

Bemærkninger til forslaget

1. Det offentlige område

Inden for det offentlige område er der behov for en udvidelse af de ansattes medbestemmelse. Allerede da den nuværende samarbejdsaftale på det offentlige område blev indgået i 1972, påpegede det radikale venstre, at aftalen ikke sikrede de offentligt ansatte tilstrækkelig medbestemmelse, og at det offentlige område ikke blot altid skulle følge de regler, der var aftalt på det private arbejdsmarked.

Det radikale venstre foreslår, at der ved en kommende revision af samarbejdsaftalen inden for det offentlige område gennemføres i hvert fald 3 betydningsfulde ændringer:

Ad a) Formandsposten i samarbejdsudvalget går på skift for ét år ad gangen mellem repræsentanter for ledelsen og for de ansatte. Formandens stemme er afgørende ved stemmelighed. Ad denne vej lægges der et stærkt pres på begge parter for at tale sig til enighed – hvilket må være et af de vigtigste formål med medbestemelsesregler.

Ad b) Samarbejdsudvalgene får myndighed til at træffe konkrete, bindende beslutninger på en række områder, der direkte vedrører de ansatte i deres daglige arbejde, og som er omhandlet i samarbejdsudvalgsaftalens § 5:

1. Placering af den daglige arbejdstid og pauser.
2. Velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse.
3. Forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed.
4. Udarbejdelse af ordensregler.
5. Arbejdstilrettelæggelse.
6. Fastsættelse af arbejdsmetoder.
7. Indretning af egnede arbejdslokaler.
8. Fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser.
9. Hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

Endvidere kan samarbejdsudvalget tillægges myndighed til at træffe bindende beslutninger også på sådanne spørgsmål, som er omhandlet i aftalens § 6: Intern uddannelse, omplacering, omskoling og

efteruddannelse af medarbejdere. Udformning og gennemførelse af introduktionsprogram.

I de anførte anliggender har de ansatte i øjeblikket kun mulighed for medbestemmelse med hensyn til principperne for spørgsmålenes behandling, men derimod ikke på de konkrete afgørelser, hvilket er en mangel.

Det bør i denne forbindelse erindres, at det erfaringsmæssigt er en afgørende forudsætning for demokratiske organers troværdighed – og dermed for de ansattes interesse – at de beskæftiger sig med væsentlige spørgsmål og har mulighed for at træffe væsentlige afgørelser.

Ad c) Der gennemføres inden for det offentlige område en række forsøg med mere vidtgående medbestemmelse, for at der kan vindes erfaringer, der på et senere tidspunkt kan danne grundlag for mere vidtrækkende ændringer. Det er nødvendigt, at forsøgene kommer til at dække et bredt felt af det offentliges virksomhed, således at der vindes erfaringer på en række områder. Under forsøgsordninger bør det afprøves at give de ansatte direkte indflydelse på f.eks. ansættelser, forfremmelser og afskedigelser.

2. Det private arbejdsmarked

På det private arbejdsmarked er reglerne om medbestemmelse et spørgsmål, der traditionelt er henlagt til parterne på arbejdsmarkedet.

Det er ubestrideligt, at der er visse fordele forbundet hermed i retning af at sikre organisationernes opbakning, men der er også betydelige ulemper. Ikke mindst må det anses for at være en ulempe, at der er områder uden for LOs og DAs område, hvor samarbejdsreglerne ikke er gældende.

Ved at lovfæste samarbejdsaftalen kunne samarbejdsreglerne bringes til at omfatte hele arbejdsmarkedet.

Det ville efter radikal opfattelse være et naturligt første skridt. På lidt længere sigt melder det sig som en opgave for lovgivningsmagten at gå mere direkte ind i reglerne for medbestemmelse. Det er principielt en samfundsopgave at sikre en hurtig udvikling på dette område, som er af afgørende