

Til: Juristforbundet, Seksjon Privat
Fra: Jørn H. Hammer
Dato: 28.8.2016
Vedr.: Rapport fra Organisasjonsutvalget i Juristforbundet

Høringsuttalelse

I

Medlemmene er gjort kjent med Organisasjonsutvalgets rapport gjennom «juristforbundet.no» den 21. juni i år. Omtrent samtidig fikk vi nr. 5 av Juristkontakt (redaksjonen avsluttet 14. juni 2016) uten et ord om de gjennomgripende endringene sentralledelsen vurderer å realisere med hastevedtak, og uten en bred organisatorisk forankring.

Presidenten gir i nett-oppslaget 21. juni uttrykk for et håp om «... at riktig mange medlemmer bidrar med sine synspunkter, slik at behandlingen i de styrende organer får en bred og demokratisk forankring.». Medlemmene får frist til 1. september til å uttale seg. Det er før nytt nummer av Juristkontakt publiseres.

Som medlem må jeg basere meg på informasjon som forbundet har gjort tilgjengelig på nettet. Jeg finner vedtekter, referatet fra siste Representantskapsmøte som ble avholdt den 19. november 2014 og referater fra Hovedstyrets møter. Ingen sakspapirer. Ingen årsberetninger. Ingen årsregnskaper.

Åpenhet er et av de viktigste kjennetegnene ved demokratiske organisasjoner (land, bedrifter og foreninger). Det sikrer innsyn og kontroll. Det sikrer grunnlag for å mene noe. Det sikrer deltagelse.

Muligheten for deltagelse er det aller viktigste kjennetegnet ved demokratiske organisasjoner. Juristforbundets organisasjonsmodell er utviklet før weben ble den vanlige kommunikasjonsplattformen. Muligheten til å utøve sine organisatoriske rettigheter i Juristforbundet er i praksis meget begrenset. Modellen gir betydelig rom for aktivist-styring. Medlemmene er uten rettssikkerhet.

II

Representantskapets vedtak om å sette ned et organisasjonsutvalg i november 2014 var åpenbart riktig, og et viktig initiativ. I mandatet uttales det et mål om mer demokrati og deltagelse, og man spør blant annet om Representantskapets rolle og oppgaver, forbundets øverste organ, er hensiktsmessig.

Rapporten slår fast at dagens representantskap er lite

«... representativt for de rundt 20 000 medlemmene som er i forbundet i dag.»

Utvalget synes å mene at ved å femdoble størrelsen (fra 29 til 145 delegater) til det øverste organet blir Juristforbundet mer demokratisk. Det er i beste fall misforstått. Det er valgdeltagelsen som må økes. Åpenhet og reell mulighet til deltagelse i valg er de vanlige kjennetegnene på representativitet. Utfordringen ligger her. Det må behandles grundig før man tar de organisatoriske grepene som er nødvendig. Rapporten er uten en slik vurdering.

Jeg møtte for 2 år siden opp på årsmøtet for Bedriftsjuristene, og ba Bedriftsjuristenes styre arbeide med elektronisk valg – åpne og opplyste valg. Det gjorde åpenbart ikke inntrykk på styret. Årsmøtet i år (det holdes hvert annet år) inneholdt ingenting om forbundets organisatoriske utfordringer eller arbeidet i organisasjonsutvalget. Jeg fremmet derfor formelt en egen sak om det i forkant av møte. Jeg hadde håpet, og trodd, at dette var en sak vi internt kunne løse uten særlig risiko for offentlighet. Det

er pinlig at nettopp juristenes interesseorganisasjon ikke tilfredsstiller alminnelig krav til rettssikkerhet. Reell innsynsrett og reell rett til å delta i valg.

Visepresidenten, som også er styreleder for Bedriftsjuristene, og som også ble valgt av Representantskapet til å lede organisasjonsutvalget, ga i møtet uttrykk for at han mente at elektroniske valg ikke ville bidra til økt demokrati. Det ville lede til skriftlighet, få muligheter for diskusjon og uforutsigbare prosesser. Et system for de få som kunne sakene og hadde evne til å ta stilling til problemstillingene var løsningen. Slik talte Zarathustra.

Jeg er veldig interessert i å promotere juristene som en sentral og viktig yrkesgruppe i et moderne samfunn, og vil gjerne bidra til å styrke posisjonen. Demokratiske rettigheter og åpenhet er viktig forutsetninger for ulike samfunn – også juristsamfunnet. Holdningen som jeg møter fra den sentrale ledelsen i Juristforbundet inspirerer til ekstra innsats.

II

Grunnlaget for denne høringsuttalelse blir naturligvis begrenset i mangel på informasjon og åpne drøftelser. På den annen side er grunnlaget absolutt tilstrekkelig for sterkt å anmode om at det nedsettes et nytt utvalg med erfaring fra organisasjonsdemokrati og sammenslutningsrett.

Modellen som Representantskapet valgte i 2014 med et partssammensatt utvalg har ikke fungert. Utvalget har heller ikke svart på oppgaven de hadde forutsetninger for å svare på, nemlig å formulere

ambisjoner og mål for det utadrettede retts- og samfunnspolitiske arbeidet og foreslå konkrete målsettinger for arbeidet

Dette må selvfølgelig etableres før man går inn i det å operasjonalisere ambisjonene. Verdiskapende aktiviteter må identifiseres, og den økonomiske innsatsen må vurderes i forhold til den verdi innsatsen skaper for medlemmene på kort og lang sikt.

III

La meg legge til noen observasjoner:

Representantskapet la opp til å behandle rapporten på neste ordinære representantskapsmøte (nå i november 2016). I vedtaket ble det åpnet for at Hovedstyret kan innkalle til ekstraordinært representantskapsmøte på et tidligere tidspunkt. Om rapporten var ferdig tidligere, kunne man altså like gjerne behandle den f.eks. i 2015.

Vanlig organisasjonspraksis er at den som ber om en rapport mottar den, og bestemmer hvordan den skal behandles. Vedtaket i 2014 gir ikke grunnlag for en ekstraordinær behandling av rapporten. Den hastehøringsprosess som Hovedstyret nå legger opp til er uhemlet, den er svært uvanlig i organisasjonspraksis.

Hadde utvalgsrapporten vært klar og enstemmig, kunne man kanskje ha tillatt seg en førtidig høringsprosess. Rapporten er på ingen måte enstemmig, og på flere viktige punkter tilkjennegis det betydelig uenighet, men uten at det formuleres standpunkter (flertall/mindretall/representanten xx mener yy begrunnet i zz). Det er svært uvanlig, og viser at saken ikke er moden for formell behandling.

Utvalget ledes av Presidenten. Det er i strid med Representantskapets oppnevning. Det hevdes at det forelå en ekstraordinær situasjon fordi visepresident måtte trekke seg. Det er ikke en heltidsjobb å skrive en slik rapport, og det er vanskelig å tro at det er nødvendig når han fortsatt er leder for Bedriftsjuristene og ellers fungerer som visepresident. Er han presset ut av Presidenten? Det kan være det etterlatte inntrykk i organisasjonen – riktig eller galt. Uansett må det lede til en forsiktig rapportering tilbake til Representantskapet.

Rapporten inneholder ingenting om forslag til endring av vedtekter. Dagens organisasjonspraksis er dessuten ikke i samsvar med gjeldende vedtekter, og man burde derfor foretatt en helhetlig gjennomgang og formulert forslag til vedtektsendringer. Etablere en ny moderne plattform for ny vekst og fremgang. Det er utvilsomt behov for betydelig ytterligere arbeid før saken er klar for en bred organisasjonsmessig høring og forankring.

En annen dimisjon er styringsmodellen trenger revisjon. Den er gammeldags, og er trolig utformet av historiske grunner vi bør fri oss i fra. Desisjonskomité er ikke nevnt som organ i vedtektene § 1-3, men er likevel et viktig organ. Komiteen oppnevnes og fungerer i samsvar med vedtektenes § 3-6. Mange vet ikke hva det er eller innebærer. Dette omhandler det forhold at regnskap med revisjonsberetning må behandles av et organ med desisjons-myndighet. Regnskapene til departementene desideres av Stortinget i plenum. I foreninger er det normalt årsmøtet og i selskaper er det generalforsamlingen. Systemet er at regnskap fastsettes av styret og godkjennes av årsmøtet/generalforsamling (høyeste organ). I vedtektene er det bestemt at det er en komité på 3 som har fått denne oppgaven. Når man først skal tilrettelegge for en moderne og fremtidsrettet organisasjon burde dette også vært brakt i orden. Mer åpenhet og mer demokrati. Desisjonskomiteen burde omgjøres til en kontrollkomité uten beslutningskompetanse, men med vide undersøkelsesrettigheter og med uttaleplikt overfor organet som godkjenner (desiderer) årsregnskapet. Det bør skje på årlig basis.

IV

Til slutt noen konkrete kommentarer til rapporten. Pkt. 7 kommenteres ikke. Alt må til ny utvalgsbehandling og forberedelse med utgangspunkt i mer åpenhet og mer demokrati.

Til pkt. 8 – Valgkomité

Jeg er enig i at valgkomiteen bør velges av Landsmøte (gitt en slik modell), og at det er et åpent valg.

Medlemmer av valgkomiteen bør ikke ha andre verv. 6 års maksimal funksjonstid vil være i samsvar med organisasjonspraksis. Med Landsmøtet med 3 års mellomrom, bør valgkomiteen bestå av 4 medlemmer. Landsmøte velger lederen, som får dobbeltstemme ved stemmelikhet. Første gang velges 2 for 6 år, og 2 for 3 år slik at man ved nestevalg velger 2 medlemmer for 6 år. Det sikrer kontinuitet.

Hvilke veiledende regler som bør instruksfestes (ikke bindende for Landsmøtet, men for arbeidet til valgkomiteen) kan diskuteres, men det må skilles mellom materielt bindende regler, som bør vedteksfestes, og arbeidsinstruksen.

Maks funksjonstid for President må stå i vedtektene. Organisasjonsutvalgets drøftelse rundt fleksibilitet virker konstruert og misforstått.

En valgkomité skal tilrettelegge for gode valgprosesser og sikre at de skjer overensstemmende med gjeldende vedtekter. Administrasjonen spiller også en viktig rolle i gjennomføringen. Det vil føre for langt å komme med konkrete innspill. Det utvalget jeg foreslår nedsatt må komme opp med et utgangspunkt.

Til pkt. 9 – Frikjøp

Det er administrasjonen som må være kontinuitetsbæreren for en så stor organisasjon som Juristforbundet. Det følger også av dagens vedtekter. Administrasjonen må forestå den daglige

ledelsen av Forbundet. Slik er det i aksjeselskapsretten. De tillitsvalgte har makten, men utøver den gjennom en lojal, kompetent og effektiv organisasjon.

Å forutsette at noen roller som tillitsvalgt skal kreve heltidsengasjement er en demokratiutfordring. Det ekskluderer mange for å påta seg slike verv. På mange måter kan en slik ordning minne om ansettelse, og reiser trolig også arbeidsrettslige implikasjoner som jeg ikke ser er utredet.

Uansett skaper det en uklar organisasjon, og uklare organisasjoner har som regel dårlige resultater.

De tillitsvalgte bør få rimelig honorering. Den skal reflektere oppgaveinnhold, ansvar og belastning. Det må tilrettelegges for at alle kan påta seg de forskjellige vervene. Vervene må ikke utvikle seg til å bli heltidsstillinger.

Honorarer må fastsettes av overordnet organ, og det må være full offentlighet rundt det.

Til pkt. 10 – Mulige modeller

Forholdet til Akademikerne er ikke drøftet. Det er en stor mangel.

Til pkt. 11 - Finansiering

Utvalget er ikke enig. Ingen gir uttrykk for sin mening. Tallene er store. Dette vitner dessverre om uheldig uro i organisasjonen, og den umodenheten det gjenspeiler må modnes fremover. Det er således ikke grunnlag for å treffe beslutninger om dette nå.

Til pkt. 12 - Fagutvalg

Jeg oppfatter fagutvalg som vårt samfunnsbidrag, og derfor viktig for en organisasjon som Juristforbundet.

Det er ikke lett å følge utvalget på dette punkt. Frie fagutvalg vil kunne «... innebære en uheldig og uønsket forskyvning av maktforholdene.» skriver utvalget. Dette må utvalget utdype.

Over forstår jeg at Fagutvalg oppnevnes av Forbundsstyret som fastsetter felles krav til arbeidsform, og krav til åpenhet og publisering.

Fagutvalg må være relevant for Forbundet. Jeg tenker at det først og fremst er temaer rundt Rettsstaten¹ og Rettssikkerhet² som man bør tilrettelegge for gjennom autonome fagutvalg.

¹ Rettsstatens største utfordring er korrupsjon. Et Korrupsjonsutvalg som tar for seg medlemmenes korrupsjonsutfordringer generelt og i det daglige kan være et eksempel på fagutvalg under denne fanen. Et Rettskildeutvalg kan være et annet eksempel.

² Rettssikkerhet er i stor grad knyttet til prosesser frem til avgjørelse. Prosessutvalg vil kunne dekke sivilprosess, straffeprosess, forvaltningsprosess, saksbehandlingsprosesser og forbrukerprosesser (klagebehandlinger, men også private vedtagelsesprosesser) uten at man løper risiko for «forskyvning av maktforholdene».