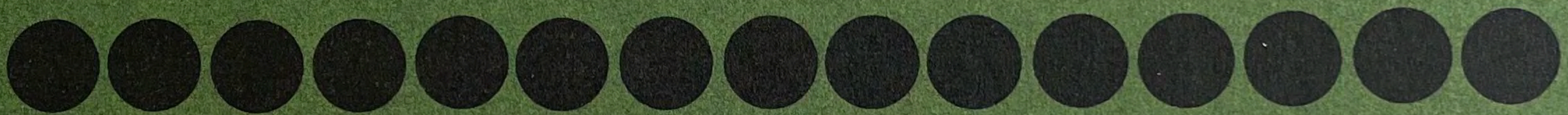


15

PUNKTER OM



DEMOKRATI

PÅ

ARBEJDS- PLADSEN

LO har udformet tankerne om DEMOKRATI PÅ ARBEJDSPLADSEN, der er et nyt begreb på det danske arbejdsmarked. DEMOKRATI PÅ ARBEJDSPLADSEN rummer mulighed for lønmodtagernes medindflydelse og medbestemmelse på de beslutninger, som træffes i virksomhederne.

LO's kongres i maj 1967 gav tilslutning til en rapport om DEMOKRATI PÅ ARBEJDSPLADSEN, og kongressen vedtog en udtalelse, der bemyndiger LO's forretningsudvalg til at fortsætte bestræbelserne på at indføre et virkeligt demokrati på arbejdspladsen.

LO-rapporten, som forelå på kongressen, opstiller en definition af begrebet DEMOKRATI PÅ ARBEJDSPLADSEN og angiver rammerne for en aftale herom. I denne pjece er disse rammer sammenfattet i 15 punkter.

DEMOKRATI PÅ ARBEJDSPLADSEN

er lønmodtagernes organiserede og ansvarlige medindflydelse og medbestemmelse - alene i deres egenskab af lønmodtagere - på ledelsesfunktionerne i den virksomhed, hvori de er ansat. Beføjelserne udøves gennem lønmodtagernes valgte repræsentanter.

1

Gennemførelsen af DEMOKRATI PÅ ARBEJDSPLADSEN har til formål at skabe arbejdstilfredshed for medarbejderne og øge effektiviteten i virksomheden.

2

I virksomheder med mere end 50 ansatte oprettes et virksomhedsnævn, som er organ for information og samråd mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og medarbejdere.

3

Virksomhedens ejere (aktionærer) repræsenteres i virksomhedsnævnet.

4

Medarbejderne har gennem virksomhedsnævnet *medindflydelse* på de produktionsmæssige og økonomiske forhold i virksomheden.

5

Gennem virksomhedsnævnet er medarbejderne *medbestemmende* ved fastlæggelse af arbejds- og personaleforhold i virksomheden.

6

Virksomhedsnævnet indgår som et led i virksomhedens organisation.

7

Samrådet finder altid sted *før* virksomhedens ledelse træffer beslutning.

8

I virksomheder med mere end 200 ansatte er tillidsrepræsentanten frit stillet fra produktionen og aflønnes af virksomheden.

9

Medlemmer af virksomhedsnævnet er omfattet af tillidsmandsbeskyttelsen og får et årligt vederlag.

10

Virksomheden betaler udgifterne til virksomhedsnævnets arbejde, herunder også udgifter til uddannelse af nævnsmedlemmer.

- 11 I større virksomheder nedsættes et snævert kontaktudvalg til behandling af aktuelle problemer i perioden mellem virksomhedsnævnets ordinære samråd.
- 12 Ledelsen skal, 14 dage før overenskomstæssigt varsel, give meddelelse til en særligt udpeget tillidsrepræsentant om påtænkte opsigelser. Der kan afholdes samråd om problemet.
- 13 Hovedorganisationerne nedsætter et Samarbejdsråd, der får til opgave at oprette og udvikle virksomhedsnævn, tilrettelægge uddannelsen for nævnsmedlemmer samt forestå videnskabelig forskning om arbejdspladsens forhold.
- 14 Der oprettes brancheudvalg til behandling af strukturspørgsmål, brancheproblemer, uddannelsesforhold samt andre generelle spørgsmål, som er af vigtighed for branchens to parter.
- 15 Det enkelte menneske skal have mulighed for et virkeligt medarbejderskab i virksomheden gennem realisering af DEMOKRATI PÅ ARBEJDSPLADSEN.



LANDSORGANISATIONEN I DANMARK

Rosenørnsallé 14 . København V . Tlf. (01) 35 35 41