



CENTRALFORENINGEN FOR STAMPERSONEL

Notat vedrørende definitioner og afgrænsninger i forhold til aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten og aftale om tillidsrepræsentanter i Staten

Et af de områder, som ofte giver misforståelser, er de forskellige roller, som både ledelsen og medarbejderne har i forhold til ledelsesretten og aftaleretten.

Det er vigtigt at være opmærksom på, hvilket område der i en given situation arbejdes inden for, idet en sammenblanding af ledelsesretten og aftaleretten kan give væsentlige udfordringer for begge parter; herunder f.eks. medføre bod.

Et grundlæggende funktionsvilkår for CS' tillidsrepræsentanter er derfor et solidt kendskab til, hvorledes arbejdsmarkedet er indrettet og hvorledes kompetencerne er fordelt. Hvad skal aftales og hvad skal forhandles og endeligt, hvad kan ledelsen bestemme imod de ansattes ønsker? Det er nogle af de fundamentale vilkår som en tillidsrepræsentant skal have viden om, for at kunne varetage opgaverne hensigtsmæssigt. Det er af afgørende betydning, at de forskellige spørgsmål som tillidsrepræsentanten skal håndtere, bliver rejst i de korrekte fora. Som en tommelfingerregel kan man sige, at tillidsrepræsentanten har ret til, at rejse ethvert spørgsmål til forhandling, hvorom den chef man er valgt i forhold til, har kompetence til at træffe beslutning, og som specifikt berører medarbejdergruppen¹. Tillidsrepræsentanten kan kun indgå aftaler inden for områder, hvor aftaleretten er delegeret fra organisationen. Det kan fx være aftale om tillæg og engangsvederlag ved de årlige lønforhandlinger.

Tillidsrepræsentantens opgaver ligger således inden for den pågældendes organisation og aftaleområde.

Ud over aftale- og forhandlingsområdet² er der ledelsesretten. Idet ledelse skal udøves i samarbejde med de ansatte, skal der ved myndigheder hvor der er en egentlig ledelseskompetence oprettes samarbejdsudvalg. Udvalget er et formelt sted, hvor de ansatte kan blive informeret af ledelsen, og hvor de ansatte kan drøfte en række

¹ Ansatte på samme aftalegrundlag (organisationsaftale)

² Når notatet taler om forhandling tales der om den *kompetence* der ligger i ordet.



spørgsmål med ledelsen. Det er stedet hvor de ansatte kan give udtryk for deres mening, og hvor der kan træffes beslutninger, hvis der er enighed mellem ledelsen og de ansatte. Udvalget kan altså ikke beslutte at pålægge ledelsen noget, og udvalget har derfor ikke overtaget noget af ledelsesretten.

Set med de ansattes øjne, kan samarbejdsudvalget være yderst nyttigt, fordi de ansattes repræsentanter har krav på at blive informeret om kommende strukturomlægninger, budget, afskedigelser mv. Sådanne informationer er vigtige at kunne bringe videre til kollegerne, så de ved, hvad der er i vente. I den forbindelse er det vigtigt at vide, at ledelsens information til samarbejdsudvalget, inden for bestemte emner, ikke kun er en orientering, men er en mulighed for medarbejderne, til at drøfte og komme med forslag, *inden* ledelsen træffe sin endelige beslutning.

Medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget repræsenterer altså ikke kun den pågældende faglige organisation, men repræsenterer den samlede medarbejderside.

Set med arbejdsgiverens øjne kan udvalget være nyttigt, fordi de her kan forsøge at skabe forståelse for ledelsens beslutninger hos de ansatte, fordi der kan være en fri diskussion - også om alternativer. De ansattes repræsentanter kan så viderebringe ledelsens argumenter og måske være mere troværdige i kollegernes øjne, end ledelsen. I SU kan ledelsen også få en fornemmelse af, hvilke synspunkter og stemninger, der rør sig blandt de ansatte. Det kan være vigtigt, hvis man vil undgå eller forberede sig på stor utilfredshed blandt de ansatte.

Som ansat i forsvaret er man del af en aftale, hvor man får den **aftalte** overenskomstmæssige løn og hvor ledelsen har **retten** til at bestemme, hvad man skal lave i arbejdstiden. Ledelsesretten bliver derfor et centralt omdrejningspunkt, fordi det ofte er ledelsesbeslutninger som tillidsrepræsentanten får "*sager*" inden for. Det kan være hvis ansatte finder arbejdstempoet for højt, at kvaliteten af det produkt man skal lave, er for lav eller hvis den ansatte finder de besluttede arbejdsmetoder upraktiske. Arbejdsgiverens ledelsesret betyder helt grundlæggende, at arbejdsgiveren har ret til at bestemme:



- hvad der skal laves
- af hvilken kvalitet
- hvor det skal laves
- med hvilke hjælpemidler
- med hvilke metoder
- i hvilket tempo
- af hvem

Det er ligeledes arbejdsgiveren ret, at ændre på alle disse forhold. I fald af, at den ansatte ikke retter sig ikke efter arbejdsgiverens beslutninger og beskeder, enten fordi han ikke kan eller ikke vil, så har arbejdsgiveren ret til at afskedige den ansatte. Ledelsesretten er omfangsrig og begrænsningerne skal findes i lovgivningen, overenskomsten og øvrige aftaler indgået mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Aftale om tillidsrepræsentanter i Staten, retter sig imod organisationerne og deres muligheder for at vælge tillidsrepræsentanter.

Aftalen er rettet mod *aftale- og forhandlingssystemet*.

Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, retter sig mod myndigheder, hvor der er ledelseskompetence³, og fastsætter rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi.

Aftalen er rettet mod *ledelsesretten*.

De to aftaler omfatter i mange tilfælde den samme personkreds, idet det som oftest er tillidsrepræsentanter som deltager i samarbejdsudvalget. Det er dog yderst vigtigt at områderne holdes adskilt, idet kompetencerne inden for de to aftaler, som anført oven for, er forskellige.

3 I vurderingen af, om ledelsesfunktionen og dertil hørende beslutningskompetencer er af en sådan karakter, at der skal oprettes et samarbejdsudvalg, indgår blandt andet en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår – **selvstændig ledelsesret, beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afsted og selvstændigt budget- og regnskabsansvar**.



Som **tillidsrepræsentant** er man repræsentant for organisationen og dens medlemmer og beskæftiger sig med opgaver, som ligger inden for det gældende aftaleområdet. Herunder hører enhver form for aftale, som regulerer den ansattes løn- og ansættelsesvilkår, der forhandles af CS eller CO10. Som eksempler kan nævnes:

- lønforhold,
- Ansættelsesvilkår,
- Arbejdstidsregler
- Ferie/fridage
- Pension

Under aftaleretten er ledelsen repræsentant for arbejdsgiveren. Inden for aftaleretten foregår egentlige forhandlinger mellem parterne, og ved uenigheder inden for aftaleretten kan ledelse ikke træffe ensidig beslutning.

Et eksempel på dette er, at ledelsen ikke ensidigt kan beslutte, at uddele engangsvederlag til de ansatte. Det skal forhandles med tillidsrepræsentanten, og pengene kan kun udbetales, når der er i enighed er indgået en aftale.

En aftale er kun gældende, såfremt begge parter har skrevet under.

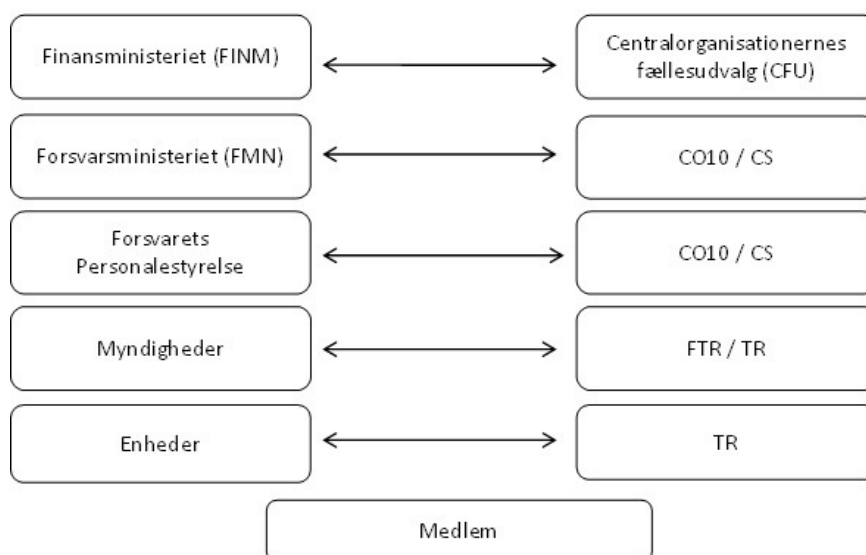
Er der tale om forhandlinger som er baseret på eksisterende aftaler, det vil sige der er tale om fortolkning, skal man søge at løse sagen på et så lavt niveau som muligt. Det kan selvfølgelig i visse sager vise sig nødvendigt, at rejse uenigheden over for aftaleparterne og i sidste instans forelægge sagen for en dommer. Det er vigtig i denne forbindelse at vide, at ledelsen har et *fortolkningsfortrin*. Det betyder, at ledelsen har ret til at fortolke aftalerne som de ønsker, og deres fortolkning er gældende indtil tillidsrepræsentanten/den faglige organisation, har forelagt sagen – og fået en afgørelse eller forhandlet en løsning – ved en højere myndighed⁴.

⁴ Der er her ikke tale om forsvarrets myndigheder, men om en højere myndighed inden for aftalesystemet. Det kan fx være Forsvarsministeriet eller Moderniseringsstyrelsen



Figuren herunder viser de forskellige forhandlingsniveauer der ligger forud for en sag kommer i arbejdsretten eller i faglig voldgift⁵.

Forhandlingsniveauer



Det er tillidsrepræsentantens opgave at deltage i forhandlinger og drøftelser med ledelsen, fx i forbindelse med ansættelser og afskedigelser, at tale med og orientere de ansatte, herunder skabe kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter, samt at indsamle og formidle information mv.

Tillidsrepræsentanten varetager endvidere de lokale forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende, fx forhandlinger om tillæg og engangsvederlag i de nye lønsystemer.

Ved myndigheder⁶ hvor der er 5 ansatte inden for samme medarbejdergruppe⁷ kan der jf. aftale om tillidsrepræsentanter § 2 vælges en tillidsrepræsentant. Hvis medarbejderne

⁵ Arbejdsretten behandler sager om brud på overenskomsten og en faglig voldgift behandler fortolkningssager

⁶ Ved afgørelsen af, om en myndighed kan betragtes som en institution, indgår en vurdering af, om der kan oprettes samarbejdsudvalg, og om der i ledelsesfunktionen indgår selvstændig ledelsesret, beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afskedigelser selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

⁷ Ansatte på samme organisationsaftale (aftaleområde), fx CS-militære og CS-civile (tidligere FCE).



ønsker det, og myndighedens ledelse er enig heri, kan der jf. § 2. stk. 2., vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe⁸.

Hvis det aftales, at der kan vælges flere tillidsrepræsentanter, kan det ligeledes aftales at vælge en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer.

Idet der er tale om et aftalespørgsmål, skal drøftelser om TR strukturen ved den enkelte myndighed foregå mellem den valgte tillidsrepræsentant og myndighedschefen. Hvis der ikke kan skabes enighed her, kan tillidsrepræsentanten vælge at rejse uenigheden til tillidsrepræsentantudvalget under Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

Tillidsrepræsentant strukturen er et aftalespørgsmål for de enkelte organisationer og skal derfor **ikke** drøftes i regi af samarbejdsudvalget.

Arbejdet i samarbejdsudvalget

Som medarbejderrepræsentant i samarbejdsudvalget repræsenterer man ikke kun medlemmer af sin egen organisation, men repræsenterer alle medarbejdere ved myndigheden. Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter. Er der flere forhandlingsberettigede organisationer repræsenteret ved myndigheden, fastsættes fordelingen mellem organisationerne ved aftale mellem disse. Det er et lokalt anliggende at fordele pladserne i samarbejdsudvalget, og hver side bestemmer sin egen repræsentation.

På samarbejdsudvalget drøfter man kun emner, som er fælles for alle ansatte. Det er emner, som ligger inden for ledelsesretten. Derfor er det i sidste ende ledelsens ret i samarbejdsudvalget, at træffe en beslutning, som umiddelbart er i mod de ansattes interesser. Så ledelsesretten er intakt – også i SU – men samarbejdsudvalget er et fælles rum, hvor ledelsen skal give medarbejderne mulighed for både medindflydelse og medbestemmelse. Det bliver betragtet som brud på samarbejdsaftalen, parterne ikke udviser *positiv vilje* i forsøget på at nå til enighed.

⁸ Der kan være særlige grunde til, at de ansatte og ledelsen overvejer muligheden i § 2. stk. 2., det kan fx være antallet af ansatte der skal repræsenteres og myndigheden er placeret på flere forskellige geografiske lokaliteter.



Af emner inden for ledelsesretten kan fx nævnes:

- Normeringer
- Udliciteringer
- Personalepolitikker
- Organisationsstruktur
- Åbningstid
- Lukkedage

Information og drøftelse er hele omdrejningspunktet for samarbejdsudvalgets virke, og der stilles krav til gensidig information fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter. Hvor medarbejderrepræsentanternes informationspligt vedrører synspunkter og forhold ved medarbejderne, der har betydning for samarbejdet, er ledelsens informationspligt mere omfattende.

Information fra ledelsen skal så vidt muligt gives både skriftligt og mundligt.

Samarbejdsaftalen omtaler eksplicit 4 områder som ledelsen skal informere om:

1. Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
4. Udbud og udlicitering.

Ledelsens information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

Ledelsen må således udsende informationen i så god tid, at medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at drøfte informationen med 1) egne medlemmer og 2) andre medarbejderrepræsentanter. Den sidste drøftelse foregår i



kontaktudvalget, hvor man afstemmer holdninger og eventuelle forslag til ledelsens information (beslutning). Hvis der ikke er oprette et kontaktudvalg, bør medarbejderrepræsentanterne alligevel mødes forud for selve samarbejdsudvalgsmødet.

Hvis ledelsen eksempelvis er blevet pålagt en besparelse, og udarbejder et forslag til en højere myndighed som medfører, at der fx spares ved at nedlægge eller opklassificere stillinger, skal ledelsen drøfte forslaget med samarbejdsudvalget, før det sendes til den højere myndighed. Selvom den endelige beslutning træffes på et andet niveau, så skal ledelsens beslutning (forslaget) alligevel drøftes, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget.

Generelt om forhandlingskompetence

Der er foretaget en opdeling af forhandlingskompetencen, således at organisationerne på en række områder har egentlig aftaleret, imens den på andre områder er der alene forhandlingsret. Man kan derfor grundlæggende sondre mellem 2 hovedområder:

- Løn- og ansættelsesvilkår
- Andre tjenstlige anliggender

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes ved aftale mellem finansministeren og centralorganisationerne/personelorganisationerne. Aftaler der kun vedrører ansættelsesvilkår for ansatte under en enkelt ministerium, kan dog efter nærmere bestemmelse af finansministeren indgås af vedkommende minister.

Forhold som angår forvaltningens opgaver, organisation eller personalebehov er undtaget fra aftaleretten, og det hænger sammen med arbejdsmarkedets almindelige gældende princip om arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet – den såkaldte ledelsesret.

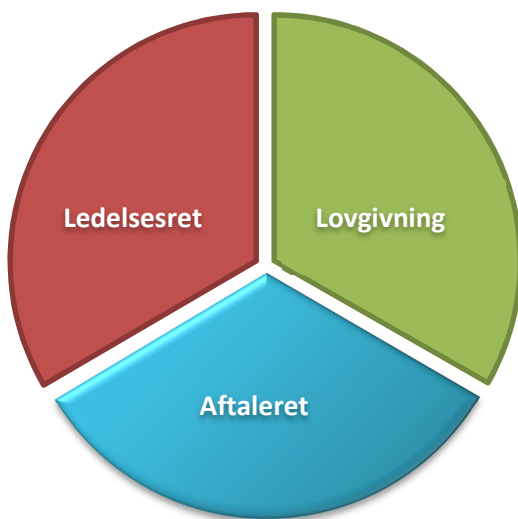
Der kan således opsummeres tre centrale begreber, der kan defineres således:



- **Aftaleret** indebærer, at der for løn- og andre ansættelsesvilkår skal være enighed mellem parterne, så en egentlig aftale kan underskrives.

Forhandlingsret indebærer, at arbejdsgiveren har pligt til at forhandle en række tjenstlige anliggender med arbejdstagersiden, men en egentlig aftale skal ikke indgås.

- **Ledelsesret** indebærer, at arbejdsgiveren har ret til at fastsætte forhold, som er undtaget af aftaleretten. Det gælder fx forvaltningens opgaver, organisation eller personalebehov. Ledelsesretten forudsættes dog udøvet i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter.
- **Lovgivning** Ledelsesretten skal naturligvis udøves i henhold til gældende love.



Ledelsesret: Indflydelse igennem SU

Fx personalepolitik, organisationsstruktur, personalebehov, udlicitering, lukkedage

Lovgivning: Indflydelse via stemmeret til valg mv.

Fx ferielov, arbejdsmiljølov, funktionærlov, barsel, tjenestemandsløvslov, tjenestemandspensionslov

Aftaleret: Indflydelse via tillidsrepræsentanter og faglige organisationer

Fx lønforhold, ansættelsesforhold, arbejdstid, ferie/fridage, pension