

Bemærkninger til forslaget

Præsidiets fik i efteråret 1993 en henvendelse fra DJØF og CO II om indgåelse af hovedaftaler og overenskomster for ansatte i Folketingets administration. Efter at personaleforeningerne havde udtalt sig positivt om henvendelsen, var Præsidiets indstillet på at imødekomme foreningernes ønske om indgåelse af hovedaftaler og fik tilslutning til denne positive holdning i Udvalget for Forretningsordenen.

Der har herefter været ført forhandlinger om hovedaftaler og overenskomster, som i foråret 1997 har været forelagt for og godkendt af Præsidiets og Udvalget for Forretningsordenen.

Dette indebærer, at det er nødvendigt at ændre en række bestemmelser i kapitel XVII i forretningsordenen for at skabe den fornødne hjemmel til, at der kan indgås hovedaftale og overenskomster for ansatte i Folketingets administration. Samtidig gennemføres enkelte redaktionelle ændringer som følge af, at Sekretariatet for Nordisk Råds Danske Delegation er blevet en del af Folketingets administration. Udkast til ændringen var bilagt overenskomstudkastet i maj 1997.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til nr. 1

De foreslåede ændringer i § 45 er af redaktionel art.

Bestemmelserne i paragraf § 46 har til formål at fastlægge de tjenstemandsretlige særregler, som Folketingets administrations særlige stilling nødvendiggør, samt at skabe hjemmel til, at der kan indgås hovedaftale for Folketingets tjenstemænd.

I § 46, stk. 1, foreslås, hvilke af de lovbestemte vilkår, som findes i tjenstemandsloven og åremålsloven, der finder tilsvarende anvendelse i Folketingets administration.

I § 46, stk. 2, foreslås, at Folketingets direktør kan indgå hovedaftale for Folketingets tjenstemænd. Det foreslås endvidere, at der fortsat kan fastsættes løn- og andre ansættelsesvilkår i et lønregulativ, hvis der ikke kan indgås hovedaftale.

I § 46, stk. 3, foreslås, at de aftaler om løn- og andre ansættelsesvilkår, som Finansministeriet og tjenstemændenes centralorganisationer har indgået i henhold til tjenstemandslovens § 45, finder tilsvarende anvendelse i Folketingets administration. Det er imidlertid ikke tilstrækkeligt blot at henvide til Finansministeriets aftaler, idet Folketingets direktør vil have behov for at indgå selvstændige aftaler. Det er derfor i § 46, stk. 4, foreslået, at løn- og ansættelsesvilkår fastsættes ved aftale mellem Folketingets direktør og centralorganisationerne. Hvis parterne ikke kan blive enige, træffes afgørelsen af formanden efter forudgående forhandling med næstformændene.

Hovedreglen for løn- og andre ansættelsesvilkår for Folketingets tjenstemænd vil herefter være, at disse fastsættes ved aftale. I § 46, stk. 5, angives dog visse undtagelser fra denne hovedregel. Bestemmelsen svarer til reglen i tjenstemandslovens § 45, stk. 3, og vedrører forhold, som hører under arbejdsledelsen i traditionel forstand. Som eksempel på ansættelsesvilkår for tjenstemænd, der er afgjort ved lov, kan nævnes bestemmelsen i grundlovens § 27 om, at dansk indfødsret er en forudsætning for ansættelse som tjenstemand. Endvidere vil en række forhold af administrativ art ikke kunne fastlægges ved aftale, selv om de i større eller mindre udstrækning berører tjenstemændenes ansættelsesvilkår. Der tænkes her navnlig på opbygningen af Folketingets administration og organisation og arbejdsopgavernes fordeling mellem de forskellige afdelinger, størrelsen af det ansatte personale og dettes sammensætning.

I § 46, stk. 6, foreslås det, at de bestemmelser, der er fastsat i henhold til tjenstemandslovgivningen, f.eks. opslagsregler, prøveansættelsesregler og tjenstefrihedsregler, finder tilsvarende anvendelse for ansatte i Folketingets administration.

I § 46, stk. 7, foreslås en særregel om, at Folketingets direktør udøver den kompetence, som i tjenstemandslovgivningen udøves af en minister. Bestemmelsen gælder f.eks. suspension, disciplinærfølgning og injuriesøgsmål.

I § 47, stk. 1, foreslås, at Folketingets direktør kan