



Digitaliseret af / Digitised by

DET KONGELIGE BIBLIOTEK  
THE ROYAL LIBRARY

København / Copenhagen

**Titel:** Studiepjece nr. 4 : Klimaet på arbejdspladsen

**Ophav:**

**Ressourcetype:**

**Ressourcetype:**

**Oprindelsesdato:** 1967-68

**Emne:**Partiprogram, partiprogrammer, program

**Opstilling:** DA-småtryk. Politik 8

**Relateret:**

**Relateret:**

**Copyright:** Billedet er muligvis beskyttet af loven om ophavsret



## Studiepjece nr. 4 **Klimaet på arbejdspladsen**

### Anvendelsen af materialet

Venstres Landsorganisation nedsatte i foråret 1967 en række politiske udvalg, der fik følgende opgaver:

- at udarbejde studiemateriale til brug for arbejdsgrupper nedsat over hele landet, og
- at udarbejde oplæg til Venstres landsmøde 1968.

Der er foreløbigt planlagt materiale om følgende emner:

Tillægspension  
Økonomi og skatter  
Socialpolitik (herunder de ældres problemer)  
Uddannelse og undervisning  
Familie og samfund  
Erhvervs politik  
Planlægning og jordlove  
Udenrigs- og forsvarspolitik  
Klimaet på arbejdspladsen

Det er hensigten, at der indenfor hver valgkreds skal nedsættes et

antal arbejdsgrupper (studiekredse). Arbejdet i disse grupper kan foregå på følgende måde: Man gennemgår hver mødeaften et af de emner, der er omtalt i studiepjeceerne, eller man kan over nogle aftener beskæftige sig mere indgående med enkelte udvalgte emner.

Studiepjeceerne er introduktioner til emnerne. **De drager ingen politiske konklusioner og er ikke udtryk for Venstres stilling, men ridser blot problemerne op og nævner eksempler på spørgsmål, der bør drøftes i arbejdsgruppen.** Venstres politiske udvalg anmoder arbejdsgrupperne om senest 15. april 1968 at indsende deres kommentarer og synspunkter. De vil indgå i de oplæg, udvalgene udarbejder til landsmødet 1968.

Hensigten med arbejdsgrupperne er dels at få så mange som muligt til at arbejde med på udformningen af Venstres aktuelle politik og dels at få sat en bred politisk debat i gang i Venstre.

---

**Udarbejdet til brug i Venstres arbejdsgrupper**

**1967-68**

Redaktion: Kurt Sørensen og Ernst Andersen.

LO har i foråret 1967 udsendt en betænkning »Demokrati på arbejdspladsen«, hvor et flertal af medlemmerne af det udvalg, der har redigeret betænkningen, går imod, at repræsentanter for medarbejderne får sæde i virksomhedens bestyrelse eller stemmeret på generalforsamlingen.

De vigtigste forslag i betænkningen går i øvrigt ud på en udbygning af samarbejdsudvalgsaftalen, der blev indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO den 24. oktober 1964. Det foreslås, at den **information** bl. a. om økonomiske forhold, der hidtil er givet i samarbejdsudvalget — der i øvrigt fremtidigt skal hedde virksomhedsnævnet — yderligere skal udbygges på alle områder, dog således at virksomheden stadig kan tilbageholde oplysninger, hvor konkurrencemæssige hensyn gør det nødvendigt. Videre skal der ske en udbygning af medarbejdernes **rådgivende medindflydelse**, for så vidt angår rationel drift, hensigtsmæssige arbejdsmetoder, god arbejdstilrettelæggning, nedsættelse af spild af enhver art, hensigtsmæssig udnyttelse af maskiner, materialer og anlæg, fornuftig anvendelse af medarbejdernes uddannelse, kunnen og viden og en hel række andre forhold, der vedrører produktionsspørgsmål. Hvad angår personalepolitikken, skal virksomhedsnævnet være egentligt **medbestemmende i principperne**, f. eks. vedrørende ansøgninger, ansættelser, advancement, omplaceringer og omskolinger, afskedigelser m. v. På nogle områder, der alle vedrører arbejdsforhold, skal virksomhedsnævnet træffe **den endelige afgørelse**. Det drejer sig om placering af den daglige arbejdstid, herunder pauser, fastlæggelse af ferier, former for lønfastsættelse og udbetaling, udarbejdelse af ordensregler, udformning af administration af sociale ordninger, gennemførelse af sundhedsmæssige foranstaltninger, sanitære forhold, velfærdsforanstaltninger m. v.

Af områder, der kunne medtages under begrebet demokrati på arbejdspladsen eller, som det oftere kaldes, industrielt demokrati, er en forbedring af forholdet mellem faglærte og ufaglærte i virksomheden, således at man indfører fælles garderober, kantiner og lignende på de virksomheder, hvor det ikke allerede er sket.

Et andet problem er faggrænsernes nedbrydning, hvorefter man skulle have lov til at udføre et hvilket som helst arbejde, uanset om den enkelte arbejder er faglært eller ufaglært og uanset fag, jvfr. Venstres forslag om fri arbejdsret, der forbyder kollektive

overenskomster, der begrænser bevægeligheden på arbejdsmarkedet.

Desuden er et vigtigt spørgsmål, der bl. a. er rejst af Liberale Arbejdere, og blev drøftet på Venstres sidste landsmøde, forlængede opsigelsesvarsler til social sikring af ældre medarbejdere. Situationen er her den, at på hovedparten af arbejdsmarkedet er der meget stor forskel mellem funktionærer og arbejdere, hvad angår opsigelsesvarsler, idet funktionærerne i henhold til funktionærloven har fra 1 til 6 måneders opsigelse, medens arbejderne i reglen har 1 uge i ansættelsens første år og derefter 2 ugers varsel. I enkelte brancher og for enkelte specielt uddannede arbejdere kan varslene dog være længere.

Under demokrati på arbejdspladsen kan også drøftes mulighed for medarbejdere eller disses fagforeninger til opkøb af aktier i virksomheden, således at aktierne opnår fuld stemmeret på generalforsamlingen og derved igennem mulighed for repræsentation i bestyrelsen og indførelse af tantieme- eller udbyttedelingsordninger, evt. således at disse helt eller delvist udbetales i form af aktier i virksomheden. I drøftelsen kan også indgå den tyske lovgivning, hvorefter der i større industrivirksomheder er fagforeningsrepræsentanter i aktieselskabets bestyrelse, og det franske dekret, der er under udarbejdelse, om obligatorisk udbyttedeling i større virksomheder.

Hvad angår LO's betænkning må erindres, at nogle bestemmelser fra samarbejdsaftalen er foreslået uændret, bl. a. reglen om, at virksomhedsnævn kun skal oprettes i virksomheder med 50 ansatte, og at halvdelen af nævnet repræsenterer arbejdsgiver og arbejdsledere og halvdelen arbejderne. Endelig skal oprettelse kun ske, når én eller begge parter på virksomheden ønsker det.

Videre må erindres, at indførelsen af medbestemmelsesret i personalepolitikken principper og virksomhedsnævnets ret til endelig afgørelse i en række arbejdsforhold formentlig betyder et indgreb i hovedaftalens § 4 om arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet. LO har da også opsagt hovedaftalen.

#### Offentligt ansatte og industrielt demokrati

Der kan også være grund til at drøfte problemet i relation til de offentligt ansatte, altså tjenestemænd, funktionærer og arbejdere ansat i statens, kommunernes og de koncessionerede selskabers tjeneste. Man må her bemærke, at der kun i beskedent omfang er oprettet samarbejdsudvalg, f. eks. i

centraladministrationen, etaterne og institutionerne, og i øvrigt også de egentlige virksomheder, der arbejder i statens tjeneste, f. eks. orlogsværftet, FMI-fabrikkerne, Den kgl. grønlandske handel og Statsanstalten for livsforsikring. Mange samarbejdsudvalg på statens områder holder sjældent eller aldrig møde, der findes ingen virksomhedsnævn med medbestemmelsesret for de ansatte og da slet ikke nogen form for medarbejderrepræsentanter i ledelsen.

#### Hovedaftalen og forhandlingsreglerne

De nugældende regler for forhandlinger mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO vedrørende fornyelse af kollektive overenskomster er af 6. juni 1964. Reglerne muliggør sammen med lovgivningen om forligsinstitutionen, at forligsmanden sammenkæder hovedparten af de mæglingforslag, der vedrører overenskomster, der udløber samtidig, til ét mæglingforslag, der sendes til afstemning hos arbejdsmarkedets parter under ét. Dette er i modsætning til de tidligere forhandlingsregler, hvor arbejdsmarkedet var opdelt i 8 grupper, der forhandlede og stemte hver for sig. Når hovedaftalen af 18. november 1960 og forhandlingsreglerne nu er blevet opsagt fra LO's side, skyldes det navnlig ønsket om at indføre demokrati på arbejdspladsen og i forbindelse hermed at give de enkelte fagforbund eller karteller af disse en større indflydelse på forhandlingerne, end det i dag er tilfældet.

I henhold til hovedaftalens § 4 har arbejdsgiverne ret til at lede og fordele arbejdet, hvilket i følge Arbejdsrettens praksis har givet arbejdsgiverne visse nærmere specificerede rettigheder, f. eks. retten til at foretage afskedigelser (dog for arbejdere over 20 år og med mere end 1 års ansættelse med de indskrænkninger, som ligger i reglerne om afskedigelsesnævn), retten til at give direktiver for arbejdets udførelse, retten til inden for overenskomstmæssige grænser at fastlægge arbejdstid og spisetider, retten til at indføre kontrolforanstaltninger, retten til at give reglementariske bestemmelser og endelig retten til at antage netop de arbejdere, arbejdsgiveren ønsker at beskæftige. Alle disse rettigheder kan ikke bevares uændrede, hvis LO's forslag om virksomhedsnævn træder i kraft, og dette er hovedårsagen til opsigelsen af Hovedaftalen.

#### Funktionærernes problemer

Venstre stillede i 1963 et lovforslag i folketinget, hvorefter man ville ændre funktionær-

lovens § 10 til sikring af funktionærgruppers organisations- og forhandlingsret. I øjeblikket er praksis nærmest den, at der på det private arbejdsmarked gælder en regel om, at en funktionærorganisation, der har opnået 50 pct. af en funktionærgruppe som medlemmer, har forhandlingsretten. I det offentlige gælder som regel, at den funktionærorganisation, der først kræver forhandlingsretten, opnår denne, uanset organisationsprocenten, dog fortrinsvis hvis det drejer sig om en funktionærorganisation, der er tilsluttet LO.

Derefter bevarer denne organisation i al fremtid forhandlingsretten uanset organisationsprocenten. Her foreslog Venstre, at man på funktionærområdet ikke kunne indgå kollektive aftaler af en længere varighed end tre år og ved hver kollektiv aftales ophør skulle gøre op, hvilken organisation, der på dette tidspunkt var den mest omfattende i virksomheden. Denne skulle da have forhandlingsretten. Forslaget blev ikke gennemført, men henvist til et udvalg i arbejdsministeriet, hvor forslaget siden har været til drøftelse.

I henhold til Venstres program bør funktionærer med lang anciennitet have et længere opsigelsesvarsel end funktionærlovens nuværende maksimale 6 måneder. Det må dog tilføjes, at funktionærer naturligvis kan opnå et længere opsigelsesvarsel end de 6 måneder ved aftale, som regel i den form, at funktionærens eget opsigelsesvarsel i forhold til arbejdsgiveren forlænges tilsvarende. Man mener, at en obligatorisk bestemmelse herom vil ramme de mindre arbejdsgivere meget hårdt ved uventede lukninger, f. eks. som følge af ejerens dødsfald eller sygdom, uventede markedssvingninger o. l. Hvis man indfører forlængede varsler for de ældre funktionærer, må der nok samtidig oprettes en særlig arbejdsgiverforsikring til at dække eventuelle krav.

#### Litteratur.

LO's og Dansk Arbejdsgiverforenings samarbejdsudvalgsaftale af 24. oktober 1964.

LO's betænkning om demokrati på arbejdspladsen 1967.

Hovedaftalen af 18. november 1960.

Forhandlingsreglerne af 6. juni 1964.

Funktionærloven af 1938 med senere tilføjelser og ændringer.

Venstres lovforslag af 15. marts 1963 om ændringer af funktionærloven.

Venstres forslag om bevægelighed på arbejdsmarkedet (fri arbejdsret).

»Hvad vi kan samarbejde om«, AOF 1966.

### Eksempler på spørgsmål:

De stadigt større virksomheder på arbejdsmarkedet, der igen ofte indgår i store koncerner, måske endog med ledelse og hovedkontor fjernet fra arbejdspladsen, har skabt store problemer med hensyn til medarbejdernes muligheder for at kontakte virksomhedens ledelse og få information om og mulighed for indflydelse på dennes dispositioner. Dette er grundlaget for den drøftelse, der for tiden finder sted om demokrati på arbejdspladsen, og som et led i denne drøftelse kan bl. a. stilles følgende spørgsmål:

1. Er det rimeligt på nuværende tidspunkt at gennemføre en udbygning af demokrati på arbejdspladsen i betragtning af, at et større antal virksomheder endnu ikke har gennemført samarbejdsudvalgsaftalen, ja endog for enkelte virksomheders vedkommende ikke har indført tillidsmandsinstitutionen?
2. Kan det tænkes, at medarbejdernes manglende interesse for samarbejdsudvalg i adskillige virksomheder skyldes, at de nuværende samarbejdsregler ikke er vidtgående nok, eller skyldes det, at samarbejdet og kontakten mellem ledelse og ansatte på de pågældende virksomheder i forvejen er tilstrækkelige?
3. Hvis man går ind for en udbygning af demokrati på arbejdspladsen, skal det da alene omfatte en udbygning af den information, som medarbejderrepræsentanterne modtager i det nuværende samarbejdsudvalg og en udbygning af den rådgivende medindflydelse vedrørende produktionsforhold, eller skal det tillige omfatte medbestemmelse om principper i personalepolitik og ret til endelig afgørelse vedrørende arbejdsforhold, hvorved der sker en overførsel af rettigheder fra arbejdsgivere til samarbejdsudvalget (virksomhedsnævnet)?
4. Finder man det rimeligt, at faglærte og ufaglærte ligestilles på virksomheder, hvad angår garderober, badeforhold, kantiner osv., også i de tilfælde hvor der i dag finder en adskillelse sted, men hvor de nævnte garderober, kantiner m. v. er lige gode for begge parter? Kan man gå ind for faggrænsernes nedbrydning, således at enhver faglært eller ufaglært kan udføre ethvert arbejde, som han er kvalificeret til?
5. Bør der skabes mulighed for medarbejderne eller disses fagforeninger til opkøb af aktier i virksomheden med fuld stemmeret?

6. Bør der indføres udbyttedelingsordninger under den form, at de stilles i forhold til virksomhedens økonomiske overskud eller evt. aktieudbytte med den virkning, at udbyttedelingsudbetalinger falder bort i dårlige år?

7. Kan man tilslutte sig LO-udvalgets flertal, der går imod medarbejderrepræsentanter i aktieselskabsbestyrelser, eller vil man — som i Tyskland — indføre sådanne repræsentanter i bestyrelserne med fuld stemmeret?

8. Kan man gå ind for længere opsigelsesvarsler for arbejdere med lang anciennitet, f. eks. i den form, at arbejdsgivere, der ikke kan overholde varslene, kan nøjes med at udrede forskellen mellem normal arbejds-løn og arbejdsløshedsunderstøttelsen (hvilket kræver en ændring i arbejdsløshedsforsikringsloven), eller får tabet dækket af en særlig arbejdsgiverforsikringsordning?

9. Kan man gå ind for, at der oprettes samarbejdsudvalg overalt på statens, kommunernes og de koncessionerede selskabers arbejdspladser, og at disse bringes til at virke effektivt?

10. Kan man gå ind for, at disse samarbejdsudvalg får udvidede beføjelser i henseende til medbestemmelsesret o. lign.?

11. Er det rimeligt i forhandlingsreglerne at genindføre den tidligere opdeling i otte grupper? Det må i den forbindelse erindres, at det styrker de enkelte fagforeningers og arbejdsgiverforeningers selvstændighed, men på den anden side forringer hovedorganisationernes indflydelse, og at denne ordning vil have den virkning, at risikoen for arbejdskonflikter væsentligt forøges.

12. Kan man tiltræde Venstres forslag om en ændring af funktionærlovens § 10 til styrkelse af funktionærernes organisations- og forhandlingsret, eller bør forslaget have en anden form, bl. a. under hensyntagen til, at det er uheldigt, når arbejdsgivere for ofte skal skifte modpart i kollektive overenskomster?

13. Kan man gå ind for, at funktionærer med meget lang anciennitet skal have forlænget afskedigelsesvarsel, og at der samtidig indføres en særlig arbejdsgiverforsikring til at dække omkostningerne herved?

For oplysninger om ophavsret og brugerrettigheder, se venligst [www.kb.dk](http://www.kb.dk)

For information on copyright and user rights, please consult [www.kb.dk](http://www.kb.dk)