

Nr 953

Av herr Holmberg m. fl., om åtgärder för att fördjupa företagsdemokratien, m. m.

(Lika lydande med motion nr 809 i Första kammaren)

Människan i arbetslivet

Kraven på en mer demokratisk samverkan i arbetslivet växer sig allt starkare. Genom att målmedvetet utveckla företagsdemokratien kan man ge den enskilde större inflytande och möjligheter att påverka sin egen situation. Debatten om arbetsplatsens demokrati har blivit alltmer intensiv och engagerande. Den omfattar också åtgärder för att förbättra arbetsplatsens miljö.

Allt detta är frågor som av tradition anses böra lösas av arbetsmarknadsparter. Vi delar uppfattningen att principen även fortsättningsvis bör vara att ansvaret för reformverksamheten på företagsdemokratiens område bör ligga hos arbetsmarknadsparterna. Hur samarbetet skall utformas, informationen läggas upp, arbetsplatsmiljön förbättras etc. är åtgärder som man rimligen inte kan klara med en generell lagstiftning. I vårt rikt differentierade näringsliv, där varje företag, varje arbetsplats är den andra olik, kan ett gott resultat uppnås endast om de närmast berörda parterna själva löser problemen.

Detta självklara påpekande får emellertid inte utgöra något hinder för de politiska partierna att ge till känna sin syn på olika frågor som rör människan i arbetslivet. De politiska partierna har både rättighet och skyldighet att delta i opinionsbildningen och uttala sin mening även i frågor där man inte tillgriper lagstiftning.

Den mest betydelsefulla verksamheten inom detta område bedrivs av respektive under tillsyn av det gemensamt av de stora arbetsmarknadsorganisationerna — SAF, LO, TCO — etablerade utvecklingsrådet. Det är en banbrytande, systematisk försöksverksamhet i fördjupad företagsdemokrati som utvecklingsrådet initierat och fortlöpande följer.

I detta sammanhang bör dock icke den roll som staten kan spela i sin egenskap av arbetsgivare undervärderas. Det är sålunda värdefullt att försöksverksamhet med nya former för företagsdemokrati inom de statliga aktiebolagen och inom statsförvaltningen igångsatts under föregående år. Även genom att stödja olika former av forskning kan staten ge värdefulla bidrag till arbetslivets demokratisering.

Arbetsplatserna

Arbetslokaler och arbetsplatser i svenskt näringsliv har i allmänhet hög standard. Likväl finns det allttjämt arbetsplatsmiljöer som är otillfredsställande från såväl psykisk som fysisk synpunkt. Självfallet bör orsakerna till att en arbetsplatsmiljö är otrivsam eller t. o. m. direkt hälsovådlig undanröjas. I många fall vet vi ännu inte hur man rent tekniskt skall komma till rätta med luftföroreningar och hörselskadande buller. Det gäller t. ex. gruvor, järnverk och kemisk-teknisk industri. Här är det nödvändigt att i ökad utsträckning satsa på forskning för att finna nya metoder för att komma till rätta med dessa miljöstörningar.

När det gäller trivseln på arbetsplatsen måste också en ökad uppmärksamhet ägnas åt den yttre miljön. Lika väl som man på senare tid i bostadsdebatten ägnat ett större intresse åt bostadsområdenas planering för att åstadkomma en bättre boendemiljö bör man intressera sig för arbetsplatsernas yttre miljö. Vid planering av arbetsplatser och vid stadsplanering av mark för industriändamål bör man ägna miljöfrågorna en större uppmärksamhet än hittills.

Ökade svenska insatser bör göras för att åstadkomma någorlunda likartade normer i olika länder beträffande miljökraven på arbetsplatserna. I avvaktan på att man uppnår en något så när lika konkurrens i detta avseende mellan vårt land och övriga industriländer bör staten ställa ökade medel till förfogande för investeringar i sådana kostnadskrävande miljöförbättringar vilkas förverkligande annars allvarligt skulle kunna försämra företagets konkurrensförhållanden.

Individen och arbetsuppgiften

Varje människa bör ha rätt till ett meningsfullt arbete. Individens kunskaper och färdigheter bör så vitt möjligt överensstämja med de krav arbetsuppgiften ställer på sin utövare. Med hänsyn till den starka föränderlighet som kännetecknar arbetslivet i det moderna samhället är det såväl från individens som från det enskilda företags och samhällets synpunkter nödvändigt att tillfredsställa det allt starkare framväxande kravet på individens möjligheter till en personlig utveckling i arbetet. Detta ökar behovet av en god samordning mellan samhällets vuxenutbildning och företagets internutbildning. Ett nära och aktivt samarbete mellan företag och skola i det här avseendet är ett viktigt led i en långsiktig trygghetspolitik.

Tryggheten i arbetet

Inte i något ekonomiskt system kan man garantera anställningstrygghet i meningen säkerhet att alltid få bli kvar på den egna arbetsuppgiften och i det egna företaget. Det är därför i första hand försörjningstryggheten som måste säkerställas. Därför bör tanken på en allmän arbetslöshetsförsäkring fullföljas till politiskt beslut.

Samhällets ansträngningar för att placera friställd arbetskraft försvåras

i stor utsträckning av att friställning ofta drabbar den äldre arbetskraften. En arbetsför människa bör inte enbart på grund av uppnådd högre ålder bli friställd före yngre arbetskraft. Den yngre kan som regel erbjudas annan anställning till för samhället långt mindre kostnader och med mindre personliga uppoffringar än dem som föranleds av friställning av äldre arbetskraft. Enligt vår mening bör samråd mellan företag, fackförening och arbetsmarknadsmyndighet ske före beslut om friställning för att skälig hänsyn skall kunna tas till möjligheterna att finna annan tillfredsställande anställning för dem som blir friställda.

Medbestämmanderätt

I debatten om företagsdemokratin har man utifrån socialistiska utgångspunkter försökt måla upp en motsättning mellan arbetstagar och företagsägare och menat att en reell arbetsplatsdemokrati kan uppnås med ett statligt ägande. Detta är felaktigt. Den insyn och medbestämmanderätt för arbetstagaren som en vidgad företagsdemokrati syftar till låter sig svårligen förenas med ett socialistiskt system. Det är också av vikt att notera att förhållandena på arbetsplatserna i det svenska samhället i dag inte skiljer sig nämnvärt vare sig det gäller privata, statliga, kommunala eller kooperativa företag, verk eller organisationer. Inom samtliga finns det ett mer eller mindre uttalat behov av att decentralisera beslutsprocessen och ge de anställda ett större inflytande.

De senaste årens debatt om demokratin i arbetslivet har i alltför stor utsträckning kommit att koncentreras till frågan om styrelserepresentation för de anställda. Detta är beklagligt. Vi har för vår del inget principiellt att invända emot en sådan ordning. Vi ser gärna en försöksverksamhet med representanter för de anställda i företagets styrelser. Det finns dock berättigad anledning till aktsamhet med hänsyn till de förväntningar, som uppenbarligen är knutna till den insyn och medbestämmanderätt ett sådant systemet väntas ge. Den allt vanligare rollfördelningen mellan styrelse och företagsledning innebär att de flesta beslut som berör företagets verksamhet fattas av företagsledningen och att de större och långsiktiga beslut som fattas av styrelsen bereds av företagsledningen. Det är därför hos företagsledningen som det rikaste informationsmaterialet finns att hämta, och det är också genom företagsledningen man har de största möjligheterna att påverka besluten. Om man vill åstadkomma en demokratisering inom arbetslivet så är det långt angelägnare att fördjupa och vitalisera kontakten mellan företagsledning och arbetstagarrepresentanter än att med överdrivna förväntningar gå in för ett system med arbetstagarrepresentation i bolagsstyrelserna. Samrådsinstitutionen mellan företagsledning och valda arbetstagarrepresentanter — företagsnämnderna — har nu existerat drygt 20 år men befinner sig icke desto mindre fortfarande i utveckling mot vad den verkliga skall kunna ge. Den utvecklingen är utomordentligt väsentlig i arbetslivets demokratiseringsprocess.

Företagsnämnderna är samrådsorgan, men i allt flera företag har man till företagsnämnden eller inom nämnden tillsatta kommittéer i realiteten delegerat beslutanderätten i vissa frågor. Denna utveckling bör få fortgå ostörd.

Hur väl den representativa demokratin inom företagen är utvecklad kan den dock aldrig utgöra ersättning för eller alternativ till den direkta demokratin inom arbetslivet, d. v. s. möjligheten för den enskilde anställda att få inflytande på beslut som påverkar den egna arbetssituationen. Att få vara med och påverka avgöranden som gäller den egna arbetsplatsen och den egna arbetsuppgiften är för de allra flesta människor den riktigaste formen av medbestämmanderätt. En på riktigt sätt tillämpad medbestämmanderätt föder medansvar och ger ökad arbetstillfredsställelse.

Med stöd av vad ovan anförts hemställer vi,

att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte

A. hemställa att Kungl. Maj:t måtte

a) vidtaga åtgärder för att stimulera forskning rörande arbetsplatsmiljön;

b) överlämna motionen för beaktande till delegationen för försöksverksamhet med fördjupad företagsdemokrati i de statliga aktiebolagen;

B. uttala att det arbetsplatsdemokratiska reformarbetet intensifieras i såväl statlig och kommunal som kooperativ och enskild verksamhet.

Stockholm den 28 januari 1970

Yngve Holmberg (m) Staffan Burenstam Linder (m) Leif Cassel (m)

Rolf Eliasson (m) Carl Eric Hedin (m) Astrid Kristensson (m)

i Moholm

Tage Magnusson (m) Karin Wetterström (m)

i Borås

Nr 954

Av herr Hovhammar m. fl., angående rätten till återlån från allmänna pensionsfonden.

(Lika lydande med motion nr 821 i Första kammaren)

Stockholm den 28 januari 1970

Erik Hovhammar (m) Carl-Wilh. Lothigius (m) Carl Eric Hedin (m)

Bengt Börjesson (cp) Anders Jonsson (fp) Gunnar Ericsson (fp)

i Falköping

i Mora

i Åtvidaberg

Ingrid Sundberg (m) Rolf Clarkson (m) B.-O. Thglén (m)