

Erik Christensen

Hvad blev der af Arbejdsretsreformen i 1973?

Arbejdsretligt Forlag

Lighed for loven 5
Hvad blev der af arbejdsretsreformen i 1973?

© Arbejdsretligt Forlag, 1985

Tryk: Samfundslitteratur, København

ISBN 87-88542-04-1

Tidligere udgivelser i serien:

Nr. 1 Hvem har gavn af arbejdsretten? (1983)

Nr. 2 Bod og organisationsansvar (1984)

Nr. 3 Tillidsrepræsentantens beskyttelse (1984)

Nr. 4 Den frie overenskomst, illusion eller virkelighed? (1985)

Indhold

Ønsker den socialdemokratiske arbejderbevægelse det arbejdsretlige system ændret?	5
Hvorledes blev det arbejdsretlige system ændret i 1970-73?	6
Strejkende arbejdere begynder at diskutere det arbejdsretlige system	7
Banduller mod de »vilde« strejker	7
Ideologisk offensiv mod arbejdsrettens kritikere	8
Udvalgsbehandling i fagbevægelsen – drejning af debatten ind i »positive baner«	9
Arbejdsretsudvalget – Fælles forståelse med arbejdsgivere eller markering af egne interesser?	11
Folketingsbehandling – Gyldne løfter uden brug af arbejderflertal	12
Hvordan man sælger et dårligt kompromis?	13
Det gamle system kører videre og LO fortier den nye arbejdsrets faktiske virkninger	14
Hvad kan man lære af denne historie?	17

Hvad blev der af Arbejdsretsreformen i 1973?

Ønsker den socialdemokratiske arbejderbevægelse det arbejdsretlige system ændret?

Arbejdsretten regulerer konflikter omkring køb og salg af arbejdskraft i vort kapitalistiske markedssamfund. Formelt og overfladisk set synes arbejde og kapital at være ligestillet i denne lov.¹⁾ De samme retligheder og pligter synes at gælde både for lønarbejdere og arbejdsgivere. Men reelt bygger arbejdsretten på det kapitalistiske samfunds økonomiske-produktionsmæssige ulighed, ledelsesretten er »hellig«, og fredspligten er mere omfattende for arbejderne end for arbejdsgiverne og bliver reelt en arbejdspligt.

Hvorledes stiller den socialdemokratiske arbejderbevægelse sig til et sådant system? LO har som opgave at »varetage lønmodtagernes interesser samt arbejde for gennemførelsen af industrielt og økonomisk demokrati.«²⁾ Socialdemokratiet ser sig selv som drivkraften i omformningen af det danske samfund, og bekender sig til den reformistiske vej til et demokratisk socialistisk samfund. Den socialdemokratiske arbejderbevægelse erklærer sig for tilhænger af »fællesje af produktionsmidlerne« og går ind for »en ophævelse af princippet om arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet gennem koordineret faglig og politisk indsats.«³⁾ Man kunne derfor tro, at denne del af arbejderbevægelsen også havde været en drivende kraft i ændringen af det arbejdsretlige system, der mere end noget andet regelsystem udtrykker og afspejler de fundamentale magtforhold i vort samfund.

Det er imidlertid ikke tilfældet. Efter at det arbejdsretlige system fik sin grundlæggende udformning i perioden 1908-10, er

1) Ole Krarup. Hvem har gavn af arbejdsretten? Arbejdsretlig Forlag 1983.

2) LO's love § 2, stk. 1.

3) Solidaritet, lighed og trivsel. Principprogram sept. 1977, p. 2 og 11.

Arbejdsretlig pjeceserie, LIGHED FOR LOVEN, udgives gennem Arbejdsretligt Forlag af Arbejdsretlig Forskningsfond i forening og samarbejde med de forbund, forbundsafdelinger og klubber, der er tilsluttet forskningsfonden.

Arbejdsretlig Forskningsfond, som blev stiftet i december 1980, har til formål at fremme kritisk arbejdsretlig forskning bl.a. gennem udgivelse af oplysende pjecer. Fondens styrelse består af 4 medlemmer udpeget af hhv. Københavns Universitets Retsvidenskabelige Institut B, redaktionen af tidsskriftet Rettefærd, Dansk Retspolitisk Forening og Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.

Pjecen »Hvad blev der af Arbejdsretsreformen i 1973?« er nr. 5 i Arbejdsretlig pjeceserie LIGHED FOR LOVEN. Der er planlagt udgivelse af pjecer om en række aktuelle og principielle temaer i løbet af 1985, herunder *Offentlige overenskomstforhold, Politik og fagbevægelse* samt *Kan Arbejdsretten afskaffes?*

Forbund, afdelinger og klubber kan bestille pjecerne direkte fra:

Arbejdsretligt Forlag
v/ Arbejdsretlig Forskningsfond
Skindergade 23, st.
1159 København K

det blevet ændret få gange siden, og hver gang har der kun været tale om mindre justeringer, der ikke har ændret systemets grundstruktur. Ejendommeligt nok er initiativet til ændringerne aldrig udgået fra ledelsen i parti og fagbevægelse som led i en langsigtet reformstrategi. Næsten alle »reformer« er derimod opstået i kølvandet på nogle arbejdskampe, som det bestående system ikke synes at kunne indkapsle.⁴⁾

Da det arbejdsretlige system endnu var nyt kunne man finde helt enkelte socialdemokratiske politikere, som antydede, at dette nye system kun skulle opfattes som et midlertidigt skridt på vejen til skabelsen af et demokratisk socialistisk samfund. Siden har sådanne forestillinger været totalt fraværende i den socialdemokratiske arbejderbevægelse. Nu opfatter mange det nærmest som en trussel mod selve den socialdemokratiske arbejderbevægelse, hvis nogle foreslår systemet ændret. Hvorfor nu det?

Hvorledes blev det arbejdsretlige system ændret i 1970-73?

De faglige-politiske diskussioner i arbejderbevægelsen og den politiske proces, der gik forud for vedtagelsen af en ny hovedaftale og arbejdsretsløven i 1973 er på mange måder meget belysende for fagbevægelsens funktionsmåde i forhold til det fagretslige system. Hvorfor fik man netop ændringer på det tidspunkt? Hvem pressede på for ændringer? Hvorledes reagerede organisationerne? Hvad blev resultatet i forhold til de oprindelige ønsker og krav?

Den socialdemokratiske arbejderbevægelse vil gerne have det til at se ud som om, at de reformer og de institutioner, der er skabt på en række områder, og som vitterlig på nogle felter betyder bedre kår for lønarbejderne, udelukkende er skabt af de socialdemokratiske organisationer igennem et langt og sejt reformarbejde.

Det ses f.eks. tydeligt i festskriftet til Thomas Nielsen⁵⁾, hvor loven om arbejdsretten i 1973 anses for at være en vigtig reformlovgivning (ved siden af dagpengereformen, Lønmodtar-

4) Knud Knudsen og Jørgen Bloch-Poulsen: Arbejdskamp/arbejdsret. Politisk revy 1979.

5) Midt i strømmen, Forlaget Fremad 1982, p. 31.

genes Garantifond, de erhvervsfaglige grunduddannelser) som LO (med Thomas Nielsen i spidsen) i høj grad kan høste æren for.

Men hvordan er den faktiske historie om denne sag? Var det LO som tog initiativet til ændring af arbejdsretten, og er det LO, som bør have æren af ændringerne? Nej, det ville være alt for meget at give LO – og det vil den følgende historie handle om.

Strejkende arbejdere begynder at diskutere det arbejdsretlige system

Det var den »vilde« strejkebølge efteråret 1969 og foråret 1970, der satte en bred debat igang om arbejdsrettens funktion. Strejkerens baggrund var det relativt dårlige overenskomstresultat i 1969, det stigende skatetryk under VKR-regeringen og opskruningen af arbejdstempot på mange arbejdspladser. Størsteparten af disse overenskomststridige strejker blev indklaget som hæstesager for arbejdsretten, og arbejderne blev idømt bod, hvor man så flere eksempler på skærpeelse af boden. Denne praksis virkede som »benzin på bålet« og havde en del af skylden for, at strejkerne fortsatte. Strejkebølgen kulminerede i februar 1970 med en 24 timers strejke og massedemonstrationer, hvor en af hovedparolerne blev: Væk med arbejdsretten. Aktionerne blev ført an af det kommunistisk dominerede Formandsinitiativ, der også afholdt en større faglig konference, der vendte sig mod arbejdsretten.⁶⁾

Bandbullen mod de »vilde« strejker

Hvad gjorde de faglige organisationer i en sådan situation? Deres opgave er ifølge det arbejdsretslige system klar. De skal forhindre overenskomststridige konflikter. Største delen af fagbevægelsen forsøgte at få kontrol med bevægelsen, at »slå den ned« og forhindre at bølgen bredte sig, med andre ord at sikre »ro og orden«. Samtidig med at man selvfølgelig indirekte sagde, at man forstod reaktionerne og forsøgte at slå socialdemo-

6) Karen Jaspersen: Strejkebevægelsen i Danmark i 69/70 Socialistisk politik

5. 1976.

De faglige ledere forsøger at holde »ro og orden«

kratisk mønt af dem vendt imod den borgerlige regering.⁷⁾ Men den »hårde« fremfærd mod »utromagerne« var det gennemgående. Thomas Nielsen for ud i pressen og beskyldte kommunisterne for at »fiske i rørt vande« og stå bag mange af strejkerne. Reaktionen fra Centralorganisationen af Metalarbejdere i efteråret 1969 var i den henseende typisk. Efter at arbejdsgrøene, Sammenslutningen af arbejdsgrøene inden for Jernindustrien havde sendt en klage over de mange strejker, for man straks ud med en »banduller« til alle afdelinger.⁸⁾

»Selvom ulovlighederne i særlige tilfælde har sit udspring i ensidige dispositioner og dermed formildende omstændigheder, så udgør den lange række af arbejdsnedlæggelser, som har fundet sted i den seneste periode, en ubehagelig tilstand, der må bringes til ophør. Det er således påkrævet på håndfast måde at imødegå agitation og tendenser, der sigter på at frenkaldе ulovligheder og anarki, der kan føre til ubodelig skade for vore medlemmer på længere sigt.«

Ideologisk offensiv mod arbejdsrettens kritikere

Utilfredsheden med arbejdsretten viste sig imidlertid at være større, end man havde regnet med i fagbevægelsens top. Det nyttede ikke noget kun at prøve at slå strejkerne ned med trusler og formaninger, som man plejede at gøre – og forsøge at stemple og marginalisere utilfredsheden ved at kalde den kommunistisk.

Man måtte i de faglige organisationer mere alvorligt tage spørgsmålet om arbejdsretten op for at imødegå presset. Det skete ved at afholde en konference for særlig indbudte, som LO's forretningsudvalg afholdt den 18. marts 1970, hvor man diskuterede arbejdsretten.⁹⁾ Man måtte samle alle »de ideologiske tropper«, så man kunne imødegå de angreb, arbejdsretten blev udsat for.

7) Gert Gronemann og Inger Stauning: Aktuells behandling af de vilde strejker. Kurasje nr. 2-3, 1970.

8) Jens Brinch og Kjeld Schmidt: Revolution og kontrarevolution i Danmark. Den danske strejkebevægelse 1969-70 og modtrækkene mod den. Kurasje nr. 2-3, 1970.

9) LO's beretning 1970.

Hovedindlægget på konferencen gav LO's cheffideolog på det arbejdsrettslige område, sekretær Verner Sørensen. Det formede sig som et kraftigt forsvaret for de tilgrundliggende principper for arbejdsretten. Arbejdsretten var efter hans opfattelse især oprettet på fagbevægelsens foranledning, og en afskaffelse af den, ville skruetiden 60 år tilbage, idet de kollektive overenskomster så ville komme i fare. Han mente endvidere, at det var noget vrøvl at sige, at bodsystemet var til ugunst for arbejderne. Hvis man pillede ved det, ville arbejdsgrøene bare stille krav om et kollektivt ansvar og erstatningspligt for organisationerne.

Efter Verner Sørensens oplæg at dømme var der overhovedet ikke noget hold i den kritik af arbejdsretten, der kom fra mange medlemmer. Der var ikke behov for de store reformer. LO søgte derfor i første omgang at gå ind i en ideologisk modoffensiv mod arbejdsrettens kritikere og besluttede at udgive Verner Sørensens oplæg: Skal arbejdsretten afskaffes? i pjeseform i 25.000 eksemplarer. Herved blev fagforeningsformænd og tilidsmænd rustet til at gå i kamp for arbejdsretten.

Udvalgsbehandling i fagbevægelsen – drejning af debatten ind i »positive baner«

En ren ideologisk modoffensiv var imidlertid ikke nok. Ledelsen i fagbevægelsen måtte overfor medlemmerne vise, at de arbejdede med tingene og forsøgte at ændre nogle af de kritiserede forhold omkring arbejdsretten. Derfor nedsatte man i LO efter denne konference et arbejdsretsudvalg med den opgave at kullegrave det arbejdsrettslige system og fremsætte forslag til en revision af arbejdsretsloven.

I de store fagforbund arbejdede man også med sagen. I DASF lægger op til debat DASF (det nuværende SID) lavede man endda en pjese om arbejdsretten, med artikler af Anker Jørgensen (forbundsformand) og Knud Ellægård (forretningsfører), der lagde op til en større medlemsdebat.¹⁰⁾ Heri blev igen fremført et generelt – men mere nuanceret – forsvaret for hele det arbejdsrettslige system, samtidig med, at man på elegant måde forsøgte at opfange noget af kritikken mod systemet. Anker Jørgensen skrev så-

10) DASF lægger op til debat om: Det arbejdsrettslige system. Retfærdighed, Nov. 1970.

Et kraftigt forsvaret

ledes, at »det arbejdsretlige system manglede plads for menneskelige reaktioner«, og at det ikke var fejlfrit, men måtte ajourføres, og Knud Ellegård kom med nogle mere konkrete forslag til at fritage visse typer af strejker for bod. Som en opfølgning af pjecen afholdt man en konference om arbejdsret i marts 1971, hvor der blev formuleret forskellige ønsker vedrørende revision af loven.¹¹⁾ At forskellige typer af arbejdsnedlæggelser (kortvarige, politiske og forårsaget af trivselsmæssige årsager) skulle friholdes for retsforførelse, at arbejdsretten skulle frigøres fra sin gamle retspraksis, samt at Normans regel om »liv, velfærd og ære« skulle strammes, så den kunne blive effektiv.

I Centralorganisationen af Metalarbejdere arbejdede man på lignende måde. Her blev nedsat et udvalg i august 1970, der skulle undersøge mulighederne for ændringer og nydannelser i det arbejdsretlige system, og man afholdt også en tillidsmandskonference om problemet.¹²⁾ Her fandt man ud af, at der ikke fandtes noget realistisk alternativ til arbejdsretten, men at man kunne ønske sig en række mindre ændringer i lighed med DASF's ønsker.

Med udvalgs- og konferencebehandlingen i de forskellige forbund fik man med Thomas Nielsens udtryk fra LO-kongressen i 1971 debatten »bragt ind i positive baner«.¹³⁾ Man fik fraseret et de spørgsmål og synspunkter, der mere grundlæggende stillede spørgsmålstegn ved arbejdsrettens funktionsmåde og fik gjort spørgsmålet om ændringer til nogle mere tekniske justeringer, der ud fra »saglige vurderinger kunne bringe hele det arbejdsretlige system bedst muligt i overensstemmelse med tidens krav« (Thomas Nielsens formulering). – Ja – hvilke krav stiller tiden?

Det var imidlertid karakteristisk, at det kun var DASF der lagde op til en bred medlemsdebat om arbejdsretten. LO's arbejdsretsudvalg kom aldrig med en betænkning, der blev offentliggjort, og hvorudfra man forsøgte at vinde medlemmerne og den offentlige opinion til støtte for reformering af det arbejdsretlige system.

Arbejdsretsudvalget – Fælles forståelse med arbejdsgiverne eller markering af egne interesser?

En revision af arbejdsretsloven blev allerede i februar 1970 bragt op på det politiske plan ved, at Hanne Reinboft som repræsentant for DKP i folketinget fremsatte forslag om ophævelse af loven om arbejdsretten.¹⁴⁾

Efter at LO var begyndt at behandle problemet reagerede arbejdsministeren ret hurtigt. I oktober 1970 nedsatte han et udvalg med repræsentanter fra alle relevante arbejdsmarkedsorganisationer med den opgave at gennemgå arbejdsretsloven og fremkomme med indstilling om eventuelle ændringer.

På langt de fleste områder gik det meget let med at blive enige mellem hovedorganisationerne i dette udvalg. Man var således enige om, at udvide arbejdsrettens kompetence, ændre dens sammensætning, afvise indførelsen af en ankeinstans, og at indføre bestemmelse om afholdelse af fællesmøde efter en konflikts udbrud. Kun i spørgsmålet om bodsbestemmelser kunne der spores en væsentlig uenighed. Man kunne dog godt blive enige om, at visse kortvarige arbejdsstandsninger ikke skulle medføre bodansvar. Men LO fremførte krav om, at boden helt bortfaldt, fordi man ikke mente, boden havde nogen præventiv virkning. Dette modsatte DA sig kraftigt, og det endte med et kompromis, hvor man fælles anbefalede en bibeholdelse af bodssystemet med visse begrænsninger.

Dette forløb demonstrerede, at LO lagde større vægt på at komme frem til enighed med DA i udvalget end at føre sine egne synspunkter frem – eventuelt i form af en mindretalsudtalelse. Man kunne så håbe på, at et politisk flertal i folketinget ville støtte synspunkterne.

Allerede i marts 1970 havde Verner Sørensen givet udtryk for, at det ville være utænkeligt, at LO ville forlange en politisk ændring af arbejdsretsloven udenom DA.¹⁵⁾ »Endelig må man gøre sig klart, at det sikkert vil være svært, såvel i dag som fremover, at finde politisk flertal i folketinget, der på tværs af de to hovedorganisationer eller en af dem, vil skride til ændring af den bestående lov. De ændringer, der eventuelt skal finde

Uenighed om bodssystemet udviskes

LO: Arbejdsretten kan ikke ændres udenom DA

11) DASF's 36. kongres. København. September 1971.
12) Dansk Metalarbejderforbund. Kongresprotokol 1972.
13) Protokol LO's ordinære kongres, 17-19 maj 1971, p. 36-37.

14) Betænkning afgivet af det af arbejdsministeriet i oktober 1970 nedsatte udvalg om arbejdsretten 1973.

15) Verner Sørensen. Skal arbejdsretten afskaffes? LO 1970, p. 15.16.

sted, skal derfor på sædvanlig måde forhandles mellem de to hovedorganisationer og være sanktioneret af disse.»

Folketingsbehandling – Gyldne løfter uden brug af arbejderflertal¹⁶⁾

Sagen kom op i folketinget i foråret 1973, hvor den socialdemokratiske arbejdsminister, Erling Dinesen på grundlag af udvalgets betænkning kom med et lovforslag, der helt fulgte, hvad de to hovedorganisationer var blevet enige om. Som i så mange sager af denne karakter, kom folketinget kun til at virke som »gummistempel« for, hvad arbejdsmarkedets hovedorganisationer var blevet enige om. Det ønskede både Socialdemokratiet og fagbevægelsen, selvom de i dette tilfælde i højere grad kunne have fået deres synspunkter igennem ved at benytte det arbejderflertal bestående af SD og SF, der eksisterede på det tidspunkt. Men den socialdemokratiske arbejderbevægelse satte samarbejdet med arbejdsgrivnerne og de borgerlige partier højere end sine synspunkter.

SF stillede i forbindelse med behandlingen af lovforslaget i folketinget forslag om afskaffelse af bodssystemet – i lighed med, hvad LO var gået ind for i arbejdsretsudvalget. Det stillede den socialdemokratiske arbejdsminister i en lidt vanskelig situation. Ved at støtte SF's synspunkter kunne der skabes et flertal i folketinget for en afskaffelse af bodssystemet og LO's synspunkter være imødekommet. Ministeren sagde: »Det ville efter min opfattelse være meget betænkeligt nu at foretage sådanne principielle ændringer i det resultat, der er opnået gennem dette samarbejde, og jeg vil derfor anbefale at stemme imod«.

Arbejdsmarkedets parters autonomi er et stærkt dogme i dansk politik. Selv et arbejderflertal kan åbenbart ikke tillade sig at lave arbejdsmarkedsløvgivning, der går DA imod. I andre situationer har socialdemokratiske regeringer ellers ikke været så tilbageholdende med at gribe ind i de »frie forhandlinger« på arbejdsmarkedet.

SF fik ikke sit ændringsforslag om afskaffelse af bodssystemet igennem, men gik alligevel hen og stemte for hele loven ved

16) Folketingsstidende 1972/73, Betænkning B sp. 2250-54 Forhandling: Fremsat sp. 3634-37, 1. behandling sp. 4591-4603, 2. behandling sp. 6969-6981, 3. behandling sp. 7226-27.

3. behandlingen på trods af, at de borgerlige partier også stemte for loven. Hvorfor nu det? Generelt vel af misforstået loyalitet overfor arbejderflertallet (Socialdemokratiet), og måske fordi man faktisk troede, at der trods alt var sket en væsentlig demokratisering af arbejdsretten. Men mere konkret skete det, fordi arbejdsministeren overfor SF (Arne Larsen) fra folketings talerstol lovede, at de nye lovformuleringer ville betyde en væsentlig nydannelse.

Arbejdsministeren gav udtryk for meget store forventninger til den nye lov i folketinget. Han mente således, at der i fremtiden ville blive indbragt langt færre sager for retten – måske vilde 90% bortfælde. Ved 3. behandlingen prøvede SF'eren, Arne Larsen at holde ministeren fast på en fortolkning af den nye lov, der ville betyde en reel ændring af den hidtidige praksis. Han spurgte direkte ministeren, om »autoritære ledelsesformer, som betænkningen nævner eller, hvis der er tale om lovbrud eller et arbejdsgriverenskomstbrud som baggrund for en konflikt vil være formildende omstændighed ved bodsudmålingen for så vidt angår hele konfliktforløbet«. Hertil svarede ministeren klart ja. Men herved kom han til at love noget, som ikke holdt.

Howdan man sælger et dårligt kompromis

Parallelt med revisionen af arbejdsretsloven forhandlede de to hovedorganisationer om indgåelsen af en ny hovedaftale. Også på dette område kom man frem til enighed, hvor ændringerne var minimale og af mere teknisk karakter. I efteråret 1973 kom udkastet til ny hovedaftale til urafstemning blandt medlemmerne – hvor LO kastede sig ud i en større kampagne for at få den vedtaget.

I de informationspiecer LO udsendte i den afledning, forsøgte man at sælge både ændringen af arbejdsretsloven og den nye hovedaftale. I en piece fik man det til at se ud, som om man havde fået næsten alle sine krav gennemført.¹⁷⁾ Men man glømt at orientere om at, arbejderflertallet ikke var blevet benyttet til at afskaffe bodssystemet.

Argumenterne for at stemme for den nye hovedaftale var specielt: 1. at arbejdsretten var blevet frigjort fra den gamle rets-

»Gyldne løfter« til SF

17) LO Information. Hovedaftalen. Piece. 1973.

praksis. 2. at arbejdsgivernes selvbestaltede forbud mod at forhandle under en konflikt var brudt. 3. at afskedigelsesævnene blev indført. 4. at arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet blev yderligere indskrænket og 5. at der blev givet faste regler for, hvilke personer, der kan holde sig uden for de faglige organisationer.

Og interessant nok siger man, »at det har ikke været muligt at fjerne arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet. Det er jo en ret, der hænger sammen med ejendomsretten og hele det privatkapitalistiske system. LO kan ikke ved forhandling med arbejdsgiverne nå frem til en aftale om en ændring af det samfundsmæssige system. De ændringer der her skal opnåes, skal opnåes ad politisk vej.«

Her siger man, med andre ord, at de større politiske ændringer ikke kan gennemføres ad faglig vej, men må opnås politisk i folketinget. Men hvis man foreslår større ændringer i folketinget (som SF med bodens afskaffelse), får man af socialdemokraterne i Folketinget at vide, at man politisk ikke skal forsøge at gennemføre noget på arbejdsmarkedet, som går ud over, hvad de to hovedorganisationer kan blive enige om.

Urafstemning med lav valgdeltagelse og stor modstand

Det gik indertid langt fra så godt med tilslutningen til den nye hovedaftale ved urafstemningen, som man havde håbet på i fagbevægelsens ledelse. Det blev noget af et chock, at stemmeprocenten kun nåede op på 27, og at 57,5% sagde ja, mens hele 42,4% sagde nej (med opsupplerig fra kompetente forsamlinger i en række forbud). Hele 7 forbund indenfor LO stemte imod, heriblandt Metal, typograferne, murerne, elektrikerne og sømændene.¹⁸⁾

Det LO lærte af denne sag var, at da forslaget til en ny hovedaftale i 1983 skulle vedtages, undlod man at sende forslaget til urafstemning.

Det gamle system kører videre og LO fortier den nye arbejdsrets faktiske virkninger

Hvordan er det så gået med folketingsudvalgets og arbejdsministrens smukke hensigtserklæringer og LO's fortolkninger? De har langt hen vist sig uholdbare, hvad LO har forsøgt at skjule.

18) LO-bladet nr. 23, 7. nov. 1973.

Umiddelbart efter lovens vedtagelse gav dele af fagbevægelsen udtryk for, at den nye lov indebar, at den såkaldte fredspligt var blevet svækket og nærmest sat ud af kraft igennem legaliseringen af visse former for arbejdsmedlæggelser. Det reagerede arbejdsgiverne imod, og indskærpede overfor deres medlemmer og offentligheden, at det var helt forkert.¹⁹⁾ Hverken den nye arbejdsretslov eller hovedaftale svækkede fredspligten, men skærpede den tværtimod, idet hovedaftalen sluttede med et protokolat, ifølge hvilket hovedorganisationerne er enige om, at arbejdsstandsninger bør undgås og at organisationerne aktivt skal bidrage hertil.

Den senere praksis bekræfter arbejdsgivernes fortolkning, idet de nye bestemmelser kan ses som en effektivisering af retsmidlerne til at undgå arbejdsstandsninger.

Hvad være er, så synes arbejdsretten slet ikke at have anvendt de lempelsesbestemmelser, som både folketingsudvalg, arbejdsministeren og LO lovede og regnede med ville komme i anvendelse. Det gælder særligt følgende tilfælde:²⁰⁾

1. Bod skal bortfalde, når en arbejdsstandsning skyldes trivselmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

2. Ved bodsudmålingen skal der tages hensyn til, om der fra modpartens side har foreligget et forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion; og hvis der er tale om en rimelig reaktion på overenskomstbrud fra modpartens side, skal boden bortfalde. Endelig synes arbejdsretten også stadig at tage hensyn til en virksomheds tab, selvom det udtrykkeligt blev præciseret ved den nye lov, at boden ikke længere skulle bruges som erstatning for det tab, arbejdsriveren havde lidt.

Et af LO's hovedargumenter for at stemme for den nye hovedaftale var, at arbejdsretten igennem hovedaftalen var blevet frigjort fra den gamle retspraksis. Det viste sig hurtigt at være løgn. Som arbejdsgiverne allerede antydede før vedtagelsen af hovedaftalen, var det usikkert i hvilket omfang den gamle retspraksis ville blive lagt til grund i fremtiden. Man forventede, at den gamle retspraksis i nogen udstrækning ville leve videre, fordi som arbejdsgiverforeningens nuværende direktør sagde: »Jeg vil i hvert fald gerne se den LO-procedur, som vil undlade at henviser til gammel retspraksis, hvis en sådan

Den gamle retspraksis bruges stadig

19) H. Marstrand Dahl: Arbejdsretslov og hovedaftale. DA 1974. p. 8.

20) Ole Krarup: Bod og organisationsansvar. Arbejdsretslig Forlag 1984. p. 6-7.

henvisning kan være til fordel for fagbevægelsen.²¹⁾ Og ganske rigtigt – den gamle retspraksis lever videre i bedste velgående, med begge hovedorganisations velsignelse.

Det ses tydeligt i arbejdsrettens domme, hvor man i nogenlunde samme udstækning som før loven henviser til gammel retspraksis. Men det undlod LO helt at sige noget om, da man skulle forny hovedaftalen igen i 1983.

Ingen reel begrænsning af ledelsesretten

Hvordan gik det så med arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet? Ja, her påstod LO, at der med den nye formulering, hvor man sagde, at ledelsesretten skulle udøves i overensstemmelse med samarbejdsaftalens regler, var sket et stort fremskridt. Her var vurderingen i den gængse håndbog for arbejdsret imidlertid helt anderledes,²²⁾ idet den meget åbenhjertigt gav udtryk for, at det var vanskeligt at få øje på mere konkrete indskrænkninger i ledelsesretten med disse formuleringer. Ændringen synes med andre ord i højere grad at have været sproglig pynt – end udtryk for reelle magtforrykninger. Det har praksis også vist siden. Og det undlod LO også at fortælle noget om ved den senere revision af aftalen.

LO har undgået opfølgning af »reformen«

I det hele taget er det tankevækkende at LO ikke har forsøgt at foretage en samlet bedømmelse af systemets funktionsmåde set i relation til de krav og forventninger, man stillede i 1973. På sin vis er det forståeligt. Fordi det ville have afsløret, hvor lidt man havde fået igennem og hvor meget medlemmerne var blevet ført bag lyset med »gyldne løfter« og bortforklaringer.

Endelig har de sidste 10 års arbejdsretslige praksis vist, at der så godt som intet er sket med hensyn til en ændret fortolkning af bestemmelsen om »liv, velfærd og ære« i Normen,²³⁾ hvor et af de væsentligste krav fra mange medlemmer i 1970-73 var, at denne bestemmelse måtte gives et reelt indhold. Også her opretholder man den gamle praksis, hvis hovedpunkt er, at faren i virkeligheden skal dokumenteres gennem indtrufne ulykkestilfælde, før end en arbejdsstandsning anses for berettiget.

21) P. Schade Poulsen i Arbejds giveren 5.2. 1973.

22) Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret 2. udg. Juristforbundets Forlag, København 1975, p. 605.

23) Ole Krarup: Hvem har gavn af arbejdsretten? p. 16-17.

Hvad kan man lære af denne historie?

Denne lille historie, om hvorledes man ændrede arbejdsretten i 1973 uden rigtig at ændre den, viser flere ting:

Det er historien om, hvorledes LO først forsøger at slå enhver kritik af arbejdsretten ned. Derefter går man ind i et ideologisk felttog mod kritikerne. Da det ikke er tilstrækkeligt, bliver man nødt til at tage problemerne op til behandling i udvalg og på konferencer i organisationerne, hvor noget af kritikken imødekommes, men den centrale overres. Herefter er man så i organisationerne klar til at presse arbejds giverne til at give nogle minimale indrømmelser. Da det er sket, udråbes det som værende en stor reform, som man tager æren af. Senere viser det sig så – hvad man prøver at skjule, at ændringerne er minimale, og det arbejdsretslige system stort set kører videre i de gamle baner.

Historien viser, at hverken den socialdemokratiske fagbevægelse eller arbejds giverne har haft nogle ønsker om, at der skete større ændringer i det engang fastlagte arbejdsretslige system, men kun at være interesseret i at justere det, så det blev mere effektivt.

Det kan kun forklares ved, at dette arbejdsretslige system ved siden af, at det sikrer en vis beskyttelse af lønarbejderne mod arbejds givernes overgreb – og derved giver det udseende af at skabe lighed og retfærdighed – har nogle egenskaber, som ledelsen i parti og fagbevægelse anser for værdifulde, kan »bruges« i deres ledelse af de faglige organisationer. Det skaber et vist påtvungen sammenhold og disciplin i fagbevægelsen, en centralisering og er derved med til at opretholde et ledelseshierarki fagbevægelsen. Den soldaritet, man ikke har kunnet skaffe på en naturlig måde nedfra i systemet, søger det arbejdsretlige system for at skabe på en påtvungen, naturlig måde fra oven. Systemet giver med andre ord de faglige ledere en magt over medlemmerne, som de ikke har fået nedfra igennem demokratiske diskussioner.

Det arbejdsretlige system regulerer nogle centrale magtforhold i vort samfund, som den socialdemokratiske arbejderbevægelse hidtil ikke har ønsket en diskussion af. Fagbevægelsen har svært ved at presse nogle reelle reformer igennem, så længe socialdemokraterne i fagbevægelsen bliver ved at indtage en helt ukritisk, positiv holdning til arbejdsretten.

Arbejdsretten
ønskes bevaret

Arbejdsret og
faglig disciplin

Samarbejde eller reformer?	Historien viser også at den socialdemokratiske fagbevægelse på dette område er mere interesseret i at fastholde et samarbejde med arbejdsgeverne end i at benytte et reformflertal i folketinget til at komme igennem med sine synspunkter. Betingelserne for at presse Socialdemokratiet til reformer på det arbejdsretslige område i Folketinget fra arbejderpartierne til venstre for Socialdemokratiet, synes derfor at være meget vanskelige, sålænge en ukritisk samarbejdsfilosofi er dominerende.
Vanskeligt at »presse« Socialdemokratiet fra venstre	SF's optræden i 1973 viste ligeledes, hvor let venstrefløj kan tilpasse og underlægge sig Socialdemokratiet i en mistrostået loyalitet overfor et arbejderflertal.
Den defensive samarbejds- og interesseforståelse må brydes	Alt dette betyder imidlertid ikke, at det er umuligt at ændre det arbejdsretlige system. Hvis arbejderbevægelsen ikke kan ændre disse love og reguleringer – der ikke kan fungere uden arbejderbevægelsens støtte – vil den samme arbejderbevægelse naturligvis heller ikke være i stand til at skabe et demokratisk socialistisk samfund.
Nye konfliktbølger i fremtiden	Det betyder derimod, at det i fremtiden bliver vigtigt at arbejde for en ændring af den defensive samarbejds- og interesseforståelse som hidtil har hersket i fagbevægelsen og Socialdemokratiet, således at man ad politisk vej engang kan få reformeret det arbejdsretlige system.
Behov for et tværfagligt og tværpolitisk reformalternativ	Utilfredshed og direkte modstand mod det arbejdsretlige system bliver bestandig produceret, når arbejdergrupper kommer i klemme i systemet og mærker dets uretfærdighed. Derfor vil der uden tvivl også i fremtiden opstå konfliktbølger, der vil kritisere arbejdsretten, hvor man vil se forsøg på at få fagbevægelsen til at gå ind for en ændring af systemet.

Når det sker, er det vigtigt, at der dannes tværfaglige og tværpolitiske grupperinger i og omkring fagbevægelsen, der forsøger at opsamle og udmønte gennemarbejdede reformalternativer til det nuværende system og mobilisere for dem. Det kan forhindre partigeoistiske og sektariske forsøg på at slå mønt af konfliktbølgerne. Sådanne grupper arbejder vil sikkert være en af forudsætningerne for at virkelige reformtanker trænger dybt nok ind i fagbevægelsen og Socialdemokratiet. Blot at kræve arbejdsretten afskaffet og indførelse af »Forhandling-mægling-aktion« er utilstrækkelig. I den politiske kamp og proces kræves et betydeligt mere gennemtænkt reformalternativ til det bestående system.

Hovedlinjerne for en reel og samtidig politisk realistisk reformering af det arbejdsretslige system indenfor overskuelig fremtid, der *ikke* ville betyde en afskaffelse af arbejdsretten, kunne allerede skitseres i dag. Det vil være en oplagt opgave for sådanne tværpolitiske grupper.

Et sådant reformalternativ måtte bl.a. indeholde en indskrænkning af lønarbejdernes fredspligt og udvidelse af deres aktionsret, en afskaffelse eller kraftig indskrænkning af bodelsystemet, og en indskrænkning i arbejdsgevernes ret til at lede og fordele arbejdet.

Udarbejdelsen af et sådant reformalternativ vil imidlertid i sig selv ikke være så meget værd, hvis man ikke – med erfaringerne fra »reformprocessen« fra 1970-1973 i baghovedet – gør sig nogle tanker om, hvorledes man næste gang kan forsøge at undgå at reformforsøget »udvandes«, således at det gamle system blot kører videre i en lidt anden forklædning.

Hvad skal et reformalternativ indeholde?

Erfaringerne fra 1973 må ikke glemmes

De vigtigste arbejdsretlige kilder

- C. Ove Christensen og Allan Rise, *Opslagsbog i arbejdsret* (København 1972).
- C. Ove Christensen og Verner Sørensen, *Ny arbejdsret* (København 1983).
- Ole Hasselbalch, *Arbejdsret* (København 1982)
- Knud Illium, *Den kollektive arbejdsret* (3. udg. København 1964).
- Per Jacobsen, *Kollektiv arbejdsret* (3. udg. 1982).
- Per Jacobsen, *Konflikters lovlige formål* (København 1976).
- Knud Knudsen og Jørgen Bloch-Poulsen, *Arbejdskamp, arbejdsret* (København 1979).
- Ole Krarup, *Arbejdsretten* (København 1980).
- Ole Krarup, *Håndbog i arbejdsret* (København 1982).
- Harald Plum og Annie Warnock (red.), *Lønarbejderens ABC* (København 1979).
- Allan Rise, *Overenskomstfortolkning ved taglig voldgift* (5. udg. København 1983).
- Allan Rise og Jens Degerbøl, *Grundregler i dansk arbejdsret* (8. udg. København 1981).
- Studenterrfronten ved Århus Universitet (red.),
Rapport om arbejdsretten (Århus 1972).

De vigtigste juridiske tekster, lov om arbejdsretten, Normen, hovedaftalerne osv. er optrykt i flere af ovennævnte bøger, således bl.a. i *Håndbog i arbejdsret* der tillige indeholder en ordforklaring.

Arbejdsrettens domme udkom indtil 1977 som et tillæg til Socialt Tidsskrift. Fra 1977 trykkes dommene i publikationen Arbejdsretlige Domme udgivet af Juristforbundets Forlag i København. Domssamlingerne kan fås på de større biblioteker. Enkelte domme kan rekvireres i Arbejdsretlig Forskningsfond, Skindergade 23, 1159 København K eller på Det retsvidenskabelige Institut B, Studiestræde 6, 1455 København K.