

Beslutningsforslag nr. B 73. Fremsat den 11. marts 1993 af Aage Frandsen (SF), Gade (SF), Lilli Gyldenkilde (SF), Rahbæk Møller (SF) og Holger K. Nielsen (SF)

Forslag til folketingsbeslutning om nedsættelse af et udvalg om arbejdspladsdemokrati

Folketinget opfordrer regeringen til i indeværende folketingsår at nedsætte et udvalg, der har til opgave at udarbejde en hvidbog om demokrati på arbejdspladsen.

1. Hvidbogen skal bl.a. indeholde:

1.1. En analyse af,

- hvor langt man er nået i Danmark med hensyn til at gennemføre demokrati på arbejdspladsen i såvel den private som den offentlige sektor, herunder i hvilket omfang ansættelser, forfremmelser og afskedigelser, arbejdets fordeling, arbejdstidens fordeling og placering, produktionens tilrettelæggelse, udvidelse og indskrænkning, godkendelse af produktions- og investeringsplaner, produktionens indhold, indførelse af ny teknologi og virksomhedens program for efteruddannelse er omfattet heraf, samt
- hvilke problemer, man er stødt på eller forventes at støde på ved indførelse af mere demokrati på arbejdspladsen.

1.2. En analyse af,

- hvor langt andre lande, især de lande, Danmark normalt bliver sammenlignet med, er nået med hensyn til at gennemføre demokrati på arbejdspladsen, herunder i hvilket omfang ansættelser, forfremmelser og afskedigelser, arbejdets fordeling, arbejdstidens fordeling og placering, produktionens tilrettelæggelse, udvidelse og indskrænkning, godkendelse af produktions- og investeringsplaner, produktionens indhold, virksomhedens program for efteruddannelse og indførelse af ny teknologi er omfattet heraf, samt

- hvilke problemer, man er stødt på i forbindelse med forskellige tiltag til indførelse af mere demokrati på arbejdspladsen.

1.3. En analyse af,

- i hvilket omfang lønmodtagerne i multinationale selskaber har indflydelse på tværs af arbejdspladser – dvs. at der er demokrati – når det f.eks. drejer sig om ansættelser, forfremmelser og afskedigelser, arbejdets fordeling, arbejdstidens fordeling og placering, produktions tilrettelæggelse, udvidelse og indskrænkning, godkendelse af produktions- og investeringsplaner, produktionens indhold, virksomhedens program for efteruddannelse og indførelse af ny teknologi, samt
- hvilke problemer man er stødt på eller forventer at støde på ved at sikre lønmodtagerne øget indflydelse på tværs af arbejdspladserne.

1.4. På baggrund af dette analysearbejde fremlægges modeller til, hvordan demokratiet på arbejdspladsen kan udformes. Det gælder både den private og den offentlige sektor.

2. Udvalget foreslås sammensat på følgende måde:

- a. Repræsentanter for lønmodtagerne, hvoraf mindst halvdelen skal være beskæftiget på en almindelig arbejdsplads som lønmodtagere. De forskellige lønmodtagerorganisationer skal være rimeligt repræsenteret i forhold til deres medlemstal.
- b. Repræsentanter for arbejdsgiverne, hvor både DA, SALA, KL, Amdsråds-

F. t. beslutn. vedr. arbejdspladsdemokrati

- foreningen, Københavns/Frederiksberg Kommuner og staten skal være repræsenteret.
- c. Forskere og andre med ekspertviden om danske og ikke mindst udenlandske 3. Udvalget skal færdiggøre sit arbejde senest den 1. juli 1994.
- erfaringer med demokrati på arbejdspladsen.

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

SF har flere gange i Folketinget fremsat forslag om indførelse af demokrati på arbejdspladsen, senest i form af beslutningsforslagene nr. B 126 om indførelse af virksomhedsdemokrati og samfundsstyring af kapitalen og nr. B 127 om oprettelse af virksomhedsråd i alle offentligt ejede virksomheder, fra folketingsåret 1986-87 (1. samling). Se Folketingstidende 1986-87 (1. samling), forhandlingerne sp. 6665 og 7666 samt tillæg A sp. 3833, og forhandlingerne sp. 6666 og 7666 samt tillæg A sp. 3843.

Hver gang SF har fremsat sådanne forslag, har stort set alle partier talt positivt om demokrati på arbejdspladsen, selv om der ikke har været direkte tilslutning til SF's forslag.

Det kunne vi risikere ville ske igen, hvis vi blot fremsatte et ajourført forslag om arbejdspladsdemokrati.

Derfor foreslår SF nu, at der skal laves et udredningsarbejde med henblik på udarbejdelse af en hvidbog. Udredningsarbejdet skal bl.a. tage højde for, at der er virksomheder af forskellig størrelse og ejerform, og at der kan være forskel fra branche til branche. På denne måde håber SF, at der, når hvidbogen foreligger, kan komme en mere kvalificeret debat om demokrati på arbejdspladsen, og at der derefter kan gennemføres ordninger, der giver basis for øget demokrati på arbejdspladsen.

Det kan f.eks. ske ved, at der gennemføres en rammelovgivning, som arbejdsmarkedets parter herefter kan udfylde. Hvidbogens undersøgelser og forslag skulle samtidig kunne bruges som idégrundlag for, hvordan de rammer, som lovgivningen afstikker, kan udfyldes.

Det er SF's opfattelse, at det er utrolig vigtigt, at lønmodtagerne får øget indflydelse. Og da indflydelse naturligvis hænger nøje sammen med ansvar, betyder øget indflydelse i form af demokrati på arbejdspladsen også øget ansvar. Øget indflydelse og ansvar for medarbejderne betyder samtidig en større til-

fredshed og glæde ved arbejdet. Derfor er demokrati på arbejdspladsen en væsentlig produktionsfaktor.

Bemærkninger til beslutningsforslagets enkelte punkter

Ad 1.1.

Der tænkes her på grundigere analyser, hvor udvalget selv må forventes at foranstalte egentlige undersøgelser foretaget. Undersøgelser, der vedrører den offentlige sektor, skal f.eks. også tage højde for, at hensynet til de ansattes indflydelse kan komme på tværs af brugernes indflydelse.

Ad 1.2.

Der tænkes her først og fremmest på, at der bliver indhentet allerede tilgængeligt materiale fra lande, Danmark normalt sammenlignes med, f.eks. andre EF-lande, andre nordiske lande, Japan, USA, det tidligere Jugoslavien og Sovjetunionen. Det vil herefter være op til udvalget at analysere de former for demokrati på arbejdspladsen, man har valgt i andre lande med henblik på en vurdering af, hvad der evt. kunne bruges i Danmark.

Ad 1.3.

Hvis arbejdspladsdemokratiet skal have et reelt indhold, f.eks. i form af indflydelse i ansættelses-, fremmelses- og afskedigelsessituationer, på arbejdets fordeling, på produktionens tilrettelæggelse, udvidelser og indskrænkninger, produktions- og investeringsplaner, produktionens indhold, program for efteruddannelse og på indførelse af ny teknologi, er det nødvendigt, at indflydelsen for lønmodtagerne ikke afgrænses til den enkelte arbejdsplads, når det drejer sig om multinationale selskaber. Derfor er det nødvendigt, at specielt lønmodtagernes indflydelsesmuligheder på arbejdspladser, der er en del af multinationale selskaber, gøres til genstand for nærmere analyser og vurderinger.

Ad 1.4.

Hvidbogens konklusioner i form af forslag til mo-

deller for øget demokrati på arbejdspladsen skal både indeholde forslag, der kan bruges som udgangspunkt for en rammelovgivning eller rammeaftaler for arbejdsmarkedets parter, og forslag, der er så konkrete, at de kan bruges som modeller for, hvordan demokratiet kan forme sig på den enkelte arbejdsplads. Hvidbogen skal tage højde for, at der er forskellige virksomhedsstørrelser og ejerformer. Hvidbogen skal komme med forslag til, hvordan lønmodtagernes indflydelse kan udformes på de forskellige niveauer – også på direktionniveauet. Hvidbogen skal også fremlægge forslag til, hvordan lønmodtagere, ansat på arbejdspladser, der hører ind under multinationale selskaber, også kan sikres reel indflydelse. Endelig skal konkrete forslag, der vedrører arbejdspladsdemokratiet inden for den offentlige sektor, tage hensyn til, at brugerne også skal have indflydelse.

Ad 2.

Det er for SF meget vigtigt, at de lønmodtagere, som forslaget netop tager sigte på at give øget indfly-

delse, bliver repræsenteret i udvalget af mennesker, som fortsat er ansat på en arbejdsplads og derfor kender problemerne på nært hold. Det er med andre ord ikke acceptabelt, at der som lønmodtagerrepræsentanter kan udpeges organisationsfolk – valgte eller ansatte – der i adskillige år ikke har kendt til det daglige liv på en arbejdsplads. Hvis der f.eks. skal udpeges 5 mennesker, der repræsenterer lønmodtagerne på LO-området, skal mindst halvdelen være beskæftiget på en »LO-arbejdsplads« i produktionen eller som tillidsmand. Der er ikke i forslaget sat konkrete tal på, hvor stort udvalget skal være. Mere afgørende end antallet af udvalgets medlemmer er, at der bliver sammensat et udvalg, der kan fremlægge en brugbar hvidbog. Derfor er der heller ikke sat tal på, hvor mange udvalgsmedlemmer der skal komme fra de tre områder, som forslaget opererer med.

Ad 3.

Det betyder, at en eventuel rammelov kan vedtages i folketingsåret 1994-95.