

indførelsen af medeje i private virksomheder skabes tilsvarende rettigheder og pligter for medarbejderne i den offentlige sektor. Offentligt og privat ansattes løn- og arbejdsvilkår må udvikle sig parallelt, men med respekt for de forskelle, der nødvendigvis er mellem offentlig og privat virksomhed, hvad angår drift, målsætning og politisk indflydelse. Også for offentligt ansatte skal det gælde, at opsparringen frigives ved endelig tilbagetræden fra arbejdsmarkedet, dog senest ved det 60. år. På linje med privat ansatte disponerer offentligt ansatte selv over det løbende afkast af opsparringen.

Forslagsstillerne er derudover opmærksomme på de betydelige løn- og personalepolitiske problemer, som i dag findes i den offentlige sektor. Den stigende utilfredshed med tjenestemandssystemet, normeringsregler, advancementsmuligheder, aflønningsforhold 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 dispositionsmuligheder og indflydelse på egen arbejdssituation. Udviklingsarbejdet må tage sigte på at gennemføre mere tidssvarende ledelsesformer, tilpasset de forskellige typer af offentlig virksomhed.

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 udviklingsarbejde indhentes langt bredere erfaringsgrundlag om egnede metoder til inden for den

offentlige sektors mange forskellige typer af arbejdspladser 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 afgørelser. Samarbejdsaftalens ord om, »at alle medarbejdere engageres i det daglige samarbejde«, må realiseres. Samarbejdsudvalgene skal være repræsentative for alle ansattes synspunkter ved at gennemføre direkte valg af samarbejdsudvalget.

Desuden må der udformes en mere fleksibel struktur for samarbejdsudvalgene, således at de kan tilpasses de forskelle i opbygning og arbejdstilrettelæggelse, som skyldes, at der er tale om forskellige 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 formandens stemme skal være afgørende ved stemmelighed. Herigennem lægges der et stærkt pres på begge parter for at tale sig til enighed, hvilket må være et af de vigtigste formål med medbestemelsesregler.

Ligeledes må det overvejes at give samarbejdsudvalgene myndighed til at træffe konkrete, bindende beslutninger på en række områder, der direkte vedrører de ansatte i deres daglige arbejds- og personaleforhold. Det kan eksempelvis dreje sig om en række af de områder, som er nævnt i samarbejdsaftalens § 5, bl.a. placering af den daglige arbejdstid, sikkerhedsforhold, ordensregler, arbejdstilrettelæggelse, 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.