

indførelsen af medeje i private virksomheder ska-  
bes tilsvarende rettigheder og pligter for medarbej-  
derne i den offentlige sektor. Offentligt og privat  
ansattes løn- og arbejdsvilkår må udvikle sig paral-  
lelt, men med respekt for de forskelle, der nødven-  
diggvis er mellem offentlig og privat virksomhed,  
hvad angår drift, målsætning og politisk indflydel-  
se. Også for offentligt ansatte skal det gælde, at  
opsparingen frigives ved endelig tilbagetræden fra  
arbejdsmarkedet, dog senest ved det 60. år. På  
linje med privat ansatte disponerer offentligt an-  
satte selv over det løbende afkast af opsparing.

Forslagsstillerne er derudover opmærksomme  
på de betydelige løn- og personalepolitiske proble-  
mer, som i dag findes i den offentlige sektor. Den  
stigende utilfredshed med tjenestemandssystemet,  
normeringsregler, avancementsmuligheder, afløn-  
ningsforhold m.v. viser, at der snarest må sættes  
ind, hvis en velfungerende offentlig sektor skal  
bevares.

#### *Ad 2. Medarbejdernes indflydelse i den offentlige sektor*

Inden for den offentlige sektor er der behov for  
et konsekvent og kontrolleret udviklingsarbejde  
med henblik på at sikre de offentligt ansatte større  
dispositions muligheder og indflydelse på egen ar-  
bejdssituation. Udviklingsarbejdet må tage sigte på  
at gennemføre mere tidssvarende ledelsesformer,  
tilpasset de forskellige typer af offentlig virksom-  
hed.

Sigtet skal være at lade de ansattes kreativitet,  
ansvarlighed og selvstændighed komme til udtryk i  
højere grad, end tilfældet er i dag.

Mange forskellige metoder må tages i brug.  
Intet enkelt middel kan anvendes i alle situationer.  
Afgørende er det, at der gennem forsøgs- og ud-  
viklingsarbejde indhentes langt bredere erfarings-  
grundlag om egnede metoder til inden for den

offentlige sektors mange forskellige typer af ar-  
bejdspladser at kalde på de ansattes engagement  
som en forudsætning for større arbejdsglæde for  
den enkelte, højere tilfredshed med den offentlige  
service og stigende produktivitet. De offentligt  
ansattes organisationer må inddrages i arbejdet  
med nye ledelsesformer.

Reglerne for samarbejdsudvalgene må revideres.  
De må have mulighed for at træffe væsentlige af-  
gørelser. Samarbejdsaftalens ord om, »at alle med-  
arbejdere engageres i det daglige samarbejde«, må  
realiseres. Samarbejdsudvalgene skal være repræ-  
sentative for alle ansattes synspunkter ved at gen-  
nemføre direkte valg af samarbejdsudvalget.

Desuden må der udformes en mere fleksibel  
struktur for samarbejdsudvalgene, således at de  
kan tilpasses de forskelle i opbygning og arbejds-  
tilrettelæggelse, som skyldes, at der er tale om for-  
skellige offentlige arbejdspladser og forskellige  
niveauer inden for den samme myndighed.

Formandsposten i samarbejdsudvalget bør gå  
på skift for et år ad gangen mellem repræsentanter  
for ledelsen og de ansatte, samtidig med at for-  
mandens stemme skal være afgørende ved stemme-  
lighed. Herigennem lægges der et stærkt pres på  
begge parter for at tale sig til enighed, hvilket må  
være et af de vigtigste formål med medbestemmel-  
sesregler.

Ligeledes må det overvejes at give samarbejds-  
udvalgene myndighed til at træffe konkrete, bin-  
dende beslutninger på en række områder, der di-  
rekte vedrører de ansatte i deres daglige arbejds-  
og personaleforhold. Det kan eksempelvis dreje sig  
om en række af de områder, som er nævnt i sam-  
arbejdsaftalens § 5, bl.a. placering af den daglige  
arbejdstid, sikkerhedsforhold, ordensregler, ar-  
bejdstilrettelæggelse, intern uddannelse, omskoling  
etc. I dag har de ansatte kun mulighed for at være  
medbestemmende om fastlæggelse af retningslinjer.  
De deltager derimod ikke i konkrete afgørelser.