



## **Dette værk er downloadet fra Danskernes Historie Online**

**Danskernes Historie Online** er Danmarks største digitaliseringsprojekt af litteratur inden for emner som personalhistorie, lokalhistorie og slægtsforskning. Biblioteket hører under den almennyttige forening Danske Slægtsforskere. Vi bevarer vores fælles kulturarv, digitaliserer den og stiller den til rådighed for alle interesserede.

### **Støt Danskernes Historie Online - Bliv sponsor**

Som sponsor i biblioteket opnår du en række fordele. Læs mere om fordele og sponsorat her: <https://slaegtsbibliotek.dk/sponsorat>

### **Ophavsret**

Biblioteket indeholder værker både med og uden ophavsret. For værker, som er omfattet af ophavsret, må PDF-filen kun benyttes til personligt brug.

### **Links**

Slægtsforskerens Bibliotek: <https://slaegtsbibliotek.dk>

Danske Slægtsforskere: <https://slaegt.dk>

# Betænkning

afgivet af

det under 15. oktober 1968 nedsatte udvalg til  
revision af samarbejdsudvalgsvirksomheden  
inden for statens styrelser m. v.

BETÆNKNING NR. 602

---

1971

## Indholdsoversigt.

	Side
Forord .....	5
I. Indledende bemærkninger .....	7
II. Udvalgets indstilling.....	10
III. Mindretalsudtalelser .....	12
IV. Udvalgets udkast til reglement om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner .....	17
V. Bemærkninger til udkastet .....	23

### Bilag:

1. Demokrati på arbejdspladsen i det offentlige virksomhed, af professor, dr. jur. Ole Krarup. ....	26
2. Reglement af 25. april 1949 angående oprettelse af samarbejdsudvalg indenfor statens styrelser m. v. ....	31
3. Avtale om samarbejdsudvalg ved statens virksomheter av 3. juni 1965 (Norge)	35
4. Kung. Maj:ts kungörelse av 29. marts 1968 om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen (Sverige) .....	39
5. Aftale 2. oktober 1970 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark om samarbejde og samarbejdsudvalg i virksomhederne .....	45
6. Udkast til bekendtgørelse om statslig samarbejdsudvalg m. v. udarbejdet af mindretallet (B. Nyløkke Jørgensen). ....	50

## Forord.

Under 15. oktober 1968 har ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen tilskrevet højesteretsdommer *Povl Hermann* således:

„Af statstjenestemændenes centralorganisationer er der over for ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen fremsat anmodning om, at finansministeriets reglement af 25. april 1949 angående oprettelse af samarbejdsudvalg inden for statens styrelser m. v. må blive gjort til genstand for drøftelse i et udvalg med henblik på gennemførelse af en revision, efter at det har vist sig, at samarbejdsudvalgenes virksomhed i de fleste styrelser har været væsentligt ringere end forudsat ved ordningens etablering, ligesom der i de senere år på grund af reglementets utidssvarende regler om fastsættelse af personalerepræsentationen i udvalgene har vist sig vanskeligheder ved at få oprettet nye samarbejdsudvalg.

Foranlediget af denne henvendelse har ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen blandt andet under hensyn til, at den mellem Dansk arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgæede aftale af 6. juni 1947 om oprettelse af samarbejdsudvalg er blevet fornyet ved aftalen af 24. oktober 1964 med ændringer, der tilsigter en effektivisering af samarbejdet, besluttet at nedsætte et udvalg til undersøgelse og overvejelse af en revision af de gældende bestemmelser om samarbejdsudvalg inden for statsstyrelserne.

Under henvisning til foranstående skal jeg anmode Dem om at indtræde som medlem af dette udvalg og som formand lede dettes arbejde samt til sin tid, når udvalgets arbejde er afsluttet, foranledige, at der tilstilles mig en redegørelse for resultatet af udvalgets overvejelser.

Samtidig har jeg anmodet følgende om at indtræde som medlemmer af udvalget:

Forretningsfører *Egon Rasmussen*, Statstjenestemændenes Centralorganisation I.

Forbundsformand *Aage Nielsen*, Statstjenestemændenes Centralorganisation I.

Trafikkontrollør *E. Svendsen*, Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

Generalmajor *H. C. Engell*, Danske Statsembedsmænds Samråd.

Overlærer *Jørgen Jensen*, Danmarks Lærerforening.

Sekretær, cand. jur. *Bent Nyløkke Jørgensen*, Akademikernes Samarbejdsudvalg.

Sekretær *Svend Bache Vognbjerg*, Landsorganisationen i Danmark.

Overlærer *N. C. Thomsen Nielsen*, Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer.

Ingeniør *Henrik Hansen*, Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger.

Afdelingschef *E. Rolsted Jensen*, Generaldirektoratet for danske statsbaner.

Afdelingschef *D. B. Olsen*, Generaldirektoratet for post- og telegrafvæsenet.

Sekretær, cand. jur. *P. Greiffenberg*, Undervisningsministeriet.

Ekspeditionssekretær *I. Egeberg*, Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Kontorchef *J. Ethelberg*, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen, vil fungere som sekretær for udvalget“.

Den 29. oktober 1968 udpegedes konsulent *P. Hertz*, Landsorganisationen i Danmark (LO) og afdelingsformand *P. Chr. Jensen*, Handels- og Kontorfunktionærforeningen i København, statskontorafdelingen, som suppleanter for sekretær *Svend Bache Vognbjerg*.

Iøvrigt er der under udvalgets arbejde sket følgende ændringer i udvalgets sammensætning:

Den 12. december 1968 afløste forretningsfører *Børge Aaræs* forretningsfører *Egon Rasmussen* som repræsentant for Statstjenestemændenes Centralorganisation I.

Den 5. maj 1969 afløste maskinmester *A. C. Hansen* ingeniør *Henrik Hansen* som repræsentant for Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger.

Den 25. juli 1969 afløste kontorchef *E. Svendsen* afdelingschef *E. Rolsted Jensen* som repræsentant for Generaldirektoratet for danske statsbaner.

Under samme dato afløste kontrollør *Jens Christensen* kontorchef *E. Svendsen* som repræsentant for Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

Den 7. oktober 1970 afløste forbundsformand *E. Greve Petersen* postvagtimester *Aage Nielsen* som repræsentant for Statstjenestemændenes Centralorganisation I.

Den 9. december 1970 afløste kontorchef *G. Kragballe* kontorchef *E. Svendsen* som repræsentant for Generaldirektoratet for danske statsbaner.

Den 11. december 1970 afløste næstfor-

mand *Kirsten Stallknecht* overlærer *N. C. Thomsen Nielsen* som repræsentant for Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer.

Tjenestemandskommissionen af 1965 har i forbindelse med spørgsmålet om virkeområdet for samarbejdsudvalgene inden for staten (jfr. kommissionens betænkning 1. del, Tjenestemandsløven s. 37-38) fundet det formålstjenligt at lade foretage en undersøgelse til belysning af de retlige begrænsninger for adgangen til at foretage sådan delegation af beføjelser, som kan tilvejebringe „demokrati på arbejdspladsen“ for det i staten ansatte personale.

Denne undersøgelse blev med kommissionens indforståelse overdraget professor, dr. jur. *Ole Krarup*, Københavns Universitet.

Efter kommissionens henstilling har professor Krarup under 19. august 1969 afgivet sin redegørelse: „Demokrati på arbejdspladsen i det offentliges virksomhed“ til nærværende udvalg, som har ladet de deri fremsatte synspunkter indgå i sine overvejelser. Professor Krarups redegørelse er optrykt som bilag 1.

## I.

## Indledende bemærkninger.

Under henvisning til, at der mellem Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund den 6. juni 1947 var afsluttet overenskomst om oprettelse af samarbejdsudvalg, og at der inden for Københavns kommune var fastsat regler for oprettelse af samarbejdsudvalg, nedsattes i 1948 efter anmodning af Statstjenestemændenes Centralorganisation I og Centralorganisation II et udvalg bestående af repræsentanter for de nævnte centralorganisationer og Danske Statsemedsmænds Samråd samt for visse styrelser, som fik til opgave at tage spørgsmålet om oprettelse af samarbejdsudvalg inden for statens institutioner op til behandling.

Udvalgets arbejde resulterede i et udkast til reglement angående oprettelse af samarbejdsudvalg inden for statens styrelser m. v., der godkendtes af finansministeren den 25. april 1949. Reglementet er optrykt som bilag 2.

Efter forslag fra lønningskommissionen af 1954 blev der i lønnings- og pensionsloven af 1958 optaget en bestemmelse i § 24, stk. 5, angående samarbejdsudvalgenes oprettelse og sammensætning.

I henhold til reglementet af 1949 oprettes der inden for hver af de i statstjenestemandensloven af 6. juni 1946 (senere lov af 7. juni 1958 om normering og klassificering af statstjenestemandsstillinger) omhandlede styrelser, institutioner m. v. samarbejdsudvalg, når enten vedkommende styrelse eller en anerkendt tjenestemandorganisation fremsætter anmodning herom, og der ved styrelsen m. v. er ansat mindst 25 heldagsbeskæftigede. Tilsvarende gælder, når anmodningen fremsættes af De samvirkende Fagforbund, forudsat at det organiserede, ikke-tjenestemandsansatte, personale med heldagsbeskæftigelse under styrelsen m. v. udgør mindst 10 pct. af de ved styrelsen til stadighed heldagsbeskæftigede.

Reglementet indeholder nærmere bestemmelser om arbejdet i samarbejdsudvalgene, der er oprettet med henblik på samarbejde, rådgivning og oplysning.

Der er i henhold til reglementet kun oprettet i alt 65 samarbejdsudvalg. Herudover er der oprettet ca. 80 lokale samarbejdsudvalg, hovedsagelig under post- og telegrafvæsenet og statsbanerne.

Det har endvidere vist sig, at virksomheden i de nedsatte samarbejdsudvalg ikke har holdt mål med forventningerne.

Samarbejdsudvalgsvirksomhedens ringe effektivitet skyldes ikke mindst den uhenigtsmæssige personalerepræsentation i udvalgene.

I praksis og i overensstemmelse med de herom fastsatte regler har statsstyrelsernes centrale samarbejdsudvalg hidtil godkendt fordelingen af personalerepræsentanterne inden for samarbejdsudvalgene, således at tjenestemandrepræsentanterne var i over-tal.

Den i de senere år stedfundne udvikling har medført en betydelig forskydning i forholdet mellem antallet af tjenestemænd og ikke-tjenestemænd i statens tjeneste. Tjenestemændenes andel i det samlede antal ansatte, bortset fra statens driftsvirksomheder, udgjorde således i 1949 ca. 40 pct., medens denne andel i 1969 var faldet til ca. 30 pct. Dette skyldes blandt andet, at antallet af overenskomstansatte og andre ikke-tjenestemandsansatte er steget væsentligt i den nævnte periode. Denne udvikling har navnlig i de seneste år medført vanskeligheder for styrelser, der påtænker oprettelse af samarbejdsudvalg, idet der efter de gældende regler ikke er mulighed for at give det ikke-tjenestemandsansatte personale repræsentation i udvalgene svarende til dets andel af samtlige ansatte.

På denne baggrund har såvel tjenestemandorganisationerne som de øvrige perso-

naleorganisationer fundet det påtrængende nødvendigt, at de gældende samarbejdsudvalgsbestemmelser blev optaget til revision. For Landsorganisationen i Danmarks vedkommende blev ønsket om en revision aktualiseret ved fornyelsen af den med Dansk Arbejdsgiverforening indgåede samarbejdsudvalgsoverenskomst af 1947 ved samarbejdsudvalgsaftalen af 24. oktober 1964, men landsorganisationen havde ligesom tjenestemandorganisationerne fundet det hensigtsmæssigt at afvente gennemførelsen af den forventede tjenestemandreform.

Udvalget har til brug for sine overvejelser indhentet nærmere oplysninger om reglerne for samarbejdsudvalgsvirksomhed inden for statens område i følgende lande: Holland, Belgien, Schweiz, Sverige og Norge.

De statslige samarbejdsorganer (fortrinsvis rådgivende personaleudvalg), der er oprettet i de tre førstnævnte lande, har i ikke uvæsentlig grad andre formål og anden opbygning end den danske samarbejdsudvalgsordning, og udvalget har derfor ikke fundet anledning til nærmere at redegøre for de nævnte landes samarbejdsordninger.

Bestemmelserne i den norske aftale af 3. juni 1965 om samarbejdsudvalg ved statens virksomheder og i den svenske kundgørelse af 29. marts 1968 om de statslige samarbejdsudvalgs virksomhed, som er optrykt som bilag 3 og 4, svarer stort set til bestemmelserne i samarbejdsudvalgsreglementet af 25. april 1949. På enkelte vigtige punkter er der dog forskelle. Således er der i modsætning til, hvad der gælder for danske statslige samarbejdsudvalg, givet adgang for samtlige personaleorganisationer til at udpege medlemmer som personalerepræsentanter i de svenske og norske statslige samarbejdsudvalg.

De opgaver og beføjelser, der er henlagt til de statslige samarbejdsudvalg i de tre skandinaviske lande, er væsentligt de samme, men de svenske samarbejdsudvalg indtager dog en særstilling ved at have fået tillagt en egentlig beslutningsret i visse sager vedrørende anvendelse af midler til præmiering af rationaliseringsforslag samt til visse velfærdsforanstaltninger.

Som foran nævnt var baggrunden for gennemførelsen af en samarbejdsudvalgsordning inden for statens virksomheder i 1949 den mellem Landsorganisationen i Danmark

og Dansk Arbejdsgiverforening afsluttede overenskomst af 6. juni 1947 om oprettelse af samarbejdsudvalg inden for det private erhvervsområde.

Hensynet til tilpasningen mellem arbejdsforholdene i de private erhverv og i staten har på samme måde fundet udtryk i udvalgets kommissorium ved fremhævelsen af, at beslutningen om udvalgets nedsættelse blandt andet er motiveret ved den mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening i 1964 indgåede aftale om fornyelse af samarbejdsudvalgsoverenskomsten af 1947.

Aftalen af 1964 medførte ikke nogen ændring af principperne, der lå til grund for overenskomsten af 1947. Selvom aftalen indeholdt visse ændringer, der tilsigtede en effektivisering af samarbejdet, medførte udviklingen på det private arbejdsmarked i forbindelse med drøftelserne inden for fagbevægelsen af tanken om at sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse i virksomhederne, at man fra landsorganisations side stadig fandt samarbejdsreglerne utilstrækkelige og derfor ønskede optaget nye forhandlinger om revision af samarbejdsaftalen.

Resultatet af fagbevægelsens drøftelser nedfældedes i Landsorganisationen i Danmarks betænkning af 1967 om „Demokrati på arbejdspladsen“.

Det fremgår af betænkningen, at landsorganisationen er af den opfattelse, at målsætningen: sikring af medarbejdernes arbejdstilfredshed og af virksomhedens konkurrenceevne, bedst vil kunne nås ved oprettelse af virksomhedsnævn, hvor et ligeligt antal ledelsesrepræsentanter og tillidsmandsrepræsentanter skulle deltage aktivt i virksomhedens ledelse.

Fra Dansk Arbejdsgiverforenings side anlagde man imidlertid det synspunkt, at det ønskede mål bedst kunne nås gennem udvikling af moderne ledelsesmetoder, hvorved man ved en vidtgående delegering af beføjelser og ansvar kunne aktivisere de enkelte medarbejdere.

Efter forudgående forhandlinger blev der den 2. oktober 1970 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening indgået en ny aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i virksomhederne. Denne aftale er optrykt som bilag 5.

Måden, hvorpå man i den nye aftale har forsøgt at forene landsorganisationens og arbejdsgiverforeningens opfattelser, fremgår af aftalens afsnit 1 og afsnit 3.

Afsnit 1 indeholder en programmerklæring om samarbejdets mål og midler.

Udover at fastslå arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet hedder det i dette afsnit blandt andet, at virksomhederne bør ledes på en måde, der i videst mulig udstrækning tilskynder til samarbejde for at sikre virksomhedernes konkurrencedygtighed og arbejdstilfredsheden. Der peges på, at delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte, eller til grupper af medarbejdere, er nødvendig for, at de ansatte får mulighed for at være medbestemmende ved udformningen af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse på beslutningsprocessen i virksomheden.

Samtidig slås det fast, at det daglige samarbejde i større virksomheder bør følges og udvikles gennem samarbejdsudvalg, der således får som en væsentlig opgave at inspirere det daglige samarbejde i alle virksomhedens led.

Samarbejdsudvalgets mere konkrete opgaver opregnes i den nye aftales afsnit 3. Det nye er her, at samarbejdsudvalgene

fremtidig bliver medbestemmende med hensyn til principper for tilrettelæggelse af de lokale arbejds-, sikkerheds- og velfærdsforhold og med hensyn til principper for virksomhedens personalepolitik overfor de grupper, der er repræsenteret på samarbejdsudvalgets personaleside.

Medbestemmelsesbegrebet er defineret som en forpligtelse for begge parter til at tilstræbe enighed ligesom enighed om de nævnte principper medfører et medansvar både for ledelse og tillidsrepræsentanter, der forpligter sig til at forsvare de aftalte princippers anvendelse på konkrete tilfælde.

Der har været enighed mellem parterne om, at samarbejdsudvalg ikke bør beskæftige sig med konkrete afgørelser af sådanne spørgsmål. Disse afgørelser træffes af den daglige ledelse.

Samarbejdsudvalgenes øvrige opgaver svarer stort set til de opgaver, udvalgene allerede har efter den hidtil gældende aftale.

Endvidere kan samarbejdsudvalget fortsat ikke behandle spørgsmål, der vedrører de kollektive overenskomster.

Heller ikke på de områder, hvor udvalgene har fået medbestemmelse, kan der således behandles spørgsmål, som normalt fastlægges ad forhandlingens, respektive fagretslig vej.



## II.

## Udvalgets indstilling.

Der har i udvalget været enighed om at lade den nye samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgå i grundlaget for udformningen af forslag til ændring af de gældende regler for samarbejdsudvalgsvirksomheden inden for statens virksomheder og institutioner.

Baggrunden herfor har været ønsket om at regulere samarbejdet mellem staten som arbejdsgiver og det statsansatte personale i former, der så nært som muligt slutter sig til samarbejdsordningen på det private arbejdsmarked.

Nedenstående udkast til reglement om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner er tiltrådt af et flertal af udvalgets medlemmer.

Idet der iøvrigt henvises til bemærkningerne til de enkelte bestemmelser i afsnit V, skal de vigtigste forskelle mellem udkastets og det gældende reglements bestemmelser fremhæves:

1. Svarende til afsnit 1, stk. a, b og c i aftalen af 2. oktober 1970 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er der i udkastets kapitel 1 optaget bestemmelser om samarbejdets mål og midler tilpasset efter statens vilkår.

2. Oprettelse af samarbejdsudvalg inden for statens virksomheder og institutioner foreslås i vidt omfang gjort obligatorisk (§ 1).

3. Samarbejdsudvalget foreslås sammensat således, at repræsentanter for de fleste mulige personaleorganisationer, der repræsenterer medarbejdere i virksomheden/institutionen, får sæde i samarbejdsudvalget (§ 12)

4. Der foreslås tillagt samarbejdsudvalget medbestemmelse med hensyn til visse principper angående arbejdsforhold og personaleforhold (§§ 5 og 6).

Udkastet til reglement om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner adskiller sig på dette område

fra den nye samarbejdsaftale på det private arbejdsmarked derved, at samarbejdsudvalgets medbestemmelse er udvidet til at omfatte principper for:

Arbejdstilrettelæggelse, fastsættelse af arbejdsmetoder, indretning af egnede arbejdslokaler, fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser, hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

På det private arbejdsmarked øver samarbejdsudvalget ved samråd medindflydelse med hensyn til principper for disse spørgsmål.

Repræsentanterne for de forretningsmæssigt drevne etater afdelingschef D. B. Olsen, Generaldirektoratet for post- og telegrafvæsenet, og kontorchef G. Kragballe, Generaldirektoratet for statsbanerne, har i den nedenfor side 12 gængivne udtalelse givet udtryk for, at de kan tiltræde udkastet, bortset fra visse bestemmelser i udkastets § 5, stk. 1, idet man under hensyn til kravet om forretningsmæssig drift af de statsvirksomheder, som mindretallet repræsenterer, finder det betænkeligt på nuværende tidspunkt at stille disse virksomheder anderledes end virksomheder på det private arbejdsmarked ved at indrage principperne for arbejdstilrettelæggelse og fastsættelse af arbejdsmetoder m. v. under området for samarbejdsudvalgets medbestemmelsesret.

Repræsentanterne for de to etater kan fuldt ud tilslutte sig, at der med hensyn til de nævnte principper — i lighed med hvad der er tilfældet på det private arbejdsmarked — skal gives samarbejdsudvalget ret til at kræve samråd med ledelsen forinden beslutning træffes.

Mindretallets forslag til en ændret affattelse af udkastets § 5, stk. 1, har ikke kunnet tiltrædes af udvalgets øvrige medlemmer.

Et andet mindretal, sekretær B. Nyløkke Jørgensen, Akademikernes Samarbejdsudvalg, har i den nedenfor side 13 gængivne

udtalelse givet udtryk for synspunkter, der på en række centrale områder afviger fra de synspunkter, der ligger til grund for flertallets forslag til nye samarbejdsregler, og har samtidig udarbejdet et udkast til bekendtgørelse om statslige samarbejdsudvalg m. v., som er optrykt som bilag 6.

Udvalgets øvrige medlemmer har ikke ment at kunne gå ind for sidstnævnte mindretals udkast, men understreger, at dette ikke er udtryk for principiel afstandtagen fra alle hovedtankerne i udkastet. Udvalgets øvrige medlemmer har imidlertid i den foreliggende situation fundet det rigtigst at samle sig om et udkast til nye samarbejdsregler, som vil kunne gennemføres inden for rammerne af den bestående lovgivning.

På grundlag af erfaringer som indhøstes vil man efter flertallets opfattelse senere kunne overveje hensigtsmæssige ændringer.

Samtidig understreger udvalgets øvrige medlemmer, at det udkast, som flertallet fremlægger, kun i sin form svarer til samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Flertallets udkast giver efter sit indhold medbestemmelse i videre omfang end den nævnte aftale. Dette gælder blandt andet også principperne for forfremmelse, som mindretallet ikke har medtaget i denne sammenhæng.

Udvalget har overvejet, i hvilket omfang de foreslåede samarbejdsudvalgsregler vil kunne finde anvendelse på områder inden for staten, hvor der ved lov er fastsat eller forventes fastsat særlige regler for samarbejdsvirksomhed.

Dette gælder således forsvaret, for hvilket område der ved lov nr. 244 af 7. juni 1967 om samarbejdsregler i forsvaret er fastsat samarbejdsregler, der også omfatter det civile ansatte personale inden for forsvaret. Dette personale har indtil nævnte lovs ikrafttræden den 1. januar 1968 været omfattet af samarbejdsudvalgsreglerne i finansministeriets reglement af 25. april 1949. Da det findes formålstjenligt, at de foreslåede regler om samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner også finder anvendelse ved militære tjenestesteder, der beskæftiger civilt ansat personel, eller såvel militært som civilt ansat personel med de afvigelser, som militære forhold gør det påkrævet, er der i udvalget enighed om at

anbefale, at forsvarsministeriet gøres bekendt med udvalgets indstilling med henblik på eventuel fremsættelse af forslag til en dertil sigtende ændring af loven om samarbejdsregler i forsvaret.

For undervisningsområdet inden for staten er der i vidt omfang fastsat samarbejdsregler ved lov, f. eks. lov nr. 271 af 4. juni 1970 om universiteternes styrelse.

Det er udvalgets opfattelse, at de foreslåede regler om samarbejde og samarbejdsudvalg inden for statens virksomheder og institutioner omfatter det på statens uddannelsesinstitutioner ansatte administrative personale med de afvigelser, der følger af de specielle regler om samarbejdet i disse institutioner. Derimod omfatter de foreslåede samarbejdsregler ikke samarbejdsudvalg med elever og andre uddannelsessøgende.

Da de foreslåede samarbejdsudvalgsregler udelukkende tager sigte på oprettelse af samarbejdsudvalg inden for statens virksomheder og institutioner følger heraf, at folkeskolelærerne, der er ansat under kommunerne, ikke vil blive omfattet af disse regler uanset deres status som statstjenestemænd.

Der er i udvalget enighed om at anbefale, at der rettes henvendelse til indenrigsministeriet med henblik på, for det kommunale skolevæsens område, snarest at få søgt tilvejebragt samarbejdsregler, svarende til de regler, som måtte blive resultatet af undervisningsministeriets overvejelser med hensyn til tilpasning af det foreslåede reglements bestemmelser for de statslige uddannelsesinstitutioners vedkommende, jfr. ovenfor.

Udvalget har endelig haft opmærksomheden henvendt på problematikken vedrørende anvendelsen af de foreslåede samarbejdsudvalgsregler i institutioner, der oppebærer statstilskud. Uanset at disse institutioner ikke er egentlige statsinstitutioner, er der dog i vidt omfang betydelige ligheder mellem dem med hensyn til f. eks. den statslige finansiering og personalets ansættelsesvilkår.

I udvalget har der derfor været enighed om at anbefale, at der til de respektive resortministerier rettes henvendelse med henblik på at få søgt tilvejebragt en løsning på samarbejdsudvalgsproblemerne for det i tilskudsinstitutionerne ansatte personale.

## III.

## Mindretalsudtalelser.

*Mindretalsudtalelse af afdelingschef D. B. Olsen og kontorchef G. Kragballe.*

Afdelingschef D. B. Olsen og kontorchef G. Kragballe har som repræsentanter for post- og telegrafvæsenet henholdsvis danske statsbaner udtalt, at personalet inden for disse etater gennem årene i stadig stigende grad gennem indgåelse af aftaler og ved forhandling mellem administrationen og organisationernes ledelse har haft indflydelse på administrative afgørelser af betydning for personalet, jfr. tjenestemandskommissionens 1. delbetænkning, side 37, spalte 1, ligesom der gennem et udbygget tillidsmandssystem decentralt er gode muligheder for at fremføre personalesynspunkter overfor den lokale ledelse.

De to etaters repræsentanter tillægger det ligesom udvalgsflertallet værdi, at der gennem nye regler for samarbejdsudvalgenes virksomhed inden for statstjenesten skabes rammer, der kan befordre en yderligere udvikling af samarbejdet mellem ledelse og personale.

De af flertallet foreslåede regler kan således tiltrædes af etaternes ledelse med et forbehold for så vidt angår foran nævnte bestemmelser i udkastets § 5, stk. 1.

Den dynamiske samfundsudvikling kræver, at etaterne til stadighed søger at tilpasse sine tjenester efter kundernes stigende og stadig ændrede behov for kommunikation og transport.

Hensynet til den tredje part — etaternes kunder — stiller krav om økonomisk drift og en smidig forretningsgang gennem løbende rationalisering med deraf følgende ændringer i principperne for arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmetoder eventuelt i forbindelse med anskaffelse af nyt teknisk udstyr.

Da det efter sagens natur ikke vil være muligt at give reglerne for samarbejdsudvalgsvirksomheden i statstjenesten en så præcis udformning, at det fremtræder klart, hvilke konsekvenser for gennemførelsen af beslutningsprocessen der vil fremkomme ved at inddrage principperne for arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmetoder, eventuelt i forbindelse med anskaffelse af nyt teknisk udstyr, under samarbejdsudvalgets medbestemmelsesret, foreslår etatsrepræsentanterne, at der med hensyn til de nævnte principper — på linie med den af det private arbejdsmarkeds parter trufne aftale — gives samarbejdsudvalget ret til samråd med ledelsen, forinden beslutning træffes, således at spørgsmålet om medbestemmelsesret på disse områder kan tages op på et senere tidspunkt, når der er indhøstet erfaringer fra virksomheden af samarbejdsudvalgene inden for statstjenesten efter den nu foreslåede udvidelse af virkeområdet for disse eller ved eventuel senere ændring af forholdene på det private arbejdsmarked.

### *Mindretalsudtalelse af sekretær B. Nyløkke Jørgensen.*

1. Under forhandlingerne i udvalget har det vist sig, at mine synspunkter på en række centrale områder afviger fra den opfattelse, som udvalgets flertal har. Uenigheden er så omfattende, at jeg har fundet det mest formålstjenligt i denne mindretalsudtalelse at give en kortfattet samlet redegørelse for mine synspunkter og fremkomme med et selvstændigt forslag til en ny samarbejdsordning.

Som bilag til denne mindretalsudtalelse findes et udkast til bekendtgørelse om statslige samarbejdsudvalg m. v., hvori de forslag, som er indeholdt i udtalelsen, er søgt udmøntet i regler. Dette udkast til bekendtgørelse, som er optrykt som bilag 6, vil i det følgende blive omtalt som udkast II. Det af flertallet udarbejdede udkast til reglement om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner vil blive omtalt som udkast I.

2. Min uenighed med flertallet vedrører dels de præmisser, som lægges til grund for flertallets forslag, dels selve det forslag til samarbejdsudvalgsregler, som flertalsudtalelsen konkluderer i.

Medens jeg med hensyn til det sidste kan henvise til de følgende afsnit (3-12) i denne udtalelse, skal jeg med hensyn til uenigheden om præmisserne oplyse følgende:

For det første er jeg uenig i, at der skulle kunne ske en forbedring af den ringe effektivitet, som har præget samarbejdsudvalgenes virksomhed under den nuværende ordning, ved at gennemføre regler om en mere hensigtsmæssig personalerepræsentation i udvalgene (jfr. flertallets udtalelse s. 10, hvor det siges, at samarbejdsudvalgsordningens ringe effektivitet ikke mindst skyldes den uhensigtsmæssige personalerepræsentation i udvalgene). Efter min opfattelse ville den nuværende samarbejdsudvalgsordning med en ændret personalerepræsentation fortsat

være ineffektiv, idet den gældende ordning ikke giver samarbejdsudvalgene reel indflydelse på væsentlige forhold. Først når samarbejdsudvalgene får en sådan indflydelse, vil de komme til at fungere effektivt.

For det andet er jeg uenig i, at man ved revision af samarbejdsudvalgsordningen i staten blot skal tilstræbe at give regler, der svarer til reglerne i den nye samarbejdsaf-tale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (jfr. flertallets udtalelse s. 10). Jeg finder, at den rigtige fremgangsmåde må være at foretage en helt selvstændig vurdering af problemstillingen for de offentlige virksomheders vedkommende. Det vil kun være en fordel, hvis en sådan selvstændig vurdering måtte føre til, at man i den offentlige sektor kan etablere et mere tilfredsstillende samarbejdsudvalgs-system end det system, det har været muligt at nå frem til ved forhandlingerne mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

3. Indførelse af øget arbejdspladsdemokrati i den offentlige administration — og det er i denne sammenhæng, reglerne om samarbejdsudvalg må ses — har flere formål:

For det første at give den enkelte medarbejder større engagement i sit arbejde og dermed større arbejdsglæde og trivsel.

For det andet — og i nøje sammenhæng med førstnævnte formål — at skabe bedre arbejdsresultater. Det bliver ofte fremhævet, at indførelse af arbejdspladsdemokrati først og fremmest har til formål at skabe en øget effektivitet i virksomheden. Dette er — i hvert fald for den offentlige administrations vedkommende — en alt for snæver fastlæggelse af formålet med at indføre arbejdspladsdemokrati. Den offentlige administrations virksomhed består i vidt omfang i serviceydelser til og i myndighedsudøvelse over

for borgerne. Ved varetagelsen af sådanne opgaver spiller en række andre hensyn end snævre effektivitetsbetragtninger ind. I overensstemmelse med disse synspunkter er det derfor i § 1 i udkast II nævnt, at formålet med indførelse af arbejdspladsdemokrati blandt andet er at opnå „bedst mulige arbejdsresultater“.

For det tredje at skabe en væsentlig — og måske nødvendig — forudsætning for, at offentlige myndigheder og institutioner i forhold til befolkningen kan fungere på demokratisk vis. En statslig og kommunal administration, der internt er opbygget og virker efter demokratiske principper, giver den bedste mulighed for at skabe en demokratisk holdning hos de ansatte, hvad der giver den største sikkerhed for, at statens og kommunernes daglige kontakt med borgerne prægnes af en reel demokratisk indstilling. Arbejdspladsdemokratiet i den offentlige administration er således en væsentlig forudsætning for at realisere den form for demokrati, som ofte benævnes nærdemokratiet.

4. Oprettelse af samarbejdsudvalg med reelle beføjelser på væsentlige områder er kun en del af arbejdspladsdemokratiet. En anden og lige så væsentlig del er den form for arbejdspladsdemokrati, der består i, at den enkelte medarbejder får størst mulig indflydelse på sin egen arbejdssituation. I overensstemmelse med dette synspunkt er bestemmelsen i udkast II § 17 om den enkelte medarbejders indflydelse udformet. Som det fremgår af bestemmelsen, er det tanken, at samarbejdsudvalget gennem sin virksomhed skal fremme en udvikling mod større indflydelse og større ansvar for hver enkelt offentlig ansat.

5. Efter udkast I, § 13, stk. 1, består samarbejdsudvalget af den ansvarlige leder af virksomheden samt af andre ledelsesrepræsentanter, som er fortrolige med virksomhedens forhold og indtager ledende stillinger i virksomheden. Personalerepræsentanter udpeges af de respektive organisationer, såvidt muligt blandt de på institutionen valgte tilidsmænd.

Efter min opfattelse vil det være at foretrække, at det overlades såvel til virksomheden som til de implicerede organisationer

frit at afgøre, hvorledes man vil lade henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagersiden være repræsenteret i udvalget.

Jeg er enig med flertallet i, at det i almindelighed vil være en fordel, at virksomhedens leder er medlem af samarbejdsudvalget, men jeg finder det upåkrævet at stille krav om dette i reglerne. Såfremt man giver samarbejdsudvalget tilstrækkelig reel betydning, vil det være en selvfølge, at virksomhedens leder bliver medlem af udvalget.

Den formulering, som er valgt i § 6 i udkast II, giver på arbejdstagersiden mulighed for, at hver enkelt organisation selv kan afgøre, hvorledes den vil lade den del af personalet, som den dækker, være repræsenteret i samarbejdsudvalget. Herved får de organisationer, der måtte foretrække det, mulighed for at lade samarbejdsudvalgsrepræsentanterne vælge ved direkte valg på de enkelte arbejdspladser. Denne mulighed er udelukket efter reglerne i § 13 i udkast I.

6. I § 13, stk. 1, i udkast I er det bestemt, at virksomhedens ansvarlige leder er formand for samarbejdsudvalget, medens personaleorganisationerne udpeger udvalgets næstformand.

Det forekommer mig at være bedst i overensstemmelse med den tankegang, der ligger bag ønsket om øget arbejdspladsdemokrati, at samarbejdsudvalget selv vælger formand og næstformand.

Som det fremgår af bemærkningerne neden for under pkt. 7, er det en del af mit forslag til ny samarbejdsordning, at samarbejdsudvalget får besluttende myndighed i en række sager. Det er derfor nødvendigt med regler, der fastsætter, hvad der skal ske ved stemmelighed. Dette spørgsmål er løst ved udformningen af § 10, stk. 1, i udkast II, hvor det bestemmes, at formandens stemme er udslagsgivende ved stemmelighed. Også dette forhold begrundes, at udpegning af formand for samarbejdsudvalget sker ved valg.

Regler om valg af formand og næstformand findes i § 7 i udkast II.

7. Efter § 4, stk. 2, i udkast I kan samarbejdsudvalget i de sager, det skal behandle

- a) være medbestemmende
- b) behandle sager ved samråd samt
- c) modtage information.

I samme bestemmelse er det præciseret, at i de sager, hvor samarbejdsudvalget er medbestemmende, er begge parter forpligtet til i videst muligt omfang at tilstræbe enighed. Selv om det ikke synes ganske klart, hvad der efter reglerne i udkast I skal forstås ved, at samarbejdsudvalget har medbestemmelse i en sag, har jeg dog den opfattelse, blandt andet på grundlag af de drøftelser, der har fundet sted herom, at manglende enighed i samarbejdsudvalget om afgørelse af en sag medfører, at sagen afgøres af den pågældende offentlige virksomhed på egen hånd.

Denne ordning er utilfredsstillende. Skal indførelse af samarbejdsudvalg have virkelig betydning, bør reglerne udformes således, at samarbejdsudvalget i visse sager har beslutningsmyndighed i sædvanlig forstand.

Det foreslås, at samarbejdsudvalget i følgende sager har besluttede myndighed, jfr. § 8, stk. 1 i udkast II:

- a) principper for placering af daglig arbejdstid, pauser og ferier,
- b) principper vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
- c) principper for etablering af sociale ordninger og velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
- d) principper for iværksættelse og gennemførelse af rationaliseringsundersøgelser samt de deraf følgende foranstaltninger,
- e) principper for arbejdstilrettelæggelse og arbejdsledelse,
- f) principper for fastsættelse af arbejdsmetoder,
- g) principper for indretning og benyttelse af arbejdslokaler og arbejdspladser,
- h) principper for udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer,
- i) principper for ansættelser og intern omplacering af medarbejdere,
- j) udarbejdelse og iværksættelse af interne uddannelses- og omskolingsprogrammer samt introduktionsprogrammer for nye medarbejdere,
- k) principper for deltagelse i efteruddannelsesprogrammer,
- l) fastsættelse af ordensregler.

8. I § 9, stk. 1, i udkast II er det bestemt, at samarbejdsudvalget har ansvaret for beslutninger i de sager, hvor udvalget udøver bestemmelsesret.

Efter min opfattelse er det ikke nødvendigt at supplere denne bestemmelse med mere detaljerede regler om ansvarets omfang og eventuelle sanktioner i tilfælde af, at ansvaret bliver aktuelt. Reglerne i udkast II kan imidlertid, hvis man måtte finde det nødvendigt, udbygges med yderligere bestemmelser vedrørende ansvarsspørgsmålet, men erfaringerne fra andre kollegiale organer med besluttende myndighed (som f. eks. kommunalbestyrelser, råd og nævn) viser, at der ikke er behov for særlige ansvarsregler.

9. Den kompetence, som samarbejdsudvalget har i de sager, hvor udvalget har besluttende myndighed, svarer helt til den kompetence, som institutionens ledelse i øjeblikket har i disse sager. Der gælder altså også samme begrænsninger i kompetencen, som institutionens ledelse i dag er underkastet, f. eks. med hensyn til ændring og omgørelse af beslutninger, jfr. § 9, stk. 2, i udkast II.

Eksempelvis vil en beslutning truffet af et samarbejdsudvalg i et direktorat om principperne for gennemførelsen af en rationaliseringsundersøgelse kunne ændres af vedkommende departement på samme måde, som direktørens afgørelse efter de i dag gældende regler vil kunne ændres af departementet. For departementernes vedkommende må det endvidere være sådan, at den pågældende minister kan ændre samarbejdsudvalgets afgørelser på samme måde, som han kan ændre en afgørelse truffet af departementschefen eller en anden embedsmand i departementet.

10. Efter det forslag, som jeg har redegjort for ovenfor, har samarbejdsudvalget fortrinsvis beslutningsmyndighed for så vidt angår principielle spørgsmål. Det er imidlertid ønskeligt, at man i de institutioner, hvor der i samarbejdsudvalget måtte være enighed om det, har mulighed for at indføre en mere vidtgående demokratisk organisationsform end den, der efter forslaget skal gælde som den almindelige.

I konsekvens af dette synspunkt er det i § 8, stk. 2, i udkast II foreslået, at udvalget med 1 års varsel kan beslutte fremtidig at træffe bestemmelse i en række sager, hvor udvalget efter reglerne i § 8, stk. 1, ikke har beslutningsmyndighed.

Efter denne videregående ordning har samarbejdsudvalget beslutningsmyndighed såvel i de i § 8, stk. 1, nævnte sager som i en eller flere af følgende tre grupper af sager:

- a) ansættelse, intern omplacering og afskedigelse af medarbejdere,
- b) anvendelse af de bevillinger, der er til rådighed for pågældende institution til kontorhold, vedligeholdelse, inventar, uddannelse, velfærdsforanstaltninger m. v.,
- c) fastlæggelse af virksomhedens interne organisation og arbejdsgang samt af fordelingen af arbejdsopgaver mellem virksomhedens administrative enheder.

Det vil være naturligt, at samarbejdsudvalget får indflydelse på avancementssager. Når der imidlertid ikke i udkast II er medtaget regler herom, skyldes det, at det for tiden er uafklaret, i hvilket omfang det forslag om oprettelsen af et rådgivende avancementsnævn, som er stillet af Akademikernes Samarbejdsudvalgs repræsentant i det af lønnings- og pensionsministeriet nedsatte personalepolitiske udvalg, vil kunne gennemføres. Der er nærmere redegjort for dette forslag i en artikel i Juristen — debat og orientering, 1967, s. 122. Ved en eventuel gennemførelse af forslaget om avancementsnævn bør der tages stilling til, i hvilket omfang samarbejdsudvalget skal have indflydelse på afgørelsen af, hvem der skal udnævnes til en ledig chefsstilling.

Da en ordning som den i § 8, stk. 2, omhandlede er af ret vidtgående karakter, er det bestemt, at en sådan beslutning i første

omgang kun er bindende for 1 år, men at den derefter løber videre, indtil samarbejdsudvalget — ved almindelig stemmeflerhed — måtte beslutte at frasige sig bestemmelsesretten i de pågældende sager, hvilket medfører, at alene bestemmelsen i § 8, stk. 1, finder anvendelse.

11. Efter § 17, stk. 5, i udkast I udpeges formanden for centralrådet for samarbejdsudvalg af lønnings- og pensionsministeren. Også på dette område vil jeg foretrække, at formanden vælges af rådet, hvorfor det i udkast II § 15, stk. 2, er bestemt, at valg af centralrådets formand og næstformand sker efter de regler, der gælder for valg af samarbejdsudvalgets formand og næstformand, jfr. ovenfor under pkt. 6.

12. I de foregående afsnit har jeg alene beskæftiget mig med de punkter, hvor reglerne i udkast II væsentligt afviger fra reglerne i udkast I. Som det vil fremgå af en gennemlæsning af de to udkast, afviger reglerne i udkast II på en række andre områder fra flertallets udkast til reglement. Da der imidlertid i de øvrige tilfælde alene er tale om mindre betydningsfulde afvigelser, hvoraf en del er af rent redaktionel karakter, har jeg undladt at kommentere dem og skal nøjes med at henvise til udkastet.

Jeg har heller ikke fundet det påkrævet at gå ind på spørgsmålet om, hvorvidt der bør skabes særlig lovhjemmel for udstedelse af en bekendtgørelse af det indhold, som udkast II har.

## IV.

## Udvalgets udkast til reglement om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

### Kapitel 1.

#### Samarbejdets mål og midler.

##### *Ledelse og samarbejde.*

Den ret, ledelsen har til at lede og fordele arbejdet, skal udøves i overensstemmelse med de gældende love, aftaler og kollektive overenskomster og i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i overensstemmelse med de i nærværende reglement indeholdte principper.

#### *Det daglige samarbejde i statens virksomheder og institutioner.*

Virksomhedernes og institutionernes ledelse bør udøves på en sådan måde, at den i videst mulig udstrækning tilskynder til samarbejde om at sikre virksomhedernes og institutionernes effektivitet og arbejdstilfredsheden. Den videst mulige delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere er nødvendig for, at de ansatte får mulighed for at være medbestemmende ved udformningen af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocessen i virksomhederne/institutionerne. Ledelsesmetoder efter disse principper bør anvendes gennem alle led i virksomhedernes og institutionernes interne organisation, hvor gældende lov eller bestemmelser i henhold til lov ikke er til hindring herfor.

#### *Samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.*

I virksomheder og institutioner med 50 heldagsbeskæftigede medarbejdere og derover skal det daglige samarbejde følges og udvikles gennem samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens/institutionens ledelse og for medarbejderne.

Hvor intet andet er anført, betyder „samarbejdsudvalg“ såvel hovedudvalg som lokaludvalg og områdeudvalg.

### Kapitel 2.

#### Oprettelse og sammensætning af samarbejdsudvalg.

##### *Oprettelse af samarbejdsudvalg.*

**§ 1.** Inden for statens virksomheder og institutioner skal oprettes samarbejdsudvalg efter nedenstående regler, når der i virksomheden/institutionen er beskæftiget mindst 50 heldagsbeskæftigede medarbejdere, hvorved der i denne forbindelse forstås sådanne beskæftigede, for hvem den daglige arbejdstid udgør mindst 5 timer.

*Stk. 2.* I tilfælde, hvor det skønnes hensigtsmæssigt, kan der oprettes flere samarbejdsudvalg inden for samme virksomhed/institution. I så fald organiseres disse som hovedudvalg og lokaludvalg, eventuelt områdeudvalg.

*Stk. 3.* Hovedudvalget behandler de i §§ 5, 6, 7 og 9 nævnte spørgsmål, der er fælles for hele virksomhedens/institutionens område.

*Stk. 4.* Lokale samarbejdsudvalg skal oprettes, når der ved vedkommende arbejdssted til stadighed er beskæftiget 50 heldagsbeskæftigede medarbejdere eller flere.

*Stk. 5.* Såfremt det ved behandlingen af et overfor et lokalt samarbejdsudvalg eller områdeudvalg fremsat forslag viser sig, at dette ligger udenfor udvalgets kompetence, skal det af udvalgets formand afgives til det samarbejdsudvalg, hvorunder forslaget henhører.

*Stk. 6.* I virksomheder/institutioner, hvor der beskæftiges mindre end 50 medarbejde-



re, oprettes der samarbejdsudvalg, såfremt ledelsen eller personaleorganisationer, som omfatter et flertal blandt de ansatte, stiller forslag herom. Hvor oprettelse af samarbejdsudvalg ikke skønnes formålstjenlig, bør ledelsen og medarbejderne finde frem til andre samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs formål og arbejdsopgaver.

*Stk. 7.* I tilfælde af uenighed mellem parterne om oprettelse af samarbejdsudvalg forelægges spørgsmålet centralrådet til afgørelse.

#### *Personale inden for forsvaret.*

**§ 2.** Ved militære tjenestesteder, der beskæftiger civilt ansat personel eller såvel militært som civilt personel finder nærværende reglement anvendelse med de afvigelser, som militære forhold gør det påkrævet.

### Kapitel 3.

#### Samarbejdsudvalgets formål og arbejdsopgaver.

##### *Samarbejdsudvalgets formål.*

**§ 3.** Samarbejdsudvalget har til formål at virke for, at det størst mulige antal af medarbejderne engageres i det under kapitel 1 beskrevne daglige samarbejde. Udvalget skal arbejde for at tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold i virksomheden/institutionen, at øge de ansattes tryk og trivsel samt deres interesse i forbedring af virksomhedens/institutionens drift, effektivitet og konkurrencemæssige stilling.

##### *Samarbejdsudvalgets opgaver.*

**§ 4.** Samarbejdsudvalgets arbejdsopgaver omfatter følgende områder:

- Arbejdsforhold (§ 5).
- Personaleforhold (§ 6).
- Økonomiske forhold m. v. (§ 7).
- Information fra samarbejdsudvalget (§ 8).
- Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer (§ 9).

*Stk. 2.* I sager henhørende under samarbejdsudvalget kan samarbejdsudvalget

- a) være medbestemmende
- b) behandle sager ved samråd
- c) modtage information.

##### ad a) *Medbestemmelse.*

I sager, hvor samarbejdsudvalget er medbestemmende, forpligter begge parter sig til i videst muligt omfang at tilstræbe enighed.

Medbestemmelse udøves, med de begrænsninger der følger af bestemmelserne i § 1, stk. 3, og § 11, alene med hensyn til principperne for tilrettelæggelsen af de i §§ 5, stk. 1, og 6, stk. 1, omhandlede arbejds- og personaleforhold, derimod ikke med hensyn til de konkrete afgørelser i sådanne spørgsmål. Påstås det af en af parterne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Enighed om principperne medfører et medansvar for både ledelse og tillidsrepræsentanter, der forpligter sig til at forsvare de aftalte princippers anvendelse på konkrete tilfælde.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra centralrådet og de berørte faglige organisationer. Sådant vejledning skal indhentes, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

Parterne i samarbejdsudvalget skal bestræbe sig på at opnå enighed, og det betragtes som brud på samarbejdsudvalgsreglementet, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje. Et sådant brud kan af virksomhedens/institutionens ledelse eller af de implicerede personaleorganisationer indankes for centralrådet, jfr. § 17, stk. 2, nr. 4.

Hver af parterne i samarbejdsudvalget kan opsigte aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

##### ad b) *Samråd.*

Ved samråd med ledelsen forudsættes det, at der gives samarbejdsudvalget gode muligheder for udveksling af synspunkter og forslag, der herefter indgår i grundlaget for ledelsens beslutninger.

##### ad c) *Information.*

Ved information forstås såvel forudgående som efterfølgende information, idet førstnævnte form bør anvendes i alle tilfælde, hvor det praktisk er muligt.

### *Arbejdsforhold.*

§ 5. Samarbejdsudvalget er medbestemende med hensyn til principper for:

1. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
2. velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
3. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
4. udarbejdelse af ordensregler,
5. arbejdstilrettelæggelse,
6. fastsættelse af arbejdsmetoder,
7. indretning af egnede arbejdslokaler,
8. fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser,
9. hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

*Stk. 2.* Spørgsmål i forbindelse med større rationaliseringsforanstaltninger og omlægninger i virksomheden/institutionen samt strukturrationaliseringer, der berører de i virksomheden/institutionen ansatte, skal behandles ved samråd i samarbejdsudvalget, forinden de pågældende foranstaltninger besluttet og iværksættes.

Det påhviler virksomhedens/institutionens ledelse at fremkomme med de nødvendige informationer om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter på et så tidligt tidspunkt som muligt.

Ved samrådet må de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, behandles. I forbindelse hermed indtager medarbejdernes behov for tryghed en central plads, ligesom det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuel anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

### *Personaleforhold.*

§ 6. Samarbejdsudvalget er medbestemende med hensyn til, hvilke principper der bør følges ved virksomhedens/institutionens personalepolitik på følgende områder:

1. Ansættelser.
2. Afskedigelser og procedure herfor,
3. Forfremmelser.
4. Intern uddannelse af medarbejdere.
5. Omplacering og omskoling og efteruddannelse af medarbejdere.
6. Udformning og gennemførelse af introduktionsprogram.

*Stk. 2.* Samarbejdsudvalget skal holdes løbende informeret om virksomhedens/institutionens personalestatistik med hensyn til stedfundne ulykkestilfælde og sundhedstilstand.

### *Økonomiske forhold m. v.*

§ 7. For at give medlemmerne af samarbejdsudvalget grundlag for en positiv drøftelse af arbejdsopgaverne påhviler det virksomhedens/institutionens ledelse at give udvalget oplysninger vedrørende virksomhedens/institutionens regnskabsmæssige og økonomiske stilling og forhold iøvrigt til bedømmelse af de vilkår, hvorunder dens arbejde udføres. Oplysninger kan ikke kræves om forhold, hvorved virksomhedens/institutionens interesser skades. Oplysninger kan ej heller kræves om personlige forhold.

*Stk. 2.* Det påhviler endvidere virksomhedens/institutionens ledelse at forelægge ledelsens forslag til internt budget på et så tidligt tidspunkt, at der kan afholdes samråd om indholdet af dette, forinden fremsendelse sker til videre foranstaltning.

### *Information fra samarbejdsudvalget.*

§ 8. Da samarbejdsudvalget skal arbejde for gode arbejdsforhold til gavn for virksomheden/institutionen og alle dens medarbejdere, påhviler det udvalget, ud over den information der gives af ledelsen, at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere — skriftligt eller mundtligt — fortløbende orienteres om udvalgets arbejde (videreinformation). Oplysninger, der af ledelsen gives som fortrolige, må ikke viderebringes.

### *Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer.*

§ 9. Da konstruktive drøftelser om arbejdsforhold, effektivitetsspørgsmål, økonomiske spørgsmål og personale spørgsmål forudsætter fornøden viden hos samarbejdsudvalgets medlemmer, påhviler det samarbejdsudvalget at arbejde for, eventuelt med centralrådets bistand, at tilvejebringe de fornødne uddannelsesmuligheder for dets medlemmer.

### *Delegation.*

§ 10. Virksomhedens/institutionens ledelse og personaleorganisationerne skal hver for sig bestræbe sig for i videst muligt om-

fang at delegere ansvar og beføjelser til henholdsvis ledelsens repræsentanter og personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget.

#### *Medbestemmelsesrettens omfang.*

§ 11. Ved behandlingen af de foranævnte til samarbejdsudvalget henlagte opgaver skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.

### Kapitel 4.

#### Samarbejdsudvalgets sammensætning.

§ 12. Antallet af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget kan ikke overstige antallet af repræsentanter for de personaleorganisationer, der repræsenterer de i virksomheden / institutionen ansatte medarbejdere.

*Stk. 2.* Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 3 og ikke flere end 7.

*Stk. 3.* Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalgets sammensætning bliver så repræsentativ som muligt.

*Stk. 4.* Såfremt der er behov for en mere alsidig repræsentation i samarbejdsudvalget, og der i udvalget er enighed derom, kan antallet af repræsentanter forøges, dog højst til 9 fra hver side.

*Stk. 5.* Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem virksomheden / institutionen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers tillidsrepræsentanter. Repræsenterer flere personaleorganisationer de i virksomheden / institutionen ansatte medarbejdere, fastsættes fordelingen af personalerepræsentanterne mellem organisationerne ved aftale mellem disse.

*Stk. 6.* Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal medlemmer i samarbejdsudvalget eller om fordelingen af personalerepræsentanterne mellem organisationerne, forelægges spørgsmålet centralrådet til afgørelse.

#### *Udpegning af medlemmer og suppleanter.*

§ 13. Ledelsen udpeger af sin midte sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder af virksomheden / institutionen er formand for udvalget. De øvrige af

ledelsens repræsentanter udpeges blandt ansatte, som er fortrolige med virksomhedens / institutionens arbejds- og driftsforhold, og som indehaver ledende stillinger.

Personalets repræsentanter udpeges af organisationerne blandt de i virksomheden / institutionen anmeldte tillidsmænd. Skal der udpeges flere personalerepræsentanter, end der er tillidsmænd, foretages udpegningen blandt andre i virksomheden / institutionen ansatte organisationsmedlemmer. Indehavere af ledende stillinger bør ikke udpeges til personalerepræsentanter. Opstår der tvivl om, hvorvidt en stilling er ledende, forelægges spørgsmålet centralrådet til afgørelse.

Personaleorganisationerne udpeger næstformanden i udvalget.

De to grupper vælger i fællesskab en sekretær.

*Stk. 2.* For repræsentanterne i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter af henholdsvis virksomhedens / institutionens ledelse og personaleorganisationerne. Suppleanten for den ansvarlige leder bør være dennes souschef. Suppleanterne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers forfald.

*Stk. 3.* Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. Når et samarbejdsudvalg oprettes, bør dog halvdelen af antallet af medlemmer og suppleanter udpeges for et år. Genudpegning kan finde sted.

Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans udpegning, eller en personalerepræsentant forlader virksomheden / institutionen eller ophører med at repræsentere sin personaleorganisation.

Ved et medlems eller en suppleants afgang udpeges efterfølgeren for den resterende funktionsperiode efter reglerne i stk. 1. og 2.

#### *Kontaktudvalg.*

§ 14. Såfremt samtlige personaleorganisationer i virksomheden / institutionen efter foranstående regler ikke opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående dels af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter dels af en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

*Stk. 2.* Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for samar-

bejdsudvalgsmedlemmer, der repræsenterer medarbejdere uden arbejdsledende funktioner.

## Kapitel 5.

### Samarbejdsudvalgets arbejdsform.

#### *Afholdelse af møder.*

**§ 15.** Samarbejdsudvalgene, herunder hovedudvalg, områdeudvalg og lokaludvalg samt kontaktudvalg afholder ordinært møde mindst en gang i kvartalet. Møde kan derudover afholdes efter bestemmelse af formanden eller næstformanden, eller når et flertal af personalerepræsentanterne fremsætter anmodning derom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet. Dagsorden til møderne udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og tilstilles medlemmerne mindst 3 dage, før mødet skal afholdes. Forslag til emner, som udvalgets medlemmer ønsker behandlet, må tilstilles udvalget så betids, at de kan medtages på dagsordenen.

*Stk. 2.* Sekretæren fører protokol over forhandlingerne i udvalget. Protokollen underskrives af formand og næstformand. I det i § 17, stk. 5, omhandlede tilfælde påhviler det formanden at drage omsorg for, at der tilstilles centralrådet samt pågældende virksomhed / institution det foreskrevne uddrag af protokollen.

*Stk. 3.* De med udvalgene forbundne omkostninger bestrides af virksomheden / institutionen, som også er pligtig at stille passende lokaler til rådighed til møderne.

*Stk. 4.* Der tillægges medlemmerne af udvalgene befordringsgodtgørelse og time- og dagpenge efter de for tjenestemænd gældende regler.

Møderne, der fortrinsvis bør afholdes i arbejdstiden, må ikke medføre lønningstab for medlemmerne.

#### *Underudvalg m. v.*

**§ 16.** Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

*Stk. 2.* Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af samarbejdsudvalget eller — hvor det skønnes hensigtsmæssigt — suppleres med eller sammensættes af andre

medarbejdere i virksomheden / institutionen.

*Stk. 3.* Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

*Stk. 4.* Ved behandling af specielle spørgsmål i underudvalgene kan der, hvis en af grupperne ønsker det tilkaldes en i virksomheden / institutionen ansat særlig sagkyndig på det pågældende område eller, hvis der er enighed herom, andre sagkyndige.

## Kapitel 6.

### Centralrådet for statens samarbejdsudvalg.

**§ 17.** Der nedsættes et centralt råd for statens samarbejdsudvalg bestående af 10 af lønnings- og pensionsministeren valgte repræsentanter og 10 repræsentanter for personalet, hvoraf Landsorganisationen i Danmark udpeger 3 repræsentanter, Statstjenestemændenes Centralorganisation I 1 repræsentant, Statstjenestemændenes Centralorganisation II 1 repræsentant, Danske Statsmedlemmænds Samråd 1 repræsentant, Danmarks Lærerforening 1 repræsentant, Akademikernes Samarbejdsudvalg 1 repræsentant, Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer 1 repræsentant og Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger 1 repræsentant. De to sidstnævnte organisationer kan kun udpege repræsentanter for så vidt angår ikke-tjenestemandsansatte medlemmer.

For hvert af rådets medlemmer udpeges en suppleant.

*Stk. 2.* Centralrådet har følgende opgaver:

1. at virke for fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed,
2. at virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg,
3. at fortolke nærværende reglements bestemmelser,
4. at behandle og afgøre uoverensstemmelser vedrørende bestemmelserne,
5. at registrere alle aftaler om samarbejdsudvalg samt at træffe bestemmelse om størrelsen og fordelingen af repræsentanter i samarbejdsudvalgene, hvor uoverensstemmelse foreligger,
6. at udarbejde forslag til konferencer, kurser og uddannelse.

*Stk. 3.* Til løsning af de i stk. 2 nævnte opgaver og til støtte for rådet etableres et sekretariat, hvori indgår mindst 1 repræsentant for hver af de to grupper. Sekretariatet varetager under ansvar over for rådet de daglige opgaver og tilrettelægger rådets arbejde.

De med sekretariatet forbundne omkostninger afholdes af staten.

*Stk. 4.* Rådet udarbejder forretningsorden for sekretariatets virksomhed og opgaver.

*Stk. 5.* Det påhviler de enkelte udvalg (herunder hovedudvalg og områdeudvalg) til centralrådet samt til den pågældende virksomhed / institution at indsende afskrift af det optagne protokollat vedrørende behandlede spørgsmål, der af pågældende udvalg skønnes af betydning for andre virksomheder/institutioner.

For afholdelse af møde i rådet, hvis formand udpeges af lønnings- og pensionsministeren blandt rådets medlemmer, gælder de i § 15 fastsatte regler om møder ud over ordinære møder.

*Stk. 6.* Rådets sekretærer skal holde hinde underrettet om spørgsmål af betydning for etablering og fremme af et positivt samarbejde inden for de forskellige virksomheders/institutioners områder og skal hver for sig eller i fællesskab være rådgivende i spørgsmål, der vedrører punkterne 1 og 2 i stk. 2.

Sekretariatet udarbejder dagsorden for rådets møder.

*Stk. 7.* Kan der under behandling af de under punkterne 3 og 4 i stk. 2 nævnte forhold ikke opnås enighed inden for centralrådet, kan dette — når en af parterne fremsætter forslag herom — tiltrædes af en opmand, der udpeges af de ordinære medlemmer. Kan der ikke opnås enighed herom eller et flertal herfor, udpeges opmanden af arbejdsrettens formand.

## Kapitel 7.

### Særlige bestemmelser.

#### *Ændring af reglementet.*

§ 18. Reglementets bestemmelser kan ændres af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen. Forinden eventuelle ændringer i bestemmelserne finder sted, skal der forhandles herom med de personaleorganisationer, som har været repræsenteret i det af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen under 15. oktober 1968 nedsatte udvalg til revision af samarbejdsudvalgsvirksomheden inden for statens styrelser m. v.

#### *Ikrafttrædelse.*

§ 19. Nærværende reglement får virkning fra 1. april 1971. Samtidig ophæves finansministeriets reglement af 25. april 1949 angående oprettelse af samarbejdsudvalg inden for statens styrelser m. v.

## V.

## Bemærkninger til udkastet.

*Til § 1.*

Den foreslåede bestemmelse i stk. 1 gør oprettelse af samarbejdsudvalg obligatorisk, når der i virksomheden/institutionen er beskæftiget mindst 50 heldagsbeskæftigede medarbejdere, medens der efter det gældende reglement kun oprettes samarbejdsudvalg, når der yderligere fremsættes anmodning herom af ledelsen eller en anerkendt tjenestemandorganisation, respektive De samvirkende Fagforbund.

Bestemmelsen i stk. 6 tager blandt andet sigte på, at der på de anførte betingelser gives mulighed for at oprette samarbejdsudvalg i virksomheder og institutioner, der beskæftiger medarbejdere med mindre end 5 timers daglig tjeneste (f. eks. på hospital-sområdet).

*Til § 2.*

Ved ikrafttrædelsen af lov nr. 244 af 7. juni 1967 om samarbejdsregler i forsvaret ophævedes samarbejdsudvalgsreglementet af 1949, for så vidt angik det af loven omfattede personale. Det civile personale inden for forsvaret har således siden lovens ikrafttræden ikke været berettiget til at kræve oprettet samarbejdsudvalg af den i reglementet omhandlede type. For så vidt angår militære tjenestesteder, hvor der er beskæftiget såvel civilt som militært personel, har man fundet det formålstjenligt at foreslå, at statens samarbejdsudvalgsregler skal være gældende for begge kategorier af personel. Anvendelsen af den foreslåede bestemmelse forudsætter derfor en dertil sigtende ændring af loven om samarbejdsregler i forsvaret.

*Til §§ 4 - 7.*

Medens et samarbejdsudvalg i henhold til det gældende reglement kun har beføjelser, der kan karakteriseres som medindflydelse inden for et ret begrænset opgaveom-

råde samt ret til at modtage information fra ledelsen om nærmere angivne forhold, medfører de foreslåede bestemmelser en væsentlig udvidelse af de til samarbejdsudvalget henlagte beføjelser og opgaver.

Foruden beføjelse til at behandle sager ved samråd (medindflydelse) og modtage information foreslås det, at samarbejdsudvalget får tillagt beføjelse til at være medbestemmende med hensyn til de i §§ 5, stk. 1, og 6, stk. 1, nævnte principper angående visse arbejdsforhold og personaleforhold.

Medbestemmelsesbeføjelsens indhold er nærmere beskrevet i § 4, stk. 2a.

Det bemærkes, at medbestemmelse kun udøves med hensyn til de nævnte principper, derimod ikke med hensyn til de konkrete afgørelser vedrørende de omhandlede forhold.

Med hensyn til de spørgsmål, der foreslås behandlet i samarbejdsudvalgene ved samråd, lægges der især vægt på, at samråd ved større rationaliseringsforanstaltninger og omlægninger i virksomheden eller institutionen samt strukturrationaliseringer skal finde sted forinden, der træffes beslutning om de pågældende foranstaltningers iværksættelse, og at det i forbindelse hermed påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuel anden beskæftigelse for medarbejderne, der berøres af ændringerne.

*Til § 8.*

Den foreslåede bestemmelse tilsigter en indskærpelse af samarbejdsudvalgets pligt til løbende at informere institutionens øvrige medarbejdere om samarbejdsudvalgets arbejde. Den tilsvarende bestemmelse i det gældende reglements § 11 har kun været benyttet i ringe omfang, hvad der efter udvalgets opfattelse har haft den uheldige virkning, at man derved har forskertset

muligheden for at engagere de enkelte medarbejdere i samarbejdsproblemerne.

*Til § 9.*

Med de større beføjelser og det forøgede antal opgaver, der er foreslået henlagt til samarbejdsudvalgene, er det af væsentlig betydning, at samarbejdsudvalgenes medlemmer såvel på ledelses- som på medarbejdersiden har den fornødne viden om de spørgsmål, der drøftes i samarbejdsudvalgene, hvorfor udvalget tillægger det stor vægt, at der tilvejebringes muligheder for at udanne medlemmer effektivt på skoler, kurser eller lignende.

*Til § 10.*

Medens bestemmelsen i kapitel 1 omhandler ledelsens delegation af ansvar og beføjelser til de enkelte medarbejdere i almindelighed, tager den foreslåede bestemmelse i § 10 direkte sigte på, at ledelsen og personaleorganisationerne ved delegation af ansvar og beføjelser i videst mulig omfang søger flere opgaver end de foran foreslåede inddraget under samarbejdsudvalgenes virksomhed.

*Til § 11.*

Foruden den i § 11 foreslåede generelle begrænsning af medbestemmelsesrettens omfang er der i § 1, stk. 3, foreslået en særlig bestemmelse, som begrænser udøvelsen af medbestemmelse i lokaludvalg og områdeudvalg for så vidt angår spørgsmål, der er fælles for hele virksomheden eller institutionens område, og derfor alene henlagt til behandling i hovedudvalget.

*Til §§ 12 og 13.*

De foreslåede bestemmelser er væsentligt forskellige fra de gældende regler om samarbejdsudvalgenes sammensætning, idet de i første række tilsigter at gøre samarbejdsudvalgenes sammensætning så repræsentativ som mulig, det vil sige, at repræsentanter for de flest mulige personaleorganisationer (først og fremmest disses tillidsmænd), der repræsenterer medarbejdere i virksomheden/institutionen, får sæde i udvalget.

Det bemærkes, at der til forskel fra de gældende bestemmelser herom ikke kræves paritet mellem antallet af repræsentanter fra ledelsens side og de ansattes side, samt

at der for at styrke samarbejdsudvalgenes effektivitet er foreslået optaget en bestemmelse om, at den ansvarlige leder af virksomheden eller institutionen skal være formand for samarbejdsudvalget. Som ny bestemmelse er foreslået, at personaleorganisationernes repræsentanter udpeger en næstformand.

*Til § 14.*

Den foreslåede bestemmelse om adgangen til at oprette kontaktudvalg er begrundet i ønsket om, at også personaleorganisationer, der efter de foreslåede regler ikke vil kunne opnå repræsentation i en virksomheds eller institutions samarbejdsudvalg, får mulighed for at varetage sine interesser ved drøftelser i samarbejdsudvalget.

*Til § 15.*

De foreslåede bestemmelser vedrørende afholdelse af møder i samarbejdsudvalgene svarer i det store og hele til de gældende regler herom. Som ny bestemmelse er dog foreslået, at ekstraordinære møder kan afholdes efter næstformandens bestemmelse.

*Til § 16.*

Medens underudvalg til behandling af bestemte opgaver efter de gældende regler nedsættes efter anmodning af en af grupperne i et samarbejdsudvalg (hovedudvalg), kræves der efter forslaget enighed herom i samarbejdsudvalget. Der er endvidere foreslået den ændring, at særlige sagkyndige kan tilkaldes til behandling af specielle spørgsmål i underudvalgene, medens denne fremgangsmåde efter de gældende regler kun gjaldt ved behandlingen af sådanne spørgsmål i samarbejdsudvalgene (hovedudvalgene).

*Til § 17.*

Efter forslaget afløses det i henhold til det gældende reglement nedsatte statsstyrelsernes centrale samarbejdsudvalg med centralsrådet for statens samarbejdsudvalg. Antallet af medlemmer foreslås udvidet fra 4 til 10 styrelsesrepræsentanter og fra 4 til 10 personaleorganisationsrepræsentanter. Baggrunden for den foreslåede udvidelse er ønsket om, at samtlige personaleorganisationer, som repræsenterer statsansatte medarbejdere, får mulighed for at opnå repræsentation i centralsrådet.

Med hensyn til de opgaver, der foreslås henlagt til centralrådet, tillægger udvalget det væsentlig betydning, at rådet foruden at rådgive og koordinere samarbejdsudvalgenes bestræbelser med hensyn til uddannelse af samarbejdsudvalgenes medlemmer får til opgave at udarbejde forslag til konferencer, kurser og uddannelser.

En nydannelse er foreslået om etablering af et sekretariat for rådet, bestående af mindst 1 repræsentant for hver af de 2 grupper.

Medens spørgsmål, hvorom der ikke i statsstyrelsernes centrale samarbejdsudvalg

kunne opnås enighed, efter de gældende regler afgøres endeligt af finansministeren (lønnings- og pensionsministeren), foreslås der i udkastet optaget en bestemmelse om, at såfremt der under behandlingen af visse fortolkningstvivil og uoverensstemmelser vedrørende bestemmelserne ikke kan opnås enighed inden for centralrådet, kan rådet tiltrædes af en opmand, der udpeges af de ordinære medlemmer. Såfremt der ikke kan opnås enighed herom eller et flertal herfor, udpeges opmanden af arbejdsrettens formand.

*København, den 1. marts 1971.*

<b>Jens Christensen</b>	<b>Ib Egeberg</b>	<b>H. C. Engell</b>	<b>P. Greiffenberg</b>
<b>A. C. Hansen</b>	<b>Povl Hermann</b> Formand	<b>Jørgen Jensen</b>	<b>B. Nyløkke Jørgensen</b>
<b>G. Kragballe</b>	<b>D. B. Olsen</b>	<b>E. Greve Petersen</b>	<b>Kirsten Stallknecht</b>
<b>Sv. Bache Vognbjerg/Povl Hertz/P. Chr. Jensen</b>			<b>Børge Aanæs</b>

---

*J. Ethelberg*



## Demokrati på arbejdspladsen i det offentlige virksomhed.

### I. Indledning.

Tjenestemandskommissionen af 1965 anfører i sin betænkning bl. a. følgende om samarbejdsudvalg:

„Tjenestemandskommissionen finder det formålstjenligt, at det i en bredere sammenhæng overvejes, i hvilket omfang gældende lovbestemmelser og andre retsregler begrænser muligheden for, at de ansatte kan udøve medbestemmelsesret eller medindflydelse på de områder, hvor aftale ikke kan indgås. Der lægges særlig vægt på begrænsninger, der følger af de gældende kompetencefordelingsregler, regler om delegation af administrativ kompetence, ministeransvarlighedsloven og bevillingsretlige regler.

På grundlag af de nævnte retsregler foretages en undersøgelse af mulighederne for at afgive kompetence til organer, der helt eller delvis sammensættes af repræsentanter for medarbejdere m. v. i de enkelte styrelser og institutioner. Samtidig ønskes belyst, i hvilket omfang ændring af gældende regler er nødvendig for, at der i staten kan finde en tilpasning sted til udviklingen på det private arbejdsmarked.

Afgivelsen af kompetence kan angå først og fremmest personaleforhold og arbejdsvilkår for de ansatte, derimod ikke kompetencen til at afgøre sager, der ved lov eller i henhold til lov er henskudt til de enkelte administrative instanser, hvis materielle kompetence således forudsættes intakt.

Undersøgelsen må så vidt muligt behandle såvel spørgsmålet om afgivelse af beføjelse til at træffe afgørelser som spørgsmålet om at give medbestemmelsesret ved afgørelser og medindflydelse i form af indstillings- og udtalelsesret o. lign. inden for typiske felter af den offentlige virksomhed.

Uanset at det rækker ud over spørgsmålet om forhandlingsret i sædvanlig forstand, bør undersøgelsen foruden medbestemmelsesret m. v. for de under staten ansatte tillige behandle tilsvarende problemer for andre persongrupper, som uden at være ansatte indgår i den offentlige virksomhed, f. eks. undervisning og behandling.“

Denne undersøgelse har kommissionen overdraget mig, idet man tilføjer, at „Kommissionen er orienteret om, at ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen den 15. oktober 1968 efter anmodning fra statstjenestemændenes centralorganisationer har nedsat et udvalg med henblik på en revision af reglementet fra 1949 om oprettelse af samarbejdsudvalg inden for staten. Ved udvalgets nedsættelse har man tillige haft for øje, at den mellem Dansk arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgåede aftale af 6. juli 1947 om oprettelse af samarbejdsudvalg er blevet fornyet ved aftalen af 24. oktober 1964 med ændringer, der tilsigter en effektivisering af samarbejdet.

Det vil efter kommissionens opfattelse være naturligt, at resultatet af den på kommissionens foranledning iværksatte undersøgelse af spørgsmålet om medbestemmelsesret og delegation afgives til udvalget angående revision af bestemmelserne om samarbejdsudvalg inden for staten, således at undersøgelsesresultatet kan indgå i udvalgets overvejelser.“

Det er muligt straks at udsondre visse situationer, der ikke giver anledning til juridisk tvivl, uanset hvorledes problemet iøvrigt anskues. Jeg tænker hermed på sondringen mellem

1. afgivelse af beføjelse til at træffe afgørelser,
2. medbestemmelsesret ved afgørelser,
3. medindflydelse i form af indstillings- og udtalelsesret o. l.

Den utvivlsomme situation er her den under 3 nævnte. For så vidt man med begrebet „medindflydelse“ sigter til en — mere eller mindre formaliseret — adgang til at fremføre synspunkter uden nogen egentlig delagtighed i selve beslutningen, er der ingen retlige begrænsninger i det offentlige adgang til at indrømme de i det offentlige ansatte medindflydelse.

Dette resultat er helt i overensstemmelse med sædvanlige forvaltningsretlige forestil-

linger. Hvadenten medindflydelse i den nævnte betydning formaliseres på den ene eller den anden måde eller udøves uformelt, må det følge af forvaltningens almindelige ulovbestemte frihed til at foranstalte høring i det omfang, det findes formålstjenligt, at personalet eller dets repræsentanter lovligt kan tilsikres en udtaleret på et hvilket som helst område af den offentlige forvaltning.

I praksis vil grænsen mellem medbestemmesret og medindflydelse måske ikke være helt skarp; men det er utvivlsomt at de beføjelser, der hjemles samarbejdsudvalgene inden for statens styrelser m. v. ved reglement af 25. april 1949, må karakteriseres som medindflydelse, hvorimod der ikke hjemles nogen medbestemmesret, jfr. reglementets §§ 5-7, hvorefter udvalgene kan „behandle“ visse spørgsmål, „virke“ og „befatte sig med“ visse sager, hvorimod der ikke gives mulighed for at der træffes egentlige bindende afgørelser.

I følgende vil kun spørgsmålet om medbestemmesret i den ovenfor angivne betydning blive drøftet.

## *II. Medbestemmelse og delegation. Et teoretisk forbehold.*

Den gældende tjenestemandsløvs bygger, i overensstemmelse med tjenestemandskommissionens udkast, på at ansættelsesvilkår for tjenestemand som hovedregel fastsættes ved kollektiv overenskomst; fra denne hovedregel er bl. a. undtaget forhold der angår „forvaltningens opgaver, organisation eller personalebehov“ (§ 35, stk. 3). Disse vilkår fastsættes administrativt og principielt ensidigt, jfr. § 38, der dog bestemmer, at der forinden forhandles med tjenestemændenes centralorganisationer.

Af disse bestemmelser følger, at det juridiske grundlag for en ordning, hvorefter der i større eller mindre udstrækning sikres de ansatte medbestemmesret, bygger på en ensidig administrativ disposition, d. v. s. delegation fra vedkommende styrelse til f. eks. et udvalg i stil med de eksisterende samarbejdsudvalg.

Heroverfor må det imidlertid erindres at den enstemmige opfattelse i den juridiske teori går ud på, at enhver delegation — i betydningen overførelse af magt til at træffe bindende afgørelser — anses for genkaldelig,

hvadenten delegationen finder sted på det ene eller det andet plan i det offentlige virksomhed; endvidere er det opfattelsen i den juridiske teori, at genkaldelsen kan indebære en omgørelse af afgørelser der allerede er truffet i henhold til en gyldig delegation; lovgivningsorganet kan annullere beslutninger, truffet af en administrativ instans i henhold til delegation; ministeren kan omgøre afgørelser truffet af et lokalt organ på basis af delegation, o. s. v. Anvendt på samarbejdsudvalgene betyder den nævnte opfattelse, at vedkommende styrelse, der ensidigt har overladt udvalgene bestemte afgørelser, til enhver tid kan tilbagekalde og tilintetgøre udvalgenes magt, evt. derved at allerede truffne afgørelser omgøres.

Jeg finder grund til at fremhæve dette forhold fordi det i en teoretisk analyse kan synes at medføre, at en medbestemmesret, der beror på en ensidig delegation fra styrelsen ikke er nogen egentlig medbestemmesret i den betydning tjenestemandskommissionen, som anført under I, anvender udtrykket: de af et samarbejdsudvalg truffne afgørelser akcepteres kun som bindende i det omfang de ikke kasseres af styrelsen, som således vil beholde den endelige afgørelsesmagt. I hvilket omfang dette forbehold får praktisk betydning kan jeg ikke sige, men det er troligt, at der vil kunne gennemføres en ordning, der af de ansatte opleves som virkelig medbestemmesret på trods af den teoretiske mulighed for omgørelse af truffne afgørelser.

## *III. Medbestemmesrettens område.*

Hovedvanskeligheden ved at definere området for medbestemmesretten ligger deri, at det sædvanligt hævdede udgangspunkt i drøftelser af spørgsmålet om „demokrati på arbejdspladsen“, nemlig at medbestemmesretten angår de ansattes „egne arbejdsvilkår“, ikke giver noget præcist svar. Den enkelte ansattes virksomhed udøves som et led i en større helhed, og hans arbejdsvilkår vil efter sagens natur ikke kunne isoleres fra denne større helhed.

Man kunne spørge, om området kan præciseres på basis af traditionelle forvaltningsretlige sondringer, nemlig for det første sondringen mellem udadvendte og på den an-

den side interne administrative dispositioner, og for det andet sondringen mellem et forvaltningsorgans materielle kompetence og på den anden side dets processuelle kompetence.

Begge disse sondringer peger formentlig hen på noget væsentligt i forbindelse med fastlæggelsen af området for medbestemmelseretten; men de egner sig næppe til at markere faste grænseskel.

Ved den førstnævnte sondring antydes det, at traditionelle forvaltningsretlige dispositioner, der retter sig udadtil — forvaltningsakter og anordninger — ikke skulle være omfattet af medbestemmelseretten. Disse dispositioner vil oftest udgøre kernen i forvaltningens materielle kompetence, som ikke skal berøres af medbestemmelseretten; derimod skulle medbestemmelseretten for de ansatte kunne praktiseres i det omfang forvaltningens beslutninger alene retter sig mod interne forhold.

At sondringen nu anses som uegnet som grundlag for en beskrivelse af medbestemmelserettens område, kan man overbevise sig om ved at anvende sondringen på en lang række tilfælde, hvorom det med en vis rimelighed kan siges, at der er tale om interne dispositioner, som imidlertid indirekte berører store grupper af samfundsmedlemmer, eller måske samfundet som helhed, f. eks. beslutninger om udbygning inden for statsbanerne, arbejdsgangen inden for post- og telegrafvæsenet, eller rationaliseringsbeslutninger.

Den anden sondring, nemlig mellem et organs materielle og dets processuelle kompetence, bygger på, at selve den administrative virksomhed, der består i, at bestemte personer inden for hierakiet i et bestemt rollemønster afgør forelagte enkeltsager materielt, foregår i overensstemmelse med den almindelige administrative tradition, d. v. s. i den hierarkisk opbyggede forvaltning. Til forskel herfra angår den processuelle kompetence kompetencen til at fastsætte den form og fremgangsmåde, der generelt følges ved behandlingen af enkeltsager, d. v. s. arbejdets tilrettelæggelse. På dette område er det tænkeligt, at en medbestemmelseret for såntlige grupper af ansatte er indiceret, særlig som følge af at disse afgørelser har generel betydning og dermed indirekte betydning for den lange række af enkeltsager,

der forudsættes afgjort på basis af traditionelle kompetencefordelingsregler.

Hvis man kan komme sagen nærmere, må der imidlertid opstilles en mere specificeret model for medbestemmelserettens praktisering. At opstille en sådan model er ikke nogen juridisk opgave, og jeg har søgt støtte hos en ekspert i ledelses- og samarbejdsproblemer, nemlig forskningsleder dr. phil. Eggert Petersen, som i forskellige arbejder har taget udgangspunkt i en beskrivelse af en række trivselsfaktorer i det sociale system, som kan kanaliseres i en række funktioner, forsøgsvis grupperet som følger:

- 1) Funktionen at danne et moderne, hygiejnisk og æstetisk fysisk arbejdsmiljø, der er tilpasset arbejdsgruppens funktion og størrelse.
- 2) Funktionen at danne reelle samarbejdsgrupper, hvilket normalt forudsætter, at grupperne er små, stabile og velintegreerede (leder og medarbejder føler sig i gruppe sammen) og helst arbejdende i en til gruppens funktion og størrelse passende lokalitet.
- 3) Funktionen at danne meningsfulde samt ansvars- og tidsafgrænsede roller og job, med hertil hørende sæt af formelle og informelle regler (normer).
- 4) Funktionen at udvælge rette „mand“ til rette plads i rette gruppe gennem en effektiv forberedelse, erhvervsvejledning og udvælgelse.
- 5) Funktionen at tilpasse individet til gruppen og systemet og vice versa, omfattende bl. a. en faglig og social introduktion på arbejdspladsen, en afpasset, vel gennemført instruktion og oplæring af den nyankomne samt en afbalanceret indoktrinering af regler og normer.
- 6) Funktionen at skabe en gnidningsløs op- og nedadgående (samt tværgående) kommunikation på arbejdspladsen, omfattende ordregivning, kontrollering og information (nedadgående) og fremsættelse af forslag, anmodninger, klager og generelle synspunkter (opadgående).
- 7) Funktionen at skabe et relevant sanktioneringssystem af positive og negative sanktioner, der såvel kan være af socioøkonomisk art (aflønning, social sikkerhed og velfærdsforanstaltninger) som af

pædagogisk art (tilrettevisninger og anerkendelse).

Videre kan man forestille sig disse funktioner udøvede af en række udvalg som eksempelvis kan beskæftige sig med følgende:

*ad 1)* nye kontorer, ombygninger, træk i lokalet, sanitære forhold, frokoststuens indretning og tilpasning til f. eks. personaleudvidelse, kontormøblement og dets fordeling, arbejdsmaskiners opstilling, o. l.

*ad 2)* ændringer i organisationen ved personaleudvidelse, stabiliteten af grupperne, flakker-problemet, fordelingen af lokaler, så de passer til grupperne, samarbejdet mellem grupper, nyorganisering af grupper o. l.

*ad 3)* job-analyser, tilpasningen af job til virkeligheden, ansvarsanalyser, tidsanalyser, uhensigtsmæssige normer i de forskellige roller, komme-for-sent-norm, arbejdsnormer, afskaffelse af utidssvarende privilegier, de „gamle“s placering, forholdet mellem unge og gamle, mellem ledere og medarbejdere, tiltalenormer, (hr. kontorchefen), kaffepause-normer, arbejdsfordelingen i gruppen, forretningsgangen, postgangen o. l.

*ad 4)* Udvælgelsesmetoden, psykologiske prøver, interview, principper for antagelse, for udvælgelse af ledere, medarbejders ret til en stemme ved besættelse af lederposter, principper for forfremmelser o. l.

*ad 5)* indføringen af de nyankomne, modtagelse i gruppen, kaffe med den nye, rundvisning, personale-håndbog, tillidsrepræsentantens samtale med den nye, oplæring af nye, instruktionssystemet, faste instruktører, kursusvirksomhed, højere uddannelser, hjælp til kurser o. l.

*ad 6)* personaleavis, generel information, varsel ved overarbejde, ferieplan og afløsninger, sygdom, regler for klager og anmodninger, oplysninger om personlige forhold, herunder egen indsats, avancementmuligheder o. l., fastlægelse af dagsorden for informationsmøder og kontaktmøder, forslagskasse o. l.

*ad 7)* aflønningssystemer, akkordsystemer, personlige tillæg, produktionsfrem-

mende systemer, specielle belønninger, velfærdsforanstaltninger, lånekasser, hjælp til uddannelser, børnehaver, sportsforeninger, kunstforeninger, pensionsforhold, interessekontor, opsigelsesvarsler, rationaliseringsforanstaltninger, firmaskovtur, julefrokost, julegratiale o. l.

Det er muligt at opstille andre modeller som udgangspunkt for en beskrivelse af kompetencen for samarbejdsudvalg eller virksomhedsnævn, f. eks. med udgangspunkt i LO's pjece, demokrati på arbejdspladsen. Jeg finder imidlertid Eggert Petersens gruppering hensigtsmæssig, evt. med den tilføjelse, at hele den interne forretningsgang med nærmere præciserede undtagelser kan være omfattet af medbestemmelseretten.

#### *IV. Retlige grænser for delegation til samarbejdsudvalg eller lign.*

En lang række af de under 1-7 nævnte opgaver kan uden nogen retlig betænkelighed delegeres fra chefen til repræsentanter for de ansatte. Dette gælder dele af 1 og 2, 3, 5 og 6, hvorimod 4 og 7 støder på tjenestemandretlige og arbejdsretlige hindringer.

Endvidere må der tages det bevillingsretlige forbehold, at f. eks. medbestemmelseret med hensyn til punkt 1 kun har praktisk værdi, for så vidt der gives organet rådighed over den bevillingsmæssige dækning for de anskaffelser og udvidelser der besluttet. Men i det omfang, f. eks. en inventaranskaffelse kan placeres inden for gældende bevillingsrammer, er der bevillingsretligt intet til hinder for etableringen af medbestemmelseret.

Der er her nævnt specielle retlige begrænsninger som kan suppleres, og som delvis kan siges at angå medbestemmelserettens praktisering: der er principielt ikke tale om retlige hindringer på basis af de fremhævede bevillingsretlige synspunkter; medbestemmelseretten kan for den sags skyld gyldigt etableres, men den vil være praktisk værdiløs i det omfang bevillingsregler eller bevillingspraksis ikke tilpasses ordningen. I sin yderste konsekvens vil dette formentlig medføre at der i et vist omfang alene vil kunne tilsikres de ansatte en medindflydel-

se, derimod ikke en generel medbestemmel-  
sesret i den under I anførte betydning.

I tjenestemandskommissionens oplæg  
anføres en problemstilling der peger hen på  
tilstedeværelsen af generelle retlige begræns-  
ninger i adgangen til overhovedet at etab-  
lere en ordning, der overfører bestemmelses-  
retten til de ansatte, altså ikke blot be-  
grænsninger i rettens praktisering.

Det almindelige spørgsmål er her: kan det  
antages at lovgivningen hindrer en ordning,  
hvorefter tilrettelæggelsen af arbejdet i for-  
valtningen foregår på basis af beslutninger,  
truffet af organer der repræsenterer de for-  
skellige grupper af ansatte?

Der kan anføres 3 synspunkter som  
grundlag for en besvarelse af spørgsmålet.

1. Loven vil kunne udelukke en ordning  
som den skitserede, i det omfang loven fore-  
skriver en bestemt obligatorisk procedure i  
forbindelse med behandlingen af visse typer  
af sager. Men i al almindelighed rummer  
lovgivningen ikke sådanne bånd; og den  
sædvanligt hævdede konsekvens af lovens  
manglende normering af proceduren er, at  
forvaltningen har frihed til selv at be-  
stemme proceduren, og hovedreglen må da  
være at proceduren lovligt kan bestemmes  
af organer der sammensættes af repræsen-  
tanter for de ansatte. Fra hovedreglen kan  
der tænkes gjort en række undtagelser, i  
særdeleshed med henblik på forvaltningsor-  
ganer der udøver servicefunktioner, f. eks.  
undervisning og behandling; men området  
for undtagelserne er ganske usikkert.

2. I tjenestemandskommissionens drøftel-  
ser er det blevet anført at der må være  
grænser for, f. eks. en skoleleders adgang til  
at indrømme medbestemmelseret til eleverne  
som følge af de gældende ansvarsregler.  
Hovedsynspunktet må være, er det blevet  
hævdet, at kompetence og ansvar må følges  
ad.

Eksempelvis kan det tænkes at elevrådet  
træffer beslutning der giver skoleelever ad-  
gang til at færdes uden for skolens område.  
Det siges da principielt at være rektors an-  
svar, dersom eleverne forvolder skade under  
deres ophold uden for skolen; og tilstedevæ-  
relsen af et sådant ansvar må bevirke en

begrænsning i rektors adgang til at delegere  
kompetencen til elevrådet.

Efter min opfattelse er betragtningen  
ikke holdbar. Rent bortset fra at ansvaret i  
det fremdragne eksempel er problematisk,  
fører betragtningen alene til at præcist defi-  
nerede ansvarsområder ikke kan overdrages.  
Men sådanne præcist definerede ansvarsom-  
råder er yderst sjældent forekommende. Ved  
siden af sådanne tilfælde kan man dog und-  
tagelsesvis komme ud for begrænsninger på  
basis af ansvarssynspunktet.

3. Ministeransvarlighedsloven, som i vir-  
keligheden er en variant af synspunktet  
under 2. I overensstemmelse med de under 2  
anførte synspunkter forekommer det mig  
tvivlsomt om man af denne lov, særlig §§ 3-5  
kan udlede noget sådant retligt ansvar, der  
— bortset fra exceptionelle tilfælde — kan  
udgøre nogen hindring for delegation af be-  
slutninger vedrørende arbejdets tilrettelæg-  
gelse i ministeriet til repræsentanter for de  
ansatte. Når spørgsmålet om chefernes, sær-  
lig ministrernes ansvar, drages ind i billedet  
med udgangspunkt i sammenhængen mel-  
lem kompetence- og ansvarsregler, er det i  
virkeligheden hovedsagelig ministrernes så-  
kaldte politiske ansvar der er relevant.

Det vil altså kunne ses af det foregående,  
at der efter min opfattelse findes visse al-  
mindelige retlige begrænsninger, men at  
begrænsningerne er vide og vage. Specielt er  
der grund til at henlede opmærksomheden  
på at de traditionelle forvaltningsretlige  
delegationsregler alene er formuleret med  
henblik på en situation, hvor selve den ma-  
terielle kompetence overføres fra en instans  
til en anden. Poul Andersen anfører i Dansk  
Forvaltningsret side 301, at interne delega-  
tioner, hvorved den materielle kompetence  
overføres til en eller flere tjenestemænd i  
ministeriet, ikke behøver positiv lovhjem-  
mel.

Skal der kunne gives mere præcist svar på  
spørgsmålet om de retlige grænser i forelig-  
gende sammenhæng, er forudsætningen at  
spørgsmålet stilles med henblik på et kon-  
kret formuleret forslag, der nærmere definerer  
de organer der skal kunne udøve en  
medbestemmelseret, og de pågældende or-  
ganers kompetenceområder.

*København, den 19. august 1969.*

**Ole Krarup.**

## Reglement angående oprettelse af samarbejdsudvalg indenfor statens styrelser m. v.

### § 1.

Indenfor hver af de i statstjenestemandsløven af 6. juni 1946 omhandlede styrelser, institutioner m. v. oprettes samarbejdsudvalg efter nedenstående regler, når enten vedkommende styrelse eller en i henhold til tjenestemandsløvens § 21, stk. 1, anerkendt tjenestemandorganisation fremsætter anmodning derom, og der ved styrelsen m. v. er ansat mindst 25 heldagsbeskæftigede, hvorved i denne forbindelse forstås sådanne beskæftigede for hvem den gennemsnitlige daglige arbejdstid udgør mindst 5 timer. Tilsvarende gælder, når anmodningen fremsættes af De samvirkende fagforbund, og det organiserede ikke-tjenestemandsansatte personale med heldagsbeskæftigede under styrelsen m. v. udgør mindst 10 pct. af de ved styrelsen til stadighed heldagsbeskæftigede.

I tilfælde, hvor det skønnes hensigtsmæssigt, kan der for flere selvstændige institutioner indenfor samme styrelse oprettes eet fælles udvalg.

Når særlige forhold taler derfor, kan der oprettes flere udvalg indenfor samme styrelse. I så fald organiseres disse som et hovedudvalg og det fornødne antal lokale udvalg samt eventuelt et eller flere distriktsudvalg.

Hovedudvalget behandler de i § 5 nævnte spørgsmål, der er fælles for hele styrelsens område.

Lokale udvalg kan oprettes, når der ved vedkommende tjenestested til stadighed er beskæftiget mindst 25 ansatte (heldagsbeskæftigede), og udvalgets oprettelse anbefales af vedkommende hovedudvalg og godkendes af det i § 13 omhandlede centraludvalg. Udvalgene behandler de i § 5 nævnte spørgsmål, der alene er af lokal karakter. Når der indenfor en styrelse findes flere tjenestesteder i samme by med fælles stedlige interesser, kan sådanne tjenestesteder indgå under eet fælles lokalt udvalg, såfremt der

på mindst et af tjenestestederne beskæftiges 25 ansatte eller flere.

Distriktsudvalg kan nedsættes for et større lokalt område og behandler de i § 5 omhandlede spørgsmål, der alene er af betydning for dette område.

Såfremt det ved behandlingen af et overfor et lokalt udvalg eller distriktsudvalg fremsat forslag viser sig, at dette ligger udenfor udvalgets kompetence, skal det af udvalgets formand afgives til det udvalg, hvorunder forslaget måtte henhøre.

Hvor samarbejdsudvalg ikke oprettes, kan de i § 5 omhandlede spørgsmål dog drøftes mellem institutionens ledelse og personalets tillidsmænd.

Ved militære enheder under hær og søværn finder de i nærværende reglements §§ 1—4 omhandlede regler anvendelse med de afvigelser, som de militære forhold gør påkrævet.

### § 2.

Samarbejdsudvalgene skal bestå af lige mange repræsentanter for styrelsen og personalet. Størrelsen af samarbejdsudvalgene herunder hovedudvalg og eventuelle distriktsudvalg fastsættes i hvert enkelt tilfælde af det i § 13 omhandlede centraludvalg til i almindelighed 5 eller 7 fra hver side, afhængig af antallet af tjenestemænd og løst antagne, der beskæftiges ved vedkommende styrelse. I mindre styrelser samt hvor forholdene iøvrigt taler derfor, kan størrelsen af samarbejdsudvalgene af centraludvalget fastsættes til 3 fra hver side.

Personalets repræsentation i samarbejdsudvalgene — herunder såvel hoved- som distriktsudvalg — fastsættes, efter forudgående indbyrdes forhandling, af de overfor vedkommende styrelse anmeldte forhandlingsberettigede tjenestemandorganisationer; — såfremt der under vedkommende styrelse (herunder lokale tjenestesteder eller distrikter) beskæftiges ikke-tjenestemand-

ansat heldagsbeskæftiget personale i et antal, der svarer til 10 pct. af det samlede personale — tillige af De samvirkende fagforbund.

På tilsvarende måde sammensættes lokaludvalgene, dog at antallet af personalets repræsentanter ikke må overstige 3, hvoraf mindst 2 skal være tjenestemænd, idet det ikketjenestemandsansatte personale dog kun repræsenteres i lokaludvalgene, såfremt antallet af det indenfor pågældende område til stadighed heldagsbeskæftigede løst ansatte personale mindst andrager 10 pct. af det samlede antal.

Centraludvalget godkender henholdsvis fastsætter i hvert enkelt tilfælde fordelingen af samarbejdsudvalgsmedlemmer mellem de forannævnte organisationer, jfr. § 13.

Styrelsen er frit stillet ved valget af repræsentanter til samarbejdsudvalgene. Dog er det en forudsætning, at den ansvarlige ledelse altid er repræsenteret.

Personalets repræsentanter bør udvælges blandt de forskellige tjenestegrupper, således at udvalgene får en alsidig faglig sammensætning.

### § 3.

For så vidt personalet i vedkommende styrelse har anmeldt tillidsmænd, sker valget af personalets repræsentanter i samarbejdsudvalgene blandt disse. Skal der vælges flere medlemmer, end der er tillidsmænd, foretages valget blandt de i institutionen iøvrigt ansatte, der har arbejdet mindst 1½ år i de sidste 2 år på vedkommende arbejdssted.

### § 4.

Udvalgenes medlemmer vælges for en periode af 2 år, dog således, at hvervet automatisk ophører, hvis en af de valgte ophører med at være tillidsmand eller ikke mere er beskæftiget i institutionen. Ved et medlems afgang udpeges efterfølgeren for den resterende valgperiode efter reglerne i § 2.

### § 5.

Udvalget er et organ for samarbejde, rådgivning og oplysning. Samarbejdsudvalget har følgende opgaver:

- a. For at fremme institutionens effektivitet skal udvalget behandle spørgsmål vedrørende rationel drift, herunder spørgsmål

om tekniske hjælpemidler, tilrettelægning af arbejdet, materialebesparelser og lignende, således at der tilsigtes en sådan organisering af arbejdsprocessen, at arbejds effektiviteten forrøges mest muligt med det formål at nedsætte omkostningerne og gavne institutionen, de i institutionen ansatte og samfundet som helhed.

Udvalget skal tillige virke for den bedst mulige erhvervsuddannelse af de indenfor institutionen beskæftigede personer, medmindre dette formål i forvejen varetages af andre organer, i hvilke personalet er repræsenteret.

- b. For at skabe de bedst mulige arbejdsforhold og dermed fremme tilfredsheden ved arbejdet skal udvalget behandle spørgsmål vedrørende de beskæftigedes velfærd, sikkerhed, sundhed og tryghed i ansættelsen samt lignende spørgsmål arbejdsforholdene vedrørende.

Udvalget skal, hvis der bliver tale om indskrænkninger eller omlægning i institutionens virksomhed, i så god tid som muligt behandle sådanne spørgsmål med det formål at gøre overgangen så lempelig som muligt for de deraf berørte personer i institutionen.

- c. Med det formål at give de ansatte størst mulig interesse for institutionens virksomhed påhviler det institutionslederen at give samarbejdsudvalget oplysninger vedrørende institutionens regnskabsmæssige og økonomiske forhold og stilling til bedømmelse af de vilkår, under hvilke institutionens arbejde udføres. Oplysninger kan ikke kræves om forhold, hvorved institutionens interesser skades. Oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Udover de foran under a—c omhandlede spørgsmål kan samarbejdsudvalget ikke befatte sig med spørgsmål, om hvilke de anerkendte tjenestemandsgenorganisationer i henhold til tjenestemandsgenorganisationens regler har forhandlingsret og ej heller med spørgsmål om enkeltmands ansættelse eller afskedigelse. Udvalget kan heller ikke befatte sig med spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af kollektive lønoverenskomster eller overhovedet sådanne spørgsmål vedrørende

arbejdsvilkårenes regulering, der normalt behandles ad fagretslig vej.

### § 6.

Repræsentanterne i de nedsatte udvalg kan overfor udvalgene på eget initiativ eller på opfordring fremsætte forslag til forbedring af arbejdets effektivitet eller som kan tjene til at opnå og bevare gode og rolige forhold indenfor den enkelte institution.

Udvalgene skal ved behandlingen af de fremsatte forslag søge at opnå enighed om disse; er dette ikke muligt, skal der i den under § 10 nævnte protokol gives en redegørelse for de enkelte parterets stilling til de forslag, hvorom der ikke er opnået enighed.

### § 7.

Samarbejdsudvalgene, herunder hovedudvalg og distriktsudvalg, afholder ordinært møde en gang hvert kvartal. Ekstraordinært møde kan afholdes efter bestemmelse af formanden, eller når et flertal af personalerepræsentanter fremsætter anmodning derom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet. Formanden drager da omsorg for, at møde indkaldes indenfor en frist af 8 dage.

Lokale udvalg afholder møde efter tilsvarende regler, normalt dog kun een gang hvert kvartal.

Formanden for udvalget udpeges af styrelsen blandt dennes repræsentanter i udvalget og sekretæren af og blandt personalets repræsentanter.

Dagsordenen til møderne udarbejdes af formanden og sekretæren i fællesskab og tilstilles hvert medlem mindst 3 dage før, mødet skal afholdes.

### § 8.

Ved behandlingen af specielle spørgsmål i et samarbejdsudvalg, herunder hovedudvalg, men ikke distriktsudvalg eller lokale udvalg, kan der tilkaldes en indenfor institutionen ansat person med speciel sagkundskab i det pågældende emne. Udvalget kan også, såfremt der er enighed herom, hidkalde andre sagkyndige til at udtale sig om et sådant specielt spørgsmål.

Hvis en af grupperne i et samarbejdsudvalg, herunder hovedudvalg men ikke distriktsudvalg eller lokale udvalg, fremsætter

ønske derom, skal der udpeges et underudvalg til behandling af bestemte opgaver. Underudvalget skal afgive rapport til det samlede udvalg.

### § 9.

Der tillægges medlemmerne af samarbejdsudvalg befodringsgodtgørelse og time- og dagpenge efter reglerne i tjenestemandsløvens §§ 965 og 966.

Hvis der på styrelsens foranledning afholdes møde i arbejdstiden, må dette ikke medføre lønningstab for udvalgets medlemmer.

### § 10.

Over forhandlingerne i udvalget fører sekretæren en protokol, der underskrives af formanden og sekretæren.

I det i § 13, 3. stk. omhandlede tilfælde påhviler det formanden at drage omsorg for, at der tilstilles centraludvalget det foreskrevne uddrag af protokollen.

### § 11.

Udvalgene giver på egnet måde personalet meddelelse om deres arbejde. Da oplysninger om institutionens forhold kan være af fortrolig karakter, påhviler der udvalgenes medlemmer tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, der udtrykkelig gives som fortrolige eller som de ved eller skal kunne indse er en faglig eller forretningsmæssig hemmelighed.

### § 12.

De med udvalgene forbundne omkostninger bestrides af styrelsen, som også må drage omsorg for passende lokale til møderne.

### § 13.

Der nedsættes et centraludvalg bestående af 4 af finansministeren valgte repræsentanter for styrelserne og 4 repræsentanter for personalet, hvoraf 1 vælges af statstjenestemændenes centralorganisation I, 1 af statstjenestemændenes centralorganisation II, 1 af danske statsembedsmænds samråd og 1 af de samvirkende fagforbund.

Dette udvalg har til opgave:

- 1) at virke fremmende for samarbejdsudvalgenes virksomhed,
- 2) at virke vejledende for nedsatte samarbejdsudvalg,
- 3) at godkende eller træffe bestemmelse om



størrelsen og fordelingen af repræsentationen i samarbejdsudvalgene, jfr. § 2, stk. 1 og 4.

- 4) at fortolke nærværende ordningsbestemmelser og i tvivlstilfælde afgøre, hvorvidt der indenfor en styrelse skal nedsættes samarbejdsudvalg, eventuelt distrikts- eller lokaludvalg,
- 5) og at være organ for behandling af brud på bestemmelserne.

Til varetagelse af de under 1 og 2 nævnte opgaver påhviler det centraludvalget gennem de offentliggjorte meddelelser fra de nedsatte samarbejdsudvalg at holde sig bekendt med disses virksomhed, ligesom det påhviler de enkelte udvalg (herunder hovedudvalg og distriktsudvalg) til centraludvalget at indsende afskrift af det optagne protokollat vedrørende behandlede spørgsmål, der af pågældende udvalg skønnes af betydning for andre styrelser.

For afholdelse af møde i udvalget, hvis

formand udpeges af finansministeren, gælder de i § 7 om ekstraordinære møder fastsatte regler.

Kan der under behandlingen af de ovenfor omhandlede spørgsmål ikke opnås enighed i centraludvalget, afgøres spørgsmålet endeligt af finansministeren.

#### § 14.

De foranstående regler om samarbejdsudvalg kan på intet område forringe gældende kollektive aftaler eller ændre de for personalets løn- eller arbejdsvilkår iøvrigt fastsatte bestemmelser.

#### § 15.

Ovenstående bestemmelser kan ændres af finansministeren. Forinden eventuelle ændringer i bestemmelserne finder sted, skal der forhandles herom med de i henhold til tjenestemandsløven forhandlingsberettigede centralorganisationer samt med De samvirkende fagforbund.

*Finansministeriet, den 25. april 1949.*

**H. C. Hansen.**

*Hugo Engmann.*

## Avtale om samarbeidsutvalg ved statens virksomheter av 3. juni 1965.

Staten ved Det kongelige finans- og tolldepartement har inngått slike likelydende avtaler med Landsorganisasjonen i Norge (Statstjenestemannskartellet), Statstjenestemannsforbundet, Embetsmenneskes Landsforbund og Yrkesorganisasjonenes Hovedsammenslutning for Embets- og Statstjenestemenn om samarbeidsutvalg som gjengitt nedenfor i §§ 1—15.

### § 1.

#### *Formål.*

Formålet med avtalen er å fremme arbeids glede og effektivitet gjennom samarbeid og samhörighet i statens virksomheter. De ansattes erfaringer og innsikt skal nyttiggjøres til beste for de enkelte virksomheter, de ansatte selv og samfunnet i sin helhet. Samarbeidsutvalgene skal tjene som ordinære virkemidler i virksomhetenes interesse innenfor rammen av denne avtalen.

### § 2.

#### *Opprettelse.*

Samarbeidsutvalg blir å opprette i statens virksomheter som bestemt nedenfor i denne paragraf.

I statsvirksomheter med samlet minst 50 lønsmottakere skal det opprettes samarbeidsutvalg.

Videre skal det opprettes distriktsutvalg, underutvalg og lokale samarbeidsutvalg i den utstrekning det anses ønskelig. I de større virksomheter med distrikts- og/eller lokale samarbeidsutvalg skal det opprettes hovedutvalg.

I statsvirksomheter med samlet mindre enn 50 lønsmottakere skal samarbeidsutvalg opprettes dersom en av partene — organisasjonene eller ledelsen — krever det.

I tilfelle av uenighet mellom partene om opprettelse av samarbeidsutvalg forelegges spørsmålet for Sentralrådet for samarbeidsutvalg ved statens virksomheter, som med sin uttalelse fremmer saken til avgjørelse i vedkommende departement.

### § 3.

#### *Arbeidsområde.*

Samarbeidsutvalgene er rådgivende og opplysende organer. Hovedoppgaven skal være gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv virksomhet.

Med dette for øye behandler utvalgene:

- a. Orienterende og fortrolige meddelser fra ledelsen om virksomhetens økonomiske forhold, de bevilgninger som står til rådighet, anvendelsen av disse og om forhold av betydning for virksomheten. Ledelsen skal for utvalget redegjøre for planene med hensyn til virksomheten både på kortere og lengre sikt, for å gi utvalgene anledning til å drøfte disse og derved styrke samarbeidet. Orienteringer om gjennomføringen av planene skal gis så ofte at utvalgene både er orientert om utviklingen og kan få anledning til å drøfte eventuelle nødvendige tiltak. Utvalgene skal bli gjort kjent med og få uttale seg om budsjettforslaget for vedkommende institusjon. Regnskapsmessige opplysninger gis skriftlig en gang hvert halvår.
- b. Tiltak for å oppnå økt effektivitet og for en riktig og sunn gjennomføring av rasjonaliseringstiltak, herunder spørsmål om virksomhetens organisasjon, teknisk utstyr, rasjonell bruk av arbeidskraft og materialer m. v. Ledelsen skal gi orientering om planlagte endringer i virksomheten.

De ansatte skal oppmuntres til å fremme forslag om forenklinger og forbedringer av arbeidsmetoder, arbeidsrutiner, vernetiltak m. v.

Gjennom opplysningsvirksomhet skal utvalgene søke å skape bedre forståelse for den store samfunnsmessige betydning av rasjonalisering.

- c. Forslag og tiltak som tar sikte på å bedre verne- og helsetiltakene. Utvalgene skal påse at arbeidervernlovens påbud blir fulgt av alle parter.
- d. Sosiale velferdstiltak.
- e. Spørsmålet om yrkesopplæring og annen utdanning, herunder rettleiing av nyan-satte.

Ledelsen skal gi utvalgene underretning om sine avgjørelser i de saker utvalgene har gitt uttalelse om.

Når saker som er nevnt under a og b foran blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt af ledelsen holdes absolutt hemmelig i den utstrekning det kreves.

*Merknad:*

Saker som er nevnt foran, skal forelegges samarbeidsutvalgene før administrasjonen har tatt endelig standpunkt.

§ 4.

*Lønns- og arbeidstidsspørsmål.*

Samarbeidsutvalgene skal ikke behandle lønns- og arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av avtaler om slike spørsmål. Slike saker behandles på den måte og mellom de parter som er fastsatt i lov eller tariffavtale.

*Merknad:*

Denne bestemmelse skal dog ikke være til hinder for at man i utvalgene under drøftinger som finner sted i henhold til § 3 b, rent generelt kan drøfte innføring av lønns- og akkordsystemer. Avtale herom kan ikke treffes av utvalgene.

§ 5.

*Sammensetning.*

Ledelsen og organisasjonene skal ha like mange medlemmer i samarbeidsutvalgene. I ett utvalg skal det som regel ikke være min-

dre enn 6 og flere enn 10 medlemmer, med tilsvarende antall personlige varamenn. Så langt det er mulig bør medlemmene oppnevnes slik at de viktigste grener i virksomheten blir representert.

*Merknad:*

Antall medlemmer i utvalgene samt fordeling mellom organisasjonene fastsettes ved forhandling mellom vedkommende etat og vedkommende forhandlingsberettigede organisasjoner. Oppnås ikke enighet, kan spørsmålet forelegges Sentralrådet til avgjørelse.

§ 6.

*Oppnevning.*

Ledelsen oppnevner selv sine representanter i utvalgene. Den ansvarlige sjef for virksomheten (eventuelt distrikt/avdeling) bør være medlem av utvalget.

De øvrige av ledelsens representanter oppnevnes blant tjenestemenn som er vel inne i virksomheten, og som innehar ledende stillinger.

Representantene for de ansatte oppnevnes av organisasjonene. Ved oppnevningen bør det tas sikte på å få med tillitsmenn. Som representanter for de ansatte, bør ikke oppnevnes noen som har sjefstillinger. Oppstår det tvil om hva som er sjefstilling i avtalens forstand, avgjøres dette ved forhandlinger mellom partene.

§ 7.

*Funksjonstiden.*

Oppnevningen av representanter til samarbeidsutvalgene skal finne sted innen utgangen av kalenderåret. Medlemmene av utvalget tiltrer ved årsskiftet. Funksjonstiden er 2 år. Ved første gangs opprettelse av utvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter oppnevningen. Utvalget fungerer til det årsskifte som bringer funksjonstiden nærmest mulig 2 år.

I nyopprettede utvalg med flere enn en representant fra hver gruppe, fratrer den ene halvdel etter loddtrekning ett år etter utvalgets opprettelse og nye representanter oppnevnes for 2 år i stedet for de uttrådte. Dersom opprettelse ikke finner sted ved årsskiftet, fratrer den første halvdel av utvalget ved årsskiftet som bringer funksjonstiden nærmest mulig ett år.

*Merknad:*

For de virksomheter som ønsker å praktisere en funksjonstid for utvalgsmedlemmene utover 2 år, kan Sentralrådet gi dispensasjon. Sentralrådet kan også godkjenne en ordning hvoretter funksjonstiden for alle medlemmene utløper samtidig.

## § 8.

*Medlemmer.*

Medlemmer i samarbeidsutvalgene skal være over 21 år og oppnevnes blant anerkjent dyktige arbeidere og tjenestemenn i virksomheten, om mulig blant dem som har arbeidet der de siste 2 år.

Hvis et medlem av et utvalg slutter, opphører hans funksjon, og varamannen rykker inn i hans sted.

Oppsigelse eller avskjedigelse av medlemmer av et utvalg kan ikke skje uten saklig grunn. Ledelsen plikter ved individuell oppsigelse av et medlem å gi ham minst 4 ukers varsel. For øvrig inntar medlemmene av et utvalgingen særstilling i virksomheten.

Er oppsigelse begrunnet med arbeidsmangel, blir varslet til medlemmene av et utvalg det samme som for de øvrige ansatte.

Når ledelsen går til oppsigelse eller avskjedigelse av et medlem av et utvalg, skal den — om vedkommende medlem fremsetter ønske om dette — konferere med utvalget om den saklige grunn man har.

## § 9.

*Ledelse.*

Samarbeidsutvalgene ledes av en formann og en nestformann, som velges for 1 år ad gangen. Formannen velges vekselvis av ledelsen og av organisasjonenes representanter, med mindre partene blir enige om en annen ordning.

Dersom ledelsens representanter har valgt formannen, skal organisasjonenes representanter velge nestformannen.

Dersom organisasjonenes representanter har valgt formannen, velger ledelsen nestformannen.

Som varamann for henholdsvis formannen og nestformannen fungerer en annen av utvalgets medlemmer oppnevnt eller valgt

av samme gruppe som i perioden har henholdsvis formannen og nestformannen.

## § 10.

*Møter.*

Hoved- og distriktsutvalg holder møte minst en gang i kvartalet. De andre utvalgene holder ordinære møter en gang hver måned med mindre formannen og nestformannen er enige om at et møte ikke er påkrevd.

Saksliste til møtene utarbeides av formann og nestformann i fellesskap og tilstilles medlemmene minst 3 dager før møtet skal holdes. Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må sendes utvalget så tidlig at de kan tas med på sakslisten.

Dersom formannen eller nestformannen ønsker det, kan ekstraordinære møter sammenkalles med 3 dagers varsel når det foreligger saker som det er ønskelig å behandle hurtig.

Utvalgenes medlemmer har krav på tjenestefri med vanlig lønn (fortjeneste) for den tid de deltar i møtene. Utvalgsmedlemmer som arbeider på skift/turnus og som i sin fritid deltar i utvalgsmøter, skal godtgjøres med sin gjennomsnittsførtjeneste eksklusiv skifttillegg og andre tillegg for ubekvem arbeidstid. For nødvendig reise til møter i utvalgene og reiser som utvalgene foretar, skal medlemmene ha vanlig skyss- og kostgodtgjørelse som for offentlige tjenestemenn.

Nødvendig sekretær- og kontorhjelp, møtelokale m. v. holdes av virksomheten. Større virksomheter bør ha fast sekretær i heldagsstilling.

Møtene bør fortrinnsvis holdes i arbeidstiden.

## § 11.

*Sakkyndig assistanse.*

Utvalgene kan innkalle til møter enkelte personer ved virksomheten når det skal drøftes saker som disse har spesielle forutsetninger for å kunne uttale seg om.

Utvalgene kan overdra behandlingen av spesielle saker til enkelte personer eller utvalg som gir muntlig eller skriftlig rapport til utvalget om sitt arbeid.

## § 12.

*Protokoller og rapporter.*

Avskrift av protokollene fra distriktsutvalg og lokale samarbeidsutvalg skal sendes ledelsen, medlemmene av utvalgene, deres organisasjoner og hovedutvalget.

Avskrift av protokollene fra hovedutvalgene og enkeltstående utvalg sendes ledelsen, medlemmene av utvalgene, deres organisasjoner og Sentralrådet.

Utvalgene skal gjøre resultatet av sitt arbeid kjent for de interesserte parter på en måte som bidrar til å øke interessen for utvalgenes arbeid.

Så ofte utvalgene finner det nødvendig, holdes det informasjonsmøter for de ansatte.

Informasjoner kan gis så vel skriftlig som muntlig. De fortrolige meddelelser som ledelsen forlanger hemmeligholdt — jfr. § 3, siste ledd — må dog ikke bekjentgjøres.

Ledelsen plikter å sørge for at årsrapport over utvalgenes arbeid sendes Sentralrådet innen utgangen av mars måned påfølgende år.

## § 13.

*Oplæring.*

Staten bør sørge for opplæring og skoleing av medlemmer i samarbeidsutvalgene for deres virke i utvalgene.

Retningslinjene for skoleringsvirksomheten trekkes opp av Sentralrådet i samråd med de respektive organisasjoner.

Utgiftene ved skoleringsarbeidet dekkes av de enkelte etater, verk og bedrifter innenfor bevilgningene til dette formål.

## § 14.

*Sentralrådet.*

Som bindeledd mellom samarbeidsutvalgene ved de forskjellige virksomheter, mellom disse og staten, og organisasjonene fungerer et råd, Sentralrådet for samarbeidsutvalg ved statens virksomheter. Det skal be-

stå av 16 representanter, hvorav staten oppnevner 8 representanter, Landsorganisasjonen i Norge 5 (hvorav 4 for regulativlønte tjenestemenn og 1 for overenskomstlønte arbeidere), Statstjenestemannsforbundet 1, Embetsmenneskenes Landsforbund 1 og Yrkesorganisasjonenes Hovedsammenslutning for Embets- og Statstjenestemenn 1. For medlemmene oppnevnes personlige varamenn.

Sentralrådet fastsetter selv sin forretningsorden.

Rådet har rett til å nytte sakkyndig bistand i den utstrekning det finner det nødvendig.

Omkostningene ved Sentralrådets virksomhet dekkes av staten.

Rådet har som oppgave å drive rettleings- og opplysningsvirksomhet, og bidra til at de enkelte utvalg arbeider best mulig. Det skal påse at avtalen følges av partene. Overfor utvalgene kan denne virksomhet drives ved direkte henvendelser, muntlige eller skriftlige. Også for øvrig kan rådet innen sitt arbeidsområde, enten selv ved enkelte av sine medlemmer eller gjennom representanter, oppta konferanser med utvalgene, de enkelte virksomheter eller organisasjonene.

Rådet avgjør med bindende virkning tvistes spørsmål vedrørende forståelse av denne avtale. Ved behandling av tvistes spørsmål som ikke blir avgjort ved alminnelig flertall, tiltrer Arbeidsrettens formann rådet som oppmann.

Rådet skal også godkjenne alle avtaler om samarbeidsutvalg som blir opprettet innenfor de enkelte virksomheter.

## § 15.

*Avtalens varighet.*

Avtalen gjelder fra den undertegnes og fram til 31. desember 1966. Dersom ikke noen av partene skriftlig har oppsagt avtalen innen 3 måneder før den utløper, skal den ha fortsatt gyldighet 2 år om gangen.

## *Kungl. Maj:ts kungörelse*

### Om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen.

#### *Inrättande av företagsnämnd*

##### 1 §.

Hos central, regional eller lokal statlig myndighet med i regel minst 50 anställda skall finnas företagsnämnd, om myndigheten beslutar det eller personalorganisation (personalorganisationer) som omfattar minst hälften av antalet anställda vid myndigheten begär det. Hos annan statlig myndighet skall finnas företagsnämnd, om myndigheten och vederbörande personalorganisation (personalorganisationer) kommer överens om det. Överenskommelse får även träffas om att det skall finnas flera företagsnämnder hos samma myndighet.

Central myndighet bestämmer i förekommande fall om och i vilken ordning regional eller lokal myndighet skall träffa överenskommelse.

#### *Uppgifter*

##### 2 §.

Företagsnämnd har till uppgift att som organ för samråd och information mellan myndigheten och de anställda verka för bästa möjliga arbetsresultat och arbetstillfredsställelse. Det åligger nämnden särskilt att

upprätthålla fortlöpande samverkan mellan myndigheten och de anställda,

ge de anställda upplysning om mål och förutsättningar för myndighetens verksamhet samt om verksamhetens resultat,

verka för effektivitet i arbetet samt god hushållning med arbetskraft, råvaror och materiel,

verka för ett gott förhållande mellan arbetsledning och övriga anställda,

verka för de anställdas trygghet i anställningen samt för arbetarskydd, trivsel i arbetet och en god arbetsmiljö i övrigt,

främja personalutbildning,

främja förslagsverksamhet,

i övrigt verka för goda drifts- och arbetsförhållanden.

##### 3 §.

Företagsnämnd får ej taga befattning med tvist i fråga som regleras genom kollektivavtal eller genom föreskrift som Kungl. Maj:t eller annan myndighet meddelat.

##### 4 §.

Företagsnämnd får övertaga myndighetens rätt att besluta om ersättning och belöning i förslagsärenden, som avses i 13 §, inom ramen för medel som Kungl. Maj:t ställt till myndighetens förfogande att användas särskilt för förslagsverksamhet eller som myndigheten i annat fall ställt till nämndens förfogande för sådan verksamhet. Har sådana medel ej anvisats eller eljest ställts till förfogande, får nämnden taga i anspråk medel, som anvisats myndigheten till expenser, med den begränsningen att beslut om ersättning eller belöning får avse högst 500 kronor i varje särskilt fall.

Nämnd får vidare övertaga myndighetens rätt att besluta om användningen av medel som myndigheten disponerar för åtgärder som avses i Kungl. Maj:ts cirkulär den 3 juni 1966 (nr 381) om bestridande av kostnader för vissa personalvårdande åtgärder m. m. eller av medel som Kungl. Maj:t eller myndighet eljest beslutat skola användas för personalvårdande verksamhet av jämförlig natur.

Nämnd skall meddela myndigheten huruvida den önskar utnyttja befogenhet enligt första och andra styckena.

Utbetalning med anledning av nämnds beslut göres av myndigheten.

##### 5 §.

I fråga som är väsentlig för myndigheten eller dess anställda skall samråd och information ske i företagsnämnd för att taga till vara de anställdas erfarenheter och kunskaper och tillgodose deras intresse av insyn i myndighetens verksamhet. Särskilt skall beaktas organisatoriska, tekniska och eko-

nomiska förhållanden, personalfrågor och andra förhållanden vilkas belysning är ägnade att främja effektiviteten i arbetet, underlätta samarbetet inom myndigheten och öka trivselen på arbetsplatsen.

Fråga som avses i första stycket skall regelmässigt behandlas i nämnden, innan myndigheten fattar beslut och genomför förändring. När myndigheten fattat beslut i fråga som är av betydelse för de anställda, skall information lämnas i nämnden.

Omfattar myndighet flera förvaltningsenheter, skall information lämnas om varje enhets förhållanden, om det kan ske utan olägenhet.

Inom nämnden skall samråd ske om informationens närmare omfattning och utformning.

Skyldighet att samråda och informera föreligger ej, om uppenbarande av visst förhållande kan medföra skada för allmänt eller enskilt intresse.

#### 6 §.

Företagsnämnd skall fortlöpande informera de anställda om sitt arbete (vidareinformation). Detta kan ske genom att meddelanden från nämnden lämnas av arbetsledningen till underställd personal. Vidareinformation kan även lämnas bl. a. vid personalsammankomst, som ordnas av myndigheten eller personalorganisation, och genom spridning av protokoll, cirkulärmeddelanden eller notiser i tidning, som utges av myndigheten eller personalorganisation.

Nämnden bör en gång om året lämna personalen en sammanfattande redogörelse för sin verksamhet.

Inom nämnden skall samråd ske om vidareinformationens närmare omfattning och utformning.

#### 7 §.

Företagsnämnd skall bidra till bästa möjliga resultat i myndighetens verksamhet genom att behandla frågor om verksamhetens organisation, teknik, planering eller utveckling. Myndigheten skall fortlöpande lämna nämnden redogörelse för föreslagna, planerade eller företagna omläggningar eller andra viktigare förändringar av drifts- eller arbetsförhållanden vid myndigheten, nya tillverkningar, nya framställnings- eller arbetsmetoder eller andra tekniska eller administrativa anordningar.

#### 8 §.

Myndighet skall regelbundet lämna information i företagsnämnden om statförslag, fastställd stat och ekonomiskt utfall samt ekonomiska redogörelser i övrigt som är ägnade att belysa myndighetens aktuella och framtida verksamhet.

#### 9 §.

I den mån fortlöpande kontakter i personalfrågor mellan myndigheten och personalorganisation ej förekommer i annan form, skall samråd ske och information lämnas i företagsnämnden om bl. a. principer och metoder för rekrytering, urval, introduktion och utbildning av personal samt för omplacering eller omskolning av anställda vid omorganisation eller rationalisering eller av annan orsak. Information bör vidare lämnas om bl. a. myndighetens rekryteringsläge, personalomsättning, de anställdas hälsotillstånd, sjukfrånvaro och olycksfall.

Beträffande väsentlig förändring i form av omorganisation, nedläggning, inställelse eller mer omfattande inskränkning av verksamheten skall samråd snarast möjligt ske i nämnden om åtgärdens följer för de anställda. Anmäler myndigheten sådan åtgärd till arbetsmarknadsorgan eller annat statligt organ, skall nämnden underrättas om anmälan. Nämnden skall också hållas underrättad om ärendets utveckling.

Bestämmelserna i första och andra styckena får ej åberopas för krav på att individuellt fall skall behandlas i nämnden.

#### 10 §.

Företagsnämnd skall i samförstånd med skyddsombud eller skyddskommitté verka för att arbetarskyddet och arbetshygien förbättras. Nämnden skall härvid beakta betydelsen av bl. a. god ordning i arbetet, ändamålsenliga arbetsplatser och lämpliga personalrum.

Om myndigheten och personalorganisation (personalorganisationer) kommer överens om det, skall nämnden fullgöra de uppgifter som åvilar skyddskommitté. Central myndighet bestämmer i förekommande fall om och i vilken ordning sådan överenskommelse skall träffas från regional eller lokal myndighets sida.

## 11 §.

Företagsnämnd skall verka för att myndighetens personal får god och allsidig utbildning som är ägnad att inom ramen för myndighetens behov tillgodose de anställdas intresse.

Nämnden bör beredas tillfälle att yttra sig över myndighetens förslag till utbildningsprogram, kursplaner och andra utbildningsåtgärder av vikt, om sådan fråga ej behandlas i annat samarbetsorgan.

När lärlingsutbildningsfråga eller annan yrkesutbildningsfråga behandlas i nämnden, skall yrkesombud kallas att deltaga i överläggningarna.

## 12 §.

Företagsnämnd skall uppmärksamma principiella frågor om hur arbetsstudier bör anordnas och bedrivs inom myndigheten.

*Förslagsverksamhet*

## 13 §.

Genom förslagsverksamhet har anställd möjlighet att lägga fram förslag som avser ändrad drifts- eller arbetsmetod, skydds-, utbildnings- eller trivselfråga samt annan teknisk eller administrativ anordning eller åtgärd till gagn för myndigheten och de anställda. För förslag kan utgå ersättning eller belöning.

Förslagsverksamheten omfattar ej förslag som avses i lagen den 18 juni 1949 (nr 345) om rätten till arbetstagares uppfinningar och ej heller förslag som den anställde i sitt arbete har till uppgift eller erhållit särskilt uppdrag att utarbeta.

Storleken av ersättning eller belöning får ej i förväg maximeras. Skall ersättning eller belöning utgå av medel till expenser, bestämmas den enligt normer som fastställs av statsförvaltningens centrala förslagsnämnd.

Har företagsnämnd övertagit myndighetens beslutanderätt i förslagsärenden, handlägges sådana ärenden enligt 14—17 §§.

## 14 §.

Företagsnämnd bestämmer den ordning i vilken förslag skall inges och förslagsställare skall hållas underrättad om förslags behandling. Även i övrigt beslutar nämnden om praktiska anordningar och anvisningar för förslagsverksamheten.

## 15 §.

Företagsnämnd bedömer huruvida ingivet förslag är sådant att ersättning bör utgå till förslagsställaren, om myndigheten tillgodosör sig förslaget.

Tillgodosör sig myndigheten förslaget, beslutar nämnden om ersättningen. Denna bestämmas med hänsyn till den användbarhet och det ekonomiska eller eljest praktiska värde som förslaget har för myndigheten och de anställda.

Har förslag för vilket ersättning utgått visat sig vara väsentligt värdefullare än som antogs när ersättningen fastställdes, kan nämnden besluta om ytterligare ersättning. Förslagsställaren skall göra framställning om sådan ersättning inom tre år från närmast föregående ersättningsbeslut.

## 16 §.

Om särskilda skäl föranleder det, får företagsnämnd besluta om belöning av förslag för vilket ersättning ej kan utgå. Belöning kan utgå även till förslagsställare som är anställd hos annan myndighet.

## 17 §.

Finner företagsnämnd att ersättning eller belöning, som skolat utgå av medel till expenser, bör bestämmas till högre belopp än 500 kronor, skall nämnden med eget yttrande överlämna ärendet till centrala förslagsnämnden.

## 18 §.

Beslutar myndigheten i förslagsärenden, åger 15—17 §§ motsvarande tillämpning. Myndigheten skall inhämta företagsnämndens yttrande innan beslut fattas om ersättning eller belöning eller om praktiska anordningar och anvisningar för förslagsverksamheten eller innan myndigheten överlämnar ärende till centrala förslagsnämnden.

*Sammansättning*

## 19 §.

Företagsnämnd består av ledamöter, som utses till lika antal av myndigheten och personalorganisation (personalorganisationer). I nämnden bör olika yrkesgrupper och arbetsenheter inom myndigheten så långt möjligt vara företrädade. Antalet ledamöter från vardera sidan får vara högst sju eller,



om det behövs för mera allsidig representation i nämnden, högst nio.

Antalet ledamöter bestämmas genom överenskommelse mellan myndigheten och personalorganisation. Företräder flera organisationer de anställda vid myndigheten, bestämmas fördelningen av de anställdas mandat på de olika organisationerna genom överenskommelse mellan dessa. Om sådan överenskommelse ej träffas, fördelar myndigheten de anställdas mandat i förhållande till antalet medlemmar hos personalorganisationerna vid myndigheten.

För ledamöterna utses i samma ordning lika antal suppleanter. Suppleant bör vara personlig.

Ledamot och suppleant skall vara anställd vid myndigheten, om annat ej följer av 20 §.

Ledamot och suppleant bör vara väl förtrogen med arbets- och driftförhållandena vid myndigheten.

#### 20 §.

Ledamot och suppleant bör utses för två år. När företagsnämnd inrättas, bör dock halva antalet ledamöter och suppleanter utses för ett år.

Av de ledamöter som utses av myndigheten skall en vara myndighetens chef eller annan cheftjänsteman. Myndigheten kan till ledamot eller suppleant utse även ledamot av myndighetens styrelse eller motsvarande organ som ej är anställd vid myndigheten.

De ledamöter och suppleanter som företräder de anställda utses av den personalorganisation som de tillhör på sätt som organisationen bestämmer. Fullgör nämnd de uppgifter som åvilar skyddskommitté, skall minst en ledamot som personalorganisation utser vara skyddsombud. Ordförande i lokal eller regional personalorganisation bör vara ledamot i nämnden, om han är anställd hos myndigheten.

Lämnar ledamot eller suppleant sin anställning eller sitt uppdrag hos myndigheten eller personalorganisationen, upphör samtidigt hans uppdrag som ledamot eller suppleant i nämnden.

#### 21 §.

Till ordförande i företagsnämnd utser myndigheten bland sina ledamöter myndig-

hetens chef eller annan cheftjänsteman. Vice ordförande utses av de ledamöter som företräder de anställda. Nämnden bör inom sig utse sekreterare. Till sekreterare kan dock utses person utom nämnden.

### Arbetsformer

#### 22 §.

Företagsnämnd skall hålla ordinarie sammanträde minst en gång varje kalenderkvartal. Föreligger särskilda skäl, får sammanträde inställas, om ledamöterna är ense om det.

Ordföranden skall senast tio dagar före ordinarie sammanträde skriftligen kalla övriga ledamöter i nämnden till sammanträdet. Föredragningslista och handlingar, avsedda att belysa frågor, som skall behandlas vid sammanträdet, skall tillställas ledamöterna i så god tid som möjligt, dock senast tre dagar före sammanträdet. Vid sammanträdet skall tagas upp frågor, om vilkas behandling ledamot gjort skriftlig framställning hos ordföranden senast fem dagar före sammanträdet. Även om sådan framställning ej gjorts, får nämnden behandla ärende, om ledamöterna är ense om det.

Om ledamot begär det, skall extra sammanträde hållas för att behandla ärende, som ej lämpligen kan anstå till ordinarie sammanträde. Till extra sammanträde skall ordföranden kalla ledamöterna i så god tid som möjligt.

Under tid för allmän arbetsinställelse vid myndigheten får sammanträde hållas endast om ledamöterna är ense om det.

#### 23 §.

Företagsnämnd är beslutför när ordföranden eller vice ordföranden och minst halva antalet övriga ledamöter är närvarande.

Som nämndens beslut gäller den mening varom de flesta förenar sig eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.

#### 24 §.

Vid företagsnämnds sammanträde föres protokoll, som justeras av ordföranden och en av personalrepresentanterna. Protokollet bör vara justerat och utlämnat till näm-

dens ledamöter och suppleanter senast fjorton dagar efter sammanträdet.

#### 25 §.

Framföres i viss fråga olika meningar, skall ledamot som begär det få sin särskilda mening antecknad i protokollet.

Ledamot som närvarit vid beslut i ärende och som ej låtit anteckna skiljaktig mening till protokollet är ansvarig för beslutet.

#### 26 §.

På begäran av ledamot får företagsnämnd kalla anställd vid myndigheten med speciell sakkunskap att närvara vid behandlingen av viss fråga. Nämnd får kalla även annan person att som sakkunnig höras i viss fråga.

#### 27 §.

Företagsnämnd får inrätta förslagskommitté. Nämnden får till kommittén överlåta andra uppgifter inom förslagsverksamheten än rätten att besluta om ersättning eller belöning.

Om myndighetens storlek eller organisation eller andra särskilda skäl motiverar det, får nämnd vidare inrätta arbetsutskott eller annat utskott eller arbetsgrupp för särskilt angivna uppgifter eller verksamhetsområden. Arbetsutskott, annat utskott eller arbetsgrupp skall redovisa sitt arbete till nämnden som har att taga slutlig ställning till behandlade frågor.

#### 28 §.

Ledamot, suppleant och sekreterare i företagsnämnd, förslagskommitté, arbetsutskott, annat utskott eller arbetsgrupp samt annan deltagare i sammanträde med sådant organ får ej obehörigen yppa eller utnyttja vad han erfarit i denna egenskap.

#### *Central företagsnämnd m. m.*

#### 29 §.

Finns flera företagsnämnder hos central myndighet eller hos central myndighet jämte underlydande regional eller lokal myndighet, får den centrala myndigheten och personalorganisation (personalorganisationer) komma överens om att inrätta central företagsnämnd med uppgift att bl. a.

främja och vägleda övriga nämnders och företagsombudens verksamhet.

Central företagsnämnd bestämmer om beslutanderätt som avses i 4 § skall utövas. Central företagsnämnd bestämmer också huruvida sådan beslutanderätt skall utövas av nämnden eller av företagsnämnd. Finns ej central nämnd vid myndighet med flera företagsnämnder, utövas beslutanderätten av den eller de nämnder som nämnderna kommer överens om.

Beträffande central företagsnämnd gäller i övrigt 2—28, 31, 33 och 34 §§ i tillämpliga delar. I central nämnd kan dock till ledamot eller suppleant utses även tjänsteman hos personalorganisation.

En för flera centrala myndigheters verksamhetsområden gemensam central företagsnämnd med uppgift att främja och vägleda övriga nämnders och företagsombudens verksamhet får inrättas efter överenskommelse mellan myndigheterna och personalorganisation (personalorganisationer). Beträffande sådan nämnd gäller i övrigt särskilda bestämmelser.

#### *Företagsombud*

#### 30 §.

Vid central, regional eller lokal myndighet, där företagsnämnd ej finns, kan företagsombud utses av personalorganisation (personalorganisationer) till ett antal av två eller, vid större arbetsplats, högst fyra för den tid och i den ordning som anges i 19 och 20 §§.

Arbetsledningen skall minst två gånger årligen sammanträda med företagsombuden för samråd och information. Kallelse till ordinarie sammanträde, vilken skall innehålla uppgift om de frågor som skall behandlas, skall jämte handlingar som belyser frågorna tillställas företagsombuden i så god tid som möjligt. Om arbetsledningen eller ombud begär det, skall protokoll föras vid sammanträde.

Om arbetsledningen eller företagsombud begär det, skall extra sammanträde hållas för behandling av ärende som ej lämpligen kan anstå till ordinarie sammanträde.

För företagsombud gäller i övrigt 2, 3, 5—12, 19, 20, 22, 24, 25 och 28 §§ i tillämpliga delar.

*Ersättningsbestämmelser*

## 31 §.

Ersättning till ledamot i företagsnämnd och suppleant, som inträder i ledamots ställe, utgår i form av dagarvode med motsvarande tillämpning av bestämmelserna i kommittékungörelsen den 28 juni 1946 (nr 394).

Vid ledighet under ordinarie arbetstid, som tages i anspråk för sammanträde med nämnd, förslagskommitté, arbetsutskott, annat utskott eller arbetsgrupp, får ledamot i nämnd eller suppleant som inträder i ledamots ställe utöver dagarvode uppbära lön utan löneavdrag, om han är tjänsteman, och i annat fall ersättning beräknad på grundval av den anställdes medeltimförtjänst enligt gällande avtal. Om myndigheten finner det motiverat med hänsyn till tjänstgöringsförhållandena och sammanträdes längd och förläggning, får myndigheten medge ledamot eller suppleant med oregelbunden tjänstgöring behövlig ledighet, med motsvarande löneförmåner, från tjänstgöringspass som infaller före eller efter sammanträdet. Övertidsgottgörelse eller annan ersättning för tid utöver ordinarie arbetstid utgår icke och ej heller obekvämtidstillägg.

Vid resa till eller från sammanträde och vid vistelse på sammanträdesorten utgår resekostnadsersättning och traktamente med motsvarande tillämpning av bestämmelserna i allmänna resereglementet, dock lägst enligt rese- och traktamentsklass B.

Ersättning till sekreterare som ej är ledamot eller suppleant i nämnd utgår efter samma grunder som gäller för ledamot. Ingår sekreterargöromålen i vederbörandes tjänst, utgår ersättning endast för dag då han tjänstgör som sekreterare vid sammanträde i nämnd.

## 32 §.

Ersättning till företagsombud utgår efter samma grunder som gäller för ledamot i företagsnämnd.

## 33 §.

Myndighet får medge att ersättning utgår till sådan ledamot, suppleant eller sekreterare i förslagskommitté, arbetsutskott, annat utskott eller arbetsgrupp, som ej är ledamot, suppleant eller sekreterare i företagsnämnden. Ersättningen utgår efter samma grunder som gäller för ledamot i företagsnämnd.

Myndigheten bestämmer om och i vad mån ersättning skall utgå till person utom myndigheten vilken kallas som sakkunnig till nämnds sammanträde.

## 34 §.

Ersättning enligt 31—33 §§ utbetalas enligt räkning som attesteras av ordföranden och utgår av myndighetens omkostnadsanslag respektive driftmedel, om Kungl. Maj:t ej föreskriver annat.

*Övriga bestämmelser*

## 35 §.

När företagsnämnd inrättas vid myndighet, skall myndigheten till chefen för civildepartementet sända avskrift av beslutet eller överenskommelsen och de föreskrifter som meddelats med anledning av inrättandet.

## 36 §.

Talan får ej föras mot företagsnämnds eller central företagsnämnds beslut, om ej annat följer av 39 § statstjänstemannalagen den 3 juni 1965 (nr 274).

Denna kungörelse träder i kraft den 1 juli 1968, då cirkuläret den 19 december 1958 (nr 662) till statsmyndigheterna angående företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen skall upphöra att gälla. Äldre bestämmelser skall dock gälla intill dess samarbetsorgan inrättats enligt kungörelsen.

Det alla som vederbör hava sig hörsamliga att efterrätta. Till yttermera visso hava Vi detta med egen hand underskrivit och med Vårt kungl. sigill bekräfta låtit.

Stockholms slott den 29 mars 1968.

**Gustaf Adolf.**

(L. S.)

(Civildepartementet)

*Hans Gustafsson.*

## Aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark om samarbejde og samarbejdsudvalg i virksomhederne.

### Afsnit 1.

#### *Samarbejdets mål og midler.*

Hovedorganisationerne er enige om, at følgende lægges til grund for samarbejde om øget konkurrencedygtighed og arbejdstilfredshed i virksomhederne:

#### *a) Ledelse og samarbejde.*

Den ret, arbejdsgiverne har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende passende arbejdskraft, skal udøves i overensstemmelse med de kollektive overenskomster og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i overensstemmelse med de i nærværende aftale indholdte principper.

#### *b) Det daglige samarbejde på alle virksomheder.*

Virksomhedernes ledelse bør udøves på en sådan måde, at den i videst mulig udstrækning tilskynder til samarbejde om at sikre virksomhedernes konkurrencedygtighed og arbejdstilfredsheden. Den videst mulige delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere er nødvendig for, at de ansatte får mulighed for at være medbestemmende ved udformningen af deres egen arbejdsituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocessen i virksomhederne. Ledelsesmetoder efter disse principper bør anvendes gennem alle led i virksomhedernes interne organisation.

#### *c) Samarbejdsudvalg i større virksomheder indenfor industri og håndværk.*

I virksomheder indenfor industri og håndværk med 50 arbejdere og derover bør det daglige samarbejde følges og udvikles gennem samarbejdsudvalg bestående af et lige antal repræsentanter for virksomhedens ledelse og for arbejdstagerne. Da arbejdsledere og de ansattes tillidsmænd er nøglepersoner i samarbejdet mellem ledelse og ansatte, bør arbejdslederne repræsenteres på ledelsessiden i samarbejdsudvalget, ligesom

arbejdstagerne overalt, hvor det er muligt, skal repræsenteres i samarbejdsudvalget af deres valgte tillidsmænd.

De nærmere regler for samarbejdsudvalgene fremgår af de følgende afsnit.

#### *d) Hovedorganisationernes medvirken.*

Viljen og evnen til samarbejde kan overalt i erhvervslivet fremmes gennem vejledning, oplysning og uddannelse. Hovedorganisationerne er derfor enige om, at de hver for sig og i fællesskab gennem et Samarbejdsnævn vil bistå deres medlemsorganisationer og deres medlemmer med udvikling af samarbejdet i virksomhederne.

Gennem de i nærværende aftale indeholdte principper og samarbejdsorganer vil Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark virke for udvikling af et frugtbart samvirke mellem arbejdsgivere og arbejdstagere med sigte på at forøge konkurrencedygtighed og arbejdstilfredshed i virksomhederne. Dansk Arbejdsgiverforening tilsiger over for Landsorganisationen i Danmark sin medvirken til, at virksomhedernes ledelse bestræber sig for at formidle et godt samarbejde mellem kapital og arbejde i virksomhederne, og Landsorganisationen i Danmark tilsiger over for Dansk Arbejdsgiverforening sin medvirken til, at arbejdstagerne vil deltage aktivt i et sådant samarbejde.

### Afsnit 2.

#### *Oprettelse af samarbejdsudvalg.*

I virksomheder inden for industri og håndværk, der beskæftiger 50 arbejdere og derover, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt arbejderne foreslår det.

Hvor der oprettes samarbejdsudvalg, skal reglerne i nærværende aftale følges. Oprettelse af samarbejdsudvalg indberettes til det i afsnit 9 nævnte Samarbejdsnævn.

I virksomheder, hvis afdelinger er geografisk adskilt, samt hvor forholdene taler derfor, bør der i hver afdeling etableres lokale udvalg eller dertil svarende samarbejdsformer, når der i afdelingerne beskæftiges 50 arbejdere eller derover.

Ved beregning af antal arbejdere medregnes det handels- og kontorpersonale, der ikke har arbejdsledende funktioner samt lærlinge og ungarbejdere.

Hvor oprettelse af samarbejdsudvalg ikke skønnes formålstjenlig, anbefales det, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og ansatte.

For virksomheder inden for industri og håndværk, der beskæftiger mindre end 50 arbejdere, anbefales det, at ledelsen og de ansatte finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser de i afsnit 1 nævnte formål og arbejdsopgaver.

Denne aftale eller en aftale i tilpasset form kan tiltrædes af arbejdsgivere og arbejdstagere inden for andre erhvervsgræne, for så vidt parterne er enige.

For bygge- og entreprenørområdet gælder en for dette område indgået særlig aftale.

### Afsnit 3.

#### *Samarbejdsudvalgenes opgaver.*

Samarbejdsudvalget har følgende opgaver:

1) At virke for, at det størst mulige antal af de ansatte engageres i det under afsnit 1 beskrevne daglige samarbejde. Udvalget skal arbejde for at tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold i virksomheden, at øge de ansattes trivsel og trykthed samt deres interesse i forbedring af virksomhedens drift og konkurrencemæssige stilling.

2) At være medbestemmende med hensyn til principper for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds-, sikkerheds- og velfærdsforhold.

3) At være medbestemmende med hensyn til principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b.

*ad 2) og 3)* „At være medbestemmende“ forudsætter en forpligtelse for begge parter til at tilstræbe enighed, ligesom enighed om principperne medfø-

rer et medansvar for både ledelse og tilidsrepræsentanter, der forpligter til at forsvare de aftalte princippers anvendelse på konkrete tilfælde.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra Samarbejdsnævnet og de berørte faglige organisationer. Sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske derom.

Nægter en af parterne i samarbejdsudvalget at bestræbe sig for at opnå enighed, betragtes dette som brud på samarbejdsudvalgsaftalen. Et sådant brud kan indankes for Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med nærværende aftales afsnit 9.

I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds-, sikkerheds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik, derimod ikke de konkrete afgørelser i sådanne spørgsmål. Påstås det af en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Hver af parterne kan opsigte aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

4) At øve medindflydelse med hensyn til retningslinjerne for den daglige produktions- og arbejdstilrettelæggelse.

5) At øve medindflydelse med hensyn til gennemførelse af større omlægninger i virksomheden.

*ad 4) og 5)*: Medindflydelse indebærer, at ledelsen giver samarbejdsudvalget gode muligheder for udveksling af synspunkter og forslag, der herefter indgår i grundlaget for ledelsens beslutninger.

6) Under forudsætning af, at der er enighed herom, og at de overenskomstmæssige regler giver mulighed herfor, at drøfte følgende:

— Produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed.

— Muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål.

7) At modtage information fra ledelsen om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter.

Ved behandling af opgaverne 1-7 skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster. Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale lønaftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens respektive fagretslig vej.

Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne 1-7, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

#### Afsnit 4.

##### *Samarbejdsudvalgets sammensætning.*

Samarbejdsudvalget består af to grupper.

Gruppe a repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke står tilsluttet nogen arbejderorganisation.

Gruppe b repræsenterer de øvrige i virksomheden ansatte.

Antallet af repræsentanter udgør:

I virksomheder, hvor der er beskæftiget:

	Gruppe a	Gruppe b
50-100 arbejdere . . . . .	3	3
101-200 arbejdere . . . . .	4	4
201-500 arbejdere . . . . .	5	5
over 500 arbejdere . . . . .	6	6

I virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 arbejdere, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges i tilsvarende forhold.

Hver af grupperne kan udpege et antal suppleanter, dog højst 1 for hvert medlem. Suppleanterne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers forfald eller fratræden fra virksomheden.

Når der i et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område af virksomheden, og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.

#### Afsnit 5.

##### *Valg og valgbarhed.*

Repræsentanter for gruppe a udpeges af virksomhedens ledelse. Arbejdslederne skal være repræsenteret i henhold til særlig aftale herom mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger.

Repræsentanter til gruppe b vælges af og blandt de øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstmæssigt valgte tillidsmænd er fødté medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsmænd, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsmændene, men således at fællestillidsmanden, hvor en sådan findes, er født medlem. Skal der vælges flere medlemmer til gruppe b, end der er tillidsmænd, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere. Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsmand.

Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsmænd, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 1 måneds opsigelsesvarsel.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et af medlemmerne forlader virksomheden eller ophører med at være tillidsmand. Af hensyn til kontinuiteten i udvalgsarbejdet bør det tilstræbes, at halvdelen af udvalgets medlemmer afgår efter tur hvert år.

Repræsentanter til lokale udvalg på virksomheder, hvis afdelinger er geografisk adskilt (jfr. afsnit 2, 3 stk.), udpeges/vælges efter samme retningslinjer.

#### Afsnit 6.

##### *Afholdelse af møder.*

Ordinære møder afholdes 6 gange årligt, med mindre andet måtte være aftalt, og indkaldes med 8 dages skriftligt varsel indeholdende dagsorden. Dagsorden for møderne udarbejdes af formand, næstformand og sekretær i forening. Det bør tilstræbes, at disse møder finder sted på faste mødedage.

Som formand fungerer en i virksomheden ansvarlig leder og som næstformand en af de

af gruppe b valgte medlemmer. De to grupper vælger i fællesskab en sekretær.

Formanden leder møderne, og i hans forfald ledes de af næstformanden.

Ekstraordinært møde afholdes, når en af grupperne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet. Formanden drager da omsorg for, at møde indkaldes inden for en frist af 8 dage.

Over drøftelserne i udvalget fører sekretæren en protokol, som underskrives af formand og næstformand.

Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmer. Møder afholdt uden for arbejdstiden honoreres med 25 kr.

Næstformandens arbejde i produktionen må ikke være en hindring for varetagelsen af de opgaver, som samarbejdsudvalget påfører ham. Virksomheden stiller fornøden kontormæssig assistance til rådighed i forbindelse med hans opgaver i samarbejdsudvalget.

De med samarbejdsudvalget forbundne omkostninger bestrides af virksomheden, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne.

#### Afsnit 7.

##### *Underudvalg.*

For at drage så store kredse af medarbejdere som muligt ind i samarbejdet bør samarbejdsudvalget tage initiativ til nedsættelse af underudvalg af permanent eller midlertidig karakter til behandling af nærmere angivne opgaver, herunder også permanente underudvalg i virksomhedens forskellige afdelinger.

For at tilstræbe en hensigtsmæssig kontakt mellem underudvalg og virksomhedens samarbejdsudvalg bør medlemmer af sidstnævnte om muligt have sæde i underudvalgene. Underudvalg og afdelingsudvalg bør iøvrigt sammensættes af de medarbejdere, der har særlig indsigt i de opgaver, der skal behandles.

Underudvalgene og afdelingsudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde. Et særligt kontaktorgan kan om fornødent etableres mellem samarbejdsudvalget og de øvrige nedsatte udvalg.

Ved behandling af specielle spørgsmål i såvel samarbejdsudvalg som underudvalg kan der, hvis en af grupperne ønsker det, tilkaldes en i virksomheden ansat særlig sagkyndig på det pågældende område eller, hvis der er enighed herom, andre sagkyndige.

#### Afsnit 8.

##### *Information fra samarbejdsudvalgene.*

For at sikre, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave.

Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, kan ikke viderebringes.

#### Afsnit 9.

##### *Samarbejdsnævnet.*

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark opretter et Samarbejdsnævn, som skal bestå af 3 repræsentanter fra hver side. Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionsforeninger skal have et tilforordnet medlem af nævnet. For hvert af nævnets medlemmer udpeges en suppleant.

*Samarbejdsnævnets opgaver er følgende:*

- 1) At udføre et oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne.
- 2) At bistå med oprettelse af samarbejdsudvalg og at vejlede dem i deres virksomhed.

De under punkt 1 og 2 nævnte opgaver kan løses dels ved nævnets egen foranstaltning dels i samarbejde med egnede organer for oplysning, uddannelse og forskning.

- 3) At fortolke nærværende aftale og være organ for behandling af brud på denne.

De under punkt 3 hørende sager indbringes gennem hovedorganisationerne.

Kan der under behandling af sagerne ikke opnås enighed inden for Samarbejdsnævnet, kan dette, når en af parterne fremsætter forslag herom, tiltrædes af en opmand, der udpeges af de ordi-

nære medlemmer. Kan der ikke opnås enighed herom eller flertal herfor, anmodes formanden for Arbejdsretten om at udpege opmanden.

Det påhviler dog Samarbejdsnævnet at søge sagerne bilagt ved drøftelser med de deri implicerede parter og eventuelt deres fagforbund og arbejdsgiverforeninger.

Til støtte for Samarbejdsnævnet i udførelsen af dets arbejde oprettes et sekretariat, hvortil hver af hovedorganisationerne udpe-

ger en repræsentant, som under ansvar over for nævnet varetager de daglige opgaver og tilrettelægger nævnets arbejde.

#### Afsnit 10.

##### *Ikrafttræden og varighed.*

Denne aftale, der på intet område kan forringe gældende kollektive aftaler, træder i kraft 1. januar 1971 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til 1. juli, dog tidligst til 1. juli 1976.

*København, den 2. oktober 1970.*

*For Landsorganisationen i Danmark:*

**Thomas Nielsen.**

*For Dansk Arbejdsgiverforening:*

**Leif Hartwell.**



## Udkast til bekendtgørelse om statslige samarbejdsudvalg m. v.

Udarbejdet af mindretallet (Bent Nyløkke Jørgensen) og forelagt udvalget den 27. februar 1971.

### *Kap. 1. Indledende bestemmelser.*

§ 1. For at fremme de ansattes indflydelse på arbejdspladsforholdene og derigennem øge mulighederne for personlig arbejdsglæde og opnåelse af bedst mulige arbejdsresultater skal der i statslige virksomheder og institutioner samarbejdes mellem ledelsen og andre ansatte om løsningen af arbejdspladsforhold i overensstemmelse med de i denne bekendtgørelse indeholdte regler.

§ 2. Samarbejdet mellem ledelsen og andre ansatte skal normalt ske i ligeligt sammensatte samarbejdsudvalg.

§ 3. Samarbejdsudvalgene træffer i de i § 8 nævnte tilfælde beslutning om arbejdspladsforhold. Alle andre spørgsmål, der berører arbejdspladsforhold, skal drøftes i samarbejdsudvalgene for at sikre, at alle synspunkter kommer frem, inden der træffes beslutning. Samarbejdsudvalgene skal herudover holdes løbende orienteret om alle foreliggende oplysninger og planer, som berører de ansattes og virksomhedens eller institutionens forhold.

§ 4. For at fremme og koordinere samarbejdsudvalgenes virksomhed oprettes et centralt statsligt samarbejdsråd, som tillige skal afgøre uoverensstemmelser vedrørende anvendelsen af bestemmelserne i denne bekendtgørelse.

### *Kap. 2. Samarbejdsudvalg.*

§ 5. Hvor der i en virksomhed eller institution er beskæftiget mere end 50 medarbejdere, skal der oprettes samarbejdsudvalg. I andre virksomheder og institutioner skal der oprettes samarbejdsudvalg, når ledelsen eller personaleorganisationer for et flertal af de ansatte fremsætter ønske herom.

Stk. 2. Lokale samarbejdsudvalg skal nedsættes, når der på et særskilt arbejdssted til stadighed er beskæftiget mere end 50 medarbejdere. I andre tilfælde kan en virksomheds eller institutions samarbejdsudvalg ved enstemmig beslutning oprette lokale samarbejdsudvalg, hvor dette findes hensigtsmæssigt. Hvor der er oprettet lokale samarbejdsudvalg, påhviler de af de i § 8 nævnte opgaver, som vedrører hele virksomhedens eller institutionens forhold, dog fortsat virksomhedens eller institutionens samarbejdsudvalg (hovedudvalget).

§ 6. Samarbejdsudvalgene består af fra 6 til 18 medlemmer, som alle skal være ansat i den pågældende virksomhed eller institution, og hvoraf halvdelen udpeges som repræsentanter for ledelsen og halvdelen som repræsentanter for de øvrige ansatte. Antallet af medlemmer fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og kan kun, hvor det forlanges af en af de i § 13, stk. 1 nævnte organisationer, sættes højere end 14. Fordelingen af personalerepræsentanter mellem flere personalegrupper aftales mellem personaleorganisationerne indbyrdes.

Stk. 2. Virksomhedens, institutionens eller arbejdsstedets repræsentanter udpeges af ledelsen, der ligeledes træffer bestemmelse om udskiftning af repræsentanter og udpegning af suppleanter til at give møde i tilfælde af forfald.

Stk. 3. Repræsentanter for hver af de i samarbejdsudvalget repræsenterede personalegrupper udpeges blandt de øvrige ansatte efter regler fastsat af vedkommende personaleorganisation. Udskiftning af personalerepræsentanter og udpegning af suppleanter til at give møde i tilfælde af forfald sker ligeledes efter de af vedkommende personaleorganisation fastsatte regler, dog at

ingen, der er udpeget som repræsentant for ledelsen kan optræde som personalerepræsentant i samarbejdsudvalget.

**§ 7.** Samarbejdsudvalget udpeger af sin midte udvalgets formand og næstformand. Formanden leder udvalgets arbejde. I formandens forfald udøves formandsfunktionerne af næstformanden.

*Stk. 2.* Udpegningen af formand og næstformand sker ved afstemning. Såfremt der ikke ved en eller flere afstemninger kan skabes flertal for nogen enkelt kandidat til formands- eller næstformandsposten, træffes afgørelsen ved lodtrækning mellem de kandidater, der har opnået flest stemmer ved den sidste afstemning. Udpegningen gælder for 1 år ad gangen. I tilfælde af formandens eller næstformandens udtræden af samarbejdsudvalget afholdes ekstraordinært valg til begge poster.

**§ 8.** Samarbejdsudvalgene har til opgave at træffe bestemmelse om

- a) principper for placering af daglig arbejdstid, pauser og ferier,
- b) principper vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
- c) principper for etablering af sociale ordninger og velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
- d) principper for iværksættelse og gennemførelse af rationaliseringsundersøgelser samt de deraf følgende foranstaltninger,
- e) principper for arbejdstilrettelæggelse og arbejdsledelse,
- f) principper for fastsættelse af arbejdsmetoder,
- g) principper for indretning og benyttelse af arbejdslokaler og arbejdspladser,
- h) principper for udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer,
- i) principper for ansættelser og intern omplacering af medarbejdere,
- j) udarbejdelse og iværksættelse af interne uddannelses- og omskolingsprogrammer samt introduktionsprogrammer for nye medarbejdere,
- k) principper for deltagelse i efteruddannelsesprogrammer,
- l) fastsættelse af ordensregler.

*Stk. 2.* Hvor der i et samarbejdsudvalg er enighed herom, kan udvalget med 1 års var-

sel beslutte fremtidigt at træffe bestemmelse om

- a) ansættelse, intern omplacering og afskedigelse af medarbejdere,
- b) anvendelse af de bevillinger, der er til rådighed for pågældende institution til kontorhold, vedligeholdelse, inventar, uddannelse, velfærdsforanstaltninger m. v.,
- c) tilrettelæggelse af virksomhedens interne organisation og arbejdsgang samt fordelingen af arbejdsopgaver mellem virksomhedens administrative enheder.

Beslutningen herom, der kan angå alle eller enkelte af de under a - c nævnte 3 grupper af afgørelser, er i første omgang kun bindende for 1 år, men løber derefter videre, indtil samarbejdsudvalget eventuelt til et senere tidspunkt måtte beslutte at frasige sig bestemmelsesretten i de pågældende sager.

**§ 9.** Hvor et samarbejdsudvalg udøver bestemmelsesret, påhviler det ansvar for beslutningerne, som ellers ville påhvile ledelsen, samarbejdsudvalget.

*Stk. 2.* De af samarbejdsudvalget truffne beslutninger kan ændres og omgøres i samme omfang som de hidtil af ledelsen truffne beslutninger.

**§ 10.** Afgørelser træffes af samarbejdsudvalget med de af denne bekendtgørelse følgende undtagelser ved almindelig stemmeflerhed. Står stemmerne ved en afstemning lige, er formandens stemme udslagsgivende.

*Stk. 2.* Samarbejdsudvalget bør samles til møde mindst 4 gange årligt, og i øvrigt så ofte det forlanges af noget medlem af udvalget.

*Stk. 3.* Samarbejdsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

### *Kap. 3. Kontaktudvalg m. v.*

**§ 11.** I tilfælde, hvor ikke alle personalegrupper i medfør af foranstående regler er blevet repræsenteret i et samarbejdsudvalg, skal der, når det forlanges af en af de i samarbejdsrådet repræsenterede personaleorganisationer, på vedkommende virksomhed, institution eller arbejdssted oprettes et kontaktudvalg. Kontaktudvalget består af samarbejdsudvalgets personalerepræsentan-

ter samt 1 repræsentant for hver af de ikke repræsenterede personalegrupper udpeget efter regler fastsat af vedkommende personaleorganisationer.

*Stk. 2.* I kontaktudvalget skal alle sager, som kommer til behandling i samarbejdsudvalget, på forhånd optages til drøftelse,

**§ 12.** Under forudsætning af enighed kan et samarbejdsudvalg nedsætte underudvalg til behandling af specielle spørgsmål samt permanente underudvalg til varetagelse af særlige opgaver.

*Stk. 2.* Samarbejdsudvalget bestemmer selv underudvalgenes sammensætning, herunder om der i udvalgene skal indtræde ansatte, som ikke er medlem af samarbejdsudvalget.

*Stk. 3.* Underudvalgene afgiver indstilling og rapport om deres arbejde til samarbejdsudvalget

#### *Kap. 4. Samarbejdsrådet.*

**§ 13.** Der oprettes et centralt statsligt samarbejdsråd på 20 medlemmer. Heraf udpeges 10 af lønnings- og pensionsministeren, Landsorganisationen i Danmark udpeger 3 repræsentanter, Statstjenestemændenes Centralorganisation I 1 repræsentant, Statstjenestemændenes Centralorganisation II 1 repræsentant, Danske Statsembedsmænds Samråd 1 repræsentant, Danmarks Lærereforening 1 repræsentant, Akademikerne Samarbejdsudvalg 1 repræsentant, Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer 1 repræsentant og Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger 1 repræsentant. For hvert af rådets medlemmer udpeges en suppleant.

*Stk. 2.* Rådet har til opgave

1. at være rådgivende for samarbejdsudvalgene,
2. at følge samarbejdsudvalgenes arbejde og tage initiativ til fremme af dette arbejde, bl. a. ved afholdelse af uddannelseskurser for medlemmer af samarbejdsudvalgene.
3. at afgøre uoverensstemmelser vedrørende anvendelsen af bestemmelserne i denne bekendtgørelse.

*Stk. 3.* Om oprettelse af samarbejdsudvalg, herunder lokale samarbejdsudvalg, skal der ske indberetning til samarbejdsrådet. Rådet kan som led i varetagelsen af de i stk. 2. nævnte opgaver foreskrive en videregående indberetningspligt for samarbejdsudvalgene.

**§ 14.** Uoverensstemmelser vedrørende anvendelsen af bestemmelserne i denne bekendtgørelse kan indbringes for samarbejdsrådet af enkelte medlemmer af samarbejdsudvalg eller af de i samarbejdsudvalgene repræsenterede personaleorganisationer.

*Stk. 2.* Kan der ved samarbejdsrådets behandling af en sådan sag ikke opnås enighed i rådet om sagens afgørelse, henskydes afgørelsen til en neutral opmand. Opmanden vælges af rådet ved almindelig stemmeflerhed; såfremt der ikke i rådet kan skabes flertal for valg af opmand, udpeges denne af Arbejdsrettens formand.

**§ 15.** Samarbejdsrådet udpeger af sin midte rådets formand og næstformand. Formanden leder rådets arbejde med bistand fra et sekretariat. I formandens forfald udøves formandsfunktionerne af næstformanden.

*Stk. 2.* Udpegning af formand og næstformand sker i overensstemmelse med de i § 7, stk. 2, indeholdte regler.

**§ 16.** Afgørelser træffes af samarbejdsrådet med de af denne bekendtgørelse følgende undtagelser ved almindelig stemmeflerhed. Står stemmerne lige, er formandens stemme med den i § 14, stk. 2, 2. pkt. omtalte undtagelse udslagsgivende.

*Stk. 2.* Rådet fastsætter selv sin forretningsorden.

#### *Kap. 5. Forskellige bestemmelser.*

**§ 17.** Der bør gennem samarbejdsudvalgenes og samarbejdsrådets arbejde tilstræbes, at de ansatte også uden for samarbejdsudvalgene får mulighed for at være medbestemmende ved udformningen af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse på beslutningsprocesserne i virksomheder og institutioner. Der bør derfor ved tilrettelæggelsen af arbejds- og beslutningsprocesser tillægges den enkelte medarbejder eller

gruppe af medarbejdere beføjelser og ansvar i så vidt omfang, som dette lader sig forene med løsningen af de til virksomheden eller institutionen henlagte opgaver.

**§ 18.** Hvor der i en virksomhed eller institution eller på et lokalt arbejdssted ikke i medfør af foranstående regler oprettes samarbejdsudvalg, bør ledelsen og andre ansatte dog søge frem til et uformelt samarbejde om løsningen af de opgaver, som er henlagt til samarbejdsudvalgene.

**§ 19.** For medlemmer af samarbejdsudvalg og af samarbejdsrådet gælder almindelige regler om tavshedspligt.

**§ 20.** Forsvarsministeren træffer efter forudgående forhandling med vedkommende organisationer bestemmelse om, i hvilket omfang reglerne i denne bekendtgørelse finder anvendelse på militære tjenestesteder.

**§ 21.** (Ikrafttrædelse.)