

Bemærkninger til forslaget.

Til I.

Den 2. oktober 1970 blev der mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening enighed om en ny samarbejdsaftale til afløsning af samarbejdsudvalgsaftalen fra 1964. På flere vigtige punkter betegner aftalen en værdifuld videreudvikling af reglerne om samarbejdsudvalg.

Efter den nye aftale er de ansatte medbestemende med hensyn til principperne for tilrettelæggelsen af arbejds-, sikkerheds- og velfærdsforhold samt personaleforhold.

At være medbestemmende defineres nærmere som en forpligtelse for parterne til at søge at nå til enighed. — Endvidere har de ansatte medindflydelse på retningslinjerne for den daglige produktions- og arbejdstilrettelæggelse og på gennemførelse af større omlægninger inden for virksomheden.

Medindflydelse indebærer, at ledelsen skal give de ansatte gode muligheder for udveksling af synspunkter og forslag, der kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Hvis parterne er enige, kan de beslutte at tillægge samarbejdsudvalget yderligere beføjelser.

Det er et led i aftalen, at LO og Dansk Arbejdsgiverforening opretter et samarbejdsnævn, som skal følge aftalen op i praksis ved at informere og vejlede om samarbejdsudvalgenes virksomhed.

Inden for statens styrelser gælder aftalen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening ikke. De på dette område gældende regler går tilbage til 1949. I 1968 nedsatte ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen et udvalg under ledelse af højesteretsdommer Povl Hermann og med en fyldig repræsentation af de berørte organisationer til at overveje en revision af reglerne på det offentlige område.

Udvalget færdiggjorde sit arbejde i foråret 1971 (betænkning nr. 602). I betænkningen findes en kortfattet diskussion om samarbejdsudvalg inden for det offentlige samt et flertals- og et mindretalsudkast til nye regler om samarbejdsudvalgsvirksomheden inden for det offentlige. Stort set svarer flertalsindstillingen til den ovenfor nævnte aftale mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening.

Dog er samarbejdsudvalgenes medbestemmelse udvidet til at omfatte principperne for arbejdstilrettelæggelse, fastsættelse af arbejdsmetoder, indretning af egnede arbejdslokaler, fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser samt hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

Denne beskedne udvidelse af området for samarbejdsudvalgenes virksomhed har dog ikke kunnet

underskrives af ledelsesrepræsentanter for post- og telegrafvæsenet og DSB. Man fandt, at det offentlige — af hensyn til kravene om økonomisk drift og en smidig forretningsgang gennem løbende rationalisering — ikke burde gå længere end parterne på det private arbejdsmarked.

Bag flertalsindstillingen ligger ikke mere selvstændige overvejelser over de særlige forhold, der må præge samarbejdsreglerne indenfor det offentlige.

En belysning af disse særlige forhold findes i Socialforskningsinstitutets undersøgelse om kommunale samarbejdsudvalg (Socialforskningsinstituttets Publikationer nr. 50, 1971). Denne undersøgelse er først offentliggjort, efter at Hermann-udvalget har afsluttet sit arbejde. Det vil være rimeligt at lade undersøgelsens resultater indgå i overvejelserne om udformningen af den endelige aftale.

Mindretalsindstillingen (ved repræsentanten for AS, Bent Nyløkke Jørgensen) går betydeligt længere end flertalsindstillingen. Et grundlæggende synspunkt har her været — og dette synspunkt bekræftes af alle erfaringer — at det er af største betydning for arbejdet i samarbejdsudvalg, at der tillægges udvalgene en reel indflydelse på væsentlige forhold.

I konsekvens heraf foreslås det under nr. 1, at samarbejdsudvalgene får besluttende myndighed i en række principssager. Der må lægges afgørende vægt på, at udvalgene får en besluttende myndighed.

Det offentlige kan herved yde et betydningsfuldt bidrag til udviklingen af arbejdspladsdemokratiet. Som landets største arbejdsgiver kan det offentlige ikke blot uden videre lægge de regler til grund, som følges på det private arbejdsmarked, men har for de ansattes skyld og af hensyn til den bedst mulige betjening af publikum en interesse i, at der udvikles demokratiske samarbejdsformer.

Forslagsstillerne anser det for betydningsfuldt, at der i de enkelte styrelser gives mulighed for direkte valg til samarbejdsudvalgene. I betænkningen er det foreslået, at de ansatte alene skal repræsenteres af tillidsmænd og organisationsrepræsentanter. Man må antage, at dette vil blive tilfældet i almindelighed, men det er vigtigt, at der åbnes mulighed for, at der — hvor der er interesse for det — kan afholdes direkte valg. Det er denne mulighed, der åbnes med reglen under nr. 2, hvor det bestemmes, at direkte valg skal afholdes, hvor det ønskes af en gruppe af ansatte, der mindst svarer til, hvad der kræves for at vælge én repræsentant efter forholdsvalsvalgmotoden.