

November 2005

Notat om SU-aftalens bestemmelser om ledelsens pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget

Baggrund

EU-direktiv af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne pålægger medlemslandene at fastsætte bestemmelser om arbejdstagernes ret til information og høring i virksomheder eller forretningssteder beliggende i EU's medlemslande.

I direktivet er fastsat, hvilke områder der er omfattet af informationen og høringen samt bestemmelser om, at informationen skal gives på et passende tidspunkt, en passende måde og med et passende indhold, således at arbejdstagerne har mulighed for at forberede sig på den efterfølgende høring.

Høringen skal ske på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold samt på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. Høringen foretages med henblik på at udveksle synspunkter og etablere en god dialog mellem arbejdsgiver og –tager, således at der eventuelt kan opnås aftale om de beslutninger, som er undergivet bestemmelserne om information og høring.

Direktivet pålægger endvidere medlemslandene at sørge for, at der findes passende administrative eller retlige procedurer til sikring af håndhævelsen af de principper, som følger af direktivet. I forbindelse hermed skal der fastsættes sanktioner, hvis en arbejdsgiver eller arbejdsgiverrepræsentant overtræder bestemmelserne i direktivet. Sanktionerne skal være effektive og stå i forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning.

Direktivet skal implementeres ved lovgivning og/eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Direktivet implementeret i samarbejdsaftalen

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2005 blev der opnået enighed mellem Finansministeriet og CFU om at indgå en ny samarbejdsaftale, og at EU-direktivet skulle implementeres i denne aftale.

Direktivet er nu implementeret i samarbejdsaftalens § 3 om information og drøftelse i samarbejdsudvalget samt i § 15 om brud på informationspligten.

Ved indgåelsen af den nye samarbejdsaftale var aftalens parter enige om, at EU-direktivets ”høring” er lig samarbejdsaftalens ”drøftelse”.

Nye krav til ledelsen

Bestemmelserne stiller væsentlig større krav til den information fra ledelsen, som skal gives i samarbejdsudvalget, end det har været tilfældet i de tidligere samarbejdsaftaler. Der skal fokuseres mere på skriftligheden, på tidspunktet hvor information og drøftelse finder sted og om information og drøftelse finder sted på rette niveau.

Da bestemmelserne indeholder sanktioner i tilfælde af brud på informations- og høringspligten – sanktionerne kan betyde ikendelse af bod – er det vigtigt, at samarbejdsudvalgene og ikke mindst ledelserne i statens institutioner er meget opmærksomme på de skærpede krav til information og drøftelse.

Hvad omfatter informationspligten?

I samarbejdsaftalens § 3 stk. 2 er fastsat, at ledelsens skal informere samarbejdsudvalget om:

1. Institutionens seneste og forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
2. Institutionens 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. Beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og medarbejdernes ansættelsesforhold.
4. Udbud og udlicitering.

Ad 1.: Ledelsens informationspligt omfatter institutionens aktuelle situation for eksempel i forhold til opstillede mål og strategier og igangværende processer. Ledelsens forventninger til udviklingen i arbejdspladsens aktiviteter herunder forventede ”trusler” eller udfordringer er også emner, der skal informeres om i samarbejdsudvalget.

Informationen af samarbejdsudvalget skal også indeholde status og forventet udvikling i institutionens økonomi. I forbindelse hermed skal det bemærkes, at det i cirkulæreteksten til samarbejdsaftalen er fremhævet, at det er særlig relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter, der har tilknytning til arbejds- og personaleforholdene for eksempel lønsum, over- og merarbejde, kompetenceudvikling og særlige feriedage.

Om institutionens seneste og forventede udvikling henvises i øvrigt til aftalens § 5.

Ad 2: Den aktuelle situation og forventede udvikling omkring arbejdspladsens struktur og beskæftigelse er også områder, som ledelsen er forpligtet til at informere om i samarbejdsudvalget. Strukturændringer og rationaliseringer kan få omfattende konsekvenser for beskæftigelsesfor-

hold og arbejdstilrettelæggelse og er derfor - som tidligere – også omfattet af ledelsens pligt til information. Alle påtænkte, planlagte og forventede foranstaltninger i forbindelse med ændringer i struktur og beskæftigelsesforhold skal der informeres om.

Større ændringer i struktur og beskæftigelsesforhold skaber altid utryghed hos medarbejderne. Informationen og høringen skal bidrage til at de påtænkte ændringer kan gennemføres på en måde, så ændringer skaber mindst mulig utryghed og usikkerhed hos medarbejderne.

Om samarbejdsudvalgets drøftelser af strukturændringer mv. henvises i øvrigt til aftalens § 5.

Ad 3.: Beslutninger om ”betydelige ændringer” i arbejdstilrettelæggelsen kan for eksempel ske

- i forbindelse med indførelse af større IT-systemer,
- ved større ændringer i institutionens resultatkontrakt,
- ved gennemførelsen af større reformer for eksempel kommunalreformen,
- ved sammenlægning af institutioner eller dele heraf,
- ved oprettelse af fælles statslig/privat opgaveløsning,
- ved indførelse af team- eller gruppebaserede opgaveløsninger,
- ved omlægninger af opgaver efter udlicitering,
- ved oprettelse af administrative fællesskaber og fælles statslige/kommunale jobenheder.

Ændringer i medarbejdernes ansættelsesforhold sker typisk ved udlicitering af opgaver i statslige institutioner, hvor medarbejdere følger med opgaverne over i et privat firma, eller når staten sælger hele eller dele af statsvirksomheder.

Sådanne ændringer kan gribe afgørende ind i den enkelte medarbejders arbejdsliv. Derfor skal samarbejdsudvalget have information herom i god tid, således at der er mulighed for en grundig forberedelse til den efterfølgende drøftelse i udvalget.

Ad 4.: Ved udbud og udlicitering af opgaver skal samarbejdsudvalget informeres så tidligt, at der i samarbejdsudvalget i nødvendigt omfang kan fastlægges retningslinier for medarbejderrepræsentanters deltagelse i arbejds- eller projektgrupper mv. I øvrigt henvises til ”Vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering”, udsendt af Personalestyrelsen og CFU, november 2004.

Mundtlig – skriftlig information

Informationen fra ledelsen skal primært ske skriftligt for eksempel som bilag til de enkelte dagsordenspunkter ved samarbejdsudvalgets møder. Mundtlig information gives kun undtagelsesvis i de tilfælde, hvor der på

grund af tidspres ikke har været mulighed for at producere skriftligt materiale. Hvis medarbejdersiden i samarbejdsudvalget ønsker en nærmere drøftelse af det pågældende emne, har medarbejderne krav på skriftlig information til brug for deres forberedelse. Drøftelsen må derfor udsættes indtil den skriftlige information er udsendt.

Kravet om skriftlighed hænger sammen med medarbejderrepræsentanternes mulighed for forberedelse af den drøftelse, som skal foregå i samarbejdsudvalget.

Information - hvornår og hvor meget

Informationen skal give mulighed for en efterfølgende drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens overvejelser og endelige beslutningsgrundlag. Det indebærer, at medarbejderrepræsentanterne skal have den fornødne tid til forberedelse inden drøftelsen finder sted.

I EU direktivet anføres det, at informationen skal sætte medarbejderne i stand til at foretage en passende analyse. Der skal derfor være tid til indhentning af yderligere oplysninger, gennemførelse af møder med ”bagland” og kolleger fra andre personalegrupper og indhentning af ekstern bistand.

Informationen skal tillige gives med et passende indhold, således at alle væsentlige forhold omkring det pågældende emne er berørt. Informationen må være så fyldestgørende, at medarbejderne kan overskue konsekvenserne af de beslutninger, som informationen lægger op til. På den anden side må informationen ikke blive så detaljeret, at den bliver uoverskuelig for medarbejderne, som jo ikke har samme administrative/juridiske funktioner at trække på som ledelsen.

Informationen skal gives med en sådan detaljeringsgrad, at medarbejderne har mulighed for at forberede sig til og på en ligeværdig måde deltage i den drøftelse i samarbejdsudvalget, som informationen lægger op til.

Drøftelse

Drøftelse i samarbejdsudvalget sker med henblik på at nå til enighed om de beslutninger, som den givne information lægger op til. Via dialogen i samarbejdsudvalget og parternes vilje til at forsøge at nå til enighed kan medarbejderne få indflydelse på de endelige beslutninger om det emne, som er til drøftelse.

Alle de forhold, som er omfattet af informationspligten, skal drøftes i samarbejdsudvalget, hvis ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det.

I samarbejdsaftalen er desuden nævnt en række områder, som skal drøftes i samarbejdsudvalget, jf. SU-aftalens § 5. Disse områder er ikke affødt af

EU-direktivet og bestemmelsen om bod finder som udgangspunkt ikke anvendelse på disse områder. Visse områder under § 5 er dog nært beslægtet til emner, som hører under ledelsens informationspligt eksempelvis budget og finanslovsbidrag, hvorfor det er vanskeligt at foretage en fuldstændig adskillelse. Der er således områder, som er omtalt under § 5, hvor manglende drøftelse kan medføre, at bestemmelsen om bod kan finde anvendelse.

Rette niveau

Det er ledelsens ansvar at sikre, at informationen og drøftelsen sker parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen. Det indebærer, at information og drøftelse skal ske mellem den ledelse, som træffer den endelige beslutning, og repræsentanter for de medarbejdere, som bliver berørt af beslutningen. Herved kan samarbejdsudvalgets medarbejderside via dialogen få indflydelse på den endelige beslutning.

Det vil være samarbejdsudvalgets formand, som giver informationen i samarbejdsudvalget. Hvis der opstår en situation, hvor der er krav om information og drøftelse på områder, som ligger uden for formandens ansvars- og kompetenceområde, er det den relevante ledelses forpligtelse at sikre, at der foretages information og høring af alle de berørte samarbejdsudvalg.

Som eksempler kan nævnes:

Hvis den øverste ledelse i en større institution ønsker at foretage en strukturændring i en afdeling/division/område, skal information og drøftelse foregå mellem den øverste ledelse og medarbejderrepræsentanter for de personalegrupper, der berøres. Information og drøftelse heraf med formanden for det lokale samarbejdsudvalg er således ikke tilstrækkeligt, idet medarbejderrepræsentanterne ikke kommer i dialog med den egentlige beslutningstager og således ikke har mulighed for at påvirke beslutningen direkte.

Er der overvejelser i et departement om strukturændringer i en del af ministerområdet, så skal information og drøftelse foregå mellem departementschef og repræsentanter for de medarbejdere, som bliver berørt af ændringerne.

Finder chefen for en afdeling med eget samarbejdsudvalg det nødvendigt at omlægge arbejdsopgaverne eksempelvis for en række HK-ansatte, så kan informationen og drøftelsen foregå i det lokale samarbejdsudvalg og skal ikke nødvendigvis drøftes i hovedsamarbejdsudvalget, under forudsætning af at den pågældende chef har kompetencen til at træffe beslutningen.

Påtænker ledelsen af en større uddannelsesinstitution for eksempel et CVU eller et EUC at udbyde visse af pedelopgaverne på en af de instituti

oner, som indgår i den samlede institution, må information og drøftelse foregå mellem den samlede institutions ledelse og repræsentanter for de pedeller, som berøres af udbuddet.

Koncernledelse

Hvis der inden for et ministerområde er etableret en koncernledelse eller lign. og der opstår pligt til information og høring, må ledelsen sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter for de personalegrupper, der berøres drøfte, hvorledes information og drøftelse kan ske på den mest hensigtsmæssige måde.

I SU-aftalen peges på tre forskellige måder at sikre information og høring i koncerner. Det kan ske ved:

1. Etablering af samarbejdsudvalg på koncernniveau
2. Nedsættelse af ad hoc udvalg
3. Drøftelse i de relevante samarbejdsudvalg inden for området

Som eksempel kan nævnes fastlæggelse af en koncerns effektiviseringsstrategi, hvor nogle opgaver skal i udbud og udliciteres og andre opgaver kræver en helt ny arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med digitalisering heraf. Her vil nogle medarbejdere måske skulle skifte til privat arbejdsgiver i forbindelse med udliciteringen og andre medarbejdere vil opleve betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Det kan anbefales, at koncernledelsen indkalder de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter fra hele koncernen for at få drøftet og fastlagt procedurer for information og drøftelse af de forhold, som er omfattet af informationspligten.

At aftale et beredskab herom kan sikre, at information og drøftelse kan foregå på en sådan måde, at medarbejderne via dialogen får mulighed for at få indflydelse på beslutningerne, også når disse skal træffes under et vist tidspres.

Manglende overholdelse af forpligtelsen til information og drøftelse

Ved brud på informationspligten (aftalens § 3 stk. 2 og 3) kan medarbejdersiden fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsendes skriftligt. Ledelsen har herefter en frist på en måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

Dette indebærer, at ledelsen må neutralisere en allerede truffen beslutning, således at der kan gennemføres en egentlig information og efterfølgende drøftelse af det pågældende emne. Herved gives medarbejderne mulighed for at få indflydelse på de beslutninger, der skal træffes.

Hvis ledelsen ikke tager skridt til at opfylde forpligtelsen til information og efterfølgende drøftelse, kan medarbejdersiden i samarbejdsudvalget indgive en klage for Samarbejdsnævnet.

Klager som vedrører andre af bestemmelserne i samarbejdsaftalen skal behandles efter aftalens § 14. Dette indebærer, at en klage skal behandles i eget SU-hierarki for eksempel områdesamarbejdsudvalg, hovedsamarbejdsudvalg og ministeriesamarbejdsudvalg med henblik på intern løsning, inden klager fremsendes til Samarbejdsnævnet.

Samarbejdsnævnet

Samarbejdsnævnet består af 6 repræsentanter med ligelig repræsentation fra hver af samarbejdsaftalens parter.

Samarbejdsnævnets opgave er at behandle og afgøre sager om fortolkning og brud på samarbejdsaftalens bestemmelser. I sager om overtrædelse af aftalens § 3 stk. 2 og 3 kan nævnet fastsætte passende sanktioner, f.eks. påtale eller idømmelse af en bod.

Bod

Hvis en ledelse er blevet idømt en bod for manglende overholdelse af bestemmelserne i aftalens § 3 stk. 2 og 3 kan boden anvendes til samarbejdsfremmende foranstaltninger på arbejdspladsen Dette kræver dog enighed i SU.

Kan der ikke mellem de lokale parter opnås enighed herom, vil bodsbeløbet tilfalde centralorganisationerne.