

Forslag til folketingsbeslutning om medbestemmelse for de ansatte i offentlig og privat virksomhed.

Fremsat den 16. december 1971 af *Niels Helveg Petersen, Gunner Baunsgaard, Dahlgaard, Erik Hansen og Vallbak.*

I.

Folketinget opfordrer regeringen til at udforme de nye regler om samarbejdsudvalget inden for statens styrelser m. v. i overensstemmelse med følgende principper:

- 1) Samarbejdsudvalgene tildeles besluttede myndighed ved udformningen af principperne for
 - a) placering af daglig arbejdstid, pauser og ferier.
 - b) sikkerhedsbestemmelser.
 - c) etablering af sociale ordninger og velfærdsforanstaltninger og disses gennemførelse.
 - d) iværksættelse og gennemførelse af rationaliseringsundersøgelser samt de deraf følgende foranstaltninger.
 - e) arbejdstilrettelæggelse og arbejdsledelse.
 - f) fastsættelse af arbejdsmetoder.
 - g) indretning og benyttelse af arbejdslokaler og arbejdspladser.
 - h) udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.
 - i) ansættelse og intern placering af medarbejdere.
 - j) udarbejdelse og iværksættelse af interne uddannelses- og omskolingsprogrammer samt introduktionsprogrammer for nye medarbejdere.
 - k) deltagelse i efteruddannelsesprogrammer.
 - l) fastsættelse af ordensregler.

- 2) Der gives mulighed for direkte valg af de ansattes egne repræsentanter i samarbejdsudvalgene, hvor der skriftligt fremsættes ønske herom af en gruppe af ansatte, der mindst svarer til, hvad der kræves for at vælge en repræsentant efter forholdstalsvalgmetoden.
- 3) Hvor der i en offentlig virksomhed oprettes hovedudvalg og lokaludvalg, har hovedudvalget pligt til at høre lokaludvalgene i sager under 1). Hovedudvalget bør i videst muligt omfang delegere beføjelser til de lokale udvalg.
- 4) Formandsposten besættes efter tur og for et år ad gangen henholdsvis af en repræsentant for ledelsen og for de ansatte. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.
- 5) Samarbejdsudvalgsaftalen skal — i lighed med, hvad der er tilfældet på det private arbejdsmarked — betragtes som et minimum. Henvisning til samarbejdsudvalgsaftalen skal ikke kunne hindre videregående forsøg på demokratisering, hvor der er enighed mellem ledelse og ansatte.

II.

Folketinget opfordrer regeringen til ved den kommende revision af aktieselskabsloven at sikre de ansatte repræsentation i aktieselskabers bestyrelse samt taleret på generalforsamlingen.

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 medbestemmende 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 forholdsalsvalgmetoden.

Med denne udformning sikres det, at direkte valg afholdes, hvor der er en betydelig og dokumenteret interesse for det. Det er forslagsstillernes principielle opfattelse, at direkte valg på længere sigt bør være den almindelige regel.

Under nr. 3 forpligtes hovedudvalg i de større statslige styrelser til at høre lokaludvalgene ved afgørelser i de principsaager, som samarbejdsudvalgene har beslutningsret over. Ikke mindst resultater i undersøgelsen af de kommunale samarbejdsudvalg viser betydningen af at give de lokale udvalg indflydelse. I almindelighed er der større interesse for samarbejdsudvalgene på de små og mindre virksomheder og institutioner. Jo større et område samarbejdsudvalget skal dække, jo større afstand der er til selve udvalget, jo vanskeligere er det at skabe interesse om samarbejdsudvalgets arbejde.

Under nr. 4 er det bestemt, at formandsposten skal gå på tur mellem repræsentanter for ledelsen og for de ansatte. Flertalsindstillingen i betænkningen er gået ind for, at ledelsen automatisk skal besætte formandsposten. Mindretallet har ønsket, at udvalget selv skal vælge formand. Ved stemmelighed skulle da valget ske ved lodtrækning. Denne sidste fremgangsmåde må imidlertid anses for uheldig, især når formandens stemme ved stemmelighed skal være afgørende.

Ved at bestemme, at formandsposten går på tur i forbindelse med, at formandens stemme er afgørende, mener forslagsstillerne, at man har valgt et system, der sikrer, at parterne vil være lige interesserede i at tale sig til enighed, hvilket må være formålet med de regler, der opstilles.

Under nr. 5 er det som princip fastslået, at samarbejdsaftalens regler skal anses for et minimum. Dette gælder for aftalen på det private arbejds-

marked, og det vil være direkte urimeligt, hvis samarbejdsaftalen i noget tilfælde skal påberåbes som en hindring for at gå længere, hvis det i øvrigt er naturligt og rimeligt. I denne forbindelse ønsker forslagsstillerne bl. a. at pege på, at spørgsmål vedrørende anvendelse af de bevillinger, der er til rådighed for offentlige institutioner til f. eks. kontorhold, vedligeholdelse, inventar, uddannelse og velfærdsforanstaltninger, kan være egnede til afgørelse under de ansattes medvirken.

Det skal understreges, at der hermed tænkes på anvendelse af bevillinger til disse formål og ikke på en ændret praksis med hensyn til ansvaret for bevillinger og budgetter i øvrigt.

Til II.

Forslagsstillerne anser det for meget ønskeligt, at de ansatte i private aktieselskaber repræsenteres i aktieselskabets bestyrelse. Sådanne regler findes i en del europæiske lande bl. a. i Tyskland og Holland. I fællesmarkedets udkast til regler for europæiske selskaber findes ligeledes bestemmelser herom.

Betydningen for samarbejdet på de enkelte private virksomheder af en sådan bestemmelse skal ikke overvurderes. Det er langtfra altid, at formelle regler af denne art fører til reelle fremskridt. På den anden side er det forslagsstillernes opfattelse, at bestemmelsen kan være et skridt på vejen, og at det i sig selv er rimeligt at fastslå, at de ansatte har en ret til at være repræsenterede i selskabets øverste ledelse. De ansatte bør ligeledes sikres tallet på generalforsamlinger i aktieselskaber.

Også ved valg af sådanne repræsentanter bør der efter forslagsstillernes opfattelse åbnes mulighed for direkte valg.