

## Nr 227

Av herr **Norling m. fl.**, *angående lagstiftning om ökad insyn och verklig medbestämmanderätt för de anställda i företagen.*

Frågan om de anställdas medbestämmanderätt i företagen ingår som en väsentlig del i demokratiens vidareutveckling på samhällslivets alla områden. Denna fråga togs upp i en statlig utredning på regeringsinitiativ redan för 37 år sedan, men den har sedan dess på lagstiftningsplanet inte kommit längre, trots den parlamentariska maktställning som arbetarklassen uppnått och trots det mäktiga uppsvinget för tjänstemännens fackliga rörelse. De avtal, som på detta område slutits mellan arbetare och arbetsgivare, stadgar endast »samråd» men garanterar ingen *medbestämmanderätt* för de anställda i till exempel sådana viktiga frågor som avskedande och permittering av arbetare och användandet av det produktionsresultat, som de anställda frambringat. Den omstridda paragraf 23 i Svenska arbetsgivareföreningens gamla stadgar är i det väsentliga orubbad, nämligen rätten för arbetsgivaren att fritt antaga och avskeda arbetare och att leda och fördela arbetet. Vid rättslig behandling av uppsägningsfrågor gäller fortfarande huvudregeln, att arbetsgivarna har fri uppsägningsrätt, fastslagen i arbetsdomstolens dom nr 100 1932.

De lagar, som för närvarande reglerar förhållandet mellan arbetare och arbetsgivare samt arbetarnas rättigheter, är i huvudsak följande: lagarna om förenings- och förhandlingsrätt, varsellagen, lagen om medling i arbetstvister, arbetstidslagen, lagen om kollektivavtal och arbetsdomstol och arbetarskyddslagen.

I övrigt har arbetarnas och övriga anställdas rättsliga ställning på arbetsplatsen reglerats genom frivilliga överenskommelser, de s. k. Saltsjöbadsavtalen. Dessa är följande: huvudavtalet, som främst gäller uppsägning och permittering samt begränsning av ekonomiska stridsåtgärder och behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner. Det berör cirka en halv miljon LO-medlemmar i 15 fackförbund. Vidare avtal om den lokala säkerhetstjänsten och arbetarskyddsnämnd, avtal om yrkesutbildningen, lärlingsnämnd och arbetsmarknadens yrkesråd, avtalet om företagsnämnder och avtalet om arbetsstudier.

En del av dessa lagar och avtal innebär vinningar för de anställda, men de bygger i allmänhet på arbetsgivarens suveränitet när det gäller den avgörande beslutanderätten. I vissa fall innebär de en inskränkning av den fackliga rörelsefriheten. De är inte tillräckliga för att garantera arbetare

och tjänstemän trygghet i anställningen och ger inte effektivt skydd mot övergrepp från arbetsgivarens sida. Avtalen har det gemensamt att de endast berör en del av de fackligt organiserade arbetarna och tjänstemännen. Företagsnämndsavtalet gäller till exempel endast för hälften av LO:s medlemmar.

### *Företagsnämnderna*

Det sistnämnda avtalet får betecknas som en inkörsport, när det gäller frågan om de anställdas inflytande på arbetsplatsen. Det lider emellertid av stora brister. Företagsnämnderna är organ för s. k. samråd och har endast rådgivande befogenheter. Beslutanderätten ligger fortfarande hos arbetsgivaren. Deras verksamhet är huvudsakligen inriktad på förslagsverksamhet och ökning av produktionen. Insynen i företagets ekonomiska betingelser inskränker arbetsgivaren i allmänhet till sådana uppgifter, som man ändå är skyldig att meddela offentligt. När det gäller avskedanden och permitteringar har företagen visserligen varselplikt och frågan skall bli föremål för samråd i företagsnämnderna, men detta sker i regel först när åtgärderna redan är beslutade av företagsledningen, och någon befogenhet att ändra företagets beslut har inte företagsnämnden, endast att behandla formerna för beslutets genomförande. Företagsnämndernas verksamhet står i stark beroendeställning till företaget dels genom att företaget innehar 40 procent av representationen, dels genom att företagsledaren är självskriven ordförande i nämnderna, men framför allt genom att företaget har beslutanderätten i alla viktiga avgöranden som gäller företaget och nämnderna endast är organ för information och samråd.

En LO-undersökning avseende 1954 visade att företagsnämnder bara fanns i något över hälften av de företag, där avtalet kunde tillämpas. Endast 60 procent av nämnderna hade haft de stadgade fyra sammanträdena per år. I bästa fall — räknat efter två timmar per sammanträde — alltså futtiga 8 timmar på ett år för information och samråd! 9 procent hade inte haft några sammanträden alls. Det förelåg stora brister i informationen. I de flesta fall lämnades information om sådana åtgärder som gällde produktionen först när åtgärderna var genomförda. Denna nonchalans från arbetsgivarnas sida visar, att de inte ens inom företagsnämndernas nuvarande begränsade ram är villiga att ge avkall på sin suveränitet och bestämmanderätt över de viktigaste avgörandena på arbetsplatserna.

Den allmänna meningen bland de anställda är också att det i längden inte går att upprätthålla intresset för företagsnämnderna utan att de får någon slags beslutanderätt. Den översyn som nyligen gjorts av en kommitté med representanter för LO och SAF har inte förändrat något i detta avseende. Verksamheten skall även i fortsättningen behålla sin rådgivande

karaktär. Man avser endast att, som det heter, anpassa avtalets bestämmelser till den bästa praxis, som utbildats under det tiotal år som nämndverksamheten prövats.

Det är emellertid nödvändigt att redan nu säkra större insyn, kontroll och medbestämmanderätt för de anställda och detta framför allt med hänsyn till den begynnande automationen och att vi står på tröskeln till atomåldern. Arbetarna och tjänstemännen är mycket oroliga för att deras intressen inom nuvarande snäva ram för inflytande inte kommer att beaktas i denna utveckling. Dels kommer trygghetsfrågan att bli brännande — den ökade rationaliseringen ger en försmak härom — och dels kan inte de anställda gå med på att frukterna av en teknisk revolution med omvälvningar i företagets organisation och ökade vinster skall falla utanför de anställdas kontroll.

### *Rätten till arbetsplatsen*

Otaliga exempel på dagens verklighet — mitt under högkonjunkturen — ger en stark och övertygande motivering för kravet på genomgripande åtgärder för att säkra trygghet i anställningen, ge de anställda rätt till arbetsplatsen.

Inom textilindustrin har under några få år mer än 10 000 arbetare tvingats lämna industrien. Vilka svårigheter och vilken tragik dessa avskedanden skapat i de individuella fallen skall vi här inte gå in på, men var och en kan tänka sig hur det känns för en textilarbetare att som tack för en 20—30-årig produktiv insats på ett företag plötsligt få besked om att han är överflödig och hänvisas till konkurrensen om arbetstillfällen på en arbetsmarknad, där utsikterna är mycket små för äldre arbetskraft. Företagsnämnderna har ställts inför fullbordat faktum. I många fall har massavskedanden företagits utan att företagets ställning varit sådan, att ekonomiskt tvingande skäl förelegat. Så var fallet vid Nyborgs i Norrköping. På fem år har enbart Textils avdelning i Norrköping minskat sitt medlemsantal med nära 2 000 eller 35—40 procent.

General Motors och Fords lade 1956 ner sina produktionsavdelningar i Stockholm utan ekonomiskt tvingande skäl, enbart på grund av utsikterna till ökade vinster vid en omorganisation. Omkring 500 man ställdes därigenom utanför fabrikerierna. Ett beslut av några mäktiga bilkungar i USA satte företagsnämnden och dess stadgar om att verka för trygghet i anställningen ur spel.

Korttidsarbete har den senaste tiden beordrats av många företag med flera tiotusentals arbetare berörda, varvid företagsnämnderna inte haft möjlighet att påverka besluten. Detta har betytt kännbara inkomstminskningar för arbetarna, medan företagen minskat sina löneutgifter. Sam-

tidigt har samma företag vid lämpliga tillfällen beordrat övertidsarbete och därigenom tillskansat sig merinkomster. Åtgärderna tillgripes godtyckligt. Storföretaget Volvo till exempel skulle med sina väldiga ekonomiska resurser, framskapade av arbetarna, mycket väl kunna sörja för ekonomisk kompensation till arbetarna, men så sker inte och arbetarna kan inte på rättslig väg tilltvinga sig sådan utan är i det fallet hänvisade till sin fackliga kamp.

I ett samhälle som kallar sig demokratiskt borde det vara en naturlig sak att de anställda, som skapar värdena, finge medbestämmanderätt i fråga om produktionsplaner och ekonomiska åtgöranden, av vilka deras trygghet i anställningen är beroende. Detta är ett rättmätigt krav.

### *Rättslösa tjänstemän*

Från tjänstemannaområdet finns talrika exempel på den rättslöshet som är rådande, när det gäller avskedanden. Vi hämtar ett par sådana ur en nyligen utkommen TCO-skrift, »Rätten till arbetsplatsen»:

En kvinnlig kassörska vid ett stockholmsföretag blev efter 21 års tjänst uppsagd utan föregående varning. Hon var sjuk, när hon fick ett expressbrev med besked att hon skildes från tjänsten redan påföljande dag. Först efter långvariga förhandlingar kunde kassörskan erhålla ett avgångsvederlag, som dock inte stod i proportion till den ekonomiska och psykiska skada hon tillfogades genom uppsägningen.

En 53-årig civilingenjör hade 30 tjänsteår i ett företag, då en ny företagsledning kom till och den nye direktören började »omorganisera». Så småningom kom en uppsägning med sex månaders uppsägningstid och ett erbjudande om avgångsvederlag om 5 000 kronor. Om någon form av pension var inte tal. Först efter mycket besvärliga förhandlingar och hot om arbetsnedläggelse kunde företaget förmås att utge förtidspension.

I ett annat företag hade en ny generation kommit till ledningen med påföljd att det blev talrika konflikter med de anställda, vilket bl. a. ledde till att en försäljningschef med 30 tjänsteår och en kamrer med 28 tjänsteår, båda i 50-årsåldern, blev uppsagda. Företaget iakttog endast tre månaders uppsägningstid och först efter rättegångsförfarande kunde sex månaders uppsägningstid erhållas. Ingen förtidspension utgick.

I samma skrift från Tjänstemännens centralorganisation diskuteras den viktiga frågan om skydd mot uppsägning och avskedande. Där fastslås att huvudregeln i gällande rätt är att arbetsgivaren har fri uppsägningsrätt, där arbetstagaren har bevisbördan när det gäller att påvisa det oberättigade i en uppsägning. Man bör, anser författaren, vända på denna rättsregel och göra som huvudregel, att arbetstagaren har en rätt till arbetsplatsen, där bevisbördan för att en uppsägning skall vara giltig läggs på arbetsgivaren.

Tjänstemannaskriften anser en lagstiftning oundgänglig, även om avtalsvägen har visat sig framkomlig. Då kan man nämligen få skydd på de områden, där avtal inte gäller. Som en parallell erinras om den rätt till besittningsskydd, som fastställts i lag för hyresgästerna. I denna stadgas som bekant en formlig rätt för hyresgäst att då uppsägning skett erhålla nytt hyresavtal även mot hyresvärdens vilja.

Rätten till arbete är inskriven i FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna, där det heter:

»Envar har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet.»

Denna FN:s förklaring av år 1948 har ännu inte ratificerats av vårt land.

### *Arbetsstudierna*

Men arbetsgivarens suveränitet och bristen på medbestämmanderätt för de anställda gör sig inte bara gällande i fråga om avskedanden och permitteringar. Den gör sig påmind och vållar irritation även på många andra områden, av vilka vi här skall nämna ett par.

Arbetsstudierna framkallar ständiga tvister på arbetsplatserna. Dessa studier gäller olika ackordssystem och arbetsvärderingar, vilka avser att pressa ut största möjliga arbete ur arbetskraften och ett maximalt utnyttjande av maskinerna för att öka företagets vinst. Dessa arbetsstudier under namn av MTM- och andra metodstudier, frekvensstudier etc. ingår i företagets nuvarande rationaliseringsoffensiv. På många håll visas stor hänsynslöshet från arbetsgivarens sida, i en del fall är tidsstudiemännen olämpliga för sin uppgift och detta har skapat en hatfull inställning bland arbetarna mot arbetsstudierna.

Vi vill påminna om det i pressen mycket uppmärksammade fallet i Bofors, där en kvinna efter flera dagars pressande frekvensstudier kollapsade och fick intagas på sjukhus. Ett liknande fall har nyligen inträffat på samma plats, då en manlig arbetare kollapsade efter en långtidsstudie. Vare sig det gäller MTM eller andra metoder, där viss tid på tusendels sekunden för vissa rörelser är »vetenskapligt» fastställda, så är arbetsgivarens strävan att göra människan till ett själlöst bihang till maskinen, med de fysiska och psykiska påfrestningar som därav följer.

Arbetsstudieavtalet ger inte arbetarna några lokala möjligheter att öva bestämmande inflytande över arbetsstudiernas bedrivande. Det är emellertid ett rättmätigt krav att så blir fallet.

### Arbetarskyddet

Arbetarskyddsverksamheten är det område, där arbetarnas medinflytande kommit längst. Men här skulle ännu mer vara vunnet, om de anställda finge vara med och bestämma vid ny- och tillbyggnad, vid omorganisation av avdelningar etc., så att skyddsfrågorna beaktades och kraven på tillräckliga trivsel- och sanitetsanordningar tillgodosåges.

Arbetarskyddet måste dessutom ständigt förnyas och utvidgas i samband med den tekniska utvecklingen, och nya för organismen farliga kemiska sammansättningar kommer in i produktionsprocessen. Större resurser behövs för den förebyggande verksamheten, skyddsinspektionen måste förbättras och institutet för folkhälsan ges ökade resurser.

Vi vill, för att understryka dessa frågors aktualitet, hänvisa till de många motionerna till senaste LO-kongressen i ämnet. Där ställdes krav på effektivisering av den yrkeshygieniska forskningen och inrättandet av en särskild teknisk avdelning på folkhälsoinstitutet, inflytande på silikosfallens bedömning, omorganisation av den lokala arbetarskyddsverksamheten, tillsättande av regionala skyddsombud o. s. v. Här är det av största betydelse att de anställda får ett direkt inflytande och beslutanderätt för att hindra att arbetsgivarna saboterar nödvändiga åtgärder och nödvändig forskning på det arbetshygieniska området.

Bland övriga områden, där ett behov av medbestämmanderätt för de anställda sedan gammalt finns är arbetsgivarens rätt att bestämma över företagets organisation, personalpolitiken, arbetstidens och semesterns förläggande.

### Investeringarna

Den stora och avgörande frågan, när det gäller att skapa större demokrati på arbetsplatsen är emellertid de anställdas inflytande och kontroll över produktionsresultatets användning, d. v. s. investeringarna. Detta område har arbetsgivaren envist värnat som en »naturrätt», omgärdad med en hög mur, vilken det är nödvändigt att rasera om man skall kunna tala om verkligt medinflytande för de anställda. Denna fråga har också samband med de tidigare nämnda, tryggheten, arbetarskyddet, trivselanordningar etc. Den har samband med de viktiga produktionsfrågorna, utbyggnad, flyttning och försäljning av företagsenheter o. s. v.

I diskussionen om den s. k. företagsdemokratien, som på sistone förts, har denna fråga fått en mycket central plats. Man behöver inte misstaga sig på arbetar- och tjänstemannaopinionens ställningstagande. Även andra röster har höjts för att frågan om de anställdas inflytande över investeringarna nu måste tas upp på allvar. Vi vill här främst hänvisa till de f. d. statsråden Per Edvin Skölds och Ernst Wigforss' uttalanden.

I Tiden nr 4 1956 skrev hr Sköld en mycket uppmärksammas artikel, ur vilken vi citerar:

För mig ter det sig naturligt att de anställda får medinflytande och därmed medansvar. Medbestämmanderätten får åtminstone sträcka sig till avgörandet av hur det företagssparande, som skapats genom lönepolitisk återhållsamhet från de anställdas sida, i princip skall disponeras och hur avkastningen därav skall fördelas. Då kan också ansvar tas för en rimlig avvägning mellan löner och investeringar. Medbestämmanderätten blir i det avseendet principiellt likvärdig med aktieägarens. Sedan blir det en mera praktisk fråga om medbestämmanderätten på detta sätt kan begränsas eller skall gälla hela skötseln av företagen. Medinflytande kan realiseras antingen avtalsvägen eller genom lagstiftning. Båda metoderna kan kombineras.

På många verkar denna tanke säkert chockerande. Ägarna skulle inte längre ensam bestämma över företaget. Man kan emellertid lika så väl fråga varför löntagaren, som för sin utkomst är beroende av företagen, inte skall ha något inflytande över det som är grunden för hans timliga existens. Finns det någon rationell grund för det förhållandet att den som ställer kapitalet till förfogande för en rörelse bestämmer allt, men den som släpper till sin arbetskraft ingenting?

Men min tanke är ingalunda att någons egendom skall konfiskeras. Genom en medbestämmanderätt som den antydda inträder i verkligheten ingen ändring för massan av aktieägare. De väntar förräntning på sitt kapital och det får de alltjämt. Det finns å andra sidan ett fåtal aktieägare som endast äger en mindre del av företagets aktiekapital men som ändå bestämmer helt och hållet på grund av det övriga aktiekapitalets stora spridning. De förlorar i inflytande. Men för detta har de ingen verklig rättsgrund. Det är omöjligt att räkna med att samhällsgruppers inflytande skall stå kvar orubbat hur samhället än förändrar sig.

Ernst Wigforss erinrar i en artikel i skriften »Medbestämmanderätten i företagen» om att Brantings kortvariga regering av år 1920 tillsatte inte bara en utredning om socialisering utan också en utredning om industriell demokrati och hänvisar till att den svenska fackföreningsrörelsen inte är främmande för tanken att utvidga de anställdas och deras organisationers inflytande till områden, där företagens ägare tidigare varit ensamt bestämmande. Han anknyter till fackföreningarnas inflytande över löner och andra arbetsvillkor och skriver:

Vad resultatet blir av förhandlingarna kommer att bero på det allmänna ekonomiska läget och på den styrka fackföreningarna är beredda att mobilisera för att helt eller delvis driva igenom sina krav. Samma faktorer skulle bli avgörande, när förhandlingsrätten utsträcktes till att gälla frågor om företagets tekniska utrustning, organisatoriska förhållanden och hela ekonomiska politik. Rätten till insyn och förhandling inom detta vidgade område skulle utgöra medgivandet från kapitalägarnas sida, att de anställda har ett legitimt intresse i företaget och dess förvaltning. Fackföreningsrörelsens karaktär av utanförstående påtryckningsgrupp bleve vid denna utveckling i princip bibehållen.

Vidare vill vi erinra om att Arbetarrörelsens efterkrigsprogram i punkt 27 ställde kravet att en demokratisering av det ekonomiska livet även borde utsträckas till de inre förhållandena på arbetsplatserna. Det framhölls att därest inte detta krav kunde förverkligas genom fackliga överenskommelser med arbetsgivarna så borde lagstiftning tillgripas.

Det bör framhållas att många länder ligger långt före Sverige i fråga om de anställdas medinflytande. I lagstiftningen har bl. a. inbegripits uppsägningsskydd, viss medbestämmanderätt i fråga om avskedanden och permitteringar, nedläggning eller inskränkning av driften, införande av nya arbetsmetoder, ackordssättningsregler, arbetsstudier och arbetsvärderingsregler, bestämmande över administrationen av sociala välfärdsanordningar m. m.

#### *Statligt och kommunalt anställda*

När det gäller de anställdas medbestämmanderätt borde de statliga och kommunala verken vara ett föredöme. Så är emellertid inte fallet. Ja, i vissa fall är de offentligt anställda mer beroende av arbetsgivarens godtycke än andra löntagare. Ännu är inte frågan om laglig förhandlingsrätt för anställda i offentlig tjänst löst. Dessa saknar också rätten att vidta stridsåtgärder. Vid befordringar bestämmer myndigheterna vilka som skall komma i fråga. De kan enväldigt ådöma bestraffningar för fel eller försummelser i tjänsten. Ofta får bestraffningarna karaktär av dubbelbesträffningar. En statstjänsteman är skyldig att underkasta sig förflyttning till annan stationeringsort eller annan ordinarie tjänst vid det verk han tillhör, i vissa fall till ordinarie tjänst vid annat verk. I huvudsak gäller liknande villkor för de kommunalanställda tjänstemännen.

Det förhållandet att statliga och kommunala tjänstemän har en tryggare anställning kan inte ursäktas denna brist på medbestämmanderätt över de allmänna arbetsvillkoren.

Det är inte bara nödvändigt att de offentligt anställda får lagstadgad förhandlingsrätt utan även att de får medinflytande vid avgörandet av disciplinmål och lokalt och centralt över befodringsärendenas handläggning och avgörande. Den motion härom som vid vårriksdagen 1956 väcktes i andra kammaren av herr Senander m. fl. mötte starkt gensvar bland de stats- och kommunalanställda och fick stöd av bl. a. Landsorganisationen.

Samma medinflytande över andra frågor på arbetsplatsen, som vi tidigare varit inne på beträffande den privata arbetsmarknaden, bör givetvis även gälla för de i offentlig tjänst anställda.

#### *Vidgade befogenheter för företagsnämnderna*

Vi har i det föregående gett motiveringar för nödvändigheten av att nu slå in på lagstiftningsvägen som ersättning eller komplement till avtalen i med-

bestämmandefrågor. Det är naturligt att *viktiga vinningar, som de fackliga organisationerna tillkämpat sig avtalsvägen, för att ge ett säkrare skydd upphöjes till lag*. Så har varit fallet i föreningsrättsfrågan, i arbetstidsfrågan och i arbetarskyddsfrågan. Eftersom arbetsgivarna vägrar en ökad insyn och medbestämmanderätt inom de frivilliga överenskommelsernas ram återstår ingenting annat att tillgripa än lagstiftning.

Man kan här tänka sig olika vägar. Eftersom företagsnämnderna redan prövats i ett tiotal år vore det *naturligast att dessa utbyggdes från att tidigare ha varit organ för enbart information och samråd till att bli organ för verklig medbestämmanderätt med beslutande befogenheter*.

*När det gäller att vidga befogenheterna för detta organ bör den utredning, som vi här föreslår, koncentrera sig framför allt på följande frågor: Ökad insyn i företagets skötsel och ekonomi, medbestämmanderätt i fråga om investeringar, produktionsfrågor, avskedanden och permitteringar, olika ackords- och arbetsvärderingssystem, arbetets organisation, personalpolitiken, arbetarskyddet samt trivsel och sociala välfärdsanordningar. Även lagstiftningen i den mån denna försvagar löntagarna i deras strävanden att mot företagen hävda ekonomiska- och företagsintressen bör granskas.*

Vi förutsätter som självklart att i utredningen skall ingå representanter för såväl arbetsgivarna som de anställda. Det skulle vara en stor tillgång att därvid få med även direkta representanter för arbetsplatsernas folk.

Vi vill särskilt understryka att en lagstiftning inte på något vis får ersätta eller inkräkta på fackföreningarnas funktion som kamp- och påtryckningsorganisationer på det här berörda området. Denna funktion kommer att öka i betydelse, då det gäller att bevaka att de rättigheter för de anställda som stadgas i lag eller avtal också respekteras av arbetsgivarna.

Med hänvisning till vad här ovan anförts får vi hemställa,

att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställer att en utredning tillsättes med uppgift att utreda angivna frågor och utforma förslag till en lagstiftning om ökad insyn och verklig medbestämmanderätt för de anställda i företagen.

Stockholm i januari 1957

*Anton Norling*

*Gunnar Öhman*

*Helmer Persson*