslutad och först därefter kan målet avgöras. Således vet vi ännu inte när domen kommer att falla.

Problematiken avseende lönedumpning via utländska entreprenörer kvarstår dock. Om den svenska lösningen blir att införa minimilöner på hela arbetsmarknaden, via lag eller kollektivavtal, är risken uppenbar att även svenska företag i allt större utsträckning lägger sig på en sådan miniminivå, vilket naturligtvis fungerar som lönedämpande eller dumpande på arbetsmarknaden. Det rimligaste sättet att bemöta det här problemet vore naturligtvis genom ett europeiskt fackligt samarbete. Ett register på europeisk eller internationell nivå (se nedan om registermetoden) vore effektivt, men är knappast realistiskt att vänta sig i dagsläget. LO-facken tycks tyvärr, men inte förvånande, förlita sig på en nationell lösning med riksdagens hjälp.

METODER FÖR LÖNEKAMP

Trots att den gängse vägen att gå är att förhandla om lönen först och sedan varsla om konflikt om vi inte kan uppnå våra krav, kan vi också göra tvärtom. Särskilt om vi vet att motparten kommer att prata en massa strunt och beklaga att han inte "kan" ge mer i lön, kan det vara en fördel att lägga ett strejkvarsel före löneförhandlingen. Lämpligen så att strejken bryter ut direkt efter förhandlingen, om inte ett godtagbart resultat uppnåtts. Strategin kan reta upp arbetsköparen men det kan lika gärna få honom mer förhandlingsvillig.

Arbetsköparen är, precis såsom tidigare nämnts, skyldig att förhandla enligt tionde paragrafen i medbestämmandelagen. Som alltid vet ni bäst själva vilka metoder som är gångbara på er egen arbetsplats.

Strejk

Den vanligaste lönekampmetoden är alltså strejken, det vill säga arbetsnedläggelse helt eller delvis som påtryckning för att erhålla de lönepåslag vi kräver. Om vi har bra sammanhållning och är i majoritet på arbetsplatsen, har trygga anställningar och står fria från fredsplikten så fungerar strejk bra som metod. Men nu ser ju oftast situationen ut på andra sätt.

Registret

En nygamal metod som börjat tillämpas igen, är det syndikalistiska registret. Det går ut på att gå längre än att ställa krav på lönenivå. I och med registermetoden gör vi även anspråk på rätten att leda och fördela arbetet! Det åstadkoms genom en stark solidaritet mellan arbetarna i en bransch, samt genom att registrera arbetsköparna och ta över rätten att anvisa dem vilka de ska anställa, utse vilka som ska agera arbetsledare och att tala om till vilket pris de får köpa vår arbetskraft.

Det här är en metod som fungerar bra i branscher med många tillfälliga anställningar, eftersom frekvent behov av ”nyanställningar” ger bra möjlighet att också strypa tillförseln på arbetskraft om lönekraven inte tillgodoses. En förutsättning är att vi som arbetar i branschen hittar varandra, pratar ihop oss, organiserar ”arbetsförmedlingen” kollektivt så att alla omfattas, sätter upp egna regler för i vilken turordning olika arbetare ska få arbete samt för vilken ersättning vi accepterar att utföra arbetet. Dessutom krävs naturligtvis en punktmarkering av arbetsköparna, så att de inte försöker ta in andra arbetare till lägre ersättning. Om vi organiserar en sammansvetsad, solidarisk och kampvillig grupp arbetare, kan vi utan tvekan lyckas bra med registermetoden. Det har nu gjorts bland papperslösa i restaurangbranschen och varför inte försöka bland kommunens timvikarier?

Registret fungerar även på arbetsplatser där omsättningen

på anställda är låg, under förutsättning att personalen håller ihop, och inte motarbetas av eventuellt kollektivavtalslutande fack. Det beror på arbetarkollektivets solidaritet hur mycket vi har att säga till om på arbetsplatserna.

Historiskt organiserades registret så att arbetarna utsåg registerförare och statistikförare, som ”räknade på arbetet” och konstaterade hur stor profiten på en verksamhet blev, vilket gav indikation på vilket pris man skulle kräva för att utföra arbetet.

I dagsläget, med kollektivavtalsreglering av lönerna i de flesta branscher, måste primärmålet vara att registret **aldrig** lägger sig på en lägre nivå än gällande kollektivavtal. Skulle man vid uträkning av profiten på verksamheten komma fram till att den inte räcker för löner på kollektivavtalsnivå, ja, då ska verksamheten inte bedrivas alls! Sedan är statistikinsamling naturligtvis fortfarande ett instrument för att konstatera **hur högt över** nivåerna vi ska sätta priset på arbetet. Se vidare om registret i faktarutorna nedan. Mer om stridsåtgärder allmänt, beskrivs i kapitlen 3 och 6.

SKADESTÅNDSAVDRAG PÅ LÖN

Arbetsköparen har inte rätt att låta bli att betala din lön på eget bevåg! Har du arbetat har du också rätt att få lön för arbetet. Anser arbetsköparen att han har en motfordran på dig kan han bara dra av en del av den innan han betalar ut lönen till dig. Det här regleras i lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt, allmänt kallad kvittningslagen. Huvudregeln är att du själv uttryckligen måste godkänna kvittningen. Vissa centrala kollektivavtal medger utökad kvittningsrätt, så du måste, som alltid, även kolla upp avtalets innehåll. Arbetsköparen kan bara dra en motfordran från din lön om:

- * Fordran är ”klar och förfallen”, det vill säga att ni är helt överens om att du är skyldig beloppet och beloppet har en direkt koppling till din anställning.

- * Fordran har uppstått antingen med ett villkor om att den ska få kvittas mot lön, eller har orsakats av att du blivit ersättningsskyldig för skada som du uppsåtligen orsakat i anställningen (§ 3, st. 1).
- * Arbetsköparen inte kvittar sin fordran mot kostnadsersättningar – det vill säga belopp du lagt ut i tjänsten – utan bara mot lön (§ 3, st. 2).
- * Du får tillräckligt med pengar kvar för din och din familjs försörjning (8 § 4).

I den här lagen anges också att skatteavdrag och utmätning via kronofogdemyndigheten går före arbetsköparens eventuella fordran (§§ 5–7). En ganska utbredd myt är att semesterlönen är särskilt fredad och inte får röras av arbetsköparen. Tyvärr är det just en myt. För semesterlön gäller samma regler för (och emot) kvittning som för all annan lön. Olovlig kvittning från arbetsköparen ger dig rätt till skadestånd, såväl ekonomiskt som ideellt (§ 8). Förutom lagen om kvittning i lön, slår medbestämmandelagen fast att arbetsköparen i samband med stridsåtgärder inte får innehålla lön som du redan har tjänat in (MBL § 41a). Det ses som en olovlig stridsåtgärd.



KORT FÖRKLARING AV REGISTERMETODEN!

Detta är en kortfattad manual för hur det går till. Styrkeförhållandena och sammanhållningen avgör om detta lyckas eller inte. Registret har i denna form praktiserats på hundratals arbetsplatser i Sverige.

1. Facket fastställer priset på arbetet.
2. Arbetsköparen accepterar priset.
3. Facket förser arbetsköparen med arbetskraft, så att arbetsköparen berövas sin rätt att själv anställa och avskeda.
4. De som tar anställning genom Registret utser själva sina arbetsledare och berövar därigenom arbetsköparen dennes rätt att leda och fördela arbetet.
5. Om arbetsköparen inte accepterar de villkor som facket satt, undanhåller vi honom arbetskraft genom avfolkning och/eller blockad. Antingen utförs arbetet till det pris som facket bestämt och av de arbetare som facket utsett, eller inte alls. Några förhandlingar om pris eller val av arbetare existerar inte.



OM REGISTERKAMPEN FÖRR

Register kan kort och gott betecknas som ett medel för kontroll på arbetsplatserna, både vad det gäller löner och arbetsförhållanden samt förmedling av arbetskraften.

Idén till registret kan spåras till en konferens i Gävle 1913 där SAC-anslutna anläggningsarbetare diskuterade ett nytt medel för att "avskaffa den rådande konkurrensen" mellan arbetare och fastställa en prislista för arbetet som ingen skulle gå under. Från 1913 kom registret att tillämpas och utvecklas inom flera olika branscher fram till den sista registerstriden i grusgroparna på Munsö, som är en del av Ekerö utanför Stockholm, 1954.

PRISLISTAN OCH REGISTERSTATISTIKEN

Facket utsåg en registerförare som hade hand om statistiken. På varje arbetsplats valde man ett antal statistikförare som utgjorde registerkommitté. Dessa stod i direkt förbindelse med facket och registerföraren. Statistikförarna hade till uppgift att föra statistik över allt utfört arbete på arbetsplatsen. De förde protokoll över all statistik, som sedan rapporterades till en central instans inom SAC, till exempel Byggnadsdepartementet. På så vis kunde man upprätta prislister och se till att ingen gick under det lägsta fastställda priset. Detta fastställda pris ändrades hela tiden, så fort ett nytt



högre pris hade satts på en arbetsplats. På detta sätt lyckades man upprätthålla lönenivåer som låg 15–20 procent högre än LO:s motsvarande kollektivavtal.

ARBETSFÖRMEDLINGEN


I facket utsågs en arbetsförmedlare som hade till uppgift att förmedla arbete. Detta för att facket skulle ha kontroll över nyanställningar med mera.

Till skillnad mot tidsbundna avtal syftade registret till en mer offensiv kamp mot själva kapitalismen. Med registermetoden fanns det möjligheter till vidareutveckling av den dagliga kampen för bättre arbets- och lönevillkor. Med ett fungerande register kunde man stärka organisationens inflytande och kontroll på arbetsplatsen. Genom att arbetarna själva förmedlade arbete hade man möjlighet att sätta ökad press på arbetsköparna.

När registrets arbetsförmedling var fullt utbyggd och fullt använd skulle de som var arbetslösa anmäla sig till registret. Samtidigt gick man förbi den statliga arbetsförmedlingen, som bara var, och är, en styrinrättning i kapitalets tjänst. I stället kontrollerade arbetarna själva sin egen vara – arbetskraften - och sålde sig till högsta pris.

Det fanns klausuler i registerstadgarna, som var till för att skydda arbetarna emot arbetsköparnas svartlistning av stridbara arbetare. SAF förde som bekant statistik över dem som deltog i strejker och annat. De arbetare som enligt deras tyckande var ledarpersoner i en konflikt, svartlistades i första hand. Men då hade registret till uppgift att bekämpa svartlistningarna. Den som hade deltagit i en konflikt och blivit prick-





ad skulle ha arbete före alla andra som stod på registret. Därefter kom de som hade gått arbetslösa den längsta tiden.

Där registret fungerade fullt ut förmedlades alla arbeten genom denna metod. Arbetsköparna var tvungna att alltid anmäla sig till registret när de behövde arbetskraft. Vi hade namn, yrke och så vidare på alla arbetssökande uppställda i turordning i en matrikel. Det var bara att se efter i matrikeln vem som gått arbetslös längsta tiden. Sedan var det bara att sätta honom på ett visst arbete till ett så högt pris som möjligt.

PRODUKTIONSSTATISTIK

Om det gavs möjligheter till det, fördes också produktionsstatistik. Man förde statistik över vad det kostade i arbetskraft och förbrukning av material på arbetsplatserna, för att framställa den färdiga varan. Kunde man följa den utvecklingen, vad arbetsköparen la ner av sitt mervärde, så kunde man också räkna ut vad han tog i profit. Kunde man följa det, då var man också på det klara med hur mycket arbetaren blev bestulen – hur mycket arbetaren fick lämna ifrån sig till arbetsköparen.

Man hade även en viss kontroll över själva arbetsprocessen när det skulle ske inskränkningar på arbetet. Statistikförarna på varje arbetsplats hade till uppgift att kontrollera alla förändringar som skedde i arbetsprocessen. I den processen skulle man avläsa och lämna rapport på alla de förändringar som företaget vidtog, hur det påverkade löner och arbetsförhållanden. Dessa observationer skulle då läggas till grund vid underhandling med arbetsköparna.

KAPITEL 10
ARBETS-
TIDER

Arbetstiderna på svensk arbetsmarknad regleras i stor utsträckning av kollektivavtalen. Men det finns en Arbetstidslag (1982:673), nedan förkortad ATL, som anger grunderna för arbetstidsuttaget.

Arbetsmiljöverket är den myndighet som ska kontrollera att lagen efterlevs (ATL § 20). I ATL slås fast att ordinarie arbetstid får vara högst 40 timmar per vecka (ATL § 5). I vissa fall kan det vara ett genomsnitt på 40 timmar per vecka. Arbetstid inklusive jourtid får uppgå till i genomsnitt max 48 timmar per vecka. I båda fallen räknas genomsnittet på en period om fyra veckor. Åtta timmars arbetsdag finns alltså inte generellt reglerat i lag! Endast när det handlar om nattarbetare pratar lagen om genomsnittlig arbetstid per dygn (ATL § 13a).

ÖVERTID

Eventuellt övertidsuttag regleras också här (ATL § 8). Först och främst slås fast att övertid får tas ut ”när det finns särskilt behov av ökad arbetstid”. Det vill säga att lagstiftaren menar att övertid inte ska användas kontinuerligt för att man ska hinna sköta det ordinarie arbetet, utan enbart då särskilt behov finns. Maximiuuttaget är 48 timmar övertid under fyra veckor, alternativt 50 timmar övertid under en månad, samt en totalgräns på 200 timmar per år och arbetstagare. Dock kan ytterligare övertid få tas ut efter överenskommelse med facket. Då måste arbetsköparen alltså begära sådant medgivande av det kollektivavtalslutande facket (ATL § 3). Motsätter sig facket

ytterligare övertidsuttag, kan i slutändan Arbetsmiljöverket ge dispens för upp till 150 timmars ytterligare övertid per år och arbetstagare (ATL § 19).

Som enskilda anställda har ni också möjlighet att påverka er övertid. Ni är inte skyldiga att arbeta över om ni har godtagbara skäl att låta bli, som till exempel att begäran om övertid kommer för sent eller att ni inte har möjlighet att ordna alternativ hämtning på dagis och liknande.

Möjligheterna att avslå övertidsförfrågan regleras i kollektivavtalen. Till exempel förutsätter Byggnadsavtalet att du själv har kommit överens med arbetsköparen om övertid, du kan inte tvingas till den (om den inte är kortvarig och tillfällig, eller en vägran skulle innebära fara för person eller egendom). Andra avtal kan slå fast en senaste tid i förväg då övertiden måste beordras.

Saknas reglering i ert avtal, eller ser ni att övertiden används som ständigt komplement på arbetsplatsen, eller om ni på annat sätt inte vill acceptera övertid finns ytterligare en väg. Ni som inte har fredsplikt kan sätta övertid i blockad. Ni måste följa vanlig varseltid och arbetskamraterna som har fredsplikt kan neka att utföra arbetet i ert ställe. Ni måste också ange grunden för konfliktåtgärden – vilket då blir ert ställningstagande att övertidsuttag används felaktigt i verksamheten.

MERTID

Om du inte är anställd på heltid (100 procent) men ändå arbetar mer än procentsatsen i ditt anställningsavtal, kallas den extra arbetstiden inte övertid, utan allt upp till 100 procent kallas ”mertid”. Mertid hanteras av lagen på ungefär samma sätt som övertid, maxuttag är 200 timmar per år, det finns dock inget maxuttag per fyraveckorsperiod eller månad (ATL § 10). I vissa kollektivavtal gäller samma princip för övertid och mertid - det berättigar till en högre lön än den vanliga. Det är en fullständig rimlig regel eftersom arbetsköparen annars utan

extra kostnad kan hålla sig med en arbetskraftsreserv som kan gå upp i tid när arbetsköparen missat i planeringen och snabbt behöver arbetstimmar utförda. Tyvärr är, än så länge, inte det synsättet etablerat på alla avtalsområden. Det är i så fall en fråga att ta upp i arbetsgruppen. Vi ska inte gå på mindre än 100 procent tjänstgöringsgrad och sedan vara tacksamma för att vi får ”full tid” en månad! Vi ska inse vårt värde.

Läs i kapitel 8, under rubriken ”Deltid” om hur du som är ”deltidare” kan kräva högre sysselsättningsgrad med lagstöd.

ANTECKNINGAR

Arbetsköparen är skyldig att föra anteckningar över de anställdas eventuella mer- och/eller övertidsuttag, så att det hela tiden finns dokumenterat. Se till att du själv och dina arbetskamrater också skriver upp all sådan tid för egen del, så att det går att kontrollera att arbetsköparens uppgifter är korrekta! Ni har rätt att själva göra sådana kontroller, det vill säga läsa arbetsköparens anteckningar (ATL § 11). Sköter inte arbetsköparen det här blir han skyldig att betala böter (ATL § 24, punkt 1). Tänk på att anteckningarna om uttaget av mer- och övertid är ett bra underlag i diskussionen om arbetsbörda, arbetsmiljö, behovet av fler anställda och annat.

ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID OCH ÖVERTID

Arbetstidslagen reglerar inte i någon mån ersättningen för vare sig obekväm arbetstid (så kallat OB-tillägg) eller för övertid. All eventuell kompensation för obekväm arbetstid respektive övertid regleras av gällande kollektivavtal. Ersättningsnivåer och regler för uttag av exempelvis kompensationsledighet varierar också mycket mellan olika avtalsområden. Skulle du arbeta på en arbetsplats där inget kollektivavtal slutits, ska du hävda att det kollektivavtal som används i branschen i fråga ska til-

lämpas även på din arbetsplats vad gäller sådana ersättningar! Det får anses vara en etablerad sedvänja för branschen.

Låt aldrig ersättningen för övertid, mertid eller obekvämlig arbetstid bli det argument som får er att tycka att er lön ligger på en acceptabel nivå. Det är fel sätt att resonera. Grundlönen för arbetet ska i sig ligga på en nivå som går att leva på. Ingen arbetare ska gå med på att arbeta dagtid, åtta timmar per dag och få så lite i lön att normala levnadsomkostnader blir svåra att täcka. Alla tillägg får ni för att ni går med på att arbeta just extra mycket eller på mer krävande tider, det är kompensation för den extra arbetsinsatsen och den ska ni inte tvingas till för att överhuvudtaget överleva! Dessutom är mertidsuttag en indikation på att högre tjänstgöringsgrad vore berättigad och övertidsuttag en indikation på att mer folk behövs. Att gå in för att jobba över mycket för att tjäna mer är med andra ord kontraproduktivt. Högre grundlön är kravet som ni hellre bör ställa. Var aldrig tacksam för att ni får tillägg alltså, ni har gjort er förtjänta av dem.

DYGNSVILA, VECKOVILA

I ATL anges att alla har rätt till en dygnsvila på minst elva timmar. Vidare sägs att dygnsvilan ska omfatta tiden mellan klockan 24 och klockan 05 (ATL § 13). De klockslagen gäller naturligtvis inte alla arbetsplatser! Avsteg görs regelmässigt i centrala kollektivavtal i de branscher som tillämpar nattarbete. I lokala kollektivavtal får sådana avsteg bara göras för kortare tid: Upp till en månad (ATL § 3, st 1 & 2).

Lagstiftaren slår ganska klart fast att nattarbete kan medges så snart det behövs (ATL § 13, st 2) men det måste alltså stämmas av mellan parterna. Dessutom måste arbetspassen begränsas till åtta timmar per 24-timmars period – normalt som ett genomsnitt under en fyramånadersperiod. För vissa typer av nattarbete finns en absolut gräns på max åtta timmars arbete per arbetspass.

När man beräknar dygnsarbetstiden för nattarbete ska man självklart räkna med veckovila (se nedan samt ATL § 13a). Viss framförhållning krävs också – minst två veckor i förväg ska man normalt få kännedom om förändrade arbetstider (ATL § 12). Det gäller alla schemaändringar, inte bara övergång till nattarbete.

Veckovila regleras i ATL § 14. Den ska vara minst 36 timmar i sträck per sjudagarsperiod och ska företrädesvis förläggas till veckoslutet. Centrala kollektivavtal gör i många branscher avsteg från det här, vilket alltså är tillåtet (ATL § 3, st 1). En del av de här nämnda reglerna har införts i juli 2005 för att svensk lag ska överensstämma bättre med EU:s direktiv 93/104/EG. Det fanns tidigare en respit för kollektivavtalsparterna att anpassa sina avtal till reglerna, men från och med 1 januari 2007 gäller de beskrivna reglerna fullt ut i alla branscher.

RASTER, MÅLTIDS- UPPEHÅLL OCH PAUSER

Under en arbetsdag ska man inte behöva arbeta mer än fem timmar i sträck utan en rast. Rast i lagens mening är sådan tid då man inte behöver stanna kvar på arbetsplatsen. Rast är inte arbetstid!

Den vanligast förekommande rasten är lunchen. Då har du inte betalt och arbetsköparen har inte att göra med vad du gör, du kan till exempel utan problem utträta privata ärenden utanför arbetsplatsen under den tiden. Du kan ägna dig åt fackligt arbete i form av flygbladsutdelning på stan, torgmöte, demonstration eller vad som helst utan att arbetsköparen ska lägga sig i det. Det innebär att lunchen är ett utmärkt tillfälle att agitera. Det är oftast lättare att samla arbetskamraterna då än vid arbetsdagens slut då alla vill hem så fort som möjligt. Dock kan arbetsköparen ha synpunkter på vad du gör om du stannar kvar inne på arbetsplatsen under tiden. Det finns till exempel ingen laglig rätt att ställa upp ett informationsbord för din fackförening inne på ar-

betsköparens område (men låt det inte hindra er från att testa). Finns det lunchrum kan arbetsköparen däremot inte hindra er från att sitta och diskutera fackliga frågor där medan ni äter!

På vissa arbetsplatser har lunchrasten ersatts av ett så kallat måltidsuppehåll (ATL § 16). Då är ni skyldiga att vara kvar på arbetsplatsen och äta, till exempel för att kunna bemanna en larmtelefon kontinuerligt. Arbetsköparen måste då se till att ni verkligen kan äta på arbetsplatsen. Ni bör då ha tillgång till matplats, micro eller värmeskåp. Eftersom ni är skyldiga att stanna på arbetsplatsen, är det här måltidsuppehållet arbets-tid! Inget avdrag ska göras, oavsett om ni i praktiken faktiskt får sitta ”i fred” och äta utan att störas av arbetsuppgifter. Vik-tigt således att slå fast om lunchrast eller måltidsuppehåll til-lämpas på arbetsplatsen.

Utöver rast efter högst fem timmars arbete, ska ni kunna ta paus från arbetet i den utsträckning som behövs (ATL § 17). En paus i lagens mening är kortare vila som räknas in i arbets-tiden. Under en paus får ni inte lämna arbetsplatsen. Om ar-betets karaktär kräver det, kan pauserna schemaläggas. Till ex-empel om man arbetar i ett lag vid en maskin, och maskinen måste stannas då ni tar paus. Likaså är det på väldigt många håll en inarbetad rutin att gemensamt ta ”kafferast” (som alltså inte är en ”rast” i lagens bemärkelse, utan en ”paus”). Men grundregeln är alltså att varje anställd själv ska kunna välja när paus förläggs, och de inarbetade kafferasterna kan knappast vara något du är skyldig att inordna dig under (däremot paus då maskinen stannas enligt första exemplet). Gemensamma raster eller pauser ska inte underskattas. Sådana finns det alltid en vits med att kräva. Officiellt, och helt berättigat, hänvisar vi till arbetsmiljöaspekten. Den psykosociala arbetsmiljön och samordningen av arbetet förbättras avgjort om vi kan prata med våra arbetskamrater under raster och pauser. Dessutom blir de gemensamma rasterna en naturlig plats för att diskutera missförhållanden, förändringar och metoderna vi kan använda för att nå dit vi vill i olika situationer på vår arbetsplats.

ÄNDRADE SCHEMAN

Du har normalt rätt till besked minst två veckor i förväg då arbetsköparen på något sätt ändrar på arbetstiderna (ATL § 12). Ett centralt kollektivavtal kan göra avsteg från det här, och sådana avsteg omfattar då även de anställda som inte är medlemmar i kollektivavtalsslutande fack (ATL § 3, st 3). Men är du med i annat fack kan du alltid begära förhandling om de ändrade arbetstiderna om du tycker att något bör diskuteras. Om ändringen enbart berör dig (och eventuella andra medlemmar i samma fack som du) är arbetsköparen skyldig att själv begära förhandling enligt MBL § 13 vid ”viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena...” vilket förändrade arbetstider ofta kan anses vara.

HUR PROTESTERA?

Tycker ni att era nuvarande eller aviserade arbetstider är oacceptabla, begär ni alltså förhandling om saken. Restid, kommunikationer, dagstider med mera är bra argument för att inte ändra en fungerande arbetstid. Vidhåller arbetsköparen sitt krav på förändring går det att vidta stridsåtgärd. Dels genom till exempel arbetsnedläggelse (strejk), för att lägga tyngd bakom krav på att ändra/återställa arbetstiden. Dels genom att exempelvis strejka första timmen varje dag om arbetsdagens starttid inte är acceptabel för er, eller genom att sätta allt arbete efter ett visst klockslag i blockad, om ni tycker senarelagt arbete är problemet. Var medvetna om att stridsåtgärden påverkar er ekonomi: Under stridsåtgärdstiden (första timmen, respektive all tid efter ett visst klockslag i förslagen ovan) har ni inte rätt till lön, utan erhåller stridsunderstöd från er fackförening. (Se mer om stridsåtgärder i kapitlen 3 och 6 ovan.) Se alltså till att stridsåtgärden är förankrad i er fackförening och att ekonomiska möjligheter att täcka del av ert lönebortfall verkligen finns (alternativt att ni alla är införståd-

da med konsekvenserna i form av mindre pengar i plånboken). Det här kan bli långdragna stridsåtgärder. Diskutera därför ordentligt igenom hur länge, till vilket pris och för vilket resultat ni är beredda att kämpa.

MINDERÅRIGA

För minderåriga finns ytterligare regler att följa. Utgångspunkten är Arbetsmiljölagens femte kapitel om det särskilda skyddsbehovet för personer som inte fyllt 18 år. Arbetsmiljöverket har sedan utfärdat kompletterande föreskrifter om ramar för minderårigas arbetstid och arbetsförhållanden. De heter AFS 1996:1 samt särskilt vad gäller ensamarbete AFS 1982:3. Kort kan nämnas att nattarbete inte tillåts för minderåriga. I övrigt hänvisas till föreskrifternas text.



KAPITEL 11

HÄLSA

SJUKREGLER

Att vara hemma från jobbet för att man är sjuk kan tyckas vara en självklar rättighet, men även den är kringgärdad av regler för när du har rätt till lön under sjukfrånvaron. Har du inte rätt till sjuklön eller sjukpenning från försäkringskassan räknas inte frånvaron som lovlig, det vill säga du anses inte vara sjuk och frånvaron kan då vara grund för uppsägning. Reglerna om det här finns i Lag (1991:1047) om sjuklön (SjuklöneL). Grundregeln är att du har rätt till sjuklön (från arbetsköparen) under de första två veckorna av en sjukfrånvaro, samt därefter rätt till sjukpenning från försäkringskassan.

Naturligtvis finns förbehåll. Du måste sjukanmäla dig och även lämna ett skriftligt intyg på att du har varit sjuk. Fast kravet på skriftligt intyg håller olika arbetsköpare olika hårt på och kollektivavtal kan modifiera den regeln. Om inte avtal eller praxis på arbetsplatsen säger annat är du skyldig att lämna en skriftlig försäkran. Du ska anmäla dig första sjukdagen om du inte har varit förhindrad att göra det (§ 8). Första sjukdag är också karensdag, vilket betyder att du inte får någon lön för den dagen.

Sjuklönen är 80 procent av lönen men det här regleras ofta i kollektivavtalet så att bara grundlönen är beräkningsgrund för sjuklönen. Tillägget för obekväm arbetstid som du skulle fått om du arbetade är alltså inte självklart, om kollektivavtalet säger annat. Det här gäller samtliga anställda som arbetar under avtalet, även de som inte är med i det kollektivavtalslutande facket. Däremot kan inte arbetsköparen på eget bevåg utarbета

en sådan sjuklönepolicy, det måste finnas i kollektivavtal, annars har du rätt till 80 procent av alla normala anställningsförmåner.

Efter dag sex ("från och med sjunde dagen") i sjukperioden måste du visa upp intyg från läkare eller tandläkare på att du inte kan arbeta, eller bara kan arbeta deltid (§ 8, st. 2). Du behöver inte närmare deklarerera för arbetsköparen vad som är orsaken till sjukskrivningen (§ 9) och den som för arbetsköparens räkning hanterar ditt intyg har tystnadsplikt (§ 18). Du ska alltså inte behöva tåla att orsakerna till din sjukskrivning blir allmänt kända hos arbetsköparen! Däremot kan reglerna vid långvarig sjukdom leda till att arbetsköparrepresentanter vid rehabiliteringsdiskussioner får mer kännedom om orsakerna till sjukskrivningen än vid en kortvarig, tillfällig sjukfrånvaro.

Om du är sjuk längre än de två veckorna med sjuklön, är arbetsköparen skyldig att anmäla detta till försäkringskassan inom sju dagar (§12). Det är viktigt för dig att arbetsköparen verkligen uppfyller den skyldigheten, eftersom du inte kommer att få ut någon sjukpenning för den fortsatta sjukperioden förrän anmälan är gjord. Skyldigheten är också förenad med hot om böter (§19).

Läkarintyg från första dagen

Grundregeln är att du inte behöver lämna in läkarintyg tidigare än från sjunde sjukdagen. Sedan 1 januari 2008 har den här grundregeln luckrats upp ytterligare. Sedan tidigare kan i vissa fall försäkringskassan besluta att du ska lämna läkarintyg eller tandläkarintyg tidigare än från dag sju i dina sjukperioder (§ 10). Den här regeln är enligt försäkringskassans instruktioner till för att fånga upp sjukdomstillstånd som negligeras, för att utreda vad som kan göras för att få personen i fråga friskare. Gott så, men i praktiken handlar det om att kunna kontrollera den som tycks avvika från mönstret, genom till exempel återkommande sjukskrivningar. Arbetsköparen kan sedan länge

begära att försäkringskassan fattar beslut om så kallat förstadagsintyg. Inte är det av omsorg om den anställda, utan för att göra det krångligare för den som de misstänker för falska sjukskrivningar, eller för att trakassera en anställd, så att till exempel en person med återkommande värk i rygg och axlar till slut ”självmant” säger upp sig. Det är försäkringskassan som avgör om arbetsköparen kan begära förstadagsintyg baserat på SjuklöneL § 10, och beslutet gäller ett år i taget. Kollektivavtalet kan tyvärr också innehålla en överenskommelse mellan facket och arbetsköparen om att arbetsköparen på eget bevåg får begära förstadagsintyg, och då utan tidsgränser eller andra inskränkningar. Det är vanligast på offentliga sidan, till exempel i SEKO:s avtal med Posten AB. Du måste således även här kontrollera vad som står i avtalet.

Men för att ytterligare skruva upp trycket på de sjukskrivna, har vår nuvarande borgerliga regering drivit igenom ett tillägg som gäller från och med 1 januari 2008. I en ny § 10 a fastslås nu att arbetsköparen på eget bevåg får begära in läkarintyg tidigare än från sjukdag nummer sju, utan prövning av försäkringskassan och utan överenskommelse med kollektivavtalslutande fack. Det enda som krävs är att arbetsköparen begär intyget skriftligt, samt anger någon form av ”särskilda skäl”. En sådan begäran kan gälla ett år framåt i tiden. Självklart ska ni alltid begära förhandling för att utreda de särskilda skälen vid en sådan här begäran. I förhandlingen bör ni också ta upp frågan om kostnaden för läkarintygen. En rimlig fördelning är att om arbetsköparen begär sjukintyg i tid och otid, ska han också täcka den extra kostnad som uppstår för den anställda på grund av detta.

Återkommande sjukskrivningar – högriskskydd

En betydligt förmånligare regel som gäller återkommande sjukskrivningar i sjuklönelagens paragraf 13–16 om högrisk-

skydd. Dessa regler går ut på att den som riskerar att vara sjuk ofta, till exempel på grund av svår mensvärk 12–13 gånger per år, kan ansöka om att få sjuklön från första sjukdagen, alltså ingen karensdag. Arbetsköparen har då också rätt till kompensation från försäkringskassan för all sjuklön för den anställda. Arbetsköparen borde således vara betydligt mer intresserad av den här möjligheten än av att kräva förstadagsintyg för människor som har återkommande sjukfall. Den anställda ansöker hos försäkringskassan. Kraven är att det finns någon typ av sjukdom (du måste gå med på läkarundersökning i samband med ansökan) och att sjukdomen under en tolv månadersperiod kan leda till flera återkommande eller längre sjukskrivningar.

Timanställd

Det är en vanlig föreställning att du som timvikarie inte har någon rätt till sjuklön när du blir sjuk. Det är en sanning med modifiering! Enligt sjuklönelagen har du rätt till sjuklön efter att du varit anställd hos en arbetsköpare 14 dagar i följd.

I perioden ska också räknas kortare anställningar, om tiden mellan dessa inte är mer än 14 kalenderdagar. Det innebär att du som timvikarie efter 14 kalenderdagens arbete, där inga mellanrum mellan de arbetade dagarna är längre än 14 kalenderdagar, har rätt till sjuklön. Nu är ju första sjukdagen karensdag, så för att få sjuklön måste du ha fler än en arbetsdag inbokad när du blir sjuk. Många arbetsköpare försöker nonchalera detta faktum, det är inte helt ovanligt. Du måste således bevaka din rätt till sjuklön i de här fallen. Påminn om din rätt i samband med att du sjukanmäler dig (§ 3).

Arbetslös

Tänk på att du även som är arbetslös ska sjukanmäla dig till försäkringskassan. Det finns ingen anledning (utom möjligen ekonomisk, på grund av karensdagen) att tära på stämplings-

dagarna om du på grund av sjukdom i praktiken inte söker arbete under en tid. Det är lika berättigat för arbetslösa att sjuk-anmäla sig som för personer som har en anställning.

MAKT ÖVER SJUKJOURNALEN

Din journal är din. Du har all rätt i världen att vara med och påverka vad som ska stå i den. När du söker läkare är det viktigt att efter besöket be att få läsa igenom vad som skrivits ner om dig. Man kan ofta ha en annan åsikt än läkaren, särskilt om det gäller huruvida en skada eller sjukdom har med arbetet att göra eller inte. Du kan inte påverka vad din läkare har för åsikt om din sjukdom eller skada, men du ska då kräva att få anmäla avvikande åsikt och få det fört till journalen. Det kan vara nog så viktigt om journalen ska användas vid någon typ av förhandling. Sakfel i din journal kan vara stört omöjliga att få ändrade i efterhand.

En vanlig läkare på en mottagning har mellan 12 och 30 patienter på en dag. Vid varje patient skriver läkaren ner lite hastiga anteckningar på ett block. Utifrån dem dikterar hon eller han sedan för sekreteraren en eller några gånger per dag. Journalen kan ta upp till två veckor att få utskriven, då ska doktorn kolla så att det är rätt och signera. Det är alltså lätt att det blir fel. Så, vid exempelvis utredningar om arbetsskador och dylikt som har uppstått under lång tid, är det oerhört viktigt att det under hela tiden är korrekt beskrivet i journalen. Att få något klassat som arbetsskada är inte enkelt.

ARBETSSKADOR

Tyvärr är det inte ovanligt att människor skadas eller blir sjuka på jobbet. Det händer till och med att arbetare dör. Det finns några olika lagar och avtal som kommer till användning då någon far illa på jobbet. Enligt Statistiska centralbyrån var det cirka tre procent av landets arbetare som 2004 led av besvär



OM DU ELLER EN KAMRAT SKADAS ELLER BLIR SJUK, GÖR SÅ HÄR:

- ☞ Ring 112 om olyckan är allvarlig.
- ☞ Rör ingenting, städa inte upp något. Låt olycksplatsen vara orörd så gott det går.
- ☞ Kontakta chefen och skyddsombudet.
- ☞ Samla bevis. Såg någon vad som hände? Kan du ta bilder, rita en skiss?
- ☞ Dokumentera skadorna hos läkare.
- ☞ Gör en anmälan om arbetsskada till försäkringskassan. Denna ska arbetsköparen och skyddsombudet skriva under. Om de inte vill det, skicka in den ändå med ett följebrev där du förklarar att de inte ville skriva på. Ni behöver inte vara överens om det som står i anmälan.
- ☞ Ta reda på vilka andra försäkringar du har på jobbet. Alla arbetsplatser med kollektivavtal har försäkring hos AFA. Anmäl skadorna även dit.
- ☞ Kontakta gärna tillsynsmyndigheten om det finns någon. Till exempel Socialstyrelsen för arbetare inom vården eller Luftfartsverket för flygplatsarbetare.
- ☞ Begär rehabiliteringsutredning. Ta med en kamrat i facket på utredningen.
- ☞ Spara alla papper! Se till att få kopior på allt (läkarintyg, arbetsskadeanmälningar och så vidare) och sätt in det i en pärm.

som uppstått på grund av arbetsolycka. 27 procent av kvinnorna hade besvär som uppstått på grund av andra förhållanden i arbetet, samma sak gällde 20 procent av männen. De vanligaste orsakerna till arbetsohälsa för både män och kvinnor är stress och psykiska påfrestningar, påfrestande arbetsställningar och tung manuell hantering. Drygt femtio arbetare om året får sätta livet till på den svenska arbetsmarkanden. Siffran har minskat under årens lopp, på femtiotalet dog över 400 arbetare årligen i olyckor på arbetet. Sedan år 2000 minskar siffran dock inte längre utan har i stället ökat något de senaste åren.

Försäkringskassan prövar inte om det du anmält ska klassas som arbetsskada förrän din arbetsförmåga varit nedsatt i mer än ett år. Anmäl även om du inte tror att du kommer att vara sjukskriven så länge, det är omöjligt att spå vilka konsekvenser din nuvarande ohälsa kommer att föra med sig i framtiden.

ARBETSMILJÖ

Miljön på svenska arbetsplatser regleras av arbetsmiljölagen (AML). Lagen är en så kallad ramlag, vilket innebär att den inte reglerar några detaljer alls, utan bara anger den inriktning, attityd eller det förhållningssätt som önskas. De direkta praktiska reglerna på olika områden har lagstiftaren i det här fallet lagt ut på Arbetsmiljöverket (AV) som ska se till att lagen efterlevs, och ge ut föreskrifter som kompletterar lagen (fyller tomrummet innanför ramen). Arbetsmiljöverket gör det med liv och lust. Det finns i sann svensk anda regler om nästan allt. Alla föreskrifter hittar ni på www.av.se. Där kan ni gå in och förundras, och hämta argument.

Problemet med reglerna runt arbetsmiljön är dock att ytterst få regler är sanktionerade, det vill säga att det i väldigt få fall anges huruvida något straff ska dömas ut om någon bryter mot reglerna. I stället är hela regelverket uppbyggt efter en samförståndsidé. Gemensamt ska arbetsköpare och anställda

sträva mot en bra arbetsmiljö. Låter fint, men om arbetsköparen tycker att det är viktigare att räkna pengar då? Det finns några straffsanktionerade regler och det finns en del knep att ta till.

Begränsade sanktioner

De straffsanktionerade reglerna i arbetsmiljölagen finns angivna i lagens åttonde kapitel. De utgår från situationen att Arbetsmiljöverket har utövat sin tillsyn över arbetsplatsen och meddelat ett föreläggande (ett direkt krav från myndigheten) eller förbud, att ändra eller upphöra med något förhållande i arbetsmiljön. Antingen kan Arbetsmiljöverket förena föreläggandet med vite, det vill säga ett pengabelopp ska betalas ut av arbetsköparen om han inte följer föreläggandet, eller så blir arbetsköparen dömd till böter eller fängelse högst ett år.

Förutom sanktioner kopplade till tillsynen finns direkt sanktion mot att bryta mot arbetsmiljölagens regler om i vilken utsträckning minderåriga får anlitas för arbete (AML kap. 8, § 2). En arbetsköpare som får ett vitesföreläggande kan inte köpa sig fri från arbetsmiljöansvaret genom att betala vitessumman. Så länge arbetsmiljöproblemet kvarstår kan Arbetsmiljöverket döma ut vite igen, och igen, och igen.

Ett skyddsombud har rätt att begära att AV meddelar ett föreläggande eller förbud. Andra anställda kan påtala missförhållanden, men då är AV inte formellt skyldigt att yttra sig i frågan.

Skyddsombud

Ett skyddsombud i lagens mening är en person som formellt utsetts till skyddsombud. Det är det kollektivavtalslutande facket på arbetsplatsen som utser skyddsombud. Skyddsombudet behöver inte vara medlem i det facket, men det är i praktiken det vanligaste. Om ett avtalslutande fack inte finns, ska

skyddsombudet utses av de anställda. Ett icke-avtalssslutande fack kan aldrig formellt utse skyddsombud på arbetsplatsen (AML kap. 6 § 2, st. 12). Däremot kan ett icke-avtalssslutande fack utse ett regionalt skyddsombud, om det har någon medlem som är anställd på arbetsplatsen (AML kap. 6 § 2 st. 3, 4).

På en arbetsplats med minst fem anställda ska ett skyddsombud utses. Inget hindrar att ni utser skyddsombud även om ni är färre anställda. Om antalet anställda i stället är mer än femtio till antalet, ska en skyddskommitté utses. Skyddskommittén består av representanter från de anställda och arbetsköparen. Även där färre anställda finns ska en skyddskommitté utses om de anställda begär det. Samma ordning gäller som för skyddsombud: Kommittén utses i första hand av det kollektivavtalssslutande facket, i andra hand av de anställda, och de utnämnda behöver inte vara medlemmar i det kollektivavtalssslutande facket. På arbetsplatser där skyddskommitté finns gäller samtidigt regeln ovan att enskilda skyddsombud också ska utses.

Notera att sedan april 2008 ska skyddsombud inte längre rapporteras in till Arbetsmiljöverket, som har avvecklat sitt nationella register. Numera behöver uppgift om utsedda skyddsombud bara meddelas till berörda arbetsköpare.

Det är sedan en naturlig del av arbetsköparens huvudansvar för arbetsmiljön, att han informerar samtliga anställda om vem som utsetts till skyddsombud på arbetsplatsen. Uttrycklig skyldighet att informera finns inte fastslagen i AML, men kan uttolkas ur andemeningen i bland annat AML kap 3 § 2a om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Är det vettigt att bli skyddsombud?

I bland finns det alltså möjlighet för syndikalister att bli skyddsombud, antingen om arbetsplatsen saknar kollektivavtal, eller om fackklubben på arbetsplatsen är välvilligt inställd. Men är det en bra strategi? Ett skyddsombud får makt och insyn i fö-



HUR BLIR JAG LOKALT SKYDDSOMBUD?

Om du är intresserad av att bli skyddsombud finns det tre olika möjligheter, beroende på hur förhållandena ser ut:

1. Om du arbetar på en arbetsplats där din fackförening har kollektivavtal är det din fackklubb eller sektion på arbetsplatsen som utser skyddsombud. (Finns det ingen klubb eller sektion kan fackavdelningen/LS på orten sköta valet, dock får endast de fackmedlemmar som arbetar på arbetsplatsen delta i valet.) Har arbetsplatsen minst fem anställda har vi rätt att utse ett eller flera skyddsombud. Lagen säger nämligen att det är den fackliga organisation som har eller brukar ha kollektivavtal som utser skyddsombud. Utses två eller fler personer till skyddsombud på samma arbetsplats ska en av dem bli huvudskyddsombud.
2. Om du arbetar på en arbetsplats som saknar kollektivavtal kan ditt fack ta initiativ till ett möte för att välja skyddsombud, dock görs själva valet av de anställda och inte av facket. Lagen säger nämligen att de anställda själva väljer skyddsombud i ett sådant fall.
3. Om du arbetar på en arbetsplats där det finns kollektivavtal med annan organisation än den du tillhör (eller om du inte är organiserad alls) kan du ändå utses till skyddsombud. Förutsättningen är då att den kollektivavtalsbärande organisationen godkänner det. Det finns nämligen inget krav i lagen att skyddsombudet måste tillhöra den kollektivavtalsbundna parten.

Skyddsombud måste anmälas till arbetsköparen för att kunna åberopa sina lagliga befogenheter. När val av skyddsombud är klart, ska ni från och med 8 april 2008 enbart anmäla skyddsombuden till arbetsköparen. Tidigare tillhandahöll Arbetsmiljöverket ett nationellt skyddsombudsregister, men det har man nu upphört med.

retaget, som kan vara användbar, men samtidigt snärjs skyddsombuden in i en samförståndshärva och tvingas kanske sitta på skyddskommittémöten. Möjligheterna att agera är fortfarande helt beroende av den uppbackning som arbetarkollektivet på arbetsplatsen kan ge. Ta en ordentlig funderare innan du ställer upp som skyddsombud, och snacka igenom saken ordentligt med dina arbetskamrater.

Elevskyddsombud

Inom skolvärlden har de studerande rätt att utse elevskyddsombud. Från och med årskurs sju har ombuden rätt att medverka i skyddsarbetet (AML kap. 6, §§ 17, 18). Arbetsmiljölagen är den enda arbetsrätt som gäller elever. I skolkampen blir arbetsmiljölagen därför central.

Skyddsombudets rätt

Skyddsombudet har ett särskilt ansvar och särskilda befogenheter. Skyddsombudet är skyldigt att medverka i löpande arbetsmiljögranskning och påtala för arbetsköparen om hon ser förhållanden som bör förändras (AML kap. 6, §§ 4, 6). De rättigheter skyddsombudet har är att få behövlig utbildning samt intern information för att kunna utföra sitt arbete. Dessutom har skyddsombudet rätt att stoppa arbete om det är förenat med omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa och arbetsköparen inte genast vill eller kan rätta till missförhållandet, om det rör ensamarbete eller om det utförs i strid mot redan utfärdat förbud från Arbetsmiljöverket (AML kap. 6 § 7). Skyddsombudet kan inte bestraffas för sitt stoppande av arbetet. Stoppet kan heller inte hävas av skyddsombudet, utan bara av Arbetsmiljöverket. Den regeln finns till för att skydda skyddsombud från påhopp och utpressning från arbetsköparen. I undantagsfall kan de anställda få löneavdrag för tiden arbetet varit stoppat, men det är bara om en domstol i efterhand slår fast att



HUR BLIR JAG REGIONALT SKYDDSOMBUD?

Förutsättningarna är följande:

Är du med i ett fack som har en eller flera medlemmar på en eller flera arbetsplatser där det inte finns skyddskommitté, kan facket välja ett regionalt skyddsombud som kommer att ha tillsyn över den eller de arbetsplatserna. Vem som har kollektivavtal har ingen betydelse i detta fall. Ditt fack utser ett regionalt skyddsombud på följande sätt: Facket tar upp frågan på ett medlemsmöte och väljer en medlem som har goda kunskaper i skyddsfrågor men den som väljs till skyddsombud behöver inte arbeta på någon av de arbetsplatser hon ska verka på.

Skyddsombud måste anmälas till arbetsköparen för att kunna åberopa sina lagliga befogenheter. När val av skyddsombud är klart, ska ni sedan 8 april 2008 enbart anmäla skyddsombuden till arbetsköparen. Tidigare hade Arbetsmiljöverket ett nationellt skyddsombudsregister, men det finns inte längre. När ni anmäler ett regionalt skyddsombud skriver ni under rubriken "Uppgifter om arbetsstället" enbart er fackexpedition. Ni behöver alltså inte rada upp alla arbetsställen som skyddsombudet ska verka på, däremot ska informationen lämnas till alla arbetsköpare vars arbetsplatser omfattas av skyddsombudsuppdraget.

åtgärden att stoppa arbetet inte var försvarlig utifrån situationen som rådde.

Egen stopprätt

Alla arbetare har rätt att låta bli att jobba om arbetet är farligt (AML kap. 3, § 4). Om arbetaren anser att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, ska hon snarast underrätta arbetsköparen eller ett skyddsombud. Arbetaren är fri från ersättningskyldighet för skada som uppstår till följd av att hon inte utfört arbetet i avvaktan på besked. Det här medför många fördelar. Det är nämligen du själv som får avgöra när ditt liv eller din hälsa är i fara. Rätten är individuell, men det finns ingenting som hindrar alla arbetare på arbetsplatsen att samtidigt bestämma sig för att stoppa allt arbete som kräver att exempelvis gå i korridoren på fyran – tills oljan på golvet där har städats bort. Ni hittar ett exempel på hur stopprätten kan användas under rubriken ”Stopprätt” i kapitel 3.

Minderåriga

Det finns särskilda regler för de som ännu inte fyllt 18 år, i arbetsmiljölagens femte kapitel. Dessa regler kompletterar framför allt arbetstidslagen, läs mer i arbetstidsavsnittet.

Personlig assistent

Arbetsmiljölagen har vissa begränsningar för dig som jobbar som personlig assistent. Arbete i någons hem undantas från –arbetsmiljölagen (kap. 1, § 4), i de fall där brukaren själv anställer personliga assistenter och alltså själv, som individ, är arbetsköpare. Då gäller i stället lagen om arbetstid med mera i husligt arbete. Om däremot assistansverksamheten bedrivs av en juridisk person (alltså i motsats till en enskild privatperson) gäller arbetsmiljölagen.

Oavsett vilken av de två lagarna som gäller för dig som assistent är det Arbetsmiljöverket som är tillsynsmyndighet för arbetsmiljön. Området är komplicerat eftersom assistentens lagliga stöd för arbetsmiljön i vissa fall krockar med brukarens rättigheter enligt lagen om stöd och service (LSS) till vissa funktionshindrade. En personlig assistent kan till exempel inte kräva att brukaren slutar röka för att inte skada assistentens arbetsmiljö. Däremot kan du kräva att få tydlig information om arbetsmiljön innan du tar jobbet, så att du vet vad du ger dig in på. Du ska inte heller förlora ersättning från a-kassan om du har avvisat ett ”erbjudande” om arbete i skadlig arbetsmiljö, eller lämnat arbetet om miljön – utan förvarning – visat sig vara skadlig (läs ovan om egen stopprätt). Men det är bäst att alltid kolla upp reglerna med a-kassan.

Pigorna och arbetsmiljön

Vad gäller den nygamla sektorn hushållsnära tjänster är det inte så enkelt att AML inte gäller bara för att det är arbete i någons hem. ”Pigavdraget” gäller nämligen inte om den enskilde direkt anställer en piga, utan tjänsten måste köpas av ett företag. Det här fungerar i praktiken så att privatpersonen antingen anlitar ett större företag som skickar en anställd, eller ett enmansföretag, där alltså pigan själv har F-skattsedel. I båda fallen är dock AML tandlös. Vid F-skattsedel eftersom det är pigan själv som ansvarar för sin arbetsmiljö, parterna är i lagens ögon jämbördiga. Alla arbetsmiljöproblem blir förhandlingsfrågor mellan beställare och utförare.

Om du däremot hyrs ut av ett städbolag till en privatperson (till skillnad från om du hyrs ut till ett annat företag), räknas det i laglig mening inte som ”uthyrning”, vilket innebär att städbolaget och beställaren inte har delat ansvar för arbetsmiljön. Städbolaget har hela ansvar för din arbetsmiljö, men som vid all personaluthyrning: Hur stor är chansen att ”din” arbetsköpare slåss mot sin kund för dina arbetsmiljö rättigheter?

Däremot har du som är anställd för att arbeta i någons hem fortfarande möjlighet att begära att Arbetsmiljöverket ska göra en inspektion, om du anser att det finns arbetsmiljöproblem. Sedan är vi dock tillbaka på ruta noll: Det är bolaget du är anställd av som ska se till att arbetsmiljön i kundens hem förbättras.

Sammanfattningsvis: Legalism är inte bästa sättet att angripa arbetsmiljöproblem.

REHABILITERING

Arbetsköparen har som huvudregel inte rätt att säga upp dig på grund av sjukdom. Tvärtom har han ansvar för att utreda hur du ska kunna börja arbeta igen och vidta lämpliga åtgärder för att underlätta det. Rehabiliteringsansvaret slås fast i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring (1962:381, kapitel 22) samt kompletteras av Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:1 och av regeringsformen SFS 2003:426.

Därutöver är arbetsköparen skyldig att löpande bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Hur det ska göras kan ni läsa mer om i AFS 2001:1 med ändringar genom AFS 2003:4 (den senare innehåller bara ändringarna). I samband med rehabiliteringsdiskussioner är det vettigt att också utreda om arbetsköparen lever upp till kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete, särskilt i dagens läge, då sjuka alltmer ges ansvaret och skulden för sin situation. Att förskjuta fokus till arbetsköparens ansvar kan både gynna förhandlingsläget och ge den sjukskrivna lite pepp. Nu tycks dock praxis vara på väg att ändras i expressfart. Sveriges nuvarande borgerliga regering presenterade i slutet av mars 2008 innehållet i en proposition som gick igenom i maj och hastigt trädde i kraft redan 1 juli 2008. Regeringen, och de nya reglerna, pratar om en ”rehabkedja”. I stort innebär den att om du varit sjuk i tre månader, måste du prova på andra arbeten hos ”din” arbetsköpare för att utvärdera om det kan få dig i arbete igen. Fungerar inte det, är du efter sex månaders sjuk-



SKYDDSOMBUDS RÄTTIGHETER

Ett skyddsombud som är registrerat har rätt att utföra skyddsarbete på betald arbetstid samt har rätt till ersättning för förlorad arbetsförtjänst under utbildningar i grundläggande arbetsmiljöfrågor på arbetsköparens bekostnad. Ett regionalt skyddsombud har samma befogenheter och rätt till utbildning genom statliga bidrag.

FYRA REGLER

1. Skyddsombud ska utses på arbetsplatser med fem eller fler anställda. Skyddsombud kan även utses på arbetsplatser med färre anställda.
2. På arbetsplatser med flera skyddsombud ska ett huvudskyddsombud utses.
3. Mandattid för skyddsombud är tre år.
4. Skyddskommitté ska finnas på arbetsplatser med 50 anställda eller fler.

STATLIGA BIDRAG OCH UPPGIFTER FRÅN FACKET

Grundläggande arbetsmiljöutbildningar som facket anordnar för skyddsombud betalas till stor del av staten och kapitalet. Ett problem är dock det tillkrånglade statliga bidragssystemet för den regionala skyddsombudsverksamheten. Det är så utformat att facken årligen måste ansöka om pengar senast 17 oktober för det kommande verksamhetsåret. Detta innebär att fackets studieansvariga senast i augusti varje år måste få in uppgifter om de regionala skyddsombudsverksamheter som finns, samt om det ska väljas nya regionala skyddsombud för det kommande året. Dessa uppgifter är nödvändiga som underlag för att åska pengar från staten.

skrivning skyldig att söka andra arbeten, hos andra arbetsköpare och på andra orter. (Läs mer i kapitel 12 om rätt till tjänstledighet vid sjukdom för att prova annat jobb). Som grädd på moset begränsas rätten till sjukpenning till 364 dagar inom en 450-dagars period (med viss möjlighet till förlängning vid svår sjukdom). Efter ett år, enkelt uttryckt, kan alltså försäkringskassan dra in din sjukpenning, trots att du är oförmögen att arbeta hos din arbetsköpare. Arbetsköparen är då inte skyldig att betala dig lön och du står i en situation där du helt saknar försörjning - trots att du har en anställning. Du kan alltså tvingas säga upp dig från ditt arbete på grund av sjukdom, för att kunna anmäla dig arbetslös och få a-kassa (om inte Arbetsförmedlingen anser dig vara för sjuk för att söka jobb) eller socialbidrag. Där kan vi börja prata om urholkning av LAS!

Dock bör vi fortsätta hävda att den sakliga grunden för uppsägning kringgås när arbetsköparen på eget bevåg försöker säga upp dessa sjukskrivna anställda, liksom att förhandlingsskyldigheten finns kvar om arbetsköparen tar initiativ till uppsägning.

Rehabiliteringsutredning

En så kallad rehabiliteringsutredning ska klarlägga vilken sorts rehabilitering du behöver och hur mycket. Tidigare var arbetsköparen skyldig att göra en sådan utredning om du hade varit sjuk helt eller delvis i mer än fyra veckor i sträck, om du hade varit sjuk i kortare perioder vid sex tillfällen inom ett år eller om du själv begärde det. Numera slås alltså inte en sådan skyldighet fast i lag, men lagstiftaren har uttalat att det inte innebär ett sänkt krav på arbetsköparens rehabansvar. Hur kravnivån förändrats i praktiken kan man naturligtvis diskutera. Tilläggas bör att många arbetsköpare fortfarande ser sjukdom i mer än fyra veckor eller vid fler än sex tillfällen på ett år som en indikation att rehabinsatser behöver påbörjas. Fortfarande bör en egen begäran om rehab alltid medföra en åtgärd från ar-

betsköparen, eftersom det är en tydlig indikation på att ett behov finns.

Försäkringskassan har med de nya reglerna fått ett tydligare huvudansvar för rehabilitering. Det är försäkringskassan som ska efterlysa synpunkter från arbetsköparen, som alltså inte längre är skyldig att göra en reabutredning och skicka in på eget initiativ. Däremot ska han efter samråd med den berörda lämna upplysningar. Det här hindrar absolut inte att ni från facket sida ställer egna krav och efterlyser rehabåtgärder för berörda medlemmar. Likaså kan ni se till att involvera er i rehabdiskussionerna både via MBL-förhandlingar och som ombud för medlemmen vid rehabmöten hos försäkringskassan. I vissa fall kan ni då hämta stöd eller göra gemensam front med försäkringskassan, men det beror till stor del på attityden hos den handläggare ni träffar på där.

Formuleringen som beskriver arbetsköparens (enligt lagstiftaren icke minskade) rehabansvar lyder numera:

(Lagen om allmän försäkring, kap 22)

3 § Den försäkrades arbetsgivare skall efter samråd med den försäkrade lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast skall kunna klarläggas och även i övrigt medverka därtill. Arbetsgivaren skall också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning och rehabilitering finns även i arbetsmiljölagen (1977:1160).

Arbetsköparen ska utföra rehabinsatser i samråd med dig. Du har alltså alltid rätt att vara med och utforma rehabiliteringen av dig själv – den ska inte kunna ske över huvudet på dig. Om du inte vill medverka i rehabiliteringsåtgärder, kan det i vissa fall innebära att arbetsköparen har saklig grund för att säga upp dig (läs om det i Arbetsdomstolens dom AD 59/2001).

Så länge du får sjukpenning eller rehabiliteringsersättning

från försäkringskassan, kan arbetsköparen normalt inte säga upp dig på grund av nedsatt arbetsförmåga. Även när du är tillbaka i arbete är arbetsköparen skyldig att utreda möjligheterna att omplacera dig, innan han kan säga upp dig med hänvisning till att din arbetsförmåga är nedsatt. Omplaceringsskyldigheten är större här än vad man normalt kräver före en uppsägning. Till exempel ska arbetsköparen utreda om en förändring i arbetsorganisationen kan göra att du kan arbeta kvar (AD 10/1999). Det vanliga är förstås att du återgår till ditt gamla arbete. Att du har varit sjuk ger inte arbetsköparen automatiskt rätt att omplacera dig, utan innebär en skyldighet att vidta åtgärder om du inte kan återgå i det gamla arbetet. Men de regler som gäller från och med 1 juli 2008 kommer i praktiken att innebära att många sjukskrivna tvingas säga upp sig vid sjukpenningsdag 364 för att kunna skaffa sig en inkomst (a-kassa/socialbidrag) för att klara hyran. Därför är det redan på ett tidigt stadium viktigt med ett fackligt perspektiv på sjukskrivningen, så att arbetsköpare inte kan bli av med anställda bara genom att i praktiken ”vänta ut” de tider som de nya reglerna sätter upp och sedan avsvära sig allt ansvar för situationen.

Nedan följer en artikel om hur rehabilitering redan nu används av arbetsköpare (i det här fallet tåg företaget Veolia) i helt andra syften än lagen om allmän försäkring (kap 22, § 2) som så vackert säger: ”Rehabilitering enligt detta kapitel skall syfta till att återge den som har drabbats av sjukdom sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete.”

I exempelsamlingen på sidan 259 hittar du ett flygblad som spreds inför en nazistdemonstration som skulle hållas i Stockholm, och som också exemplifierar hur vi kan använda arbetsmiljölagen i konstruktiva sammanhang.

Veolia tar hjälp av pampen Björn rosengren

Personalen i tunnelbanan ska bli friskare med Aktiv Arbetsmedicin. Tidigare TCO och SKTF ordföranden tillika tidigare näringsministern, Björn Rosengren och hans företag Aktiv arbetsmedicin i Sverige AB fick nyligen i uppdrag att sänka sjukfrånvaron på valda avdelningar inom Veolia Transport (före detta Connex).

Aktiv arbetsmedicin, eller AM som de väljer att kalla sig, uppger själva att de för närvarande arbetar med ett tio-tal företag med mellan 2 000 och 10 000 anställda. Tidigare kända uppdragsgivare är bland annat SJ.

I en uppsats som nyligen skrevs vid Handelshögskolan i Göteborg undersöktes vilka motiv SJ hade när de anlätte AM. Uppsatsskribenterna menar att "SJ präglas av en instrumentell syn i satsningen, och det kan tänkas att det är en syn som genomsyrar hela organisationen...". Den instrumentella traditionen fokuserar på företagets effektivitet att åstadkomma förändringar, varor och tjänster. Effektivitet är nära sammanbundet med förmågan att generera vinst.

I december träffades DSTS och Veolia för att diskutera projektet som heter "God Hälsa". Innan mötet hade vi kontaktat försäkringskassan för att ta reda på deras inställning. Försäkringskassan är positivt inställd till AM samt att Veolia äntligen, åtminstone på vissa avdelningar, uppfyller kraven på ordentliga rehabiliteringsutredningar, något de tidigare inte levt upp till.

Projektet innebär i korthet att långtidssjukskrivna, eller personer med hög korttidsfrånvaro får träffa utredare från AM. Först två möten med sjuksyster, sedan ett med sjukgymnast, ett med psykolog och två avslutande med läkare. När projektet presenterades i interntidningar skrevs också att man vid det sista

mötet var välkommen att ta med en vän eller facklig representant. Inte tidigare under projektet.

Flera intressanta saker kom fram under mötet. För det första avslöjade projektansvarig Kenneth Hamberg att de kan komma att sparka arbetare i och med den här "rehabiliteringsutredningen" ("Det är givetvis inte meningen att vi ska sparka folk genom det här projektet, även om det kan bli så"). Senare sa Kenneth att en majoritet av långtidssjuk-skrivningarna bland förare beror på psykiska besvär. När vi påstod att det har med arbetsmiljön att göra (ensamarbete, stress, förekomst av hot och våld, rädsla för framförhopp och framförhopp) svarade han att "de (förarna) bär med sig en egen ryggsäck sedan tidigare i livet". Extra märkligt blir uttalandet om man betänker att förarna genomgår en rad olika tester före anställning.

Vi frågade också om SL är involverade i projektet då tanken är att man ska göra en utredning och bedömning av vad i arbetsmiljön som är dåligt så att man kan bygga bort det. SL är inte involverade, vilket får en att undra vilka baktankar Veolia har med projektet. Veolia är inte speciellt piggt på att ta kostnader för arbetsmiljöfrågor utan anser (tvärtemot vad arbetsmiljölagen säger om entreprenörsskap) att SL alltid ska stå för alla kostnader.

Vi frågade om Veolia Transport har statistik över vad människor blir sjuka av. Det har de inte. De har inte någon sammanställning av rehabiliteringsutredningar eller läkarintyg, men de "skulle börja titta" på det. Detta är i sig anmärkningsvärt, men kanske en delförklaring till den höga sjukfrånvaron på Veolia. Har man ingen aning om varför medarbetare blir sjuka kan man i stället förenkla och bortförklara sjukfrånvaron som symptom på tidigare problem i medarbetarnas liv. Och slipper eget förändringsarbete.

Vi pressade på en hel del om tillvägagångssättet i att kalla till projektet via brev eller telefonsamtal. De menade att så många berörs att det är ekonomiskt omöjligt att kalla till möten med varje enskild. Vi fortsatte ifrågasätta att man inte får ha med sig fackliga representanter på besöken hos AM. Veolia menar att AM tycker det är viktigt att man kommer dit ensam på grund av att det skulle kännas obekvämt att ha med sig sin fackliga representant. Efter ett tag medgav de att det inte gjorde så mycket om den sjuke hade med sig en facklig representant vid det första mötet eftersom man då får information om projektet. I dagarna har man backat ytterligare då man säger att man välkomnar fackliga representanter vid de två möten som fyller en mer dokumenterande funktion.

På SJ verkar dock AM ha tagit en annan väg, där ses det som självklart att man tar med sig facklig representant eller skyddsombud på mötena. Eller så är det helt enkelt Veolia som anser att det är överflödigt med fackliga representanter. AM arbetar med läkare som har speciallegitimation från försäkringskassan. De kan på egen hand bestämma arbetsförmågan hos redan diagnostiserade arbetstagare. Dessa läkare skall utvärdera individen med utgångspunkt från de tidigare besöken hos AM. Utvärderingen ligger sedan till grund för det sista mötet då domen faller: Arbete eller inte? Och vad händer om individen känner att fel beslut fattats? Allt har ju gått korrekt till.

Det positiva med projektet är att det är bra att göra en seriös rehabiliteringsutredning och att man sätter fokus på att det ibland bara behövs smärre förändringar i arbetssätt eller verktyg för att den som är "sjuk" ska kunna arbeta.

Den modell AM arbetar efter är "företagsneutral", det vill säga deras arbetssätt ser likadant ut oavsett vilket företag de arbetar med. Och här ligger problemet. Ett företag som i likhet med Veolia knappast är ens ytligt intresserat av att ändra sin organisation kommer i stället att dra nytta av AM då AM sätter press på individen. Inte tvärtom.

Aktiv Arbetsmedicin å sin sida är intresserat av nöjda kunder och saknar i realiteten möjlighet att tillse att de förändringar i arbetsmiljö de föreslår faktiskt görs.

Man pratar ofta om Sveriges höga sjuktalet, i transportsektorn är sjuktalet betydligt högre än genomsnittet. Veolia anger i sin årsredovisning att sjukalet för 2005/06 ligger på elva procent, där ungefär hälften består av korttidsfrånvaro och resten långtidssjuka. "Normalt" sett brukar sjukfrånvaron ligga på drygt fyra procent. I mars 2006 "toppade" Veolia med en sjukfrånvaro i tunnelbanan på 23 procent!

Veolia har aldrig ansträngt sig för att genomföra lyckade rehabiliteringar. Faktum är att en av våra medlemmar som behövde ett hjälpmedel (epikondylitspanne) fick träffa företagsläkare för att dessa skulle göra en "arbetsförmågebedömning". Ett möte som avslutades med att företagsläkaren klargjorde för den berördes enhetschef att Veolia faktiskt är skyldigt att anpassa arbetsplatsen efter individen. Inte tvärtom.

Frågan är om Veolia kan och vill förändra sin struktur eller om man kortsiktigt satsar på projektet som ett sätt att rensa upp bland långtidssjukskrivningarna. Att de fackliga organisationerna utestängs från delar av processen har inte mötts

av så starka protester, främst kanske för att SEKO vet att de inte har kapacitet att följa upp varje enskilt medlemsärende i samtliga steg. DSTS kan här fatta ett principiellt beslut om att bistå varje enskild medlem som så önskar – vid samtliga möten. I SEKO:s fall handlar det om att deras fackliga tid inte räcker till, men då vi utför vårt fackliga arbete ideellt eller på arbetstid (faktiskt sällan med löneavdrag) drabbar det inte oss på samma sätt.

Ett aktivt fackligt deltagande i rehabiliteringar borgar för att man inte kan "glömma bort" de bakomliggande arbetsmiljöproblemen. Det skyddar individen i de fall individen behöver hjälp av sin fackförening. Att undanröja arbetsmiljöproblem är en angelägen facklig fråga: Ett deltagande i en individuell rehabiliteringsutredning kan mycket väl bli en vinst för kollektivet.



KAPITEL 12

LEDIGHET

SEMESTER

Semesterlagen (1977:480) (SemL) gör en uppdelning mellan semesterlön och semesterledighet. Varje arbetad timme på en arbetsplats ger rätt till ett lönepåslag för semesterpengar, antingen som semesterlön om du har rätt till ledighet också, eller som semesterersättning, som ska göra det möjligt för dig att vara ledig efter anställningens slut, en kompensation för att du inte fått någon ledighet kan man också säga.

Semesterledighet har du rätt till i din anställning under vissa förutsättningar. För anställningar på högst tre månader med en arbetstid på totalt högst 60 timmar, finns ingen rätt till semester. Dessutom anses semesterersättningen ingå i lönen för så korta anställningar. Om anställningen pågår högst tre månader och har fler än 60 arbetstimmar, kan semesterledighetsrätten avtalas bort i anställningsavtalet. Anställningen måste alltså pågå minst tre månader för att rätt till ledighet ska finnas (SemL § 5).

Enligt semesterlagen löper semesteråret från 1 april till 31 mars, men en del arbetsköpare använder kalenderår i stället. Du har rätt till ledighet i 25 dagar om din anställning påbörjas före 31 augusti ett år. Anställs du efter det datumet har du bara rätt till fem dagars ledighet det första året, alltså under perioden 1 september fram till 31 mars året därpå. Men rätt till *lön* under första årets ledighet har du bara om kollektivavtalet ger dig förskottssemester. Annars får du ledigt utan lön.

När får vi semester?

I slutänden är det arbetsköparen som lägger semesterschemat. Lagen säger att huvudsemestern ska ge dig fyra veckors sammanhängande ledighet under perioden juni - augusti och att du ska få veta när du blir ledig minst två månader i förväg, normalt runt 31 mars. Avvikelser från det här kan göras i kollektivavtal och även utan avtal, om "särskilda skäl" föreligger. Men finns särskilda skäl ska arbetsköparen själv kalla till förhandling och redogöra för dessa (SemL § 10 st. 2).

Semesterlönen tjänar vi in i förväg

Semesterlönen tjänar du normalt in under ett semesterår (1 april–31 mars), det så kallade intjänandeåret, för att sedan få ut pengarna i samband med semesterledigheten året efter (SemL §§ 3, 16, 26). I vissa kollektivavtal (främst tjänstemannaavtal) finns framförhandlat olika konstruktioner för "förskottssemester". Det innebär rätt till fullt betald semester även första semesteråret, oftast med någon typ av avräkning under kommande år och att arbetsköparen drar av del av förskottet på slutlönen om man slutar sin anställning innan en viss tid gått. Men enligt lagen har du alltså ingen rätt till semesterlön första året. Du har rätt till obetald ledighet, men behöver inte ta den om du inte vill, om du inte har råd att vara ledig utan lön (SemL § 4, st. 3).

Semesterlönen baseras på det du tjänat under intjänandeåret (SemL § 16), samt även på viss tid då du inte arbetat, så kallad semesterlönegrundande frånvaro. Vad det är räknas upp i paragraf 17.

Vad du bör känna till är att av sjukfrånvaro räknas enbart de första 180 sjukdagarna per år, om frånvaron inte beror på en arbetsskada. Viktigt är alltså, även av den anledningen, att alltid anmäla arbetsskador. En bortre gräns finns också, oavsett orsaken till sjukfrånvaron förlorar du rätten till semesterlön om

du varit frånvarande i två hela år, utan längre avbrott än fjorton dagar i följd (SemL § 17, st. 2).

Vad gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning, är enbart 120 dagar per år semesterlönegrundande, om du inte är ensam vårdnadshavare, då är gränsen i stället 180 dagar.

Semesterlön som du får utbetald ett år, räknas inte med i grunden för följande års semesterlön annat än om det är lön för dagar som du tidigare sparar och nu tar ut i efterhand. Du har nämligen rätt att spara semesterdagar.

Spara semesterdagar

Du har rätt att spara alla semesterdagar utöver 20 stycken. Normalt blir det fem dagar per år (SemL §§ 4, 18). Men bara betalda semesterdagar, obetalda får inte sparas. Sparade dagar måste tas ut inom fem år från det att de sparades, vilket gör att du normalt kan spara ihop 20 dagar innan du måste börja ta ut dem. Det år du tar ut sparad semester kan du inte samtidigt spara nya dagar, utan måste ta ut alla årets 25 dagar också. Men du behöver inte ta ut andra sparade dagar än de äldsta, de som blivit fem år gamla. Har du fem dagar sparade och vill ta ut alla vid ett tillfälle, kan arbetsköparen med stöd i lagen kräva att du lägger ut dem i samband med den ordinarie semestern, det vill säga 30 dagar i följd. Du kan i din tur efter fem års sparande kräva att få ut 20 (sparade) plus 25 (årets) dagars semester i en följd (SemL § 21).

Sjuk under semestern

Blir du sjuk under semestern ska du genast meddela arbetsköparen det, eftersom sjukdagar räknas bort från semester, liksom övriga dagar med semesterlönegrundande frånvaro (SemL § 17). Är du till exempel sjuk en hel vecka då du skulle haft semester, har du den veckan tillgodo och har rätt att få ut den senare, i en följd. Du behöver alltså inte pussla in de kvarvarande

semesterdagarna här och där för att anpassa dig till verksamheten (SemL § 15).

Semesterersättning

I en anställning som inte ger rätt till semesterledighet, får de anställda i stället ett påslag på varje lön, eller i slutet av anställningen, som ska kompensera för den uteblivna semestern. Det är ett procentberäknat belopp på all din intjänade lön under anställningsperioden. Procentsatsen är liksom vid semesterlön 12 procent, men kan förhandlas om i centrala kollektivavtal (SemL §§ 16, 29). Semesterersättning får du också om du slutar en anställning som berättigar till semesterledighet utan att du har hunnit ta ut den. Semesterersättningen ska alltid betalas ut senast en månad efter att du har slutat (eller om det finns särskilda hinder för det, senast en vecka efter att hindret undanröjts). Grundregeln är att du ska få semesterersättning som ett påslag på din vanliga lön men i vissa kollektivavtal ingår tvärtom semesterersättningen i "ordinarie" lön. Även i lagen finns undantag från huvudregeln: I de korta anställningar, som särskilt räknas upp i lagen (högst 60 timmar inom tre månader) får semesterersättningen räknas in i lönen. Är semesterersättningen inräknad i lönen ska alltid detta anges på lönespecifikationerna, så att du kan se vilken del som är vad. Du behöver veta vad din lön utan semesterersättning är både för att kunna jämföra med andra arbeten, och när du lämnar inkomstuppgifter till försäkringskassan. Om inte annat är avtalat, och det inte är fråga om mindre än 60 timmar på tre månader, måste arbetsköparen ha meddelat dig vid anställningens början om att den lön han uppger inkluderar semesterersättning, annars har du rätt att kräva semesterersättning ovanpå lönen, oavsett vad arbetsköparen för sig själv har funderat ut. Det kan man läsa ut av lagen, eftersom den slår fast i vilka fall man ska anse ersättningen inkluderad (SemL § 5, st. 3). Om du tror att din semester hanterats felaktigt, har du två år på dig att reagera (SemL §

33). Det innebär två år efter utgången av det semesterår (alltså vanligen 31 mars) då den felaktiga hanteringen gjordes. Det man kan kräva är kompletterande utbetalning av semesterlön eller semesterersättning, samt skadestånd för brott mot semesterlagen.

ANDRA LEDIGHETER

Att ta ledigt från jobbet är kringgärdat av olika regler. Även här kan vissa delar av lagarna avtalas bort eller ändras genom kollektivavtal. Nyligen infördes en lag om rätt till tjänstledighet för att prova annat arbete under sjukperiod. Därutöver har du inte någon lagstadgad rätt att ta ledigt från din anställning för att prova annat arbete. Det är en ganska spridd myt att en sådan allmängiltig rätt finns, men det är alltså fel! Däremot innehåller några kollektivavtal en sådan framförhandlad rättighet. Men enligt lag är acceptabla anledningar till ledighet: Studier, föräldraledighet, vård av sjukt barn eller nära anhörig, trängande familjeskäl, näringsverksamhet, fackligt arbete, militär-tjänstgöring och sjukdom. De här ledigheterna regleras av olika lagar och vi går igenom dem var för sig.

STUDIELEDIGHET

Vår rätt att ta ledigt från anställningen för olika former av studier är relativt starkt skyddad i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, allmänt kallad studieledighetslagen (StudL). Observera att rätten till ledighet normalt inte innebär rätt till lön under ledigheten. Om inte annat uttryckligen sägs, är studieledighet obetald. Starkast skydd enligt StudL har ledighet för fackliga studier. För fackliga studier krävs ingen minimianställningstid. För övriga studier ska du ha varit anställd de senaste månaderna eller sammanlagt tolv månader innan du kan vara ledig (StudL § 3). Du kan alltså lämna en ansökan om ledighet innan du kommit upp i sex

månaders anställning, för en ledighet som ska påbörjas efter sex månaders anställning. Har du en osäker anställningsform kan det vara otaktiskt att alltför tidigt tala om att du planerar att vara studieledig. Kan arbetsköparen avsluta anställningen utan motivering, för att det till exempel är en provanställning, riskerar du att han passar på att göra det om han får kännedom om dina studieledighetsplaner, och inte gillar dem. Han får nämligen, sedan du väl fått en något tryggare anställning, inte säga upp dig bara för att du vill studera (StudL § 8).

Ett skyddsombud som har utsetts av det kollektivavtalslutande facket har en särställning här (läs mer om skyddsombud under "Arbetsmiljö"). Arbetsköparen (och arbetarna) har ansvar för att skyddsombudet får utbildning för sitt uppdrag (AML § 4 st. 4). För en sådan utbildning har skyddsombudet rätt till både ledighet och bibehållna anställningsförmåner (AML § 5). Det betyder att du som är utsedd till skyddsombud av det kollektivavtalslutande facket har rätt till ledighet och lön under skyddsombudsutbildningen.

Det finns flera tidsfrister att tänka på vid studieledighet. Arbetsköparen har rätt att skjuta upp studierna för att kunna anpassa sin verksamhet. Gäller din ansökan studier på högst en vecka får arbetsköparen skjuta upp dem i två veckor, är studieledigheten längre får han skjuta upp den i sex månader. Det här betyder att om du söker ledigt för kortare studier, och söker mer än två veckor i förväg, finns mycket begränsade möjligheter för arbetsköparen att skjuta upp studierna. Likaså ska du söka ledigt mer än sex månader i förväg för längre studier, för att slippa invändningar från arbetsköparen.

Vet du att du ska söka till en utbildning, kan du genast söka ledigt även om du inte vet om du kommer in på utbildningen. Du kan då söka med förbehållet att du vill vara ledig om du kommer in. Annars kan du använda studieledighetslagens paragraf 10 där det står att om du avbryter studier har du rätt att återgå i tjänst, men du måste meddela arbetsköparen minst två veckor i förväg om detta, en månad om studierna varat mer än

ett år. Den regeln kan tillämpas även om du meddelar att du inte vill vara ledig (för att du till exempel inte kommit in på utbildningen). Tänk också på att om du söker ledigt för en längre utbildning ska du söka ledigt för en utbildningsperiod i taget. Ett läsår eller en termin blir en ledighetsperiod. Då har du rätt att arbeta under studieuppehållen. Du kan naturligtvis söka alla ledighetsperioderna från början, men sök inte för ”tre års studier” om du inte har andra planer än arbete för loven, utan sök exempelvis ”studieledighet 1 september 2004–31 maj 2005, 1 september 2005–31 maj 2006 samt 1 september 2006–31 maj 2007” i så fall. Men rätt till semesterlön har du inte annat än i undantagsfall (SemL § 17 st. 1 punkt 4).

I StudL behandlas samtliga anställda lika. Finns det ett kollektivavtal som avviker från lagen gäller det alla anställda (StudL § 2, st. 3) som arbetar under avtalet. Det får följderna att det kollektivavtalsslutande facket har sista ordet om ledighet. Om arbetsköparen vill skjuta upp dina studier mer än de lagstadgade två veckorna eller sex månaderna, måste han göra upp med det kollektivavtalsslutande facket (StudL § 5). Naturligtvis ska du hävda att han också måste förhandla med ditt fack om det är ett annat, eftersom frågan specifikt rör dig (MBL § 13 st. 1). *Läs mer om medbestämmandeförhandling i kapitel 5.*

Om flera anställda söker studieledighet, och alla inte kan få det samtidigt, har man förtur till ledighet för fackliga studier. Näst bäst rätt till ledighet har den som inte har nioårig grundskoleutbildning och dessutom arbetar på obekvämt arbetstid (StudL § 7 st. 2). Då du vill gå facklig utbildning som är högst en vecka lång ska du alltså tänka på att meddela arbetsköparen minst två veckor i förväg. Arbetsköparen kan då begära bevis på att du ska gå kursen, men det beviset behöver inte komma till arbetsköparen två veckor i förväg. Arbetsköparen ska börja anpassa sin verksamhet till din ledighet så snart han får reda på dina planer, och inte invänta skriftlig kallelse eller liknande. Däremot bör du begära ledigheten skriftligt och med underskrift från arbetsköparen om att han mottagit den, så att du kan

bevisa vid vilken tidpunkt du begärde ledigheten. Det gäller naturligtvis för alla studier och all annan ledighet också.

Du måste begära förhandling via din fackförening inom fyra månader, om du anser att arbetsköparen försöker bryta mot studieledighetslagen och du kan då begära skadestånd. Därefter gäller att stämningen måste lämnas in senast fyra månader efter avslutad förhandling. Om ditt fack inte vill hjälpa dig måste du själv meddela arbetsköparen om din invändning inom fyra månader, och väcka talan inom åtta månader efter det inträffade (StudL §§ 13, 14).

Svenska för invandrare

En särskild ställning i studieledigheten har svenskundervisning för invandare (SFI). Den regleras i en egen lag (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (SFIL). Rätten till ledighet för SFI är absolut, bara tidsfristerna nedan och behandlingen när man återgår till arbetet kan ändras genom kollektivavtal. Lagens tidsfrister är att du måste meddela minst en månad i förväg att du vill vara ledig för SFI, och minst två veckor i förväg när du vill återgå till arbetet (SFIL §§ 4, 5). Tänk på att tidsfristerna för att invända mot arbetsköparens beteende när du vill ha ledigt för SFI följer medbestämmandelagen. Alltså ska förhandling begäras inom fyra månader, och stämning tre månader efter avslutad förhandling. Om ditt fack inte stödjer dig har du fem månader från skadan (nekad ledighet eller annat brott mot SFIL) att själv stämma arbetsköparen (SFIL § 9, MBL §§ 64–66, 68). Om du skulle vara oorganiserad har du i stället bara fyra månader på dig att själv stämma (MBL § 66 st. 2).

FÖRÄLDRALEDIGHET

De rättigheter gravida och föräldrar har finns främst reglerade i föräldraledighetslagen (1995:584) (FörL). Grunden för lagen

är samma rättigheter för båda könen, men med tillägg för rättigheter som rör graviditet och amning. Inte bara biologiska föräldrar har det här lagstödet utan även fosterföräldrar och rättsliga vårdnadshavare. Dessutom kan du återopa lagen även för din sambos barn, om ni är eller har varit gifta, eller har eller har haft ett gemensamt barn. Det är en lite märklig skrivning som dyker upp då och då i familjelagstiftningen, som fortfarande har kärnfamiljen som norm och ideal (du särbehandlas positivt om du har återförenats med den du tidigare varit gift med eller har barn med).

Föräldrareglerna har du mest nytta av om du har en fast anställning, och i princip ingen nytta av om du timvikarierar. Vid anställningsformerna däremellan har du rättigheter så länge anställningen består, men inget direkt skydd från att bli ratad därefter. Har du uppnått förtur till ny anställning, ska du definitivt hävda den, även om anställningen ska påbörjas under graviditeten eller föräldraledigheten. Om det inte rör sig om en så kort anställning att den upphör under eller kort efter ledigheten, har inte arbetsköparen anledning att förbigå din rätt till förtur.

Du har rätt att i olika former, och under olika förutsättningar vara ledig från jobbet med ditt barn i följande fem fall (FörL § 3):

1. Du har rätt att vara ledig under graviditet och amning. Det här är en absolut rätt till ledighet för mamman sju veckor före och sju veckor efter förlossningen. Dessutom är två veckor ledigt obligatoriskt före eller efter förlossningen, du kan alltså inte ens själv kräva att få arbeta nonstop, om du nu skulle komma på idén. Du har också rätt att vara ledig i den utsträckning som krävs för amning, och förlagt på det sätt du själv väljer. Inga krav på anställningstid finns för att du ska ha denna rätt utan den gäller från anställningens första dag (FörL § 4). Liksom övrig föräldraledighet, fi-

nansieras den här ledigheten via föräldraförsäkringen. Men det finns inget krav på att du verkligen tar ut föräldrapenning för den här tiden kring förlossningen respektive vid amningen, rätten till ledigheten har du ändå. Men rätt till lön från arbetsköparen har du inte, om inte kollektivavtalet skulle reglera det.

2. Du har rätt att vara ledig de första 18 månaderna, oavsett om du tar ut föräldrapenning eller inte, och även efter 18:e månaden om du tar ut hel föräldrapenning. Båda föräldrarna kan inte vara lediga samtidigt, om de inte har fått tvillingar. Du måste ha varit anställd i sex månader, eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, när du begär ledigheten (FörL § 9).
3. Så länge du har föräldradagar kvar har du rätt att förkorta arbetstiden med från 12,5 procent upp till 75 procent, så länge man tar ut föräldrapenning i samma storlek som förkortningen. Du måste ha varit anställd i sex månader, eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, när du begär ledigheten (FörL § 9).
4. Till dess barnet fyllt åtta år har du rätt att minska din arbetstid ner till 75 procent (eller valfritt procenttal däröver upp till ordinarie arbetstid). Du måste ha varit anställd i sex månader, eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, när du begär ledigheten (FörL § 9).
5. Du har även rätt att vara ledig för tillfällig vård av barn, det som till vardags kallas vård av sjukt barn, eller VAB, men som omfattar mer än bara sjuka barn. Samtliga fall hittar du i kapitel 4 i Lag om allmän försäkring (1962:381). Du har rätt till vård av sjukt barn och att vara hemma med barnet för att ordinarie vårdare (normalt då dagmamma) är sjuk eller bär på smitta, om du har rätt till tillfällig föräldrapen-

ning för ledigheten. Tillfällig föräldrapenning har du rätt till först när barnet är mer än 240 dagar gammalt. Innan dess förväntas du ta ut vanlig föräldrapenning. Men behöver du vara ledig innan barnet fyllt 240 dagar, för att den som tar ut den vanliga föräldrapenningen (normalt den andra föräldern) är sjuk eller bär på smitta, har du laglig rätt att vara ledig även då (FörL § 8).

Du bestämmer över föräldraledigheten

Om du tar ut föräldraledighet av något slag som hela dagar är det i princip du som bestämmer hur de tas ut, med begränsningen att arbetsköparen inte behöver acceptera fler än tre ledighetsperioder med avbrott emellan, förutom för den tillfälliga föräldrapenningen såklart (FörL §§ 10, 11, 14, st. 1). Du behöver inte anpassa dina krav på ledighet till verksamheten, om det ställer till problem för dig (FörL § 14, st. 1). SAC:s Pendeltågssektion i Stockholm har drivit ett sådant ärende tillsammans med SEKO. Pendeltågsförare kan inte förkorta sina arbetsdagar – de kan inte avsluta arbetsdagen mitt på en pendellinje – utan de tar i stället ut hela ledighetsdagar. Här försökte arbetsköparen, Citypendeln, förbjuda dem att ta ut föräldradagarna på helger, för att det skulle störa verksamheten. JämO delade inte Citypendelns tolkning av reglerna och tipsade Citypendeln om att den var fel ute och därför borde låta bli att driva saken till domstol. JämO menade att arbetsköparens skäl ska vara väldigt särskilda för att godtas. Citypendeln hörsamade JämO:s tips och drog tillbaka sitt förbud mot föräldraledighet under helger.

När du vill korta din arbetstid, är huvudregeln att man kortar varje arbetsdag lika mycket antingen i början eller slutet av dagen. Men du har rätt att begära en annan fördelning av ledigheten. Om arbetsköparen anser att det ”påtagligt stör verksamheten” kan han ändå förlägga ledigheten enligt huvudregeln, men måste då underrätta dig och ditt fack om det, om

möjligt två veckor i förväg så att ni hinner ta upp förhandling om frågan.

Teoretiskt borde arbetsköparen anses skyldig att själv begära förhandling i en sån här fråga, enligt medbestämmandelagens paragraf 13, men genom kravet på information får ditt fack möjlighet att begära förhandling och det är då tveksamt om det rättsligt är hållbart att hävda brott mot MBL § 13, eftersom arbetsköparen uppfyllt lagens informationskrav (FörL § 14, st. 3).

När du vill ta ut ledighet, ska du om möjligt meddela arbetsköparen två månader i förväg, annars så snart som möjligt. Vid sjukdom eller smitta finns av naturliga skäl inget krav på förhandsbesked. När du ska börja arbeta igen har du rätt att återgå i samma omfattning och i ditt gamla arbete eller på den omplaceringstjänst som medges ”inom ramen för anställningsavtalet” (läs mer om de reglerna i avsnittet ”Omplacering”) och även då bara om ”det är en nödvändig följd av ledigheten”. Du meddelar ledighetens längd när du börjar ta ut den och återgår när tiden löpt ut. Men du har också rätt att avbryta ledigheten i förtid. Arbetsköparen har rätt att skjuta upp sådan förtida återgång i upp till en månad om ledigheten skulle ha varat minst en månad. Det innebär i klartext att om du en månad i förväg meddelar att du vill avbryta ledigheten, kan inte arbetsköparen motsätta sig det (FörL § 15).

Arbetsköparen får inte säga upp dig eller på annat sätt missgynna dig för att du gör anspråk på dina föräldraledighetsrättigheter, vare sig i din anställning eller då du söker jobb (FörL §§ 16, 17). Naturligtvis kan det vara svårt att bevisa att grunden för ett missgynnande är din ledighet, om arbetsköparen säger att det finns andra skäl för uppsägning, omplacering eller annat. Men bevisbördan är här delad som i diskrimineringslagarna: Om du kan ”påvisa omständigheter som ger anledning att anta” att skälet till missgynnandet har samband med föräldraledigheten, så är det sedan arbetsköparens sak att påvisa att sådant missgynnande inte skett (FörL § 24). I de här frågorna

kan förutom facket och du själv, även JämO föra talan för dig som enskild person (FörL § 25).

På samma sätt som du inte ska behöva acceptera en oönskad omplacering hur som helst i samband med föräldraledighet, har kvinnan under graviditeten och amningen en rätt att kräva omplacering om det är möjligt. Dels om arbetet objektivt anses kunna skada henne eller barnet, dels om hon eller barnet visar sig ha ett individuellt behov av omplacering (FörL §§ 18–21). Arbetsmiljölagen har bestämmelser om det här i fjärde kapitlet, paragraf sex, som hänvisar till föreskrifter från Arbetsmiljöverket, *bland andra* AFS 2007:05. Kan du inte omplaceras, men inte heller arbeta på ditt ordinarie arbetsställe, har du rätt till havandeskapspenning de sista 60 dagarna före beräknad förlossning, enligt lagen om allmän försäkring (kap. 3, §§ 9, 9 a). Du måste själv ansöka om havandeskapspenningen och kunna uppvisa utlåtande från såväl arbetsköpare som läkare på att du verkligen inte kan arbeta med dina ordinarie uppgifter och inte kan omplaceras. Notera att du inte behöver vara helt oförmögen att arbeta, det räcker med att din arbetsförmåga är nedsatt med 25 procent eller mer för att du ska kunna få havandeskapspenning. Ersättningen är på samma nivå som sjukpenning enligt § 4 i samma kapitel i lagen om allmän försäkring.

Om arbetsköparen bryter mot din rätt enligt föräldraledighetslagen har du rätt till skadestånd både för ekonomisk förlust och för kränkning. Tidsfristerna för att ta upp brott mot föräldraledighetslagen regleras utifrån antingen av LAS eller MBL, beroende på typen av brott: Uppsägning och avsked styrs av LAS – fyra månader (OBS! ogiltigförklaring inom två veckor!) och övriga brott av MBL – tre månader för fackets begäran om förhandling.

LEDIGHET FÖR FACKLIGT ARBETE

Förutom rätten till ledighet för fackliga studier har du alltid rätt till ledighet för att medverka i en facklig förhandling om

du utsetts av din fackförening att medverka. Detta regleras i MBL § 17. Du ska kunna visa upp någon form av intyg på att du utsetts. Om er sektion begär förhandlingen, kan ni till exempel ange i förhandlingsframställan vilka som ska medverka vid förhandlingen. Då använder du framställan som intyg på att du utsetts att förhandla. Det finns inga krav på anställningstid, inte heller på när du senast ska begära ledigt, men du ska såklart göra det så snart du kan. Du har inte rätt till lön under ledigheten. Du har rätt till den ledighet du behöver, men ska inte behöva acceptera att till exempel ta ledigt en hel dag, om du bara behöver några timmars frånvaro från arbetet. Den här paragrafen stödjer du dig också på när du ska förhandla för dig själv. Gäller förhandlingen dig själv kan du alltid diskutera om du inte också bör ha lön för tiden, det är ju din anställning som föranleder förhandlingsarbetet. I ett antal förhandlingar genom åren har det kravet drivits med framgång, så det är värt ett försök!

För fackliga förtroendemän finns enligt förtroendemannalagen en rätt till ledighet för allt fackligt arbete, även annat än rena förhandlingar. Förtroendeman har också rätt till bibehållen lön för fackligt arbete som berör den egna arbetsplatsen (FörtroendemL §§ 6, 7). Läs mer om fackliga förtroendemän längre fram i det här kapitlet. Observera att lagen bara gäller förtroendemän utsedda av det kollektivavtalsslutande facket. Du behöver inte vara medlem hos det facket, men måste vara utsedd av det. Om ditt fackliga arbete i stället utförs på uppdrag av icke-kollektivavtalsslutande fack, stödjer du i stället din rätt till ledighet på medbestämmandelagens paragraf 17. Då är rätten till ledighet alltså begränsad till rent förhandlingsarbete.

Det finns ytterligare några ledighetslagar i vår svenska lagstiftning, de är mindre allmängiltiga, men bra att känna till. Kom alltid ihåg att jämföra med det kollektivavtal du jobbar under! Där kan avvikelser och detaljreglering finnas.

VÅRD AV NÄRA ANHÖRIG

Om du behöver vårda en nära anhörig har du rätt till ledighet för det, i den mån du har rätt till ersättning från försäkringskassan enligt närståendevårdslagen (1988:1465). Ledighetsvillkoren står i paragraf 20 och framåt och är utformade som övriga ledighetsregler med förbud mot diskriminering. Det finns inget krav på minsta anställningstid för att ha rätt till ledigheten.

LEDIGHET FÖR TRÄNGANDE FAMILJESKÄL

Trängande familjeskäl kan vara dödsfall, sjukdom, olycka eller liknande i familjekretsen. Du har rätt till ledighet i den utsträckning din omedelbara ”närvaro är absolut nödvändig”. Lagen ifråga har SFS-nummer (1998:209). Förbud mot diskriminering föreligger naturligtvis, men inget finns reglerat om lön, vilket innebär att du har rätt till ledighet utan lön. I vissa kollektivavtal (till exempel på kommunala sidan) finns regler om ett begränsat antal dagar per år, och också reglerad rätt till bibehållen lön vid sådan ledighet. Det är viktigt att kolla kollektivavtalet således. Det finns inget krav på minsta anställningstid för att ha rätt till ledigheten.

LEDIGHET FÖR NÄRINGSVERKSAMHET

Det finns en liten lag som reglerar rätt att ta ledigt från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet (SFS 1997:1293). Lagen ger rätt till högst sex månaders ledighet för sådant ändamål. Du kan bedriva näringsverksamheten själv, som enskild firma, eller via en juridisk person. Begränsningarna är dels att du bara får ledigt om det inte innebär väsentlig olägenhet för verksamheten du är anställd i, dels att du måste ha varit anställd minst sex månader, eller minst sammanlagt tolv månader de senaste två åren innan du kan ta rätten i anspråk. En-

dast en sådan ledighetsperiod får utnyttjas hos en och samma arbetsköpare.

LEDIGHET FÖR MILITÄRTJÄNSTGÖRING

Lagen om totalförsvarsplikt (1994:1809), reglerar i dess kapitel nio din rätt att ta ledigt från anställning under den tid då du fullgör totalförsvarsplikt. Detta med ”plikt” innebär inte att enbart män omfattas av ledigheten. Fastän kvinnors militärtjänstgöring är frivillig är en kvinna som efter antagningsprövning skrivits in för värnplikt därefter skyldig att fullgöra värnplikten och omfattas således av rättigheten till ledighet. Du får inte diskrimineras för att du tar rätten till ledighet i anspråk. Ingen lön utgår. I övrigt är rätten till ledigheten absolut, eftersom den grundar sig på en skyldighet gentemot staten. Ingen minsta anställningstid krävs, men däremot har arbetsköparen rätt att begränsa anställningstiden för personer som man vet kommer att ”rycka in” (LAS § 5). Då har arbetsköparen rätt att tidsbegränsa anställningen bara av den anledningen och rätt till ledighet blir inte aktuellt, utan anställningen upphör då militärtjänstgöringen påbörjas.

LEDIGHET FÖR ATT PROVA ANNAT ARBETE

Fortfarande är grundregeln i svensk arbetsrätt att du inte har någon tvingande rätt att få tjänstledigt för att prova annat arbete.

Från och med oktober 2008 finns ett undantag som införts för att understryka de förändrade reglerna om hantering av rehabilitering av långtidssjukskrivna: Lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Du som varit sjukskriven, helt eller delvis, i minst 90 dagar och har lyckats teckna anställningsavtal med annan arbetsköpare innan du hunnit fram till sjukskrivningsdag 180, har rätt till

tjänstledigt för att prova på detta andra arbete (§2). Du måste meddela önskad tjänstledighet två veckor i förväg (§ 7).

Tjänstledighetens längd begränsas av att tjänstledighet tillsammans med föregående sjukskrivningsperiod inte får överstiga tolv månader (§ 4).

Du kan avbryta tjänstledigheten i förtid (§ 9 st 1). Om tjänstledigheten var avsedd att pågå en månad eller mer, kan din ursprungsarbetsköpare skjuta upp din återgång till ditt vanliga arbete med en månad (§ 9 st 3). Om du vill återgå i ditt vanliga arbete efter avslutad tjänstledighet, skall du också meddela din ursprungsarbetsköpare detta en månad i förväg (§ 10). De här tidsfristerna kan ändras genom centralt kollektivavtal (§5).

KAPITEL 13
HANDLINGS-
FRIHET

OMPLACERING

En omplacering är något du kan kräva i stället för uppsägning, men också något du kan vara tvungen att gå med på. Du kan känna dig totalt överkörd och tycka att omplaceringen är en bestraffning. Men normalt skyddas inte din ”befattning” av LAS, utan bara just anställningen. Arbetsköparen har rätt att omplacera dig, om det kan anses att de nya arbetsuppgifterna ingår i din anställning. Det här slår Arbetsdomstolen fast, bland annat i domen AD 2002/89. Den handlar om en anställd som mitt under pågående rehabiliteringssamtal får besked om att hon ska omplaceras.

Uttrycket omplacering används i olika sammanhang och har inte någon given rättslig innebörd. En omplacering kan vara en arbetsledningsåtgärd genom vilken en arbetstagar, inom ramen för en bestående anställning, tilldelas nya arbetsuppgifter. De nya arbetsuppgifterna ligger i ett sådant fall inom ramen för arbetarens arbetsskyldighet. En åtgärd betecknad som omplacering kan emellertid innebära sådana förändringar av anställningsförhållandet att arbetaren i realiteten skiljs från en anställning, även om han samtidigt får en annan anställning. Åtgärder av det senare slaget kan arbetsköparen inte företa ensidigt på annat sätt än genom uppsägning enligt anställningsskyddslagen. Åtgärder av detta slag måste givetvis kunna angripas med stöd av anställningsskyddslagen även om de inte betecknats som en uppsägning utan som en omplacering eller, som arbetsköparen gjort i det ovan nämnda AD-fallet, som en

ändring av en befattningsbeskrivning. Beträffande det här kan även hänvisas till AD nr 114/1991 och nr 50/1995.

Arbetsköparen kan inte kalla en flytt av en anställd för omplacering och därigenom undkomma ansvar att förhandla och ansvar att påvisa saklig grund. Men knutpunkten ligger i hur vidsträckt den anställdas arbetskyldighet är.

För övrigt känns Arbetsdomstolens dom nr 89/2002 en aning bakåtsträvande eftersom den godkänner omplacering mot den anställdas vilja som en lösning på samarbetsproblem. Faktum är att Arbetsdomstolen slår fast att arbetsköparen inte behöver ta hänsyn till orsakerna bakom samarbetsproblemen, utan kan omplacera den som det är lättast att flytta på. I dessa tider av allt fler långtidssjukskrivningar, ofta beroende på usel arbetsmiljö och inkompetenta chefer, ser Arbetsdomstolen omplaceringen helt frikopplad från rehabiliteringsansvaret.

Sedan den här domen kom har också rehabiliteringsreglerna förändrats (läs mer i avsnittet ”Rehabilitering”). Delen i domen om omplacering som rehabiliteringsåtgärd bör man med andra ord inte dra för stora växlar på. Men vad gäller arbetskyldigheten får man böja sig för Arbetsdomstolens uttalanden att omplacering inom ramen för anställningsförhållandet normalt måste accepteras.

Kan ni visa att omplaceringen försämrat den anställdas arbetssituation, ska den ändå kunna angripas. Har till exempel omplaceringen medfört annan arbetstid eller lön, finns möjlighet att kräva att arbetsköparen ger ”godtagbara skäl” för det. Ett välkänt mål är Bastubadarmålet om en anställd som på sitt nattskift badar bastu på jobbet (AD 1978/89). Han blir omplacerad till okvalificerade arbetsuppgifter, med sämre anställningsförhållanden. AD konstaterar att det inte finns godtagbara skäl för omplaceringen och arbetsköparen blir skyldig att ge den anställde de ursprungliga arbetsuppgifterna tillbaka.

BESTRAFFNINGAR

Anställda får inte bestraffas hur som helst (MBL § 62). Om det finns ett fastslaget skadestånd för något en anställd gör eller låter bli att göra, får inte arbetsköparen använda andra bestraffningar. Bara om kollektivavtalet nämner en bestraffning får den tillämpas. Nu är bestraffningar som varning, avstängning från arbetet eller löneavdrag relativt vanliga i kollektivavtal, och får tillämpas mot samtliga anställda på arbetsplatsen, inte bara mot medlemmar i det avtalslutande facket. Därför måste du alltid titta i gällande kollektivavtal om du tycker att du blivit bestraffad på något sätt som strider mot paragraf 62 i medbestämmandelagen.

LAS-varning

En så kallad LAS-varning är en tillrättavisning som kan anses ligga inom arbetsköparens ram för att ”leda och fördela arbetet” och är inte en bestraffning utan ett påpekande om felaktigheter som den anställda måste rätta till. Arbetsköparen hävdar ofta att en varning ska betecknas som LAS-varning och därför vara acceptabel, oavsett om varningar tillåts i kollektivavtalet eller inte. Det här är en gråzon. LAS-varningar innehåller oftast hot om uppsägning, men kan ändå räknas som tillrättavisning och inte bestraffning. Men vanligen ska du inte acceptera att varningen skrivits under av någon annan än den som normalt är din närmaste arbetsledare. Om till exempel personalchefen eller vd har skrivit under är det inte den normala hanteringen av arbetsledningsrätten och då kan du ifrågasätta åtgärden.

Dels bör arbetsköparen, om man utfärdar en så kraftig markering mot dig, alltid kalla till förhandling med ditt fack (MBL § 13), dels kan du hävda att åtgärden är överdrivet kraftfull och ska dras tillbaka. En vits med att få en varning återkallad är att om du accepterat varningen och sedan inte följer arbetskö-

parens krav på ändrat beteende kan det användas mot dig och du bli uppsagd. Arbetsköparen kan hävda att det finns saklig grund för uppsägning om du inte protesterat mot varningen, men inte heller rättat dig efter den. En varning kan också vara muntlig, samma sak där: Blir du inkallad till högsta chefen ska du inte acceptera det utan begära att få ha med ditt fack och hantera det som en förhandlingsfråga (MBL § 13).

Generellt är det bäst att alltid omedelbart ta kontakt med ditt fack för att rådgöra om hur ni ska hantera situationen. Blir du muntligen tillrättavisad är det bra att skriva ner vad som sägs direkt efter samtalet. Du kan också begära att få skriftligt på det hela om du tycker att tillrättavisningen är grundlös och vill gå vidare med det hela för att få arbetsköparen att sluta bete sig så. Men skriftligheten är inte bara bra, eftersom du får räkna med att dokumentet arkiveras hos arbetsköparen. Vill du därför inte driva frågan vidare, ska du tänka igenom om skriftligt besked kan vara till nytta för dig eller inte.

LOJALITET

Grundregeln på den svenska arbetsmarknaden är att anställda ska vara lojala med den arbetsköpare de jobbar hos. Det finns till och med inskrivet i många kollektivavtal.

Lojalitet innebär till exempel att inte bedriva konkurrerande verksamhet vid sidan om anställningen, att inte lämna ut företagshemligheter till konkurrenter, men också att inte ”tala illa om” arbetsköparen offentligt. Illojalitet kan vara grund för uppsägning.

Enligt lagen om företagshemligheter är ”företagshemligheter” inte bara hemliga ritningar, planerade samarbeten eller samgåenden med andra företag och liknande. Tyvärr säger den här lagen att arbetsköparen avgör vad som är en företagshemlighet, så det kan vara precis vad som helst.

Det här låter som ett effektivt sätt att få det tyst på arbetsplatserna, men fullt så illa är det inte. Till exempel har du rätt

att tala om missförhållanden på arbetsplatsen för de ansvariga myndigheterna utan att det kan betecknas som illojalt. Men du måste veta att uppgifterna du ger är korrekta, och Arbetsdomstolen har haft en besynnerlig tillämpning av arbetsrätten här som säger att du först ska prata med arbetsköparen om missförhållanden. Den inställningen strider faktiskt mot FN-organet Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention 158 om anställningsskydd, som har godkänts av Sverige. Enligt artikel 5 i ILO-konventionen får en anställd inte sägas upp för att hon vänt sig till en behörig myndighet. Det kan och bör vi alltså stödja oss på i stället för att böja oss för Arbetsdomstolens påbud att vi alltid ska prata med arbetsköparen först.

Diskussioner du för inom din fackförening om din arbetsplats kan inte angripas. Bara om företagshemligheter förs vidare till någon utanför facket kan du få problem, men då måste företaget kunna visa att det är du som har vidarebefordrat uppgiften. En god sammanhållning på arbetsplatsen är effektivare än det skydd rättstillämpningen ger. Läs gärna Arbetsdomstolens dom 1994/79, men låt er inte avskräckas av domstolens attityd runt lojalitetsfrågorna, utan låt det inspirera er till alternativa metoder. Domen gäller en fackligt och politiskt aktiv arbetstagare vid Värö Bruk som sades upp på grund av illojalitet. Företaget hänvisade till ett flertal olika illojalitetsageranden. Arbetsdomstolen underkände företagets argument, men beskriver i domen ändå de stora begränsningar som finns för anställdas möjligheter att agera i dagens rättsläge.

I de här situationerna finns absolut ingen anledning att förlita sig på Arbetsdomstolen. Som sagt är solidaritet effektivare. I nämnda rättsfall försökte dessutom företaget betala sig fri, för att slippa återta den besvärliga arbetaren. Det skulle de alltså helt lagligt kunnat göra, enligt LAS § 39, trots att Arbetsdomstolen faktiskt ansåg att arbetaren skulle ha jobbet kvar. Nu blev det inte så, eftersom arbetskamraterna strejkade vilt ända till dess arbetaren i fråga fick komma tillbaka!

Om du pratar med tidningar kan det bli känsligt. Tänk på att ett fackligt ombud, som inte själv är knuten till arbetsplatsen, har en bättre position att föra fram din kritik offentligt. Ombudet uttalar sig ju inte som anställd utan som just fackligt ombud, och arbetsköparen kan inte bestraffa dig för någon annans uttalande. Däremot kan fackliga ombud ha tystnadsplikt för uppgifter som kommit fram vid förhandlingar. Men då ska det gälla specifika uppgifter eller uttryckliga tystnadspliktskrav. Att ett fackligt ombud gör generella negativa uttalanden om en arbetsplats efter en förhandling kan möjligen försämra det fortsatta förhandlingsklimatet, men inte leda till repressalier.

Det finns också möjlighet att vara anonym då man talar med medier. Arbetsköparen har då inte rätt att ta reda på vilken anställd som lämnat ut uppgifter. Det anges i meddelarskyddet som slås fast i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Vi skriver mer om det här i avsnittet om arbetsplatstidningar i kapitel 1.

Meddelarskyddet innebär också att den som öppet (inte anonymt) uttalar sig, inte ska utsättas för repressalier för det. Men det skyddet gäller enbart offentliganställda. Orsaken är att insynen inte ska få begränsas i verksamhet som finansieras av skattepengar. Du som är anställd i privata sektorn måste däremot vara lojal när du gör offentliga uttalanden. Dessutom finns alltid en risk att du kan identifieras även om du uttalar dig anonymt, och du kan då som privatanställd anklagas för illojalitet trots meddelarskyddet.

För kommunala och statliga bolag, liksom för kommunal och statlig verksamhet som privatiserats, inskränks yttrandefriheten till samma regler som i privatföretag. Detta trots att verksamheten fortfarande är finansierad av skattepengar.

2005 kom ett förslag om att meddelarskyddet skulle utökas så att det skulle omfatta även privatanställda, fast då inte i grundlagsform. Skyddet ser tyvärr inte ut att bli speciellt starkt. Förslaget gör nämligen undantag från skyddet, om det

finns skäl att begränsa yttrandefriheten enligt lagen om företagsshemligheter (se ovan). Således blir det fortfarande arbetsköparen som har rätt att avgöra vad anställda får och inte får säga. Propositionen heter 2005/06:162 och har ännu inte lett till ny lagstiftning.

FÖRENINGSRÄTT

Arbetsköparen kan aldrig avkräva dig en lojalitet som innebär att du avstår från att organisera dig i en fackförening eller att du avstår från att bedriva facklig kamp på arbetsplatsen. Rätten att organisera sig finns inskriven dels i grundlagen (regeringsformen kap. 2), dels i medbestämmandelagen (§§ 6–9). I MBL fastställs först vad som är en fackförening: ”sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren” säger paragraf sex. Stycke tre i samma paragraf säger att även en centralorganisation och dess anslutna lokalorganisationer omfattas. Varken i förhållande till den centrala organisationen, lokalavdelningarna eller enskilda medlemmar får föreningsrätten kränkas. Du har rätt att gå med i facket, att arbeta fackligt på arbetsplatsen och att själv med dina arbetskamrater bilda en fackförening på arbetsplatsen. Du har rätt att kräva att det inte medför någon typ av negativ särbehandling eller repressalier emot dig eller din fackförening. För att en kränkning ska anses föreligga krävs det dock att arbetsköparen har vidtagit en åtgärd mot dig eller ditt fack. Hot om repressalier anses inte som kränkning i lagens mening, utan repressalier av något slag måste de facto ha vidtagits. Därför ska vi ha is i magen och inte böja oss för hot.

Både arbetsköparen och den organisation han kan tänkas vara medlem i är skyldiga att direkt motverka kränkningar av föreningsrätten. Arbetsköparen kan alltså inte komma undan med att någon chef agerat på egen hand. Inte heller kan han ursäkta sig med att en åtgärd som kränkt dig eller ditt fack gjorts

inom ramen för förhandlingar med annan facklig organisation. Slutligen kan nämnas att arbetsköparen inte kan komma undan med att påstå att han inte visste vilket fack du tillhörde och inte hade tänkt kränka din fackliga tillhörighet. Arbetsköparen är skyldig att ta reda på den fackliga tillhörigheten hos anställda, för att försäkra sig om att han följer de lagar som finns (AD 2000:38).

FACKLIG FÖRTROENDEMAN

Ännu tydligare uttalas i lag att personer som utsetts till fackliga förtroendemen inte får utsättas för negativa följder på grund av sitt fackliga arbete. Lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen (FML) gäller alla arbetare som av det kollektivavtalslutande facket utsetts till fackligt ombud, som till exempel skyddsombud eller arbetsplatsombud. Ombudet behöver inte själv vara medlem i det kollektivavtalslutande facket för att omfattas av lagen. Förtroendeman har rätt att agera fackligt i den utsträckning det krävs för uppdraget, utan repressalier, och att använda en lokal på arbetsplatsen. Omfattar uppdraget fler arbetsplatser än den egna, har hon rätt att komma in på de arbetsplatser uppdraget gäller (FML § 3). Hon ska inte tåla att få sämre arbetsvillkor på grund av sitt uppdrag, varken under uppdraget eller efter uppdragets slut (FML § 4). Dessutom ska ändrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor varslas till både facket och förtroendemannen själv, två veckor i förväg, för att ge tid för överläggning om förändringarna (FML § 5).

Arbetsköparen kan kalla till förhandling om tystnadsplikt för förtroendemannen, vilket innebär att förtroendemannen kan påläggas mer tystnadsplikt än de andra arbetarna (FML § 9a). Observera att lagen bara gäller förtroendeman utsedd av det kollektivavtalslutande facket. Du behöver inte vara medlem hos det facket, men måste vara formellt utsedd av det.

Att vara facklig förtroendeman ger nu inte bara starka-

re skydd, om någon trodde det. Du anses vara jämbördig part med arbetsköparen i förhandlings- och arbetsmiljösituationer, vilket ställer högre krav på ditt uppförande och din ”attityd” enligt utslag i AD. I ”Per Johansson-målet” AD 2007 nr 53, slår AD fast att det är oacceptabelt av en facklig förtroendeman att brusa upp, skälla ut och okväda motparten. Samtidigt finns andra domar som konstaterar att en arbetsköpare utan problem kan både okväda, hota och till och med handgripligen ta till våld mot anställda utan att det tydligen går utanför deras rätt att leda och fördela arbetet enligt AD. Jämför t ex AD 1982 nr 33, 2008 nr 1 och 2008 nr 62.

Det handlar naturligtvis inte om en uttrycklig utvidgning av rätten att leda och fördela arbetet, utan mer om en tydlig linje hos AD av att generellt sätta större tilltro till arbetsköparens vittnesmål än berörda anställdas, även i de fall där bevisbördan ligger hos arbetsköparen. Det är således alltid vettigt att vara flera som tillsammans konfronterar chefer, så att ni åtminstone är flera vars ord står mot deras. Ljudupptagningar och annan teknisk dokumentation är enkelt och relativt billigt att ordna nuförtiden. I och med AD:s sätt att värdera muntliga utsagor är inspelningar och foton inte alls konspiratoriskt eller rättshaveristiskt, utan en vettig försäkring vid möten med arbetsköparen.

Seriestrippsärendet

En lokal facklig sektion som bedrivit kamp på flera fronter mot arbetsköparen, fick erfara att motparten ofta anser att alla medel är tillåtna i striden. En av fackmedlemmarna, som även hade uppdrag som redaktör för facktidningen, möttes en dag vid sin ankomst till arbetet av beskedet att han var avstängd från arbete och kunde vänta sig avsked inom kort. Orsak? Han hade ritat en satirisk seriestripp om cheferna på personalkontoret.

Nu hävdade arbetsköparen att den anställda också satt upp serien på en facklig anslagstavla i ett låst personalrum dit ingen annan än personal hade tillträde. Hur arbetsköparen kunde veta vem som anslagit seriestrippen är oklart, eller snarare: Det var en vild gissning från deras sida.

Att detta skulle vara grund för avstängning och avsked låter därmed tämligen löjeväckande. Dock upplevde sektionen att en hel del arbetskamrater var så rädda och lydiga att de reagerade med att ta avstånd från sin arbetskamrat och från satirserien i stället för att ifrågasätta var yttrande- och tryckfrihet tagit vägen. Till saken hör att det handlar om en kommunal arbetsplats, där yttrandefriheten ska vara avsevärt mer tryggad än på en privat.

Sektionen tog därför inte avstånd från medlemmen, utan satte tvärtom hårt mot hårt mot kommunen. De

begärde förhandling, påpekade att kommunen själva borde ha förhandlat, ifrågasatte grunden för avstängning och gjorde sig beredda på ogiltigförklaring av avskedet. Man pumpade samtidigt ut information om det skedda till medierna, som var avsevärt mer kritiska till kommunens uppförande än de rädda arbetskamraterna hade varit. Sägna vad man vill om medierna, men de har yttrandefriheten som käpphäst, vilket vi också kan använda oss av ibland.

Medlemmen var avstängd en månad, med bibehållen lön men med en mental press på sig som inte pengar kan uppväga. Förhandlingar fördes där kommunen inte kunde redogöra för vare sig sina grunder eller sitt förhållningssätt. Kommunen menade att avstängningen skedde så länge utredningen pågick – men vad man skulle utreda under den månaden visste inte kommunen. Arbetsköparen hävdade

att man behövde "säkra bevis", kanske skulle man ta fingeravtryck från anslagstavlan eller seriestrippen! Mot slutet av avstängningsmånaden hade förhandlingarna, gissningsvis tillsammans med utlåtanden från SKL (den offentliga arbetsköparorganisationen Sveriges kommuner och landsting) som kommunen fått, resulterat i att kommunen började förstå att de inte kunde ro iland ett avsked. Kommunen erbjöd medlemmen ett utköp: Två årslöner skulle han få. Medlemmen som kände att han både hade rätt och dessutom stöd av sin sektion svarade att det skulle kosta minst sju årslöner att bli av med honom. Det tyckte kommunen var lite saftigt och inget utköp blev av.

Samma kommunledning som vid avstängningens början uttalat att "allt förtroende för den här medarbetaren är förverkat, vi arbetar för en snar skilsmässa" meddelade sedan vid månads slut att "på lördag återgår du i tjänst, vi kör på som vanligt". Avsked var tydligen inte längre aktuellt och förtroendet kunde inte längre ha varit helt förverkat.

Slutet gott allting gott? Nja, trots allt får man se avstängningen som en kränkning både mot den anställda och gentemot sektionen. Sektionen, som under samma period hade parallella strider med kommunen, beslutade att stämma kommunen till AD för felaktig avstängning, utebliven förhandling och före-

ningsrättskränkning, samtidigt som sektionen fortsatte en hårdför arbetsplatskamp, främst mot den individuella, och godtyckliga, lönebildningen i kommunen.

Frågan om seriestrippen är högst intressant: Var slutar rätten att ironisera över makten? Hur mycket är yttrandefrihetsparollerna värda i verkligheten? Hur långt får arbetsköparen gå i trakasserier av fackligt aktiva? Nu blev det inget svar från AD på de frågorna (vilket kanske var lika bra eftersom AD knappast är rättvisans röst ur ett arbetarperspektiv) eftersom målet kom till förlikning under ärendets gång i AD. Resultatet blev två årslöner... Men då hade medlemmen fortsatt sin anställning i drygt elva månader från avstängningen. Utfallet blev således nästan ett år mer lön från kommunen än om första utköpsbudet hade accepterats.

Sedan kan man konstatera utifrån det här ärendet att rädslan på arbetsplatserna börjar bli så stor att anställda begränsar sig själva mer än vad arbetsrätten kräver att de ska. Solidariteten mellan anställda vittrar snabbt sönder i skräcken för förloerade arbeten och efterföljande ekonomiska problem. Sammanhållning, stöd och enad front mot arbetsköparen kan å andra sidan göra stor skillnad för en konflikts utfall. Likaså ska inte opinionsbildning och humor underskattas som komplement till den direkta konfrontationen.

KAPITEL 14
VERKSAM-
HETSÖVER-
TAGANDE

Om det företag du arbetar på säljs ska det enligt huvudregeln inte påverka din anställning. Skyldigheter och rättigheter följer med till den nya arbetsköparen. Den anställningstid du har arbetat ihop tar du med dig. De ekonomiska fordringar du har på den gamla arbetsköparen faller inte bort, utan både den gamla och den nya arbetsköparen kan krävas på dessa (LAS § 6b).

Det är inte alltid ett helt företag säljs. Ofta överlåter man en del av verksamheten, eller ”outsourcar” någon del. Det betyder att arbetsköparen inte längre vill syssla med den verksamheten utan lägger ut den på en fristående part. Då måste ni avgöra om verksamheten övergått, eller om den avvecklats, för att tjänsterna sedan ska köpas av någon annan. För att anställningsskyddet ska bestå, krävs att den pågående verksamheten övertas. Kriterier för att avgöra det är om personalen övertas, om lokaler, material och redskap övertas eller om den nya aktören helt går in med sin egen arbetsorganisation. Att samma arbetsuppgifter återfinns i ny regi räcker alltså inte, utan det måste vara ett övertagande av en fortlöpande verksamhet.

Vid en ren försäljning av en verksamhet är läget alltså mycket klarare än vid entreprenader. Sammanfattningsvis har arbetsköparen inte skyldighet att se till att du blir anställd av en entreprenör som övertar arbetsuppgifterna. Arbetsköparen kan säga upp dig på grund av arbetsbrist som uppstår när en omorganisering gör att arbetsköparen avvecklar den verksamhet du arbetar i. Sedan kan arbetsköparen köpa in tjänsten från en fristående aktör, som själv har personal och arbetsredskap. Men gråzonen finns mellan att ta över arbetsuppgifter och att

ta över verksamheten, och därför ska man alltid granska sådana här utläggningar av arbete ordentligt.

Flera domar finns från både Arbetsdomstolen och EG-domstolen, eftersom den här regeln införts i svensk rätt som en anpassning till EG-rätten. För att skapa sig en bild av vad som krävs för att det ska räknas som övergång måste man titta igenom flera domar. Här är några exempel: AD 100/1995, 163/1995, 67/1997, 81/1997, 63/2002.

När kommunala verksamheter läggs ut på entreprenad har de anställda i verksamheten ett bättre skydd för anställningen vid första entreprenadens början än vid senare byte av entreprenör. Det beror på att den första entreprenaden innebär att entreprenören normalt relativt tydligt tar över verksamheten från kommunen.

Vid senare byte av entreprenör är kommunen upphandlare, men inte längre arbetsköpare åt dem som arbetar i verksamheten. Man måste då titta på om den nya entreprenören, förutom att ha vunnit upphandlingen, också har övertagit verksamheten från den förra entreprenören som alltså är arbetsköparen i sammanhanget. Det är inte alls säkert att man där kan påvisa en verksamhetsövergång, eftersom entreprenörerna ofta har egna pågående verksamheter med lokaler, material och utrustning och vanligen inte övertar annat än enbart uppdraget från föregående entreprenör.

Förutom tolkningen av övergångsbegreppet, finns också direkta undantag från regeln om anställningsskydd: Vid konkurser gäller inte LAS § 6. Men de anställda får ändå ta med sig anställningstiden (LAS § 3 punkt 2). Intjänade pensionsförmåner förs inte automatiskt över till ny arbetsköpare, utan undantas från skyddet i § 6.

Om § 6 b kan användas på det du uppfattar som byte av arbetsköpare, innebär det alltså att anställningsskyddet gäller – anställningarna i verksamheten övergår till den nya arbetsköparen, inte valfritt antal anställda, utan samtliga. Om § 6 är tillämplig kan med andra ord inte den gamla och nya arbetskö-

paren sitta och schackra med vilka som ska gå över och vilka som inte ska det. Däremot kan naturligtvis facken för sina medlemmars del förhandla om till exempel att arbetsköparen köper ut ”icke önskvärda medarbetare”, men det är helt på den anställdas villkor.

Det finns också en möjlighet att motsätta sig övergången för egen del (LAS § 6 b st. 4). Men då måste du inse att risken är stor att bli uppsagd på grund av arbetsbrist hos gamla arbetsköparen (läs om uppsägning och omplaceringskyldighet i kapitel 16). Tror du dig vara obekvä, och inte vill fortsätta i verksamheten, har du mer att hämta genom att gå med över till den nya arbetsköparen, och sedan förhandla om att lämna anställningen mot vederlag än genom att motsätta sig sin övergång till ny arbetsköpare.

När anställningar övergår till en ny arbetsköpare enligt § 6 b, har du rätt att behålla dina befintliga anställningsvillkor i ett år från övergången. Det gäller även om den nya arbetsköparen har ett annat gällande kollektivavtal för sin verksamhet. Det enda som kan bryta det här ettårsskyddet är om det fack vars avtal gäller för den överflyttade personalen självmant omförhandlar avtalets innehåll med den nya arbetsköparen (MBL § 28 st. 3). Det här handlar alltså inte om att kollektivavtalet i sig följer med, utan att dess villkor ska fortsätta tillämpas på din anställning under ett år om de är förmånligare än vad som annars skulle gälla. I den utsträckning det nya kollektivavtalet innehåller bättre villkor än det gamla, kan du däremot från första dagen åberopa det nya avtalet.

KAPITEL 15
OFFENTLIG
VERKSAMHET

Offentliganställda omfattas i lagen om offentlig anställning (LOA) av ett antal avvikelser från LAS och MBL. Därutöver ska man liksom i alla andra anställningar alltid kontrollera vad kollektivavtalet innehåller.

LOA gäller först och främst anställda i riksdagen och dess myndigheter samt hos myndigheter under regeringen (LOA § 1). Dessutom omfattas kommun- och landstingsanställda och anställda i kommunförbund av vissa av LOA:s paragrafer (§ 2).

Det finns speciella regler i LOA som reglerar bisysslor och som gäller för alla dessa grupper. Rätten till bisysslor, som inskränks på andra områden i kollektivavtal, förbjuds i LOA (§§ 7–7c). Om arbetsköparen anser att en bisyssla inte är förenlig med anställningen ska han meddela den anställda det skriftligen (§ 7). Uppstår tvist om bisysslan, kan domstolen enligt § 38 besluta att bisysslan är tillåten fram till dess den rättsliga prövningen är färdig. Beslutar inte domstolen det är alltså bisysslan förbjuden under den rättsliga processen. Vid tvist om bisyssla tillämpas inte heller MBL:s primärförhandlingsregler (LOA § 42 st. 2).

VERKSAMHETENS INNEHÅLL

Företag och organisationer som sysslar med bland annat politisk och opinionsbildande verksamhet behöver normalt inte förhandla om verksamhetens mål och inriktning, se MBL § 2. Den MBL-paragrafen gäller inte för de offentliganställda som omfattas av LOA (jmf LOA §§ 2 & 42).

Det här ska inte tolkas som att mål och inriktning i sig kan bli föremål för förhandling. Flerårsprogram, budgetar och finansplaner faller inom ramen för arbetsköparens skyldighet att informera och det ger utrymme för förhandlingar, trots att det kan anses vara en del av den politiska verksamheten i till exempel statlig och kommunal regi. Dessutom kan beslut som inte omfattas av MBL ändå ge följdförändringar för personalen, och då omfattas de förändringar som direkt berör förhållandet mellan arbetsköpare och arbetare av MBL:s regler.

TYSTNADSPLIKT

Medbestämmandelagens regler om tystnadsplikt ersätts för de här kategorierna av sekretesslagens regler. Dessa regler säger att statligt och kommunalt anställda har rätt att använda sin grundlagsskyddade yttrandefrihet, om uppgifterna inte är sekretessbelagda. Observera att den här yttrandefriheten inte gäller i statliga och kommunala bolag, bara anställda direkt av stat och kommun. Däremot förblir handlingar offentliga i kommunala och statliga bolag. Läs mer om tystnadsplikt och yttrandefrihet i kapitel 13 ”Handlingsfrihet” under rubriken ”Lojalitet”.

ARBETSKONFLIKTER

Möjligheten till konfliktåtgärder begränsas i LOA. Ingen av de nämnda grupperna anställda får vidta stridsåtgärder för att påverka inhemska politiska förhållanden. Konfliktkrätten begränsas ytterligare för de arbeten som innebär myndighetsutövning (till exempel socialtjänstens bidragsbeslut och kronofogdemyndighetens utmättningsbeslut) samt för arbeten som är nödvändiga förutsättningar för andras myndighetsutövning. Där tillåts aldrig sympatiåtgärder, utan ni får bara vidta konfliktåtgärd i egen sak. Dessutom är konfliktåtgärderna begränsade till lock-out, strejk, övertidsvägran och nyanställningsblockad. Läs mer om arbetskonflikter i kapitel 3 och kapitel 6.

För anställda angivna i LOA:s första paragraf, det vill säga anställda inom riksdagen och dess myndigheter samt myndigheterna under regeringen, gäller ytterligare särregler. Till exempel krävs att en uppsägning är skriftlig för att den ska vara giltig, både vid provanställning och tillsvidareanställning (§§ 8–10).

Disciplinåtgärder regleras uttryckligen i LOA och även andra formalia- och straffåtgärder anges i lagen (§§ 14–21).

HÄLSOUNDERSÖKNINGAR

Vissa offentligtanställda är skyldiga att genomgå regelbundna hälsoundersökningar (§ 30). Det gäller anställda vars hälsotillstånd direkt kan påverka andra människors liv och hälsa eller kan orsaka betydande skada på miljö eller egendom.

KOMPLETTERANDE FÖRORDNINGAR

LOA kompletteras också av förordningar, som till exempel anställningsförordningen för anställda i myndigheter under regeringen. Den behandlar ungefär samma ämnen som LOA, men mer detaljerat. Till exempel anges godtagbara anställningsformer i förordningens § 9, undantag från varselskyldighet i § 10 samt regler om skyddsarbete vid konflikt i § 14.

Ett intressant rättsfall som gäller dessa anställningar är AD 2004/58 som slår fast att treårsskyddet för vikarier gäller före LOA:s och högskoleförordningens regel om att enbart sakliga grunder som förtjänst och skicklighet ska ha betydelse vid anställningar. Att nu tidsgränsen för konvertering av vikariat enligt LAS § 5, st 2 kortats till två år kan knappast ändra rättsläget för offentligtanställda, som alltså även fortsättningsvis kan åberopa den här LAS-regeln. Den nya (2007) regeln om konvertering av allmän visstidsanställning till fast anställning, som också införts i LAS § 5, st 2, bör i linje med detta också kunna åberopas av LOA-anställda. Se mer om konvertering i kapitel 9, ”Anställningsformer”.

KAPITEL 16
SLUTA
JOBBA

En anställning kan avslutas på flera olika sätt. Tidsbegränsade anställningar upphör när anställningstiden löper ut, tillsvidareanställningar (fasta anställningar) upphör genom att den anställda eller arbetsköparen säger upp anställningen, den anställda har då en uppsägningstid. En anställning kan också avslutas med omedelbar verkan, om det sker på arbetsköparens initiativ kallas det avsked. För alla dessa fall finns regler om hur och vid vilken tid man ska vidta olika åtgärder. Reglerna hittar du främst i LAS och i kollektivavtalet.

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Huvudregeln är att en tidsbegränsad anställning upphör när anställningstiden löper ut. Det innebär att varken den anställda eller arbetsköparen kan avsluta anställningen innan dess. Har du ett vikariat, och hittar ett annat jobb som du vill börja på i stället, måste du alltså komma överens med arbetsköparen för att kunna avsluta vikariatet i förtid. Likaså kan inte arbetsköparen avsluta vikariatet om till exempel den du vikarierar för kommer tillbaka, om inte det skrivits in i anställningsavtalet: ”Vikariat till och med XX, dock längst till dess ordinarie anställd återgår i arbete” eller liknande kan det i bland stå. Då kan arbetsköparen avsluta vikariatet i förtid.

Andra tidsbegränsade anställningar måste också ha en överenskommen uppsägningstid inskriven, för att det ska vara möjligt att avsluta dem innan anställningstiden är slut. Det är bra att tänka på när du börjar anställningen, om du vill kunna byta jobb under anställningstiden.

Både vid anställningstidens slut och om du slutar tidigare ska arbetsköparen informera dig skriftligt om att anställningen kommer att upphöra. Det gäller om du varit anställd mer än tolv månader under de senaste tre åren, eller för säsongarbetare mer än sex månader under de senaste två åren. (Läs mer nedan om rutinerna för fasta anställningars uppsägning). Den skriftliga informationen ska lämnas till dig senast en månad före anställningstidens utgång och arbetsköparen ska samtidigt varsla din fackförening om att anställningen upphör (LAS § 15, 30 a). Observera att om du har varit anställd mindre än tolv månader de senaste tre åren, eller säsonganställd mindre än sex månader under två år, är arbetsköparen varken skyldig att meddela dig eller varsla facket. Om anställningstiden är kort, som vid timvikariat, räcker det att beskedet kommer när du blir anställd.

Någon orsak för att anställningen avslutas behöver inte anges, den är ju från början avsedd att vara tidsbegränsad. Men naturligtvis kan du ändå ifrågasätta rimligheten i att du ska sluta jobba, om du ser att arbetsbehovet finns kvar. Kanske fick du en tidsbegränsad anställning trots att ett löpande arbetskraftsbehov fanns, och du borde ha fått en fast anställning. Då kan du yrka på att få behålla jobbet med stöd i LAS § 36. Du har en månad på dig att yrka det efter att din visstidsanställning upphörde.

Förtur till återanställning

Har du jobbat mer än tolv månader de senaste tre åren, eller för säsongarbetare mer än sex månader de senaste två åren, har du förtur till återanställning när arbetskraftsbehov finns. Återanställningsrätten löper från det att du fått besked om att anställningen ska upphöra, och sedan i nio månader efter att anställningen upphört (således i tio månader för visstidsanställning). Arbetsköparen har skyldighet att informera dig om möjligheten att yrka på fast anställning samt företrädesrätten till ny

anställning. Det ska finnas med i det skriftliga beskedet om att anställningen upphör (LAS § 16).

Både du själv, som anställd, och din fackförening har rätt till överläggning med arbetsköparen om anställningen ska upphöra (LAS § 30). Ni måste begära överläggning innan anställningstiden löper ut eller senast en vecka från det att du under rättats. Anställningen upphör även om överläggningen inte hunnit hållas eller avslutas vid sista anställningsdagen.

PROVANSTÄLLNING

En provanställning kan avslutas när som helst under anställningstiden, utan att arbetsköparen behöver ange någon orsak till det (LAS § 6 st. 3). Senast då provanställningen upphör måste arbetsköparen ge dig besked om att anställningen inte fortsätter, annars blir du fast anställd. (LAS § 6 st. 2). Dessutom måste arbetsköparen två veckor dessförinnan underrätta både dig och din fackförening om att han tänker ge dig ett sådant besked enligt § 31. På samma sätt ska arbetsköparen två veckor i förväg tala om ifall han vill avsluta provanställningen i förtid. Missar han det blir han skadeståndsskyldig för brott mot § 31, men du blir inte fast anställd för det eftersom sista provanställningsdagen är arbetsköparens sista tidpunkt att lagligt kunna bryta själva anställningen (LAS § 6 st. 2).

Efter en provanställning har du normalt ingen återanställningsrätt, eftersom du inte varit anställd mer än max sex månader. Men har du mot förmodan varit anställd tidigare, så att du får ihop mer än tolv månaders anställning de senaste tre åren, ska du naturligtvis yrka på återanställningsrätten i LAS § 25 (se mer nedan). Men egentligen bör diskussionen i det fallet börja med att ifrågasätta motivet till att provanställa någon som de redan har sett i arbete. Du kan då yrka på fast anställning med stöd av att de brutit mot LAS §§ 4 och 6, med hänvisning till § 36.

FAST ANSTÄLLNING

En fast anställning, tillsvidareanställning, löper på så länge ingen vill något annat. Ibland hör man begreppet ”livstidsanställning” om den här anställningsformen. Det är naturligtvis ett arbetsköparbegrepp, när de vill påskina att fasta anställningar är någon slags kvarnsten runt arbetsköparens hals. Fast anställning är den tryggaste anställningsformen, det är sant, till exempel ger den enklare och mer omedelbara rättigheter för semester, sjuklön och ledighet. Men den kan faktiskt avslutas av arbetsköparen utan större problem, det är bara det att arbetsköparen måste iaktta vissa regler om orsak, turordning med mera. Han kan alltså inte fritt, utifrån sina nycker eller din uppsyn, säga upp dig från en fast anställning.

Arbetsköparen säger upp dig

Först och främst ska arbetsköparen kunna visa upp en saklig grund för att en fast anställning ska upphöra. Den allra vanligaste sakliga grunden som anförs är arbetsbrist. Med arbetsbrist menas enligt lagen inte alls bara att det finns för lite arbetsuppgifter att utföra i förhållande till antalet anställda. Även om det finns massor av arbete, men för lite pengar för att kunna betala löner till alla, klassas det som arbetsbrist. Du och din fackförening har ofta väldigt svårt att motbevisa arbetsköparen på den punkten, han hanterar ju sin ekonomi och rapporterna som ska bevisa arbetsbristen. Det gör bevisen svåra att slå håll på. Även om arbetsköparen klantat bort sina pengar, har han inga skyldigheter mot de anställda mer än att iaktta uppsägningstid och betala ut lön under den tiden. Man kan aldrig tvinga arbetsköparen till att bli en skickligare företagare. Arbetsbrist blir det också om arbetsköparen, utan ekonomiska problem beslutar att lägga ned eller flytta sin verksamhet (LAS § 7).

Omplacering

Arbetsköparen ska alltid undersöka om det går att omplacera den anställda i stället för att säga upp. Går det att omplacera finns det inte saklig grund för uppsägning (LAS § 7 st. 2). Det innebär till exempel att om verksamheten ska flyttas kan du begära att få flytta med i stället för att bli uppsagd.

Omplaceringsmöjlighet gäller bara till ett arbete som redan finns. Arbetsköparen är med andra ord inte skyldig att skapa nya arbetsuppgifter att omplacera dig till. Däremot kan du, med stöd av längre anställningstid, ha rätt att få någon annans arbete så att den personen sägs upp istället. Du måste då vara kvalificerad för att utföra det arbetet (LAS § 22 st. 4). Om arbetsköparen ignorerar din bättre rätt till en anställning som innehas av någon med kortare anställningstid, kan du kräva skadestånd för turordningsbrott enligt LAS § 22, men inte kräva att domstolen tilldömer dig rätten till den tjänsten. Läs mer om anställningstid under ”Turordningsregler” nedan.

Arbetsköparen måste alltid säga upp dig skriftligt och ange vad du kan göra för att ogiltigförklara uppsägningen eller yrka skadestånd på grund av den (LAS § 8). Du har också alltid rätt till skriftligt besked om orsakerna till uppsägningen, om du begär det (LAS § 9). Du ska alltid kräva att få ta med dig uppsägningspappren för att tänka över vad där står, eller prata med ditt fack innan du skriver under papperet. Men uppstår en kritisk situation, där du upplever dig tvångad att skriva under, har du ändå inte skrivit bort din rätt att ifrågasätta uppsägningens grunder. Läs mer om omplacering i kapitel 13. Om uppsägningen bara berör dig, inte flera personer i en omorganisering, ska arbetsköparen ha varslat ditt fack om åtgärden också (MBL §§ 10–13).

Uppsägning och omplacering vid anställning i bemanningsföretag

Vid anställning i bemanningsföretag kan situationen ibland bli sådan att LAS regler i praktiken blir tandlösa. Främst om du är anställd av ett litet bemanningsföretag som bara har en kund som man ”levererar arbetskraft” till. Kunden kan då meddela din arbetsköpare att de inte gillar din uppsyn/attityd/whatever och inte önskar se dig i sina lokaler mer. De facto finns då en arbetsbrist – bemanningsföretaget har inga arbetsuppgifter de kan erbjuda dig. Du ska självklart åberopa uppsägningstid. Därutöver kan ni genom att ge offentlighet åt situationen ibland uppnå effekt och förändring. Är kunden ett företag som är känsligt för allmänhetens syn på det, mån om sin goodwill, kan uthängning av deras indirekta personalpolitik och uppmaningar till bojkott ibland hjälpa där lagen går bet.

Vad gäller omplacering, ska ni alltid förutsätta att även bemanningsföretag kan omplacera sina anställda. Även om just det uppdrag du haft försvinner, kan mycket väl andra uppdrag finnas där du kommer i fråga. (Undantaget när, som ovan nämnts, bara en enda kund finns). Om det är kritik från kund som orsakat arbetsbrist/uppdragets upphörande, innebär det inte att arbetsköparen kan åberopa det som skäl för att inte omplacera den anställde till uppdrag hos annan kund. Arbetsköparen måste själv komma med egna och hållbara argument för att kunna säga upp någon av personliga skäl och därigenom undvika omplaceringsskyldighet.

Uppsägningstid

Hur lång uppsägningstiden ska vara då du sägs upp, eller säger upp dig, från en fast anställning regleras i LAS § 11. Kortaste uppsägningstid när du själv vill lämna ett arbete är en månad. Men sedan ska du ha i åtanke att om du vill lämna ett arbete utan att ha ett nytt på gång, riskerar du avstängning från a-kas-

san (se vidare nedan, ”När du säger upp dig själv”). Som med så mycket annat, kan andra uppsägningstider avtalas genom kollektivavtal. Avvikelser från lagen är också relativt vanliga på det här området. Kolla därför alltid upp både lag och avtal!

När det gäller personer som är föräldralediga, finns från och med 2006 en särskild regel i LAS § 11, stycke 3, som slår fast att uppsägningstiden för deras del inte börjar löpa förrän de helt eller delvis återgår i arbete.

Återanställningsrätt

Om du har varit anställd mer än tolv månader under de senaste tre åren hos samma arbetsköpare har du som sagts upp på grund av arbetsbrist en förtur till att bli anställd igen när det behövs arbetare. Din förtur gäller från det att du sägs upp (och alltså under din uppsägningstid) samt i nio månader från det att anställningen upphör (LAS §§ 25 st. 3, 27). Det här ska arbetsköparen informera dig om vid uppsägningen (LAS § 8). Viktigt är att du då måste tala om att du vill bli återanställd, för att komma ifråga för ny anställning. Ett sådant formulär som du skriver under brukar ofta arbetsköparen tillhandahålla. Gör han inte det, kan du själv skriva på ett papper att du gör anspråk på din återanställningsrätt, datera och skriva under. Se till att få en kopia som arbetsköparen skrivit på, så att du kan bevisa att du gjort anspråk som du ska.

Om du får ett erbjudande om återanställning och tackar nej får du inte fler erbjudanden därefter. Du behöver däremot inte tacka nej bara för att du inte genast kan börja anställningen utan har rätt till ”skäligen övergångstid” (LAS § 27 st. 2). Enligt rättspraxis styrs övergångstidens längd i hög grad av hur snabbt arbetsköparen behöver dig. Om du till exempel får erbjudande om en tillsvidareanställning och då är föräldraledig eller studerar, är det inte säkert att du kan tacka ja till den och sedan fullfölja din ledighet innan du börjar jobba. En förutsättning är att det är förenligt med arbetsköparens verksamhet att skjuta

på tillträdet. När det gäller just föräldraledighet kan man med stöd i EG-domen C-207/98 hävda en rätt till längre övergångstid för kvinnor, som behöver ledighet för graviditet eller amning. Det handlar då om att följa principerna i EG-direktiven om likabehandling mellan könen. Normalt går arbetsköparens behov först, och det finns inte så mycket inhemsk praxis, men läs domen AD 9/1983.

Turordning

Om flera personer ska sägas upp samtidigt är regeln i LAS den välkända ”sist in, först ut” (LAS § 22). Man gör upp en turordningslista som visar anställningstiderna och de med kortast tid blir uppsagda. Ju längre anställningstid du har, desto säkrare bör du alltså vara på att inte vara en av dem som sägs upp. Nu finns det, som vanligt, undantag från det här. En specialregel för arbetsköpare med högst tio anställda säger att arbetsköparen får undanta maximalt två personer från turordningslistan. Det betyder att två valfria personer kan behållas av arbetsköparen oavsett hur kort tid de varit anställda. Det innebär alltså inte att arbetsköparen kan plocka bort två valfria personer att säga upp! Däremot kan det bli följderna på en liten arbetsplats. Om fyra anställda finns och två ska bort, innebär regeln att arbetsköparen i praktiken väljer vilka som ska bort. Men finns fem anställda, kan arbetsköparen bara välja ut två av tre som ska vara kvar, sedan avgör anställningstiden vilka två av de övriga tre som ska sägas upp.

Observera att det här handlar om företaget i sig, den juridiska personen. Ett företag som totalt har fler än tio anställda kan inte använda den här regeln för att ett av arbetsställena har tio eller färre anställda.

Ytterligare en modifiering av den här regeln är möjligheten att avtala med det kollektivavtalslutande facket att gå runt lagens turordningsregler. Naturligtvis kan facket bara avtala om sina egna medlemmar, men det kan få konsekvenser även för

övriga anställda. Då behöver man bevaka att avtalet inte gjorts för att särbehandla medlemmar i andra fack, i så fall är det ett brott mot föreningsrätten (MBL § 8).

Ogiltigförklaring av uppsägning

Om du anser att du blivit felaktigt uppsagd måste du reagera snabbt! För många är en uppsägning en omskakande upplevelse som lätt försätter en i ett tillstånd av handlingsförlamning under den period då man smälter informationen. Men viktigt att komma ihåg att det inte finns tid att vänta med att vidta åtgärder mot uppsägningen. Kontakta därför omedelbart ditt fack när du fått uppsägningen. Ni måste ogiltigförklara den inom två veckor för att du ska ha möjlighet att behålla jobbet (LAS §§ 34, 40). Det gör ni skriftligen till arbetsköparen, och begär då samtidigt tvisteförhandling om uppsägningen. Notera att en uppsägning inte kan ogiltigförklaras bara på den grund att arbetsköparen har hanterat turordningen felaktigt! Ett sådant fall, där en saklig grund för uppsägning finns, men turordningsreglerna inte följts korrekt, kan ni bara begära skadestånd för (LAS §§ 34, 41).

Även därefter är tidsfristerna korta. Senast två veckor efter att tvisteförhandlingen har avslutats måste en stämning lämnas in till domstol för att du ska kunna kräva att få behålla jobbet (LAS § 40 st. 3). Kom också ihåg att om ni inte avtalat annat med motparten, anses förhandlingen vara avslutad när parterna ”lämnar bordet”. För att avslutstiden ska räknas från protokolljusteringen krävs en uttrycklig överenskommelse om det. Se alltså till att få med det i protokollsskrivningen.

Under tiden som ni tvistar med arbetsköparen om uppsägningen, har du rätt att behålla anställningen, arbetsuppgifterna och lönen (LAS § 34 st. 2) Det här är en viktig regel eftersom en prövning i Arbetsdomstolen kan dra ut på tiden i mer än ett år. Under den tiden har du alltså rätt att fortsätta jobba och få lön.

Som ovan nämnts gäller detta alltså inte rena turordnings-
tvister. När det gäller avskedanden, läs mer nedan.

Rätt till lön

Under din uppsägningstid har du rätt till fortsatt arbete och lön. Kan inte arbetsköparen ge dig arbetsuppgifter, har du ändå rätt till lön (LAS § 12). Men om du inte har haft någon närvaroplikt, och du har jobbat på annat håll under uppsägningstiden, har arbetsköparen rätt att minska din lön med vad du tjänat på annat håll.

Likaså kan arbetsköparen ha synpunkter på hur aktivt du söker jobb. I ett fall sade arbetsköparen upp en anställd på grund av arbetsbrist och hade inte arbetsuppgifter åt honom under uppsägningstiden. Arbetsköparen hade kontakt med andra företagare i branschen och fick veta att ett annat företag behövde folk. Han anvisade då den uppsagde att arbeta för det andra företaget under uppsägningstiden. Finns det inget bra argument för att neka (som till exempel orimlig resväg, bristande kompetens för jobbet, omöjliga arbetstider i förhållande till barn-tillsyn), riskerar du att arbetsköparen minskar din lön med det belopp du hade kunnat tjäna på det andra stället (LAS § 13).

Du ska inte behöva ta ut semester under uppsägningstiden. Det är en regel som finns just för att du inte ska snuvas på semesterdagar och semesterlön bara för att arbetsköparen inte har något arbete åt dig. Enligt lagen kan du först vara arbetsfri med lön under uppsägningstiden och sedan få ut semesterersättning för dina kvarvarande semesterdagar vid anställningens upphörande. Så du ska naturligtvis inte skänka bort lön till arbetsköparen genom att i stället ta ut semester under uppsägningstiden. Det är arbetsköparens sak att ha så god framförhållning att han inte saknar arbetsuppgifter åt dig under din uppsägningstid. Det finns ingen anledning att känna någon skuld för att du i så fall är ledig på arbetsköparens bekostnad. Du har stöd i semesterlagens fjortonde paragraf.

Rätt att söka jobb

Du har rätt att söka jobb på betald arbetstid under uppsägningstiden. Det gäller besök på arbetsförmedlingen, ledighet för anställningsintervjuer och ledighet för resor till annan ort i samband med jobsökandet. Ledighetens omfattning ska vara skälig, så det är klart att det kan bli diskussion, men arbetsköparen har ju normalt intresse av att du så snart som möjligt får ett annat jobb, för då upphör hans skyldighet att betala ut lön till dig (LAS § 14).

Du behöver inte flytta

Du behöver inte acceptera att förflyttas till en annan ort under uppsägningstiden bara för att arbetsköparen då skulle kunna ha sysselsättning åt dig. Orsaken är att en förflyttning normalt försvårar för dig att söka andra jobb. Kan arbetsköparen bevisa att du ändå kan söka jobb i samma utsträckning, kan du alltså vara tvungen att acceptera förflyttningen. Men normalt är det svårt för arbetsköparen att bevisa det, och du ska inte kompromissa här (LAS § 14).

Uppsägning av personliga skäl

Om du blir uppsagd på grund av skäl som enligt arbetsköparen är knutna till dig som person gäller delvis andra regler än vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Till exempel har du inte återanställningsrätt enligt paragraf 25 och turordningsreglerna i paragraf 22 gäller inte heller.

Personliga skäl ska vara att du missköter arbetet på något sätt. Även vid personliga skäl krävs en saklig grund som motivering för uppsägningen. Du ska därför alltid noga analysera och, tillsammans med din fackförening, granska skälen som anges. Händelser som är mer än två månader gamla kan normalt inte åberopas för uppsägningen. Anser arbetsköparen att

något du gjort eller låtit bli att göra är så allvarligt att det ger anledning till uppsägning, måste han alltså reagera inom två månader (LAS §§ 7, 30).

Om du ska sägas upp av personliga skäl måste arbetsköparen underrätta dig och varsla ditt fack två veckor innan han tänker säga upp dig. Ni kan då begära överläggning inom en vecka efter det och uppsägningen får då inte göras förrän överläggningen ägt rum (LAS § 30).

Förutom att begära överläggning kan man ogiltigförklara uppsägningen, även när den baseras på personliga skäl. Samma regler som vid arbetsbrist, ovan, gäller. Samma korta tidsfrister, samma rätt att behålla anställningen tills tvisten har avgjorts.

När du säger upp dig själv

Som anställd har du också rätt att lämna din anställning. Grundregeln är att du kan säga upp dig från en fast anställning när du vill och du behöver inte ange någon orsak. Du måste räkna med uppsägningstiderna i LAS § 11 eller i det kollektivavtal som ersätter den paragrafen för din arbetsplats. I annat fall riskerar du skadestånd (LAS § 38).

Nu finns som alltid en del hakar. Först och främst kan du inte avsluta en visstidsanställning i förtid utan att arbetsköparen går med på det (läs mer ovan i avsnittet ”Visstidsanställningar”). Därefter kommer a-kassans regler in i bilden. Om du lämnar ett arbete utan att ha skäl som a-kassan och arbetsförmedlingen accepterar, kan du nekas arbetslöshetsersättning. Vill du sluta ett jobb krävs alltså i princip att jobbet är en tillsvidareanställning så att du kan säga upp dig, samt att du har ett nytt jobb på gång så att du klarar dig ekonomiskt, eller att du har klara bevis på att det är skadligt för dig att fortsätta arbeta där. Till exempel ett läkarutlåtande som gör att a-kassan inser att du inte ska straffas med avstängning från ersättning för att du självmant blivit arbetslös. Eventuellt kan arbetskö-

paren i den situationen via arbetsgivarintyget bekräfta att du inte kan få fortsatt anställning, vilket löser problemet med akasseersättningen. Men för att vara säker på det, måste ni ha diskuterat frågan. Det är alltså bra att ordentligt tänka igenom hur du ska agera om du vill sluta på en arbetsplats.

AVSKED

Avskedad kan du bli om du ”grovt har åsidosatt dina åligganden” mot arbetsköparen (LAS § 18). Då har du ingen uppsägningstid. Men däremot ska arbetsköparen underrätta dig och varsla ditt fack om avskedandet en vecka i förväg och ni kan då, precis som vid uppsägning av personliga skäl ovan, begära överläggning inom en vecka, varpå avskedandet inte får verkställas förrän överläggningen avslutats (LAS § 30).

Även ett avskedande ska grunda sig på sakliga skäl. Du och ditt fack kan ogiltigförklara även avskedanden, med stöd i LAS § 35, om ni anser att det inte finns saklig grund. Du har även här bara två veckor från avskedandet på dig att ogiltigförklara. Stämningen ska sedan lämnas in senast två veckor efter avslutad tvisteförhandling (LAS § 40). Till skillnad från i uppsägningsfall måste du yrka på att domstolen ska besluta om att anställningen ska bestå till dess tvisten är slutligt löst för att eventuellt slippa vara arbetslös under tvistetiden (LAS § 35, st. 2). Domstolen kan också besluta att anställningen inte ska bestå, trots att du begärt det.

Avskedanden ska vara skriftliga och innehålla anvisningar om hur du gör för att ifrågasätta avskedandet. (LAS § 19)

SKADESTÅND

Om du anser att arbetsköparen avslutat din anställning på felaktigt sätt kan du, förutom att kräva att få behålla jobbet, även begära skadestånd med stöd i LAS § 41. Du kan kräva skadestånd för alla arbetsköparens brott mot reglerna i LAS.

Du har då fyra månader på dig att lämna in stämningsansökan. Fyramånadersfristen gäller från det att arbetsköparen gjorde misstaget. Har du och ditt fack inlett förhandling om frågan (tvisteförhandling) gäller fristen i stället från och med att förhandlingen avslutats. Observera att den här fyramånadersregeln bara gäller skadestånd. För ogiltigförklaring av uppsägning och avsked, gäller den mycket kortare fristen för stämning – två veckor, och för yrkande på att visstidsanställning ska anses vara en tillsvidareanställning gäller en månad.

UTKÖP

Även om du vinner en uppsägningstvist i domstol, kan arbetsköparen slippa ha dig som anställd. I LAS finns en sista utväg för arbetsköparen att köpa sig fri från dig. Det är LAS § 39 som anger prislstan. Den kan också användas som riktlinje vid frivilliga överenskommelser om utköp, som till exempel om arbetsköparen vill avsluta din anställning, men du vet att du har lång och trogen tjänst bakom dig, och alltså inte kommer i fråga för uppsägning. Då kan du försöka förhandla fram ett avgångsvederlag som ger dig en acceptabel ekonomi mot att du i gengäld frivilligt gå med på att avsluta anställningen. Paragraf 39 anger i princip taket, det är vad du kan få ut om du vinner i domstol, så frivilliga överenskommelser får nog läggas något lägre.

Viktigt att tänka på vid avgångsvederlag är att du måste anmäla dig som arbetslös, men att du inte får a-kassa parallellt. Däremot ska du inte behöva riskera avstängning från a-kasseersättning om avgångsvederlaget motsvarar lön för mer än 112 dagar. Då ska du efter den tiden kunna börja stämpla utan problem.

Kom ihåg att du inte ska vara fortsatt anställd och få vederlaget som lön under den tid som avgångsvederlaget räcker, för då upphör anställningen frivilligt när vederlaget tar slut, och du blir avstängd från a-kassan. Först avsluta anställningen, sedan få avgångsvederlaget alltså.

RÄTT ATT LÄMNA ARBETET

En rätt motsvarande avskedande finns även för anställda. Om arbetsköparen i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden gentemot den anställda, får hon lämna anställningen med omedelbar verkan. Även här kan sedan a-kassan ha synpunkter på skälen, och viktigt är att kunna belägga orsakerna till att man lämnat anställningen, samt att man omedelbart, första arbetslösa dag, anmäler sig på arbetsförmedlingen, för att inte riskera sin rätt till a-kassa. Naturligtvis kan också arbetsköparen komma att invända mot att du lämnat anställningen, och en tvist kan uppstå om skadeståndsskyldighet. Diskutera omständigheterna med ditt fack innan du vidtar åtgärder med stöd i LAS § 4, st 3.

Ta tillbaka en uppsägning

Situationen kan uppstå, att du i hastigt mod säger upp dig och sedan ångrar dig. Du kan då återta din uppsägning enligt rättspraxis. Men du måste vidta åtgärder väldigt snabbt, inom några få dagar. Det krävs också att situationen vid uppsägningstillfället varit så pass tillspetsad att det finns anledning för en viss tid för eftertanke, för att uppsägningen ska kunna återtas. Har du under ordnade former, helt på eget initiativ sagt upp dig, får du räkna med att vara omedelbart bunden av din uppsägning och bara kunna ta tillbaka den efter överenskommelse med arbetsköparen.

I de fall där lag eller kollektivavtal kräver skriftlig uppsägning från båda parter, blir ett återtagande av en egen uppsägning svårare att motivera om den skett på rätt sätt, skriftligt. Men även här kan situationen i det enskilda fallet ge sådana möjligheter. Mycket viktigt är att i en sådan situation snabbt prata med ditt fack och sedan med arbetsköparen. Det finns alltså ingen absolut tidsfrist, men praxis anger en eller högst ett par dagar från uppsägning (AD 200/1977, 3/1983, 9/1999).

STATLIG LÖNEGARANTI

Om du förlorar din anställning på grund av att företaget du jobbat för går i konkurs eller blir föremål för rekonstruktion (på grund av ekonomisk kris) kan du inte alltid få ut uppsägningsslön från arbetsköparföretaget. Det kanske helt enkelt är slut på pengar. Du har då rätt att erhålla lönegaranti från staten. Det normala är att du vid konkursen kanske har anspråk på innevarande månadens lön samt uppsägningsemånaderna som kommer och så semesterersättning på dessa månaders lön. Ibland har anställda sparade semsterdagar också. I värsta fall har anställda varit "sjsyssta" och inte tagit ut hela lönen de senaste månaderna för att "hjälpa" arbetsköparen att få ordning på ekonomin.

Viktigt att veta här är följande: Den statliga lönegarantin har ett tak och en tidsgräns. Taket för vad du kan få ut via lönegarantin är fyra prisbasbelopp. Prisbasbeloppet är år 2008 41.000 kr, vilket ger dig maximalt 164.000 kr från lönegarantin. Oavsett hur lång uppsägningstid du har och hur många sparade semsterdagar du har, kan du alltså aldrig få ut mer än så. Dessutom finns en tidsgräns som säger att den statliga lönegarantin aldrig täcker lönekrav för lön som intjänats mer än tre månader före konkursen. Det innebär att du och dina arbetskamrater aldrig ska gå med på att få försenad löneutbetalning för att ekonomin i företaget vacklar. Går ni med på sådana arrangemang och den knackiga verksamheten därefter går i konkurs kan era lönefordringar vara för gamla att få ut via lönegarantin, förutom att era totala lönefordringar kan ha nått lönegarantins tak. Dessutom innebär tidsgränsen att om du avslutar en anställning, vanligast ett sommarjobb, och inte får ut din lön/slutlön, ska du genast begära ut lönen via konkursanmaning mot företaget, så att du inte hamnar i situationen att företaget går i konkurs då mer än tre månader gått efter att din lönefordran uppkom.

Segdragna fackliga förhandlingar är alltså inte att rekom-

mendera vid lönefordringar om ni misstänker att arbetsköparen har dålig ekonomi, inte heller att ha överseende med att arbetsköparen lovar betalningen ”nästa månad”. Konkursanmaning till tingsrätt, gärna kombinerad med indrivningsblockad (se MBL § 41, st 3) är i stället den effektivaste åtgärden.

***EXEMPEL-
SAMLING
DOKUMENT-
MALLAR***

Exempel: Förhandlingsframställan

*Företag X
Adress
Postadress*

2008-07-26

FÖRHANDLINGSFRAMSTÄLLAN

Härmed påkallar X-sektionen förhandling i enlighet med MBL avseende bristen på klädskåp och omklädningsmöjligheter på arbetsplatsen för våra medlemmar.

De medlemmar som utsetts att företräda organisationen i denna förhandling är *Namn Namn* och *Namn Namn*. Dessa behöver ledighet för att delta i enlighet med MBL § 17.

*Stockholm dag som ovan
Namn Namn, eu
X-sektionen*

X-sektionen, Adress, Telefonnummer

Exempel: Varsel

Till
*X-by Stadsdelsförvaltning &
Medborgarkontor
Medlingsinstitutet*

Y-stad 2008-06-01

VARSEL OM STRIDSÅTGÄRD

X-facket varslar i dag om blockad mot följande arbetsuppgift på
gruppbostaden X-kroken 13:

Att varje enskild arbetare, efter avslutat arbetspass, skall dokumentera sitt utförda arbete. Vi anser detta vara ett kontrollarbete som inte åligger oss arbetare att utföra och är inte ett riktigt sätt att komma tillrätta med de problem som finns på arbetsplatsen.

Stridsåtgärden gäller samtliga våra medlemmar och börjar gälla 2008-06-10. Den håller på till att annat meddelas.

*Namn Namn
X-facket*

Exempel: Pressmeddelande

Syndikalisterna i Stockholms tunnelbana och spårvägar varslar om strejk. Syndikalistiska driftsektionen Stockholms tunnelbana och spårvägar går ut i strejk från och med klockan 04:30, torsdagen den 17:e mars till och med klockan 04:30 på lördagen den 19:e mars. Strejken omfattar personal på samtliga tunnelbanelinjer, Nockebybanan, Tvärbanan, stationerna och depåerna. Vår strejk är en protest mot den förkastliga personalpolitik och de försämringar i arbetsvillkoren som Connex vill genomföra.

Inom loppet av bara ett par månader har nu Connex gjort följande:


Connex vill ensidigt riva upp möjligheten till tidigare pension vid 63 års ålder och istället tvinga alla att jobba kvar till 65. Detta är i en av Sveriges erkänt farligaste och stressigaste arbetsmiljöer, med åtföljande hälso-problem bland arbetarna.

Connex utnyttjar deltids- och timanställningar för att, i synnerhet bland stationspersonalen, ha en stor skara av billig arbetskraft med otrygga anställningsförhållanden. Samtidigt önskar många gå upp till heltid eller fasta scheman, men får avslag, trots att de jobbar mer än väl motsvarande en heltidstjänst.

Connex har ensidigt sagt upp det lokala avtal som reglerar tjänstgörings-tider och scheman. Istället har man lagt fram tjänstgöringsscheman som innebär avsevärda försämringar för de anställda, där arbetsdagar på tio timmar inte är någon ovanlighet. Förslaget innebär också att det blir mycket svårare att kombinera föräldraskap med jobbet – och hur går det ihop med jämställdhetslagen? Våra tidigare arbetstidsregler är dessutom något som har finansierats genom att vi anställda har växlat in lönepåslag i avtalsörelserna.

Sedan mer än ett halvår tillbaka har Connex misslyckats med att införa ett nytt personaladministrativt system. De anställda har konstant fel på sina löner, tjänstgöringsscheman och semestrar. Vad värre är – det går inte heller att få ut ordentliga löne- och tidsspecifikationer, så de anställda har ingen möjlighet att kontrollera om deras löner och tidsuppgifter är korrekta!

På sin webbsida skriver Connex Sverige att ett av deras verksamhetsmål är att vara den bästa och mest attraktiva arbetsgivaren i branschen. Samtidigt försöker de driva igenom en personalpolitik som närmast verkar som en krigsförklaring. Jag får det inte att gå ihop.”, säger NN, tunneltågförare.

forts. 

Connex agerande ter sig extra märkligt med tanke på att i den typ av upphandlad verksamhet som Connex bedriver, så är det ju personalen som är företagets enda tillgång. För vem skall annars köra tågen, ge service till resenärerna och underhålla fordonen? Vi uppmanar nu Connex att omedelbart dra tillbaka sina försök till försämringar i arbetsvillkoren, och istället påbörja konstruktiva förhandlingar med de arbetarorganisationer som är verksamma inom företaget. Vårt krav är mänskliga arbetsförhållanden, arbetsförhållanden som ger oss en chans att kunna göra ett bra jobb.

Är det en orimlighet?

För mer information:

Sektionens driftkommitte:

Telefon

E-mail _____

Press och media:

Telefon

E-mail

Exempel: Förlikningsavtal

FÖRLIKNINGSAVTAL

i mål nr A 110/04 mellan ALMEGA Tjänsteförbunden (ATJ) och Pendelsektionen av Stockholms Transportarbetarsyndikat (Pendelsektionen)

§ 1 Parterna är överens om att detta avtal inte är att anse som ett kollektivavtal.

§ 2 Pendelsektionen medger att för tvistens lösande utge ett belopp till Citypendeln AB, i ett för allt, om 1 000 kr. Beloppet skall inbetalas senast den sista december-04 till konto, angivet av ATJs ombud.

§ 3 Pendelsektionen kommer att - vid eventuella framtida varsel enligt 45 § MBL avseende Citypendeln AB- redogöra för stridsåtgärdens omfattning på samma sätt som övriga arbetstagarorganisationer på arbetsplatsen gör.

§ 4 Pendelsektionen förbinder sig att inleda ett samtal med bolaget om hur kommunikationen kan förbättras parterna emellan med syftet att uppnå fungerande rutiner mellan Citypendeln AB och Pendelsektionen bl a vad gäller vilka som är Pendelsektionens medlemmar och förändringar i dessa uppgifter.

§ 5 Vardera parten svarar för sina rättegångskostnader.

§ 6 Så snart beloppet enligt ovan inbetalats kommer ATJ att återkalla talan och hemställa att målet avskrivs som förlikt. Pendelsektionen har inget att erinra mot att målet avskrivs.

§ 7 I och med denna överenskommelse är tvisten i sin helhet slutligt reglerad och ingendera parten har något ytterligare anspråk på den andra.

§ 8 Detta avtal har upprättats i två exemplar, varav vardera parten tagit sitt exemplar.

Stockholm den 20 december-04

Namn Namn
för Citypendeln AB

Namn Namn
för Pendelsektionen

Namn Namn
för ATJ

Exempel: Flygblad

LYD LAGEN! – ARBETSMILJÖLAGEN ÄR PÅ DIN SIDA

Jobbar du i helgen? Det kommer att vara en stor nazistdemonstration vid Rönninge station på lördag. Givetvis innebär detta risker för många av oss arbetare på Citypendeln.

Arbetsledningen har meddelat att det kommer vara extra väktare på tågen, men det finns inte något som talar för att några extra väktare innebär ett skydd mot de tusentals nazister som förväntas resa till demonstrationen. Därför vill vi i den syndikalistiska pendelsektionen påminna om Arbetsmiljölagen (kap 3, § 4). Där står:

”Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Arbetstagaren är fri från ersättningsskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det ska fortsättas.”

Det betyder att du får låta bli att jobba om du till exempel känner dig hotad. Du kan inte få löneavdrag eller varning eller liknande. Enklast är förstås om du märker att det finns en fara för din hälsa redan på Centralen. Om du märker det någon annanstans, meddela övrig personal på tåget att du inte kan fortsätta jobba för tillfället. Lås sedan hyttedörren. Om du är förare ska du dessutom bland annat säkra fordonet mot rullning. Tänk på gällande säkerhetsföreskrifter.

Ta dig sedan i säkerhet, du kan till exempel uppsöka spärrkuren, om sådan finns. Kontakta sedan ditt skyddsombud. Om du inte får tag på något skyddsombud, TÄNK SJÄLV! Berätta för arbetsledningen att du inte har möjlighet att jobba under de omständigheter som råder. Skiljer sig era åsikter åt om hur farlig situationen är, be att få arbetsledarens besked skriftligen. Det är mycket svårt för någon som inte befinner sig på samma plats som du att avgöra hur situationen ser ut! Lita på dig själv, ta inga risker, var rädd om dig!

Om det uppstår en mycket farlig situation, tveka inte att larma 112! Tänk på att skriva noggrann rapport om det händer dig något på lördag. Glöm inte att ge en kopia av rapporten till ditt skyddsombud.

Flygblad från syndikalistiska pendelsektionen december 2004

Exempel: Protokoll

PROTOKOLL

fört vid konstituerande möte i fackföreningen Z

Närvarande (*namn och personnummer*)

§1 De närvarande är överens om att bilda fackföreningen Z, med bifogade stadgar (bilaga 1)

§2 Till interimsstyrelse utses A, B, C, D, och E, varav E utses till kassör. Interimsstyrelsen ansvarar för föreningens verksamhet fram till ordinarie årsmöte.

§3 Ordinarie årsmöte ska hållas 31 mars 2009, varvid ordinarie styrelse ska utses. Interimsstyrelsen ansvarar för att samtliga medlemmar kallas till årsmötet senast två veckor i förväg.

§4 Medlemsavgiften fastställs till X kronor per månad.

§5 Mötet avslutas

Ort och datum

Vid protokollet

Namn

Exempel: Stadgar

STADGAR, FACKFÖRENINGEN Z

Namn

Fackföreningens namn är Fackföreningen Z

Uppgift

Fackföreningen Zs uppgift är att samla alla arbetare på X-fabriken i Y-stad och tillvarata deras intressen gentemot arbetsköparen.

Medlemskap

Medlemskap äger samtliga personer, anställda på X-fabriken eller inhyrda via annan arbetsköpare för arbete på X-fabriken, under förutsättning att de erkänner fackföreningen Zs stadgar och principer, samt inte innehar arbetsledande ställning eller på annat sätt står i motsättning till fackföreningens verksamhet eller syfte.

Avgift

Fackföreningen Z fastställer på ordinarie årsmöte vilken avgift som dess medlemmar ska betala.

Styrelse

Fackföreningen Z väljer styrelse, bestående av fem ledamöter, samt revisor, på ordinarie årsmöte.

Möten

Ordinarie årsmöte skall hållas senast i april varje år. Kallelse ska utgå två veckor i förväg. Vid årsmötet beslutas övrig mötesfrekvens för året.

Enskild medlem har rätt att kalla till extra medlemsmöte.

Medlemsmöte kan alltid avsätta förtroendepersoner och verkställa fyllnadsval.

Rösträtt

Rösträtt vid fackföreningen Zs möten har alla närvarande medlemmar, en medlem en röst. Beslut fattas med enkel majoritet av avgivna röster.

Stadgeändring

Stadgarna kan ändras genom beslut på årsmöte eller på två på varandra följande medlemsmöten med minst två veckors mellanrum.

Föreningens upphörande

Beslut att lägga ned fackföreningen Z kan fattas på årsmöte eller på två på varandra följande medlemsmöten med minst två veckors mellanrum. Vid nedläggning beslutar det nedläggande mötet hur eventuella kvarvarande tillgångar ska hanteras.

ADRESSER & LÄSTIPS

FACKFÖRENINGAR

Information om fackklubbar/ sektioner och arbetsplatsombud hittar du på anslagstavlor på jobbet. Förteckning och adresser till de fackliga centralorganisationernas förbund respektive Lokala Samorganisationer av SAC hittar du på adresserna nedan. Andra fria fackföreningar hittar du enklast genom att söka på namnet via någon sökmotor på Internet.

Landsorganisationen – LO

Centralorganisation för 15 förbund.
www.lo.se

TCO (tjänstemannafack)

Centralorganisation för 16 förbund bland annat Journalistförbundet, SKTF, Unionen och Vårdförbundet.
www.tco.se

SACO (akademikerförbund)

Centralorganisation för 24 förbund.
www.saco.se

SAC Syndikalisterna

www.sac.se

ARBETSKÖPARE

Svenskt näringsliv

Svenskt näringsliv, ett samarbete mellan 50 arbetsköparorganisationer bland annat Almega, Svensk Handel, Sveriges Hotell- och restaurangföretagare och Teknikföretagen.
www.svensktnaringsliv.se

Sveriges kommuner och landsting

www.skl.se

Arbetsgivarverket (statliga arbetsköpare)

www.arbetsgivarverket.se

Kooperationens förhandlingsorganisation – KFO

www.kfo.se

Arbetsgivaralliansen (verkar inom ideella sektorn)

www.arbetsgivaralliansen.se

STATLIGA MYNDIGHETER

Arbetsdomstolen

Har domar från 2003 och framåt i PDF på: www.arbetsdomstolen.se
Tel: 08-617 66 00
Fax: 08-617 66 15
Stora Nygatan 2 A & B
Gamla Stan, Stockholm

Arbetsmiljöverket

Förvaltningsmyndighet för arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor.
www.av.se
Statistiksida: www.av.se/statistik
Ekelundsvägen 16, 171 84 Solna
Tel: 08-730 90 00
Fax: 08-730 19 67
Jourtelefon: 08-454 20 12

Arbetsmiljöinspektionen

(en del av Arbetsmiljöverket)
Har kontor i Falun, Göteborg, Härnösand, Linköping, Luleå, Malmö, Stockholm, Umeå, Växjö och Örebro.
www.av.se/inspektion

Bolagsverket

Har information om företag; styrelser, organisationsnummer, antalet anställda och så vidare.
www.bolagsverket.se

Diskrimineringsombuds- mannen – DO

I skrivande stund oklart vilken webb-
adress den nya gemensamma
ombudsmannen kommer att ha,
sannolikt blir det: www.do.se

Konjunkturinstitutet

Fastställer löneutrymmet och försöker tillsammans med Medlingsinstitutet och företagen att hålla nere lönerna.
www.konj.se

Medlingsinstitutet

Konfliktstatistik, sammanställning av träffade riksavtal och kopior på alla konfliktvarsel. Ger ut en årsrapport som kan beställas gratis.
www.mi.se

Statistiska centralbyrån – SCB

Central förvaltningsmyndighet för officiell statistik, bland annat lönestatistik. Om arbetsmarknaden se Statistik efter ämne, välj Arbetsmarknaden.
www.scb.se

FÖRSÄKRINGAR

AFA försäkringar AGB, TFA, TGL, AGS, Föräldraförsäkring

www.afaforsakring.se

Inspektionen för arbetslös- hetsförsäkringen

Här hittar ni föreskrifter som, tillsammans med lagar och förordningar, styr a-kassornas bedömning.
www.iaf.se

JURIDIK OCH ARBETS RÄTT

Jure bokhandel

Här hittar du arbetsrättsböcker.
www.jure.se

jureka.net

"Sveriges ekonomi- och juridikportal."
www.jurek.net

Kurt Junesjös webbplats

"Arbetsrätten"

Kurt Junesjö, tidigare på LO-TCO rättsskydd. En spännande webbplats om arbetsrätt ur ett kritiskt arbetarperspektiv.
www.kurt.nu

lagen.nu

Gratis sida med lagtexter, med rättsfall angivna i anslutning till de paragrafer domarna stöder sig på.

lagrummet.se

Länkar till rättsinformation från regering, riksdag, domstol och myndighet.
www.lagrummet.se

LO-TCO rättsskydd

Här hittar ni ofta intressanta arbetsrättsliga nyheter.
www.fackjuridik.com

Notisum och rättsnätet

Delvis avgiftsbelagd arbetsrättsida. Har lagar, förarbeten, europarätt, SFS-guide.
www.notisum.se

Tidningen Lag & Avtal

Arbetsrättstidning, sökbar artikeldatabas.
www.lag-avtal.se

Thomson Faktas Juridikportal

Delvis avgiftsbelagd arbetsrättsida.
www.thomsonforlag.se

INTRESSEFÖRENINGAR

Arbetsmiljöforum

Förening som arbetar för bättre arbetsmiljö. (Tidigare Föreningen för arbetarskydd.)
www.arbetsmiljoforum.com

International Labour Organization – ILO

Är ett FN-organ som ska arbeta för social rättvisa, mänskliga och fackliga rättigheter.
www.ilo.org

Prevent

Ett samförståndsprojekt om arbetsmiljö mellan Svenskt näringsliv och LO, vilket ger ut tidningen *Arbetsliv*. På webbplatsen finns checklistor för skyddsronder.
www.prevent.se

Skyddsombud.se

Webbplats för skyddsombud som prenumererar på skyddsombudstidningen *Du & Jobbet*.
www.skyddsombud.se

LÄNKAR

infotekets lönestatistik
www.infoteket.se/lonestatistik/

Tidningen Allas blankettguide

En mängd användbara tips och ifyllnadsanvisningar för de viktigaste blanketterna avseende försäkringar vid sjukdom, arbetsskada, arbetslöshet, pension och dödsfall.
alla.lo.se

FACKLIGA NYHETER

Arbetaren

SAC:s tidning.
www.arbetaren.se

Fackliga nyheter

Samarbete mellan 16 förbundstidningar från LO, TCO och SACO.
www.fackliganyheter.nu

LO-tidningen

En informativ veckotidning, webbplatsen är tyvärr inte lika bra.
lotidningen.lo.se

Labourstart

Fackliga nyheter från hela världen. Bygger på frivilligt gräsrotsarbete.
www.labourstart.org

LÄSTIPS

Altstadt, Ann-Charlott: *Strejken på Toys'R'Us: En sommar som skakade Sverige*

Elevorganisationen: *Elevrätt – en bok om elevers rättigheter* En kort och enkel bok om elevers grundläggande rättigheter.

La Botz, Dan: *A Troublemakers Handbook. How To Fight Back Where You Work – And Win!*

Hellgren, Per: *Stridsbok från Thomasbadet*

Hultén, Gösta: *Arbetsrätt och klassherravälde, kring strejklagarnas historia* Beskriver arbetsrättens historia med början på 1700-talet och slut 1978.

Nycander, Svante: *Kriget mot fackföreningarna*

Olauson, Erland och Holke, Dan: *Medbestämmandelagen med kommentar* En bok där LO:s chefsjurist väldigt detaljerat går igenom MBL.

Sjöö, Ingemar: *Fackliga fribrytare, episoder från hundra år av svensk syndikalism: 1903–2003*

Slaughter, Jane (red): *A Troublemakers Handbook 2*

Tuuloskorpi, Frances: *Folk och andra bullar*

Åhnberg, Lars: *LAS-Handboken* Lagtext med kommentarer och AD-domar. Här hittar ni runt 450 viktiga AD-domar i lättsmälta sammanfattningar, tillsammans med en ordentlig uppbenning av LAS olika paragrafer.

SAKREGISTER

A

a-kassa 35, 120, 121, 190, 192, 247, 249, 250

aktion 9, 30–33, 42, 51, 59, 68

allmän visstidsanställning 141, 142, 234

amning 206, 206ff, 243

analys 9, 74, 152

anställningsavtal 77–79, 133, 236

anställningsformer

fast anställning 100, 133, 140, 142, 234, 237–239, 241, 247

provanställning 76, 234, 238

sommarjobb 140, 251

tidsbegränsade anställning 100, 236

tillsvidareanställning 234, 236, 239, 242, 247

visstidsanställning 76, 141, 142, 234, 237, 247, 249

anställningsintervju 130, 131, 246

arbetsbrist, uppsägning pga 239

Arbetsdomstolen 65, 86, 88, 94ff, 104ff, 220, 229, 244, 263

arbetsförmedlingen 43, 120, 128, 250

Arbetsgivarverket 106, 262

arbetsköpare 11–13, 28, 40, 66, 76, 78, 87, 89, 94–100, 105, 110, 128–134, 148–150, 157–160, 216, 228–230, 232, 233, 236–252, 261, 262

arbetsledning 82, 216, 218, 259

arbetsledare 13, 156, 159, 218

chefer 12–15, 19–22, 24, 28, 34, 45, 124, 144, 149–151, 222, 224

förman 13

arbetslöshet 136, 152

arbetslöshetsförsäkringslagen 80

arbetsmarknad 84, 90–92, 104, 135, 137, 152

arbetsmarknadspolitik 135, 137

entreprenad 153, 154, 228, 229

verksamhetsövertagande 228ff

arbetsmiljö 144, 180ff, 195, 217, 264

Arbetsmiljöverket 164, 180ff, 210, 263

egen stopprätt 186, 187

minderåriga 171, 181, 186

arbetsmiljölagen 69, 79, 171, 180,

181, 184, 186, 188, 191, 192, 194, 210, 259

arbetsplatskamp 20, 226

arbetsplatstidning 14, 16, 23,

122–125, 221

utgivningsbevis 123

arbetsrätt 8, 11, 76ff, 99, 125, 147, 154, 184, 264

Åkarpslagen 81, 83

Åmanlagen 89

Öbergutredningen 90

arbetssskador 178ff

arbetssskadeförsäkringslagen 80

arbetstider

arbetstidslagen 79, 166, 186

arbetstidsregler 77, 163ff

dispenser 79

OB 9, 166

övertid 78, 122, 164–166

övertidsavgifter 79

arbetstidslagen 79, 166, 186

arbetsvägran 107, 112

avsked 65, 100, 225, 226, 239

B

Bestraffningar 13, 218

Bastubadarmålet 217

LAS-varning 218

omplacering 45, 209, 216

varning 118ff, 218ff, 259

blockad 50ff, 68, 109–111, 125, 145, 150, 151, 153, 159, 165, 170, 252, 255

C

centrala kollektivavtal 77, 78, 157, 167, 168, 201

chefer 12–15, 19–22, 24, 28, 34, 43, 45, 47, 54–56, 65, 66, 69, 70, 124, 144, 149–151, 179, 195, 217–219, 222, 224, 225
förman 13

D

deltidsarbete 143

demonstrationsfriheten 104

diskriminering 80, 134, 151, 212

diskrimineringslag 80, 128, 130, 134, 209

drogtest 130

E

editionsplikt 73, 98

elevskyddsombud 184

entreprenad 153, 228

etnisk tillhörighet 80, 134

F

fackförening

reformistfacken 86, 105, 112

facklig förtroendeman 223

förtroendemannalagen 211

fast anställd 140ff, 239

flygblad 41, 47, 48, 51, 67, 145

flygbladsutdelning 42, 71, 106

fredsplikt 33–35, 61ff, 77, 85, 105, 108–113, 116, 118, 120

funktionshinder 80, 151

föreningsrätt 78, 83, 86, 117, 125, 222, 244

företagshälsovård

hälsoundersökningar 79, 234

förhandling 9, 11, 17, 70–73,

94–101, 111, 144, 254

editionsplikt 73, 98

förhandlingsprotokoll 67, 73, 98

förhandlingsreglerna 95

förhandlingsrätt 70, 78, 94, 96

förhandlingsstrategier 72

förhandlingsvägran 95, 97

intresseförhandlingar 95

medbestämmandeförhandlingar 95

tvisteförhandlingar 78, 95, 99, 100,

förhandlingsframställan 71, 97

förlikning 102

förlikningsavtal 102, 258

föräldraledighet

amning 206, 210, 243

föräldradagar 207, 208

föräldraledighetslagen 205, 210

föräldrapenning 200, 207, 208

vård av sjukt barn 207

förstadagsintyg 176, 177

G

gravitet 206, 210, 243

generalstrejk 90

grundlagen 222

regeringsformen 104, 105, 108, 122, 222

tryckfrihetsförordningen 123, 124, 221

H

handikapp 134

högriskskydd 176

I

individuell lönesättning 149

inflation 135–137

ingångslön 131

intressetvist 74

J

juridik 9, 88, 264
juridisk person 114, 115, 124

K

kapital 80, 88
karensdag 174, 177
klasskamp 53, 81, 82
kollektivavtal
centrala kollektivavtal 77, 167, 168,
201
KAL kollektivavtalslagen 83–86
lokala kollektivavtal 78, 167

konflikt

konflikträtten 233
konfliktåtgärder 233
samhällsfarliga konflikter 86, 119
tredje man 42, 46, 68, 109, 114,
119
vedergällningskonflikter 106

konkurs 114, 251

kön 80, 134, 151

L

LAS Lagen om anställningsskydd
76, 89

ledighet (se även studieledighet)

för att på grund av sjukdom prova
annat arbete 213
militärtjänstgöring 202, 213
näringsverksamhet 202, 212
obetald ledighet 199
trängande familjeskäl 202, 212
vård av nära anhörig 212

LO Landsorganisationen 11, 32,
33, 82–90, 96, 101, 105, 111, 112,
146, 152, 262, 265

LOA Lagen om offentlig anställning
79, 114, 118, 232–234

lockout 44, 105, 117, 233

lojalitet 219–222, 233
lojala 219

lokala kollektivavtal 78, 167

läkarintyg 175

lön 57, 77, 108, 110, 131–133, 145,
148–152, 157, 165, 167, 174,
198–203, 211–213, 245, 249, 251
individuell lönesättning 149
löneavdrag 13, 48, 218
löneförhandling 131, 148, 155
lönesamtal 149
snedsits 151

lönegaranti 251

M

maskning 9, 56–61, 65, 71

MBL Medbestämmandelagen

medier 25, 46, 106, 221

medlingsinstitutet 45, 47, 49, 83,
91, 105, 107, 109–111, 263

mensvärk 177

mertid 165, 167

mikrokonflikter 66

minderåriga 171, 181, 186

N

nederlagsöverenskommelsen 11,
82, 83

neutralitet

neutralitetsrätt 42, 46, 118, 121

näringsverksamhet 202, 212

O

OB obekväm arbetstid 9

offentliganställda 79, 105, 110, 113,
221, 232

olovlig stridsåtgärd 48, 60, 112, 117

omplacering 144, 192, 240, 241

osynliga stridsåtgärder 65

P

paus 66, 168, 169

personliga skäl, uppsägning pga
241, 246, 247

platsannons 128

pressmeddelande 24, 25, 32,
48–51, 73, 256
primärkonflikt 116
provanställning 76, 128, 142, 203,
234, 238

R

rast 168
registermetoden 92, 146, 156, 161
rehabilitering 175, 188, 190–192,
213
rehabiliteringsersättning 191
rehabiliteringsutredning 179, 190,
193–196
rättstvist 85, 95, 108

S

sabotage 15, 65
**SAC Sveriges Arbetares
Centralorganisation**
syndikalister 34, 53, 86–88, 112,
116, 146, 262
Saltsjöbadsavtalet 83, 86, 87, 106
sektion 69, 112, 149, 211, 225–227
semester
semesterdagar 200, 245
semesterersättning 198ff, 245, 251
semesterlagen 198ff, 245
semesterlön 158, 198ff, 245
semesterpengar 198
sparad semester 200
seriestripp 225
sexuell läggning 80, 134, 151
SFI Svenska för invandrare 205
sjukdom
försäkringskassan 174–177, 180,
190, 212
högriskskydd 176
karensdag 90, 174, 177
läkarintyg 175, 176
sjukjournalen 178
sjuklönelagen 176, 177
sjukpenning 145, 174, 175, 190, 191

sjukregler 174
sjukskrivning 65, 175–177, 190,
192, 213
sjuklön 174, 177
skadestånd 45, 61, 83, 97, 113, 114,
118, 121, 153–156, 202, 205, 210,
238–250
ideellt skadestånd 100
skyddskommitté 79, 182, 185, 189
skyddsombud 70, 79, 179, 181–
186, 189, 203, 223, 264
elevskyddsombud 184
sneidsits 151
sommarjobb 140, 251
socialdemokrati 33, 90
stopprätt 186, 187
strategi 28, 44, 46, 49, 65–68, 72,
74, 92, 155
strejk 38, 42, 44, 70, 83, 89, 90, 92,
109ff, 118, 156
fräck strejk 114
förhandlingskommitté 40, 41
generalstrejk 90
gruvarbetsstrejken 83
laglig strejk 109
LM-arbetarna i Söderhamn 89
maskinstrejk 56
politisk strejk 39, 41, 90, 114, 116
propagandakommitté 40, 41, 48
storstrejken 84
strejka 40, 47, 61, 64, 65, 111,
116, 118, 119, 170
strejkböter 83
städerskestrejken i Skövde 89
sågverksstrejken 81
vild strejk 45, 61ff, 87, 112–114, 121
strejkbrytare 43, 45, 46, 56, 63, 81,
84, 119–121
strejkrätt 33, 77, 79, 84, 104, 106,
108, 110, 117, 119, 121, 150
stridsunderstöd 44, 49, 113, 170
stridsåtgärder
arbetsplatskamp 20, 226

- blockad 50–52, 65, 68, 70, 92,
109–111, 118, 122, 125, 145,
146, 150, 153, 159, 165, 170,
252, 255
- demonstration 116
- mikrokonflikter 66
- motstrategier 92
- nyanställningsblockad 54, 110, 113
- olovlig stridsåtgärd 48, 60, 112, 117
- registermetoden 92, 146, 156, 161
- sabotage 15, 65
- övertids- och mertidsblockad 111
- övertidsvägran 233
- studieledighet**
- ledighet för fackliga studier 202ff,
210
- studieledighetslagen 202ff
- svenska för invandrare (SFI) 205
- Svenskt näringsliv** 11, 82, 92, 106,
152, 154, 262
- Svenska arbetsgivarförbundet**
(SAF) 83, 87, 89, 106, 161
- sympatiåtgärd** 42, 60, 64, 67, 85,
90–92, 108, 110, 113, 116
- syndikalister** 6, 34, 53, 86–88, 112,
116, 146, 262
- T**
- taktik** 32, 72, 125
- tidsbegränsad anställning** 80
- timvikariat 237
- vikariat 140, 141, 234, 236
- visstidsanställning 76, 128, 141,
142, 234, 237, 247, 249
- tillsvidareanställning** 10, 77, 234,
236, 239, 242, 247
- timanställd** 177
- vikariat 140, 141, 234, 236
- visstidsanställning 76, 129, 141,
142, 234, 237, 247, 249
- tjänstledighet** 190, 202, 213
- tredje man** 42, 46, 68, 109, 114, 119
- tryckfrihet** 123, 225
- tryckfrihetsförordningen** 123, 124,
221
- meddelarskydd 16, 221
- turordning** 79, 162, 239
- turordningsregler 91, 240, 243,
244, 246
- tvister** 95, 98–100
- arbetstvister 99
- arbetstvistlagen 99
- intressetvist 74, 95
- lagen om rättegång i arbetstvister
80, 99
- rättstvist 74, 85, 95, 108
- tvisteförhandling 78, 95, 99, 244,
248, 249
- tystnadsplikt** 175, 221, 223, 233
- sekretesslagen 233
- U**
- uppsägning** 64, 79, 100, 113, 120,
121, 140, 144, 190, 210, 216, 219,
234, 240, 244, 246, 248–250
- avgångsvederlag 249
- lämna din anställning 247
- personliga skäl 241, 246, 247
- utköp 226, 249
- återta din uppsägning 250
- uppsägningstid** 76, 236, 239, 241,
242, 245–248, 250
- V**
- VAB Vård av sjukt barn** 207
- varning** 118, 218, 219
- varsel** 43, 73, 107, 109, 111, 114,
122
- varseltid 40, 43, 45, 109, 114, 165
- vikariat** 140, 141, 234, 236
- vikarie** 140, 141, 143, 177, 234, 236
- vild strejk** 17, 33, 56, 60, 61, 64, 65,
83, 89, 107, 111–114, 118

visstidsanställning 76, 141, 142,
234, 237, 247, 249

Y

yttrandefrihet 16, 122, 221, 225, 233

Tryckfrihetsförordningen 123, 221

yttrandefrihetsgrundlagen 221

Å

Åkarslagen 81, 83

Åmanlagen 89

återanställning 79, 237, 238, 242,
246

Ö

Öbergutredningen 91

övertid 78, 122, 164–166

övertids- och mertidsblockad 111

övertidsersättning 110

övertidsvägran 233

**FEDERATIVS FÖRLAG ÄGS OCH DRIVS AV
DEN SYNDIKALISTISKA FACKFÖRENINGEN SAC
- SVERIGES ARBETARES CENTRALORGANISATION.
POSTADRESS: FEDERATIVS FÖRLAG, BOX 6507, 113 83 STOCKHOLM
VILL DU VETA MER OM SAC ELLER SÖKA MEDLEMSKAP,
GÅ IN PÅ VÅR HEMSIDA: WWW.SAC.SE
ELLER RING 08-673 35 59 FÖR MER INFORMATION.
BOKBESTÄLLNINGAR: FEDERATIVS@SAC.SE
FÖRLAGETS HEMSIDA WWW.FEDERATIVSFORLAG.SE**