

Beslutningsforslag nr. B 47. Fremsat den 9. marts 1982 af Bertel Haarder (V), Grethe Fenger Møller (KF), Mogens Voigt (FP), Arne Melchior (CD), Lone Dybkjær (RV) og Arne Bjerregaard (KrF)

Forslag til folketingsbeslutning

om lige adgang til statens samarbejdsudvalg

Folketinget opfordrer finansministeren til efter forhandling med de berørte organisationer at ændre kapitel 4 i cirkulære nr. 199 af 21. november 1979 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner med henblik på at sikre,

1. at samarbejdsudvalg vælges af og blandt alle ansatte, således at valgret og valgbar-

hed ikke beror på den enkeltes organisationsstilhør, og

2. at valgmetoden sikrer mindretal en rimelig repræsentation, evt. gennem forholdstaisvalg mellem lister, idet der dog forlods gennem valgomsrådeopdeling kan sikres en rimelig fordeling af pladserne i samarbejdsudvalget på de forskellige faggrupper.

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

Både i den offentlige og den private sektor har samarbejdsudvalg fået stigende betydning i hverdagen.

For at få det bedst mulige samarbejde i samarbejdsudvalgene bør nogle vigtige principper overholdes.

For det første skal samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter vælges af de ansatte, ikke udpeges.

For det andet skal ansatte inden for samarbejdsudvalgets område have valgret og være valgbar uanset deres organisationsmæssige tilhørsforhold.

For det tredje skal mindretal blandt de ansatte også sikres repræsentation.

Disse principper respekteres ikke i det gældende cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, jfr. bilag 1.

Finansministeren må derfor indlede forhandling med de berørte organisationer for hurtigt at få gennemført ændringer, som bringer reglerne i overensstemmelse med principperne.

Hvis en medarbejder udelukkes fra indflydelse gennem samarbejdsudvalget, vil den pågældende som regel også være udelukket fra at få indflydelse gennem de øvrige interne udvalg, der ofte nedsættes som underudvalg under samarbejdsudvalget. Det betyder en alvorlig indskrænkning i den enkeltes rettigheder på arbejdspladsen.

Derfor er det uantageligt, at ikke-organiserede er udelukket fra statens samarbejdsudvalg, således som det er bestemt i ovennævnte cirkulære. Det er i modstrid med princippet om, at staten ikke anerkender eksklusiv aftaler inden for sit område.

Ikke mindst de offentligt ansatte kan nemt komme i en situation, hvor de er meget uenige med deres faglige organisationer, hvis virkefelt de senere år har bredt sig langt ud over de egentligt faglige spørgsmål.

I denne situation har de pågældende ofte valget mellem at melde sig ud eller bidrage til en politisk kurs, de ikke sympatiserer med.

Når staten anerkender de ansattes ret til at stå uden for organisationen, så må de ikke-organiserede også have ret til at deltage i samarbejdet på arbejdsstedet på lige fod med organiserede kolleger. Og de må gennem valgreglerne sikres en vis mindretalsbeskyttelse.

Sagen har bl. a. været rejst af nogle bibliotekarer på universitetsbibliotekerne i Århus og København, hvor der på flere afdelinger er et flertal af uorganiserede, for hvem gennemførelsen af samarbejdsudvalgscirkulæret har betydet, at de – skønt de udgør et flertal – er sat ud af samtlige interne udvalg og nævn. Personaleorganisationerne benytter nemlig cirkulæret til at holde de uorganiserede ude fra enhver form for indflydelse, bl. a. ved at gøre alle eksisterende organer til underudvalg under samarbejdsudvalget.

Fire bibliotekarer har rejst sagen over for finansministeren, idet de betragter den som en principssag. De føler, at de har meget gode grunde til ikke at ville være medlemmer af Bibliotekarforbundet. De er bestyrrede over, at staten fratager dem elementære borgerlige rettigheder. Korrespondancen optrykkes som bilag 2 og 3 til forslaget.

En vedtagelse af forslaget vil efter al sandsynlighed få afsmittende virkning for kommunerne.

Forslagsstillerne går endvidere ud fra, at en vedtagelse af forslaget må føre til, at de organiserede får repræsentanter i de organer, der drøfter ledelsesstrukturen for institutionerne under rigsbibliotekarembetet, således som daværende kulturminister Niels Matthiasen på rigsbibliotekarens anbefaling oprindeligt havde besluttet i april 1979, før protester fra organisationerne fik ham til at ændre beslutningen og sætte de ikke-organiserede ud i september 1979.

En vedtagelse af forslaget vil f.eks. også føre til, at kirkeministeren må ændre sin cirkulæreskrivelse af 12. maj 1981 om en tillidsmandsordning for præster, hvorefter præsteforeningen skal godkende den tillidsmand, der vælges af præsterne i et provsti. Problemet kan i dette tilfælde løses ved, at præsteforeningen fratages vetoet – eller lettere: ved at cirkulæret ganske enkelt ophæves.

*Bemærkninger til de enkelte punkter**Ad nr. 1*

Det understreges, at ikke-organiserede både skal være valgbare og stemmeberettigede uanset organisationstilhør og uanset, om de overhovedet er medlem af en organisation.

Ad nr. 2

Valget kan foregå som almindeligt flertalsvalg eller som forholdstalsvalg. Mindretal skal kunne opnå en rimelig repræsentation. Men det er ikke hensigten at forhindre, at der gennem aftaler om »kvoter« sikres en rimelig fordeling af pladserne i samarbejdsudvalget mellem de ansatte på forskellige fagområder.

Cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner

Kapitel 4

Samarbejdsudvalgets sammensætning

§ 8. Antallet af pladser i samarbejdsudvalg fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter. Det skal tilstræbes, at samarbejdsudvalgets sammensætning bliver så repræsentativ som mulig.

Stk. 2. Antallet af pladser fra hver side kan ikke være færre end 3 og ikke flere end 7. Såfremt der er behov for en mere alsidig repræsentation i samarbejdsudvalget, og der mellem parterne er enighed derom, kan antallet af pladser forøges, dog højst til 9 fra hver side.

Stk. 3. Antallet af pladser for ledelsen kan ikke overstige antallet af pladser for personalerepræsentanterne.

Stk. 4. Er der flere forhandlingsberettigede organisationer repræsenteret i virksomheden/institutionen, fastsættes fordelingen mellem organisationerne ved aftale mellem disse.

Stk. 5. Den ansvarlige leder af virksomheden/institutionen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter.

Stk. 6. Personalets repræsentanter udpeges af organisationerne blandt de i virksomheden/institutionen anmeldte tillidsrepræsentanter. Skal der udpeges flere personalerepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt andre i virksomheden/institutionen ansatte organisa-

tionsmedlemmer, der i så fald nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter. Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af personalerepræsentanterne.

Stk. 7. Samarbejdsudvalget udpeger et sekretariat, hvis medlem (medlemmer) ikke samtidig behøver at være medlem af samarbejdsudvalget.

Stk. 8. For repræsentanterne i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter efter reglerne i stk. 5 og stk. 6. Suppleanten for den ansvarlige leder skal være dennes souschef.

Stk. 9. Medlemmer og suppleanter udpeges for to år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der er begrundet hans udpegnings, eller en personalerepræsentant forlader virksomheden/institutionen eller ophører med at repræsentere sin personaleorganisation.

§ 9. Såfremt samtlige personaleorganisationer i virksomheden/institutionen ikke opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, jfr. § 8, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Stk. 2. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

UNIVERSITETSBIBLIOTEKET

1. afdling

Humanistisk bibliotek

Bilag 2

Til finansminister

Svend Jakobsen

Vedr. samtale med ministeren om cirkulære af 21. november 1979

Idet vi henviser til korrespondance med ministeriet for kulturelle anliggender, sag 2.kt. 22059-2-81 (vedlagt i kopi) angående uorganiserede tjenestemænds problemer i forbindelse med samarbejdsudvalg, strukturudvalg samt diverse under- og ad hoc udvalg, tillader vi os som oplæg til en samtale med Dem her at gøre rede for nogle principielle synspunkter i forbindelse med den såkaldte demokratisering inden for statens arbejdsgiverområde.

Som bibliotekar ved universitetsbibliotekets 1. afd. er vi ansat under ministeriet for kulturelle anliggender og har derfor fundet det rigtigst først at rette henvendelse der. Ministeren opfordrede os til at rette henvendelse til Dem, idet hun nævnte, at hun ville orientere Dem om sagen.

Vi er på universitetsbibliotekets 1. afd. 12 tjenestemandsansatte bibliotekarer, hvoraf de 7 er uorganiserede. På statsbiblioteket i Aarhus findes et lignende procentuelt forhold.

I henhold til cirkulæret om samarbejde er formålet med samarbejdsudvalg at engagere det størst mulige antal medarbejdere i det daglige samarbejde og øge de ansattes tryk og trivsel samt deres interesse i forbedringer af institutionens drift og effektivitet. Intentionerne er gode nok, og her skulle alle jo kunne være med, da der ikke er organisationstvung i statens tjeneste. Dette til trods står der i kap. 4, at samarbejdsudvalg skal sammenættes af repræsentanter for personaleorganisationerne; disse benytter cirkulæret som et middel til at holde de uorganiserede uden for enhver form for indflydelse, bl.a. ved at bestrebe sig på at gøre alle interne

udvalg og nævn til underudvalg under samarbejdsudvalget.

Vi er vidende om, at en kollega fra statsbiblioteket for lidt under to år siden rettede henvendelse til centralrådet for statens samarbejdsudvalg i den hensigt at opnå en afklaring på tingenes tilstand, som han jo i forvejen var bekendt med, og fik således ikke i centralrådet skabt nogen form for interesse for at se sagen fra de uorganiseredes synsvinkel. I svaret fra centralrådet til nævnte kollega blev det iøvrigt fastslået, at »de uorganiserede har frasagt sig indflydelse på deres løn- og arbejdsvilkår«.

Vort manglende organisatoriske tilhørsforhold er bevidst og velovervejet, hvilket vi er klar over bl.a. indebærer, at vi ikke har indflydelse på vore lønvilkår, men at vore arbejdsvilkår også skulle være omfattet af denne manglende indflydelse må vi på det kraftigste bestride.

Det er et fundamentalt princip inden for statsadministrationen, at der hersker organisationsfrihed, hvilket må indebære at organiserede og uorganiserede er ligestillede i tjenstlig henseende.

Tjenestemandssystemet bygger på gensidig loyalitet, en gensidighed som vor arbejdsgiver i forbindelse med det nævnte cirkulære tilsyneladende har negligeret, trods viden om, at en stor del af tjenestemænd er uorganiserede.

Det vi ønsker, er en ændring af samarbejds-cirkulæret, således at det præciseres, at samarbejde og indflydelse gælder *hele* personalet.

Med venlig hilsen

BODIL KOCH

GUDRUN LISSAU

LISBETH GRUBB WAAENTZ

Bilag 3

Den 18. juni 1981

Bodil Koch, Gudrun Lissau og
Lisbeth Grubb Waarentz
Universitetsbibliotekets 1. afd.
Fiolstræde 1
1171 København K

I brev af 30. maj 1981 har De som et oplæg til en samtale med mig om cirkulæret af 21. november 1979 om »samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner« anført, at De ønsker, at jeg skal medvirke til en ændring af cirkulæret, således at det præciseres, at samarbejde og indflydelse gælder hele personalet.

I denne anledning skal jeg meddele, at jeg mener, at det pågældende formål allerede er opfyldt i det nye samarbejdscirkulære, idet det i § 1, stk. 2, anføres, at der på alle trin i statens virksomheder og institutioner skal anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. På tilsvarende vis fastslås det i § 6, at det påhviler samarbejdsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere løbende orienteres om udvalgets arbejde.

For så vidt angår selve samarbejdsudvalgets sammensætning, er det rigtigt, at det i § 8, stk. 6, er fastsat, at personalets repræsentanter udpeges af organisationerne blandt de i virksomheden/institutionen valgte tillidsrepræsentanter, og jeg finder, at dette er en naturlig konsekvens af, at samarbejdsreglerne

er opstået efter et udvalgsarbejde, som organisationerne oprindeligt har taget initiativet til.

Det nye samarbejdscirkulære blev til efter indgående overvejelser i såvel styrelserne som organisationerne og godkendt af centralrådet for statens samarbejdsudvalg, hvori indgår såvel repræsentanter for styrelserne som personalet. Jeg betragter det derfor som helt usandsynligt, at der, efter at cirkulæret har været i kraft i mindre end 1½ år, skulle være ønske om i bredere kredse at gennemføre en ændring af cirkulæret.

Det må i denne forbindelse tilføjes, at den informationsvirksomhed, der var en væsentlig nydannelse i forbindelse med cirkulæret, kun lige netop er kommet i gang, ligesom den nye uddannelse i samarbejdsspørgsmål først vil træde i kraft fra den 1. januar 1982.

Jeg håber, at foranstående oplysninger og synspunkter kan belyse det spørgsmål, De har rejst, og et møde mellem os ville antagelig blot blive en gentagelse af vore synspunkter og derfor være overflødig.

Men hvis De uanset dette alligevel ønsker en samtale, er jeg naturligvis meget villig her-til.

Med venlig hilsen

SVEND JAKOBSEN