

Digitaliseret af / Digitised by

DET KONGELIGE BIBLIOTEK
THE ROYAL LIBRARY

København / Copenhagen

Titel: Demokrati på arbejdspladsen og økonomisk demokrati

Ophav:

Ressourcetype:

Ressourcetype:

Oprindelsesdato: [1975]

Emne:Partiprogram, partiprogrammer, program

Opstilling: DA-småtryk. Politik 8

Relateret:

Relateret:

Copyright: Billedet er muligvis beskyttet af loven om ophavsret

[Demokrati på arbejdspladsen og økonomisk demokrati](#) 3

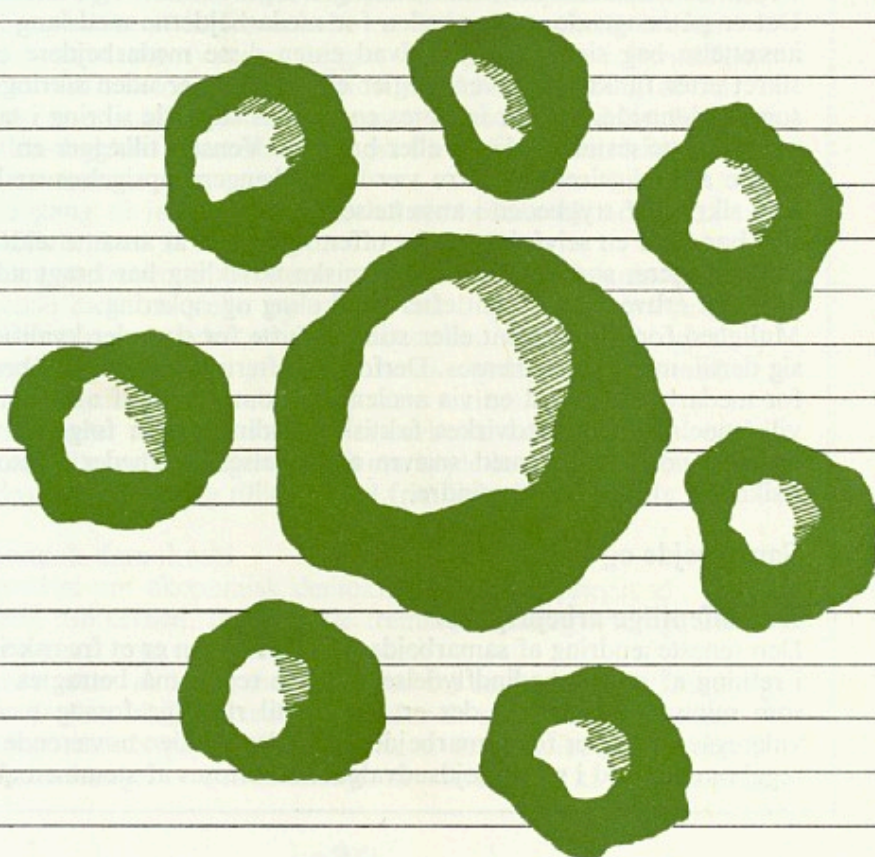
[Demokrati på arbejdspladsen og økonomisk demokrati](#) 4

[Demokrati på arbejdspladsen og økonomisk demokrati](#) 5

[Demokrati på arbejdspladsen og økonomisk demokrati](#) 6

DET KGL. BIBLIOTEK
26 NOV 75

Demokrati på arbejdspladsen og økonomisk demokrati



Venstre

Den liberale holdning

De liberale tanker går ud på at skabe et samfund, hvor alle har den største mulige frihed til at bestemme over egen person – til at realisere sine evner og ideer. Derfor er det naturligt, at Venstre søger at medvirke til, at disse tanker sker fyldest på det enkelte individs arbejdsplads.

Venstre vil gennem sine forslag til demokrati på arbejdspladsen og økonomisk demokrati medvirke til, at der gøres en indsats i samfundet, for at den enkelte lønmodtager og samfundsborger, også i arbejdstiden, får en menneskeværdig tilværelse, hvor han kan udfolde sine evner.

Tryghed og muligheder

Den almindelige trivsel på arbejdspladsen er oftest en kombination af tryghed i ansættelsen i forbindelse med en motivation for arbejdet i form af forståelse for sammenhængen i produktion og beslutninger.

Det er påtrængende, at trygheden for medarbejderne med lang ansættelse bag sig forbedres. Hvad enten disse medarbejdere er sikret efter funktionærlovens regler eller næsten er uden sikring som ugelønnede, må der indføres en gradvis stigende sikring i takt med ansættelstiden i firma eller branche. Venstre tillægger en højere afskedigelsesløn større værdi end længere opsigelsesvarsler som sikring af trygheden i ansættelsen.

Det bør være en selvfølge, at det offentlige søger at ansætte ældre lønmodtagere, som den hurtige tekniske udvikling har bragt ud af hidtidigt erhverv, eventuelt efter omskoling og oplæring.

Mulighed for advancement eller stillingskifte for den, der kvalificerer sig dertil, må ikke begrænses. Derfor må efteruddannelse stå åben for medarbejdere med en vis anciennitet som en del af ansættelsesvilkårene. Derved modvirkes faktiske bindinger som følge af ensidige uddannelser med snævre anvendelsesmuligheder ligesom risiko for afsked bliver mindre.

Samarbejde og indflydelse

Den offentlige arbejdsplads

Den seneste ændring af samarbejdsreglerne i staten er et fremskridt i retning af større medindflydelse. De nye regler må betragtes som minimumsregler, så der er adgang til rimelige forsøg med videregående regler for samarbejde, herunder om den nuværende regel om enighed i samarbejdsudvalget kan afløses af stemmeregler

og dermed egentlige beslutninger. De ansattes repræsentanter i samarbejdsudvalget skal kunne vælges direkte ved frie valg uden om organisationerne. På kommunale og statslige arbejdspladser vil folkevalgte organers kompetence sætte en grænse for medindflydelse, fordi ansvaret fremdeles er de folkevalgtes og regeringens. Imidlertid bør medarbejderne, hvor det er muligt, inddrages i beslutningerne ved rådgivning om forhold, som særligt har betydning for deres arbejdsområde. Det vil ikke mindst kunne være tilfældet i virksomheder med driftsopgaver.

Den private arbejdsplads

Venstre lægger vægt på, at øget arbejdstilfredshed og bedre konkurrenceevne er ligeværdige begreber for begge parter i det lokale samarbejde.

Den nuværende aftale om samarbejde giver de ansatte medbestemmelse og medindflydelse i nogle af de arbejdssituationer, der i særlig grad berører den enkelte og hvor den enkelte har en særlig kompetence. Venstre lægger vægt på, at der i fremtidige revisioner af aftalen sker en bevidst udvikling henimod, at den enkelte får et stadig større medansvar og medindflydelse, dels for arbejdsforholdene generelt, men også for at bedre den helt nære arbejdssituation.

Øget adgang til information om virksomhedens økonomiske forhold bør gives til de ansatte.

Udviklingen henimod en større integration i ledelsesmæssig henseende mellem ledelse og ansatte må følges op af interesseorganisationerne således, at der igangsættes uddannelses- og skolingsmuligheder, der gør de ansattes øgede medbestemmelse og medindflydelse til en absolut positiv realitet.

Venstre lægger vægt på, at dette samarbejde udvikler sig på en rolig, naturlig og frivillig måde. Samarbejde kan ikke dikteres, men udvikles kun i gensidig tillid og ved frivillighed.

Økonomisk demokrati

Spørgsmålet om økonomisk demokrati er endnu præget af betydelig usikkerhed. Ingen af de fremlagte forslag fra organisationerne løser opgaven tilfredsstillende.

Venstre ønsker, at der skabes mulighed for en fordeling af fremtidig formuertilvækst på flere hænder indenfor de større virksomheders medarbejderkreds på en sådan måde, at den samlede opsparing i samfundet forøges – også af hensyn til erhvervenes kapitalgrundlag.



Venstre er imod princippet om at overføre dele af medarbejdernes løn til en central fond, som LO's forslag lyder. Trods formelle fortrin i forslaget er det afgørende, at medarbejderne mister den væsentligste dispositionsmulighed for en lønandel, hvorved systemet antager karakter af en tvangsopsparing, som en snæver gruppe af organisationsrepræsentanter kan disponere over, eventuelt med andre formål end de rent økonomiske betingede. Det bør derimod blive muligt, at medarbejderne og indehaverne på en virksomhed eller i en gruppe af virksomheder træffer aftale om, at andele kan indestå som kapital i virksomheden med den tilsvarende indflydelse og risiko, eller bindes til andre ved lov godkendte formål, såsom investeringsforening, bolig, efteruddannelse eller forsikringer efter medarbejderens eget valg.

Folketinget bør skabe rammerne for sådanne ordninger ved at give skattefrihed for såvel lønmodtagere som arbejdsgivere for de bundne beløb inden for visse grænser. Ved stillingsskifte skal beløbet inden for visse frister kunne flyttes med og således forblive ubeskattet, så længe det er bundet.

For offentligt ansatte er det direkte urimeligt at indføre indbetalinger til en central lønfond, som LO foreslår. Det er nærliggende at antage, at sådanne lønfondandele vil gøre den almindelige lønudvikling noget mindre, end den ellers ville være. Derfor bør ligestillingen mellem offentlige og privatansatte knyttes til, at indbetalinger, som bindes som erhvervskapital eller til andre godkendte formål, nyder skattemæssige fordele.

De tekniske og skattemæssige problemer nødvendiggør, at regeringen nedsætter en kommission med repræsentanter for arbejdsmarkedets organisationer, pengeinstitutterne, juridisk og skattemæssig sagkundskab for at anvise farbare veje for udbredelse af økonomisk demokrati efter disse principper.

Den nuværende regering ønsker – sammen med SF – at gennemføre en lovgivning vedrørende økonomisk demokrati. Venstre mener, at de muligheder, der kan ligge i begrebet økonomisk demokrati, ikke må ødelægges på grund af øjeblikkelige partipolitiske og fagforeningspolitiske forhold. De forberedelser, den nuværende regering foretager i disse måneder vedr. økonomisk demokrati, er interne, taktiske politiske skridt, der nærmest må betegnes som et tilbageslag i vor samfundsmæssige beslutningsproces.

Venstre opfordrer regeringen til på sædvanlig vis at samarbejde med alle politiske partier og samfundets interesseorganisationer (fagforeninger, arbejdsgiverforeninger m. v.) vedr. økonomisk demokrati.

For oplysninger om ophavsret og brugerrettigheder, se venligst www.kb.dk

For information on copyright and user rights, please consult www.kb.dk