

MED-HÅNDBOG

RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE
OG MEDBESTEMMELSE

MED RLTN'S OG KTO'S FÆLLES VEJLEDNING

RAMMER FOR MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE.
HVORFOR, HVORDAN OG HVORNÅR? DET ER I SELV MED TIL AT BESTEMME.

RLTN

KTO

RLTN-KOMMENTAR:

RLTN og Sundhedskartellet vil indgå en selvstændig rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Indholdsmæssigt forventes denne aftale at blive identisk med KTO-aftalen. De fælles bemærkninger, der fremgår af denne håndbog, vil derfor også omfatte ansatte, der er omfattet af Sundhedskartellets forhandlingsret.

5. udgave udgivet 2008 af:

**REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE (KTO)**

TRYK:

Glumsø Bogtrykkeri A/S

GRAFISK DESIGN:

www.b14.dk

Håndbogen kan downloades fra www.personaleweb.dk
og fra parternes hjemmesider:

DANSKE REGIONER

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø
Tlf.: 35 29 81 00
www.regioner.dk
e-mail: regioner@regioner.dk

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE (KTO)

Løngangstræde 25, 1.
1468 København K
Tlf.: 33 11 97 00
www.kto.dk
e-mail: kto@kto.dk

Yderligere oplysninger kan fås hos ovennævnte.
Du kan også henvende dig til din leder eller faglige organisation.

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	6	BILAG 1. Protokollat vedrørende anmeldelse af tillidsrepræsentanter i regionerne	88
PROTOKOLLAT OM INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE M.V.	10	BILAG 2. Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter	90
RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE	18	BILAG 3. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet)	92
KAPITEL 1. RAMMEAFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.	20	BILAG 4. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering	94
§ 1. Område	21	BILAG 5. Vedtægter for AKUT-fonden	100
§ 2. Formål	21	BILAG 6. Protokollat om bidrag til AKUT-fonden	104
§ 3. Lokale aftalemuligheder	22	BILAG 7. Oversigt over opgaver for hovedudvalget samt for øvrige MED-udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv.	106
§ 4. Form og struktur	28	BILAG 8. Checkliste for lokale forhandlinger	110
§ 5. Kompetence	35	BILAG 9. Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet	114
KAPITEL 2. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE	36	BILAG 10. Indholdet i MED-uddannelsen	126
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	37	BILAG 11. Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse	136
§ 7. Information og drøftelse	37	BILAG 12. Selvejende institutioner og MED aftaler - arbejdsmiljø og "fælles sikkerhedsorganisation"	146
§ 8. Retningslinjer	42	BILAG 13. De centrale parter fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler	150
§ 9. Hovedudvalget	45		
KAPITEL 3. TILLIDSREPRÆSENTANTER	50		
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter	51		
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed	56		
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter	59		
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)	62		
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår	63		
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.	67		
§ 16. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	70		
§ 17. Afskedigelse	72		
§ 18. Voldgift vedrørende §§ 10-17	75		
§ 19. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 16	76		
§ 20. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 - 6	77		
KAPITEL 4. DE CENTRALE PARTER	80		
§ 21. De centrale parter opgaver og kompetence	81		
§ 22. Voldgift vedrørende § 21, stk. 2	83		
KAPITEL 5. IKRAFTRÆDEN	84		
§ 23. Ikrafttræden	85		

SÅDAN LÆSES TEKSTEN:

Teksten i selve rammeaftalen og det dertil hørende protokollat er skrevet med sort (dette gælder ikke bilagene). Rammeaftalen og protokollatets ordlyd er ledsaget af parternes fælles vejledning, som dels er en fortolkning af teksten, dels anvisninger på, hvordan rammeaftalen og protokollatet vil komme til at fungere i praksis. Vejledningens tekst er skrevet med grå. Med farvet kursiv i store bogstaver er det angivet hvilke bestemmelser i rammeaftalen, der er ufravigelige, og hvilke der er minimumsbestemmelser.

DEN NYE HÅNDBOG

RLTN og KTO har besluttet at udgive en ny MED-håndbog. Dette skal ses på baggrund af, at der i forbindelse med overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2008 (OK-08) er der sket en række væsentlige ændringer i regelsættene om både tillidsrepræsentanter og om medindflydelse og medbestemmelse. Disse ændringer omfatter følgende:

- 1) Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter (bilag 2)
- 2) forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter (§ 17, stk. 4, 1. afsnit)
- 3) Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget (bilag 6)
- 4) Hjemmel til, at personaleorganisationerne kan lade sikkerhedsrepræsentanter deltage i kurser, finansieret af AKUT-fonden (§ 15, stk. 3)
- 5) Forhøjelse af AKUT-ordningens administrationsgebyr (den fælles vejledning til § 15, stk. 2)
- 6) Oprettelse af kontaktudvalg (bemærkninger til § 4, stk. 5)
- 7) Bemærkninger til bestemmelsen om mulighed for at aftale flere tillidsrepræsentanter pr. ok-gruppe pr. institution (§ 10, stk.2)
- 8) Bestemmelse om evaluering af anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i den enkelte region, jf. protokollat om kompetenceudvikling (nyt pkt. 6 i § 9, stk. 2, samt bilag 7)
- 9) Opgaver for hovedudvalget i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik (tilføjelse til den fælles vejledning til § 9, stk.1 samt bilag 7)
- 10) Indførelse af bestemmelser om særlige retningslinjer som følge af den indgåede aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne (§ 8, stk. 4 samt bilag 7).

SPECIELT VEDR. DEN I 2005 FORETAGNE IMPLEMENTERING AF EU-DIREKTIV OM INFORMATION OG HØRING

Med virkning fra den 23. marts 2005 blev EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab implementeret i denne aftale.

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde,

hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

På det regionale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der i aftalen er indført følgende ændringer:

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden regionsrådet træffer beslutning.

RLTN og KTO er enige om, at aftalen med de tilføjede præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser. Parterne skal samtidig henlede opmærksomheden på, at lov L17 /2005 gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne i denne aftale eller af TR/SU-aftalen ikke via aftale er omfattet af reglerne heri.

SAMARBEJDE ER FORTSAT DET VIGTIGSTE

Rammeaftalen fastlægger kun på nogle få punkter detaljerede bestemmelser for samarbejdet. Rammeaftalen giver derfor ledelse og medarbejdere i den enkelte region mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur for samarbejdet, så det passer til de mål, regionen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen.

Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

I rammeaftalen slås det fast, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Udgangspunktet for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er, at regionen skal løse en række opgaver for borgerne m.v. inden for de rammer, der er lagt herfor. Her i starten af et nyt årtusinde må det anses for hensigtsmæssigt og selvfølgelig, at

medarbejderne og deres valgte repræsentanter har medindflydelse og medbestemmelse, da opgaveløsningen kvalificeres ved et sådant samarbejde.

Ledelsen og medarbejderne skal samarbejde om at føre regionens og institutionernes mål ud i livet. Derfor skal der skabes sammenhæng mellem kravene i regionens serviceydelser og i den personalepolitik, som udvikles og anvendes på alle niveauer i den regionale organisation.

I samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er der en række interesser, som parterne har hver for sig og i fællesskab. Der tænkes både på de interesser, som er fælles for medarbejdere og ledelse, og på de legitime og på nogle områder modsatrettede interesser, som hver part har.

Selv om interesserne i et vist omfang er modsatrettede, betyder det ikke, at samarbejdet ikke kan fungere, og at de mål for indsatsen, som regionen har sat sig, ikke kan nås. Tværtimod er der en erkendelse i regionerne af, at forbedringer af serviceydelserne bl.a. forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste medarbejdere. Effektivitet, engagement og kvalitetsbevidsthed opnås bedst ved, at medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet.

TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Med rammeaftalen er det understreget, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, således at samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

Rammeaftalen giver mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere. Medarbejderrepræsentanterne påtager sig dermed større arbejdsopgaver end hidtil og får et større medansvar for beslutningerne i regionen.

Ledelsen vil dermed møde mere kompetente medarbejderrepræsentanter, og der kan gensidigt gives et kvalificeret medspil og et konstruktivt modspil. Ledelsen må gennem ord og handling værdsætte medarbejderrepræsentanternes arbejde og de kvalifikationer, som opnås gennem hvervet. Dette har også betydning, når en repræsentant fratræder og skal udføre sit normale arbejde.

DE LOKALE FORHANDLINGER

Rammeaftalen blev efter en forsøgsperiode indgået i oktober 1996. Efterfølgende har alle fem regioner indgået en lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse forhandles i henhold til vedlagte "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse".

Sigtet med rammeaftalen har fra de centrale parter side blandt andet været at styrke medarbejderindflydelse og at skabe mulighed for en større fleksibilitet i den måde, samarbejdet kan fastlægges på.

Det er de centrale parter forhåbning, at rammeaftalen og de lokale aftaler vil vise sig at være et egnet grundlag for det samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, der er så essentielt for en kvalificeret løsning af den regionale opgavevaretagelse.

PROTOKOLLAT OM INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE M.V.

INDLEDNING

Regionen og medarbejderne er forpligtet til at optage forhandlinger med henblik på at søge enighed om en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Rammeaftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanten som interessevaretagere både for individet og for fællesskabet.

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.

Herudover kan det aftales, at arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant, der samtidig er sikkerhedsrepræsentant.

FORHANDLING AF EN LOKAL AFTALE

Da Rammeaftalen blev indgået i 1996, blev det pålagt de lokale parter i alle (amts)kommuner at nedsætte et forhandlingsorgan, som havde kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I dag er der i alle 5 regioner indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, og forhandlingsorganet er derfor nedlagt i alle regioner.

Hver af de lokale parter afgør selv sin repræsentation i forhandlingsorganet.

Parterne har gensidigt pligt til at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Ledelsen har ansvaret for at indkalde til 1. møde i forhandlingsorganet.

Forhandlingsorganet har alene til opgave at forhandle og aftale form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse, med mindre det efter lokal aftale tillægges yderligere opgaver.

Ledelsen på den ene side og medarbejderne på den anden side afgør selv deres repræsentation i forhandlingsorganet. Der er ikke krav om, at repræsentanterne på medarbejdersiden skal være medarbejdere i den pågældende region. Medarbejderrepræsentanterne vil typisk være (lokale) organisationsrepræsentanter eller (fælles)tillidsrepræsentanter.

Uanset om medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter eller ej, skal de have den fornødne tid til at varetage hvervet som medlem af forhandlingsorganet.

Det er ikke på forhånd fastlagt hvor mange personer, der kan sidde i forhandlingsorganet. Der er dog især 2 hensyn at tage: På den ene side skal forhandlingsorganet ikke være sammensat af så mange personer, at det i praksis ikke vil være muligt at gennemføre forhandlingerne. På den anden side skal der sikres en repræsentativitet, således at antallet af personalegrupper, der er direkte repræsenteret, er hensigtsmæssig i forhold til antallet af personalegrupper i den enkelte region. Alle personalegrupper bør inddrages i forbindelse med drøftelserne om sammensætningen af forhandlingsorganet på medarbejdersiden.

De personalegrupper, der ikke er direkte repræsenteret i forhandlingsorganet, vil i stedet være repræsenteret ved de øvrige medarbejderrepræsentanter.

Som alternativ til mange personalerepræsentanter kan overvejes, at der deltager bisiddere for de enkelte medlemmer af forhandlingsorganet med henblik på at give en større repræsentativitet. Igen skal hensynet til den praktiske afvikling af møderne i forhandlingsorganet overvejes.

Der er ikke krav om paritet, hvilket indebærer, at der f.eks. kan være flere medarbejderrepræsentanter i forhandlingsorganet, end der er ledelsesrepræsentanter.

Hver part i forhandlingsorganet må sikre, at dem, man repræsenterer, er godt informeret og inddrages i drøftelserne om den lokale aftale. Da en lokal aftale også omfatter selvejende institutioner, jf. vejledningen til § 1, bør disse også involveres i drøftelserne. Desuden bør forhandlingsorganet i fællesskab fastlægge procedurer for information og inddragelse af øvrige ledere og medarbejdere i regionen under forhandlingerne, f.eks. via de sædvanlige netværk. Holdningerne fra baglandene vil være væsentlige at inddrage for at sikre en aftale, der bliver accepteret og respekteret.

Det kan være hensigtsmæssigt, at forhandlingsorganet nedsætter underudvalg på f.eks. forvaltningsområder eller større institutioner. Underudvalgene kan få til opgave at drøfte formål, indhold og struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen på det pågældende område. Disse drøftelser bør ske på grundlag af overordnede rammer, som er fastlagt i forhandlingsorganet. Underudvalgene kan komme med indstilling til forhandlingsorganet om, hvordan bestemmelserne i den lokale aftale bør udformes på det pågældende område. Kompetencen til at indgå den lokale aftale kan ikke delegeres fra forhandlingsorganet.

KTO har vejledt således om de overordnede principper for sammensætning m.v. af forhandlingsorganet på medarbejdersiden:

„Forhandlingsorganet sammensættes på medarbejdersiden på grundlag af tre valggrupper med tilhørsforhold til henholdsvis LO, FTF og AC. Beslutninger på medarbejdersiden i det enkelte forhandlingsorgan forudsætter enighed mellem valggrupperne.

Såvel tillidsrepræsentanter som andre (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation er valgbare. KTO anbefaler i den forbindelse, at de (lokale) repræsentanter, der vælges til forhandlingsorganet, er personer, der normalt forhandler løn- og ansættelsesvilkår med regionen.

Forhandlingsorganets størrelse og sammensætning afgøres lokalt med udgangspunkt i følgende nøgle:

ANTAL REPRÆSENTANTER I ALT PÅ MEDARBEJDETSIDEN	0A0	FTF	AC
3	1	1	1
4	2	1	1
5	2	2	1
6	3	2	1
7	3	3	1
8	4	3	1

Nøglen kan fraviges i regioner, hvor personalesammensætningen berettiger hertil. I tilfælde af uenighed om forhandlingsorganets størrelse og fordeling på hovedorganisationsområder træffer KTO's forhandlingsudvalg endelig afgørelse.

Det overlades til hver valggruppe at aftale sine egne spilleregler for samarbejdet. Valgene skal således finde sted separat inden for hver af valggrupperne.

I tilfælde af uenighed om valget inden for den enkelte valggruppe, træffer de pågældende valggruppeorganisationer endelig afgørelse.”

Den enkelte organisation fastlægger selv kompetencen for de lokale repræsentanter.

Det bør sikres, at repræsentanterne i forhandlingsorganet har bred dækning hos det lokale bagland.

Med hensyn til repræsentanternes relationer til det (lokale) bagland kan der overvejes følgende modeller:

1. I konsekvens af valggruppestrukturen refererer hver valggruppes repræsentanter hver for sig tilbage til de respektive valggrupper.
2. Der etableres et forum bestående af f.eks. 20 (lokale) repræsentanter, fordelt mellem de tre valggrupper. Dette forum kan have til opgave at udarbejde forhandlingsoplæg og tage stilling til de resultater, som opnås i forhandlingsorganet.
3. Repræsentanter for samtlige organisationer indkaldes til stormøde med passende mellemrum.”

Forhandlingsorganet har den endelige kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse for hele regionen og dermed kompetence til at forhandle og aftale formål, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse.

At man skal søge at indgå en lokal aftale indebærer ikke, at man skal blive enige om en lokal aftale, men indebærer i stedet, at der skal udvises positiv forhandlingsvilje. Hvis der ikke kan opnås enighed, protokolleres man det.

Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Forhandlingsorganet nedlægges endvidere, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. Forhandlingsorganet kan dog nedsættes igen, hvis der senere er lokal enighed om på ny at optage forhandlinger om indgåelse af en lokal aftale.

Forhandlingsorganet nedlægges altid, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, dvs. en lokal aftale i henhold til rammeaftalen.

Kan der ikke opnås enighed om en lokal aftale, nedlægges forhandlingsorganet også. Bliver man senere enige om at genoptage forhandlingerne om en eventuel aftale, skal der igen nedsættes et forhandlingsorgan.

DEN LOKALE AFTALE

Den lokale aftale erstatter „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ i den pågældende region.

„Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ stadigvæk.

Den lokale aftale kan indeholde bestemmelser om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. rammeaftalens § 3, stk. 3, hvoraf det fremgår under hvilke betingelser, en lokal aftale kan omhandle organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Der henvises i den forbindelse til §§ 38 – 40 i bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001.

Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, aftales det, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være. Herunder kan spørgsmålet om eventuelt frikøb, kompenserende vikarordninger af kortere eller længere varighed og særlige uddannelsesaktiviteter drøftes.

Indgåelse af en lokal aftale kan få konsekvenser for de opgaver, som medarbejderrepræsentanterne løser. Vilkaerne for medarbejderrepræsentanterne skal aftales i forbindelse med den lokale aftale, hvis der sker en væsentlig ændring af opgaverne. Aftalerne herom indgår som en del af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Der kan også senere indgås aftaler om vilkårene, men i forbindelse med drøftelserne om den lokale aftale er spørgsmålet på dagsordenen.

Ved vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan bl.a. inddrages:

- Om tillidsrepræsentanter også varetager sikkerhedsrepræsentanternes opgaver og/eller om sikkerhedsudvalgenes funktioner er integreret i systemet for medindflydelse og medbestemmelse,
- om medarbejderrepræsentanter dækker et større område i regionen og
- om medarbejderrepræsentanter deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

I aftaler om medarbejderrepræsentanternes vilkår kan bl.a. indgå:

- Tidsforbrug til udførelse af hvervet, herunder frikøb,
- særlige uddannelsesaktiviteter, herunder faglig efteruddannelse og
- muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsentanter, f.eks. i tilfælde af store geografiske afstande eller skiftende arbejdstider.

I forbindelse med drøftelserne kan det afklares, om der skal ske en kompensation gennem vikarordninger m.v. til medarbejderrepræsentantens institution eller område, således at opgaverne kan udføres uden særlige konsekvenser for arbejdspladsen og medarbejderrepræsentantens kolleger, selv om repræsentanten ikke kan udføre sit normale arbejde. Aflastning af medarbejderrepræsentanten kan også ske ved ændret arbejdstilrettelæggelse eller ændret opgavefordeling.

Der henvises i øvrigt til rammeaftalens § 14 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og til protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet).

Opmærksomheden henledes på, at KL og KTO med virkning fra den 1. april 2002 har aftalt mulighed for efter konkret aftale mellem en region og en eller flere forhandlingsberettigede organisationer lokalt at fravige TR-bestemmelser. Disse ændringer gælder også i forhold til allerede indgåede lokale MED-aftaler, og i de kommuner, hvor der er indgået en lokal MED-aftale, kan de forhandlingsberettigede parter også benytte disse muligheder.

Mulighederne for at fravige TR-bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan, der indgår en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

Der henvises desuden til den fælles vejledning om lokale TR-aftaler, se bilag 13.

Opsigelse af eller forslag om ændring af den lokale aftale fremsættes i hovedudvalget. De lokale parter tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Såfremt én af de lokale parter ønsker at ændre den lokale aftale, skal forslag herom fremsættes i regionens hovedudvalg. Herefter tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Såfremt én af de lokale parter ønsker at opsige den lokale aftale, skal dette også ske i hovedudvalget. Den lokale aftale kan i henhold til rammeaftalens § 3, stk. 4, opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved opsigelse af aftalen skal der optages forhandlinger om indgåelse af en ny aftale. Også i dette tilfælde tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne.

Når aftalen er indgået sendes kopi til de centrale parter til orientering.

Når aftalen er indgået, skal forhandlingsorganet sende en kopi heraf til orientering for både RLTN og KTO.

OPHÆVELSE AF PROTOKOLLAT AF 24. APRIL 2003

Nærværende protokollat erstatter protokollat af 24. april 2003 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

København, den 8. september 2008

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
SIGNE FRIBERG NIELSEN / LOTTE PEDERSEN

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE
ANDERS B. CHRISTENSEN / JØRGEN HOLST

RAMMEAFTALE
OM
MEDINDFLYDELSE
OG
MEDBESTEMMELSE

RAMMEAFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

En lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse dækker alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af RLTN's forhandlingsområde.

Den lokale aftale omfatter også alle selvejende institutioner, som regionerne har indgået driftsoverenskomst med.

Alle medarbejdere på selvejende institutioner jf. stk. 2, vil således være dækket af den samme lokale aftale som medarbejdere i regionerne, og de vil have de samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse.

Anvendelse af rammeaftalen som grundlag for samarbejdet i regionen forudsætter, at der indgås en lokal aftale, som omfatter hele regionen."

§ 2. FORMÅL

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN IKKE FRAVIGES.

Stk. 1.

Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne.

Stk. 2.

Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

Alle medarbejdere skal enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.

Ledelse og medarbejdere i de enkelte regioner skal i fællesskab fastlægge, hvad de vil opnå med medindflydelsen og medbestemmelsen, og hvilket indhold der skal være i samarbejdet. Når dette er fastlagt, kan det aftales, på hvilken måde samarbejdet skal struktureres.

§ 3. LOKALE AFTALEMULIGHEDER

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN IKKE FRAVIGES.

Stk. 1.

Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte region indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2.

En lokal aftale skal omfatte hele regionen.

Alle ansatte i regionen og eventuelle selvejende institutioner (som nævnt i § 1) skal være omfattet af den lokale aftale. Der kræves ikke det samme indhold i og den samme struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen i hele regionen (ensartethed), jf. § 4, stk. 2.

Stk. 3.

Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

1. Sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
3. angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

Det, der kan aftales på arbejdsmiljøområdet, er en ændret organisering. Ved at indgå en lokal aftale, der ændrer organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, kan man altså ikke fravige de bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver m.v., der er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen.

Det kan således **ikke** aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v.

Arbejdsministeriet har den 21. juni 2001 udstedt bekendtgørelse nr. 575 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Bekendtgørelsens §§ 38 - 40 angiver mulighederne for at aftale en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I vedlagte bilag 'Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse' (se bilag 11) er givet en gennemgang af bekendtgørelsens §§ 38 – 40 punkt for punkt.

Bekendtgørelsens § 38, stk. 6 opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet aftales. Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokalaftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Lokalaftalen skal indeholde en oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

Af organisationsplanen skal bl.a. fremgå, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Det skal således fremgå hvilke personer eller hvilket forum, der har opgaverne. Som eksempler på opgaver kan nævnes:

Opgaver, der p.t. varetages af sikkerhedsudvalget:

- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- Sikring af rammerne for, at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Rådgivning af regionen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.

Opgaver, der pt. varetages af sikkerhedsgruppen:

- Kontrol med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed.
- Deltagelse i planlægningen af institutionens/afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurdering.
- Være kontaktperson mellem de ansatte og sikkerhedsudvalget.
- Holde sikkerhedsudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at forhandlingsorganet fastlægger, hvem der fremover skal varetage sikkerhedsgruppernes og sikkerhedsudvalgenes opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til aftalen. En anden mulighed er, at forhandlingsorganet i selve aftalen fastlægger, hvem der varetager de enkelte opgaver.

Øvrige opgaver fremgår bl.a. af ovennævnte bekendtgørelse samt af At-vejledning F.2.4 (Marts 2006) om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Det kan anbefales, at forhandlingsorganet som led i drøftelserne om disse spørgsmål afklarer, hvilken rolle sikkerhedslederen vil få i en ny organisering, og hvem sikkerhedslederens nærmeste samarbejdspartener bliver, f.eks. hovedudvalget.

Forhandlingsorganet bør overveje, om det også kan være hensigtsmæssigt at foretage en lignende opstilling af ansvarsområder i forhold til de opgaver, der pt. er henlagt til samarbejdsudvalgssystemet.

Opmærksomheden henledes på arbejdsgiverens pligter, som de er beskrevet i arbejdsmiljølovens §§ 15-22.

Den lokale aftale skal i hovedtræk beskrive, hvorledes arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres i en ny organisering. Dette kan gøres på mange måder.

F.eks. kan man:

- Med udgangspunkt i en arbejdspladsvurdering beslutte at gennemføre en prioriteret handlingsplan for, hvordan og hvornår regionens arbejdsmiljøproblemer løses, hvilke aktiviteter der skal iværksættes og hvilke metoder der skal anvendes, samt hvordan der løbende følges op herpå som et led i processen.
- Udarbejde og iværksætte en lokal arbejdsmiljøpolitik med angivelse af regionens målsætninger.
- Beslutte, at regionen skal udarbejde og offentliggøre årlige statusrapporter eller arbejdsmiljøregnskaber om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen – med beskrivelse af hvilke initiativer, der i det forgangne år er iværksat, og hvilken indflydelse dette har haft på tallene for anmeldelser af arbejdsskader og for sygedage, samt en beskrivelse af hvilke aktiviteter, der påtænkes iværksat.

Det kan i praksis være en kombination af forskellige metoder, der anvendes. Det afgørende er, at forhandlingsorganet har fastlagt, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering med henblik på styrkelse og effektivisering af det forebyggende arbejde.

Den lokale aftale vil også skulle fastlægge organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på de selvejende institutioner, der er omfattet af den lokale aftale. Det bemærkes i den forbindelse, at en selvejende institution og regionen er forskellige juridiske enheder. Derfor påhviler det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven den selvejende institution, ikke regionen. Der henvises til den særlige vejledning om "selvejende institutioner og MED-aftaler – arbejdsmiljø og fælles sikkerhedsorganisation", som er vedlagt som bilag 12.

Stk. 4.

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Det forholdsvis lange opsigelsesvarsel er fastlagt for at have tid til at kunne forhandle en ny lokal aftale, og til at gennemføre den. Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale, giver det lange opsigelsesvarsel mulighed for i god tid at konstatere dette og til at omstille sig til det, der gælder, når opsigelsesperioden udløber (se stk. 5).

Opsigelse kan kun ske inden den 31. december i lige årstal til den 30. september året efter.

Stk. 5.

Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt sikkerhedsorganisationen.

Det **skal** aftales, hvad der gælder, hvis en lokal aftale opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale. Aftalen skal indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanter, for samarbejde og samarbejdsudvalg samt for sikkerhedsorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde. Det kan f.eks. aftales, at den sammenskrevne aftale (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg) anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.

De centrale parter har forudsat, at man efter opsigelse af en lokal aftale fortsat skal have bestemmelser for samarbejde og tillidsrepræsentanter. Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet til enhver tid skal være organiseret.

Stk. 6.

Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 16 og 17 kan ikke fraviges.

Der er 3 slags bestemmelser i rammeaftalen:

- Bestemmelser, der kan fraviges i den lokale MED-aftale, men ikke i indskrænkende retning (minimumsbestemmelser),

- bestemmelser, som ikke kan fraviges – hverken i den ene eller i den anden retning, og
- bestemmelser, som forhandlingsorganet ikke kan fravige, men som kan fraviges ved særskilt indgåede aftaler mellem de lokale forhandlingsberettigede organisationer og regionen.

Det er vigtigt at være opmærksom på denne forskel, når man skal sætte sig ind i, hvad forhandlingsorganet har mulighed for at aftale, og hvad der kun kan aftales mellem de forhandlingsberettigede organisationer og regionen.

At en bestemmelse er en minimumsbestemmelse betyder, at man ved fravigelsen må forbedre, men ikke forringe den basis, som bestemmelsen fastsætter. Man kan f.eks. ikke aftale, at der i regionen ikke kan aftales retningslinjer, eller at der ikke skal være et hovedudvalg (som beskrevet i § 4, stk. 7 og § 9).

Til gengæld kan man f.eks. godt aftale, at der skal aftales retningslinjer på flere områder, end det er fastlagt i § 8, stk. 3 og 4.

Det er i vejledningen angivet ud for hver paragraf, om den indeholder minimumsbestemmelser eller er ufravigelig.

Minimumsbestemmelserne drejer sig om indhold i samt form og struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen, herunder om opgaver m.v. for det hovedudvalg, der skal være i regionen.

De ufravigelige bestemmelser drejer sig om formålet, de fastsatte aftalemuligheder, reglen om at medindflydelse og medbestemmelse skal udøves inden for ledelsens kompetenceområde, samt forholdene m.v. for tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanternes forhold kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan har ingen kompetence hertil.

Både før og efter (og evt. sideløbende med) indgåelsen af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse kan regionen og en eller flere organisationer indgå egne TR-aftaler i.h.t. § 16. Herudover er der som hidtil mulighed for inden for rammerne af de generelt aftalte TR-bestemmelser at indgå aftaler mellem den enkelte personaleorganisation og regionen.

En række emner, som er reguleret i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, er ikke berørt i rammeaftalen. Det betyder ikke, at emnerne ikke kan medtages i den lokale aftale – dét spørgsmål er blot udlagt til lokal aftale i regionen.

Forhandlingsorganet kan vælge at lade ét eller flere af emnerne indgå i den lokale aftale, i en eventuel forretningsorden for hovedudvalget eller andre udvalg – eller vælge ikke at regulere emnerne lokalt.

Emnerne er bl.a.:

- Emner for fastlæggelse af retningslinjer ud over dem, som skal fastlægges i henhold til § 8, stk. 3 og stk. 4,
- størrelsen af hovedudvalget og andre udvalg,
- arbejdsform for hovedudvalget og andre udvalg,
- nedsættelse af underudvalg og
- anvisning af fælleslokale til tillidsrepræsentanter.

Alle emner kan indgå i den lokale aftale. Dog må emnerne og måden, hvorpå de indgår i den lokale aftale, hverken stride mod de af rammeaftalens bestemmelser, der er ufravigelige, eller fravige de øvrige af rammeaftalens bestemmelser i indskrænkende retning.

Det kan også aftales, at der henvises til bestemmelserne i aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt i TR-vilkårsprotokollatet.

§ 4. FORM OG STRUKTUR

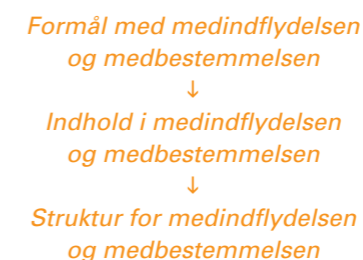
BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF ER MINIMUMSBESTEMMELSER.

Der er stort set ikke fastlagt nogle detaljerede krav i rammeaftalen med hensyn til formen og strukturen for medindflydelsen og medbestemmelsen. I stedet fastlægger rammeaftalen nogle principper for den lokale struktur for medindflydelse og medbestemmelse i regionen, som skal anvendes i den lokale aftale.

Udgangspunktet for at aftale formen og strukturen for medindflydelse og

medbestemmelse er, at der i regionen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fastlægges formål og indhold herfor på grundlag af rammeaftalens bestemmelser.

Drøftelsen bør dermed ske i overensstemmelse med følgende:



Rammeaftalen er således muligheden for at aftale et samlet system for medindflydelse og medbestemmelse i den enkelte region på grundlag af lokale forhold.

Stk. 1.

Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser regionens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Udvalgsstrukturen skal aftales således, at den tilgodeser 2 hensyn:

For det første regionens behov for en struktur, der medvirker til en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater, der skabes.

For det andet medarbejdernes behov for en struktur, der giver en reel mulighed for indflydelse og medbestemmelse i stedet for en formel adgang hertil.

Disse to hensyn er ikke modsatrettede – det er muligt at finde modeller, der tilgodeser begge hensyn.

Når udvalgsstrukturen skal opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og

effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen, kan bl.a. følgende forhold inddrages:

- De involverede ledelses- og medarbejderrepræsentanters kompetence bør være klar og meddelt den anden part.
- De gensidige forventninger til samarbejdet bør være klare og afstemte.
- Der bør være klare og præcise rammer for samarbejdet, herunder for udvalgenes arbejde m.v.
- Medindflydelses- og medbestemmelsessystemet bør være præget af en gennemsigtighed og synlighed.
- Informationskanalerne bør være klare med henblik på en åben information mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanterne, mellem de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i regionen og mellem det enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg og de medarbejdere og ledere, som er på det pågældende område.

Stk. 2.

Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i regionen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

Hvor der er en leder med kompetence med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, f.eks. en økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser, skal der være en formaliseret mulighed for at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. Med formaliseret menes f.eks., at der er aftalt et udvalg, personalemøder eller et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant.

Med et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse menes, at der ikke må være nogle "stopklodser" i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, hverken i opadgående eller nedadgående retning. Der skal kunne delegeres kompetence m.v. i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet på tilsvarende vis som i ledelsessystemet.

Da kompetencen hos alle ledere i regionen principielt er delegeret fra det øverste niveau (regionsrådsformanden), er medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, som det er beskrevet i rammeaftalen, også tænkt „oppefra og ned“. Dette skal ses i forhold til det princip for strukturering, som har været grundlaget for bestemmelserne

i aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Disse regler beskriver først og fremmest samarbejdsudvalg på institutionsniveauet.

Når der ikke kræves ensartethed, betyder det, at der kan aftales forskellige modeller inden for samme region, f.eks.:

- I Regional Udvikling en særskilt sikkerhedsorganisation og særskilte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.
- I Social og Psykiatri særskilte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, men et fælles udvalg, som har til opgave at behandle alle spørgsmål i relation til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- I regionshuset et fælles udvalg, og at tillidsrepræsentanterne på dette område også varetager sikkerhedsrepræsentanternes funktioner.

At strukturen skal matche ledelsesstrukturen betyder, at strukturen skal tænkes sammen med og svare til eller afspejle ledelsesstrukturen.

Med hensyn til de selvejende institutioner, som er omfattet af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, jf. vejledningen til § 1, må det i aftalen fastlægges, på hvilken måde medarbejderne på disse institutioner får indflydelse på regionsniveau.

Stk. 3.

Strukturen skal udformes med hensyntagen til regionens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4.

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

Rammeaftalen stiller alene krav om, at der skal være et udvalg på det øverste niveau i regionen for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. Udvalg m.v. på de øvrige niveauer i regionen kan indgå i den lokale aftale.

Strukturen kan bestå af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Det kan f.eks. også fastlægges, at medindflydelsen og medbestemmelsen på et område udøves på et personalemøde. Det bør så lokalt aftales, hvor ofte dette personalemøde afholdes, hvordan dagsordenen for personalemødet udformes, hvem der deltager i personalemødet, referat herfra m.v.

Endvidere kan det aftales, at medindflydelsen og medbestemmelsen foregår via et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant, og at dette samarbejde i et vist omfang er formaliseret, således at det er klart, hvornår man mødes, og hvordan informationen til de øvrige ansatte foregår. Det kan også aftales, at medarbejderrepræsentanter deltager i møder i ledelsen/direktionen, og at dette indgår som et element i strukturen for medindflydelse og medbestemmelse i regionen.

Der kan være andre måder end ovennævnte at organisere samarbejdet på.

Der er ikke i rammeaftalen fastlagt bestemmelser om størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Det må aftales lokalt.

Der er heller ikke i rammeaftalen fastlagt bestemmelser om arbejdsformen i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget. Hvis et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har et sikkerhedsudvalgs opgaver, vil bestemmelserne om sikkerhedsudvalgenes arbejdsform, som de er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen, være gældende for det pågældende udvalg.

Stk. 5.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne, dvs. LO-området (OAO), FTF-området og AC. Hvis der ikke er nogle medarbejdere tilhørende et hovedorganisationsområde inden for det område, som det pågældende udvalg dækker, skal der naturligvis ikke være en repræsentation fra dette hovedorganisationsområde i udvalget.

Udvalgene skal være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

Stk. 6.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Udvalgene sammensættes på medarbejdersiden som udgangspunkt af de tillidsrepræsentanter, der er inden for det område, som udvalget dækker.

Er der aftalt færre pladser på medarbejdersiden i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages et valg mellem disse tillidsrepræsentanter.

Er der derimod aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget.

Der kan også vælges andre medarbejderrepræsentanter, hvis f.eks. en overenskomstgruppe har medlemmer på det område, som udvalget dækker, men de pågældende medarbejdere har en medarbejderrepræsentant, som er ansat på et andet område i regionen. Så har medarbejdergruppen mulighed for at vælge en anden medarbejderrepræsentant til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget på det pågældende område.

Hvis et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også skal varetage opgaverne på sikkerheds- og sundhedsområdet, og det inden for det pågældende område ikke er aftalt, at tillidsrepræsentanterne tillige varetager funktionerne som sikkerhedsrepræsentanter, skal det sikres, at sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i udvalget.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter med hensyn til valg af suppleant (§ 13), vilkår (§ 14), afskedigelse (§ 17) og uddannelse. Suppleanter for andre medarbejderrepræsentanter er også omfattet af den særlige beskyttelse mod afskedigelse.

Stk. 7.

I alle regioner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles) tillidsrepræsentanter.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i regionen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele regionen, medmindre andet aftales.

Hovedudvalgets opgaver svarer til de opgaver, som hidtil har været løst:

- af et fælles/centralt hovedsamarbejdsudvalg for hele regionen,
- af et hovedsikkerhedsudvalg for hele regionen, medmindre andet aftales,
- af regionens koordinationsudvalg.

Hovedudvalget har på det øverste niveau i regionen altså de samme opgaver som øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, dvs. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer.

Som udgangspunkt er hovedudvalget også det øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele regionen. Det kan i den lokale aftale dog fastlægges, at der i stedet for, at hovedudvalget har denne opgave, etableres et særskilt hovedsikkerhedsudvalg i regionen. For at sikre en optimal funktionsvaretagelse på sikkerheds- og sundhedsområdet anbefales, at regionens øverste ledelse engagerer sig i sikkerheds- og sundhedsarbejdet, således at arbejdsmiljøet forbedres, og samarbejdet på området etableres, udvikles og vedligeholdes på tilfredsstillende måde.

Hovedudvalget har også en række andre opgaver. Disse er beskrevet i § 9.

Med hovedudvalget bliver medindflydelsen og medbestemmelsen matchet med den øverste ledelseskompetence i regionen; hovedudvalgets kompetence dækker den øverste ledelseskompetence inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hovedudvalget sammensættes af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. Hvis strukturen for medindflydelse og medbestemmelse er aftalt således, at der i (dele af) regionen er en selvstændig sikkerhedsorganisation, som ikke er integreret i den øvrige struktur for medindflydelse og medbestemmelse, kan også sikkerhedsrepræsentanter være medlemmer af hovedudvalget på medarbejdersiden.

Størrelsen og sammensætningen af hovedudvalget bør fastlægges i den lokale aftale.

Medarbejderrepræsentationen i hovedudvalget skal – ligesom for øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg – baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

§ 5. KOMPETENCE

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN IKKE FRAVIGES.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

§ 6. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF ER MINIMUMSBESTEMMELSER.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Med rammeaftalen er der skabt mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere. Der er desuden muligheder for i regionens hovedudvalg, dvs. i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet at forhandle og indgå aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som et supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

„Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ indeholder også bestemmelser om medbestemmelse m.v. ved indførelse og brug af ny teknologi. Rammeaftalen omtaler ikke direkte teknologispørgsmål, men de er omfattet af rammeaftalen på tilsvarende vis som hidtil. Der er mulighed for at fastlægge bestemmelser på dette område i den lokale aftale og/eller at aftale særlige retningslinjer vedrørende teknologi i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

§ 7. INFORMATION OG DRØFTELSE

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF ER MINIMUMSBESTEMMELSER.

Stk. 1.

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Stk. 2.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/ medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller regionsrådets beslutninger.

Stk. 3.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i regionsrådet.

Stk. 4.

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

BEMÆRKNINGER:

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den

pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4.

Stk. 5.

Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af regionsrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget.

Stk. 6.

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

Stk. 7.

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

Når man taler om information, er det vigtigt at skelne mellem den information, der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, og den information, som man i f.eks. hovedudvalget bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om hovedudvalgets drøftelser og aftaler. Rameaftalen angår den information, der foregår i f.eks. hovedudvalget, og som kan kaldes den interne information. Informationen fra medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg til de øvrige medarbejdere kan kaldes den eksterne information og vil blive belyst nedenfor.

DEN INTERNE INFORMATION

Information er grundstenen i ethvert samarbejde. Hvis en leder eller en medarbejderrepræsentant ikke er informeret om, hvad der f.eks. sker i regionen eller på institutionen, kan den pågældende ikke forholde sig hertil og dermed ikke indgå i en meningsfuld, konstruktiv drøftelse af det givne emne.

Der er en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvad der ligger i begrebet „god og tilstrækkelig information“ vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

Information kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig.

Begge former har sine fordele og ulemper.

En kombination af begge former vil ofte være hensigtsmæssig.

Ved den mundtlige information kan man hurtigt give en besked, og der er oplagte muligheder for at drøfte emnet. Det er dog kun de personer, der er til stede, der informeres herved, medmindre der efter drøftelsen udarbejdes et fyldigt referat.

Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, f.eks. det kommende budget,

eller hvis der skal ske en drøftelse i „baglandene“ på grundlag af informationerne, vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information.

Som led i de lokale drøftelser i den enkelte region kan man aftale, hvornår og hvordan der skal informeres om givne emner, f.eks. at der skal informeres på det førstkomende møde i hovedudvalget om beslutninger, som er truffet i regionsrådet.

DEN EKSTERNE INFORMATION

Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Information om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog.
- Personaleblad.
- E-mail/intranet o.lign.
- Opslagstavle.

Stk. 8.

Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adoptionsorlov, drøftes dette på ny i hovedudvalget, jf. udligningsaftalens § 6, stk. 3.

§ 8. RETNINGSLINJER

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF ER MINIMUMSBESTEMMELSER.

Stk. 1.

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Ved drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer er det hensigtsmæssigt at overveje, på hvilket niveau retningslinjen skal fastlægges: For hele regionen eller for den enkelte institution. Elementer i denne overvejelse kan f.eks. være emnet for retningslinjen og lederens kompetence.

Som eksempler på retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan nævnes:

- Personalepolitiske principper, herunder arbejdsmiljø-, ligestillings-, familie- og seniorpolitik,
- ansættelser, afskedigelser og forfremmelser,
- efteruddannelsesaktiviteter for medarbejdere, herunder efteruddannelsesplanlægning og
- trykforanstaltninger.

De retningslinjer, der allerede er fastlagt i den enkelte region, løber uændret videre ved indgåelse af en lokal aftale. Parterne kan dog overveje, om de hidtidige retningslinjer bør revurderes og eventuelt ændres eller opsiges i forbindelse med, at man drøfter medindflydelse og medbestemmelse i regionen.

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinjer for, hvordan disse opgaver løses.

I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:

- Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet,
- kontrollen med arbejdsmiljøet og
- vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold.

Stk. 2.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af regionsrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

Stk. 3.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Denne type retningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan regionens personalepolitik m.v. drøftes mellem ledelse og medarbejdere.

Det kan i den lokale aftale fastlægges, at der i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet skal aftales yderligere retningslinjer, f.eks. om indholdet i regionens personalepolitik m.v.

Opmærksomheden henledes på, at det af At-vejledning F.2.4 (marts 2006) om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde fremgår, at der bl.a. skal opstilles principper for nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.

Stk. 4.

I henhold til 'Aftale om trivsel og sundhed' skal der i MED-systemet aftales retningslinjer på en række områder, herunder trivselsmålinger, sundhedsfremme,

sygefraværstatistik, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbet- inget stress, samt indsats mod vold, mobning og chikane. Jf. i øvrigt vedlagte oversigt over opgaver for hovedudvalget samt for øvrige MED-udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv. (bilag 7).

Stk. 5.

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Denne ret for medarbejderne til at blive orienteret om, hvad der gælder på det om- råde, hvor man har drøftet, men ikke kan blive enige om retningslinjer, er ny i forhold til den hidtidige aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

Stk. 6.

Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Retningslinjer i henhold til rammeaftalen/den lokale aftale er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

1. Retningslinjerne skal være aftalt i enighed mellem parterne (jf. § 8, stk. 1).
2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde (jf. § 5).

Stk. 7.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Alle retningslinjer, herunder procedureretningslinjerne, jf. § 8 stk. 3, skal udformes skriftligt, således at det er klart, hvad der er aftalt, og således at der kan informeres om de fastlagte retningslinjer til medarbejdere i institutionen og til regionens organisation i øvrigt.

Stk. 8.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

De almindelige retningslinjer, jf. § 8, stk. 1, kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedure-retningslinjer, jf. § 8, stk. 3, samt retningslinjer i henhold til stk. 4 gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

§ 9. HOVEDUDVALGET

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF ER MINIMUMSBESTEMMELSER.

Stk. 1.

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Det er muligt at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i hovedudvalget, altså i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i regionen.

SAMMENHÆNGENDE PERSONALEPOLITISK DRØFTELSE

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå udfyl- dende aftaler tilpasset de lokale forhold.

Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling.

Hovedudvalget kan endvidere i drøftelsen inddrage andre emner, f.eks.:

- regionens overordnede lønpolitik
- integrations- og oplæringsstillinger
- tele- og hjemmearbejde
- aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter

I henhold til rammeaftalen om seniorpolitik fastlægges efter drøftelse i hovedudvalget, fra hvilken aldersgruppe ældre medarbejdere skal have tilbud om en seniorsamtale. Hovedudvalget kan endvidere i henhold til § 8 fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtaler.

MED-systemet har desuden en række opgaver i henhold til 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne', hvortil der henvises.

Der henvises desuden til den vedlagte oversigt over opgaver for hovedudvalget samt for øvrige MED-udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv. (bilag 7).

I hovedudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte (ramme)aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet.

Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og regionen kan ikke forhandles i hovedudvalget.

Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at regionens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget „bagland“.

Stk. 2.

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21 og
6. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.

Foruden at fungere som medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg for hele regionen har hovedudvalget til opgave at vejlede regionens medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v., fortolke aftalte retningslinjer, fortolke og behandle uoverensstemmelser vedrørende den lokale aftale og i øvrigt indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål om både rammeaftalen, den lokale aftale og retningslinjer for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21.

I henhold til protokollatet om uddannelse på medindflydelses- og medbestemelsesområdet har hovedudvalget også en række opgaver.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan der i en region udvikles en tilsvarende uddannelse som den, de centrale parter udvikler og udbyder. Der kan desuden ved enighed i hovedudvalget anvendes egne undervisere til sådanne kurser, og der kan anvendes egne undervisere til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

Hvis der fastlægges principper for den enkelte ledelses- eller medarbejderrepræsentants anvendelse af retten til uddannelse i funktionstiden, jf. uddannelsesprotokollatet (se bilag 9), skal dette ske i hovedudvalget. Princippet kan f.eks. være, at en del af klippene kan anvendes til fælles temadage for ledelse og medarbejdere i de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Henvendelse fra regionerne til de centrale forhandlingsparter sker ved fremsendelse af enslydende breve til RLTN og KTO.

Stk. 3.

Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med regionens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen.

Med bestemmelsen er der fortsat sikret en dialogmulighed mellem politikerne og medarbejderrepræsentanterne, efter at koordinationsudvalget nedlægges i forbindelse med indgåelse af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Drøftelsen af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen foregår med repræsentanter for regionsrådet, f.eks. med økonomiudvalget.

Regionsrådet tager stilling til, hvem der repræsenterer den politiske ledelse i dialogen.

I drøftelsen inddrages spørgsmålet om eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. § 7 i 'Aftale om trivsel og sundhed'.

Drøftelsen bør ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for regionsrådets beslutninger.

Det kan i den lokale aftale fastlægges, f.eks. som led i procedureretningslinjen herom, jf. § 8, stk. 3, hvornår mødet mellem hovedudvalget og den politiske ledelse skal finde sted i forhold til budgetbehandlingen i regionsrådet.

Det kan også i den lokale aftale fastlægges, at der skal være mere end ét årligt møde mellem hovedudvalget og politikerne, og/eller at mødet/møderne skal formaliseres på anden måde.

KAPITEL 3

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Bestemmelserne om tillidsrepræsentanter, som de er fastlagt i kapitel 3, er på mange områder en videreførelse af de tillidsrepræsentantregler, som er fastlagt i „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ (den sammenskrevne aftale). Der er dog på enkelte punkter foretaget ændringer i reglerne.

Bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet vil fortsat gælde, hvis der ikke aftales en ændret organisering.

Nogle af bestemmelserne i kapitel 3 omfatter også andre end tillidsrepræsentanter. Der er ved hver enkelt paragraf angivet, hvem den omfatter.

Der anvendes følgende begreber:

- Tillidsrepræsentanter, som er valgt i henhold til § 10. Begrebet anvendes også, selv om disse også varetager sikkerhedsrepræsentantfunktioner.
- Andre medarbejderrepræsentanter (medlemmer af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter, jf. § 4, stk. 6).
- Sikkerhedsrepræsentanter.
- Medarbejderrepræsentanter, der anvendes som samlet betegnelse for de ovennævnte, dvs. både tillidsrepræsentanter, andre medarbejderrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

§ 10. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN ALENE FRAVIGES VED SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE SOM BESKREVET I STK. 7, JF. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter.

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, et sygehus, administrationen i regionshuset eller på en forvaltning.

Ved en **overenskomstgruppe** forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemænd) eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen én gruppe.

Ved **medarbejdere** forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.

I det omfang, der er indgået et protokollat eller lignende til de enkelte aftaler/overenskomster om aflønning af elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever), eller der findes bestemmelser herom i selve aftalen/overenskomsten, medregnes EUD-eleverne i vedkommende overenskomstgruppe og dermed i grundlaget for, om der kan vælges 1 tillidsrepræsentant, jf. reglen om, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

Ansatte i midlertidige stillinger har valget fra ansættelsesdatoen og er – efter 1/2 års ansættelse – tillige valgbare.

At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer skal den særlige forhandlingspligt, jf. § 17, heller ikke følges.

Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Med indgåelsen af rammeaftalen er ikke tilsigtet en begrænsning af det nuværende antal tillidsrepræsentanter i regionerne.

Stk. 2.

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

BEMÆRKNINGER:

Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmålet, der er fælles for hele institutionen, varetages.

Stk. 3.

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i regionen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4.

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til regionen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for regionen. Regionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale mellem RLTN og KTO nedsættes ½ år til 1 måned for Foreningen af Yngre Lægers tillidsrepræsentanter.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter sker i overensstemmelse med bilag 1.

Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for regionen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor regionen er blevet bekendt med valget.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i regionerne skal ske direkte over for den pågældende institution. Hvis tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmer på flere institutioner, skal anmeldelse dog ske over for regionens løn- og personalekontor.

Stk. 6.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke – ved tillidsrepræsentantens genvalg – nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for regionen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Da sikkerhedsrepræsentanter altid vælges for en 2-årig periode, bør der som hidtil foretages anmeldelse ved genvalg af sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 7.

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:

Ved begrebet 'fravige' forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Fravigelsesmulighederne i stk. 1 – 4 indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbar. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbar, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§11. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN ALENE FRAVIGES EFTER SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE SOM BESKREVET I STK. 6, JF. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter, herunder også sikkerhedsrepræsentanter, som varetager funktionen som sikkerhedsrepræsentant.

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for regionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler regionens ledelse og dennes repræsentanter.

Med rammeaftalen understreges det, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i regionerne.

Siden de første tillidsrepræsentantregler er der sket en generel anerkendelse af institutionen, og systemet er godt indarbejdet i alle regioner. Det har derfor været naturligt at understrege, at samarbejdet i henhold til rammeaftalen bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen,
- modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter,
- forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer,
- forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil,
- koordinere med andre tillidsrepræsentanter,
- medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant,
- forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, m.v.,
- forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og
- varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.

Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet og har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommendes personaleorganisation.

Funktionen som sikkerhedsrepræsentant adskiller sig på nogle områder fra tillidsrepræsentantens. Sikkerhedsgruppen eller det udvalg, der måtte have denne funktion, er således i henhold til § 32, stk. 2 i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde bemyndiget til ved overhængende fare at stoppe arbejdet. Sikkerhedsrepræsentanten kan gøre dette alene, såfremt lederen ikke er til stede.

Sikkerhedsrepræsentanten skal endvidere i henhold til bekendtgørelsen

- kontrollere om forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og om der gives effektiv instruktion,
- påvirke den enkeltes adfærd og
- holde sikkerhedsudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

At tillidsrepræsentanten skal holdes „bedst muligt orienteret“ indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/ arbejdsplads.

Stk. 5.

Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Som noget nyt kan det aftales, at arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant, der samtidig er sikkerhedsrepræsentant. Det indebærer, at tillidsrepræsentanten vil skulle varetage sikkerhedsrepræsentantens funktioner for den medarbejdergruppe, han eller hun i øvrigt repræsenterer. Der vil dermed i mange tilfælde være mere end én sikkerhedsrepræsentant på hver arbejdsplads. Disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om at løse arbejdsmiljøspørgsmålene på området. Hvis arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant, organiseres arbejdet med udgangspunkt i de enkelte overenskomstgrupper (medarbejdergrupper) og ikke som hidtil med udgangspunkt i arbejdspladserne i regionen.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§12. VALG AF FÆLLESTILLIDS- REPRÆSENTANTER

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN ALENE FRAVIGES EFTER SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE SOM BESKREVET I STK. 6, JF. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter. Indholdet i stk. 1-3 er en uændret videreførelse af bestemmelserne i aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Bestemmelserne i stk. 4 og 5 er nye i forhold til disse aftaler.

Stk. 1.

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og regionen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant

anmeldes til regionen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Det kan som hidtil aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer.

Stk. 2.

Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

Stk. 3.

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub), og regionen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer over for regionen.

Det kan som hidtil aftales, at der vælges:

- En fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter,
- en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation.

Stk. 4.

Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Det kan nu også aftales, at der vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen.

En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i regionen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

Stk. 5.

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

I forbindelse med indgåelse af den lokale aftale i den enkelte region har de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, nu ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Det indebærer, at hvis der i en overenskomstgruppe er mindst 2 tillidsrepræsentanter senest på det tidspunkt, hvor der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse i den pågældende region kan der vælges en fællestillidsrepræsentant for den pågældende overenskomstgruppe, uden at det skal aftales med regionen.

Denne fællestillidsrepræsentant kan enten være valgt af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter, som det er beskrevet i stk. 3, eller alene have en ansættelsesmæssig tilknytning til regionen.

Retten til valg af fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale skal udnyttes således, at der senest ved underskrivelsen af den lokale aftale foreligger en tilkendegivelse fra de overenskomstgrupper, som ønsker at gøre brug af retten. Det kan anbefales at indføre en liste over de personaleorganisationer/overenskomstgrupper, som har ønsket at gøre brug af denne ret, i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Alle fællestillidsrepræsentanter er omfattet af de øvrige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne, uanset om de i forvejen er valgte tillidsrepræsentanter. En aftale om valg af fællestillidsrepræsentant eller en udnyttet ret til valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågældende person. Der kan således vælges en ny fællestillidsrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), når fællestillidsrepræsentanten fratræder.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. - 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:

De nævnte fravigelsesmuligheder indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§13. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN ALENE FRAVIGES EFTER SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE SOM BESKREVET I STK. 3, JF. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Bestemmelserne om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, jf. rammeaftalens § 10, gælder også for suppleanter. Ligesom for tillidsrepræsentanten bør det tilstræbes, at suppleanten vælges for mindst to år ad gangen. Der kan også vælges en suppleant for en fællestillidsrepræsentant, jf. § 12.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen.

En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, se dog fravigelsesmuligheden i stk. 3.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§14. MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN ALENE FRAVIGES EFTER SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE SOM BESKREVET I STK. 3, JF. § 16.

Bestemmelserne i § 14 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Bestemmelserne i § 14 vedrører både varetagelsen af hvervet inden for og uden for institutionen.

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med sikkerhedsrepræsentanten i forhold til de lønmæssige vilkår – og udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles dermed med udførelsen af det almindelige arbejde.

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende region.

Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de i regionen gældende regler.

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km og kørslens formål.

Stk. 2.

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Hovedprincippet er, at regionen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af. Som eksempler på sådanne aktiviteter kan nævnes:

1. Regionsrådet træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til dagen efter at holde et møde med henblik på eventuelt at stille forslag over

for regionsrådet om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen. Regionsdirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale i regionshuset til rådighed.

2. En portør afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med RLTN. Ved mødet deltager udover en repræsentant for RLTN og FOA en repræsentant for regionen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i Regionernes hus i København.
3. SL-tillidsrepræsentanterne i en region ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med regionens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og regionen er – på grund af manglende mødelokaler i regionens døgninstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale SL-afdeling.
4. På grund af gentagne fejludbetalinger til sygeplejerskerne anmoder sygeplejerskernes tillidsrepræsentant oversygeplejersken om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Sygeplejeråd (centralt).

Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod lønrefusion, jf. § 15 til deltagelse i kurser og møder m.v., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 14 eller af § 15.

Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. De er bl.a.:

- Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer, den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid.

- At hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegerne. Desuden kan det afklares, om der i den forbindelse skal ske en kompensation gennem vikarordninger m.v., således at den forøgede arbejdsmæssige belastning på institutionen afbødes.
- Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som sikkerhedsrepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.
- Medarbejderrepræsentantens muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres, således at dette kan lade sig gøre.

Spørgsmålet om nødvendig og tilstrækkelig tid kan i langt de fleste tilfælde løses som led i det løbende samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanten.

Hvis der sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentantens opgaver, aftales vilkårene i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale. Vilkårene kan dog også aftales på et senere tidspunkt. Der henvises til vejledningen til protokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

I det omfang, ledelsen og medarbejderrepræsentanter har behov for aftaler om vilkårene, kan følgende modeller for tid m.v. til løbende aktiviteter overvejes:

- Der aftales en ramme på x antal timer, f.eks. pr. måned, til brug for en bestemt medarbejderrepræsentants virksomhed.
- Der aftales en ramme på x antal timer, f.eks. pr. halvår, til brug for eksempelvis en gruppe medarbejderrepræsentanters virksomhed.

Herudover kan det som led i drøftelserne afklares, hvorvidt der i et nærmere angivet omfang kan ansættes vikar, når en medarbejderrepræsentant skal varetage sit hverv.

Der kan desuden være aktiviteter, der ikke eller kun vanskeligt kan forudses, som f.eks. pludseligt opståede personsager. I det omfang, der ikke allerede er taget højde for disse aktiviteter, vil de ikke være omfattet af en aftalt ramme.

Der henvises desuden til protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet), vedlagt som bilag 3.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om løn- og tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat opretholdes mulighed for at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 2.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§15.FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN ALENE FRAVIGES EFTER SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE SOM BESKREVET I STK. 4, JF. § 16.

Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter, idet stk. 3 dog også kan omfatte sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 1.

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

- deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
- deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i regionerne.

Møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt, dvs. på landsplan, eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 15.

Eksempler på møder, der henhører under § 15:

1. 3F indkalder regionens tillidsrepræsentanter til møde på det lokale afdelingskontor med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.
2. FOA indkalder de i regionen valgte tillidsrepræsentanter til møde i den lokale afdeling vedrørende hovedbestyrelsens strategi for anvendelse af decentral løn.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt aktiviteten er omfattet af § 14 eller af § 15.

Der er etableret en arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af de aktiviteter, som er omhandlet af § 15.

Forsikringen er subsidær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring og dækker således ikke skader, der er omfattet af Lov om forsikring som følge af arbejdsskader. Hvis tillidsrepræsentantens forbund/organisation har tegnet en frivillig arbejdsskadeforsikring, dækker denne i stedet.

I tilfælde af skade skal skaden under alle omstændigheder anmeldes til arbejdsgiverens eventuelle lovpligtige arbejdsskadeforsikring og Arbejdstilsynet. Afvises den fra Arbejdsskadestyrelsen og/eller forsikringsselskabet under henvisning til, at den ikke er omfattet af arbejdsskadeforsikringslovens område, anmeldes den efterfølgende over for KTO.

Stk. 2.

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Der ydes tjenestefrihed med løn mod, at personaleorganisationerne refunderer udgiften til løn under tjenestefriheden (regningsmodellen). Modellen er indarbejdet i de regionale lønanvisningssystemer.

Regionens refusionsoppgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse samt eget pensionsbidrag, såfremt pågældende er omfattet af en pensionsordning. Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsoppgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer.

Regionens administrationsgebyr herfor er aftalt til 45 kr. pr. regning, der udskrives. Det forudsættes, at der højst fremsendes en regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3.

Der udredes af regionen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af regionalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af regionernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem RLTN og KTO.

RLTN og KTO har aftalt vedtægter for AKUT-fonden. Regionerne indbetaler pr. 1. januar og 1. juli et aftalt beløb pr. præsteret arbejdstime til fonden. Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af regionerne.

Der henvises desuden til vedtægterne for AKUT-fonden, bilag 5, samt protokollat om bidrag til AKUT-fonden, bilag 6.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§16. FRAVIGELSE AF TR-BESTEMMELSER VED SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN IKKE FRAVIGES.**Stk. 1.**

Regionen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

BEMÆRKNINGER:

Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Stk. 2.

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16, stk. 2-4 samt §§ 17 – 22 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3.

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

Stk. 4.

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt regionen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte region afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

BEMÆRKNINGER:

Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra regionens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Stk. 5.

Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

Stk. 6.

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

De i § 16 nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan, der indgår en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 17. AFSKEDIGELSE

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN IKKE FRAVIGES.

Bestemmelserne vedrører alle medarbejderrepræsentanter, jf. bemærkningen til indledningen til kapitel 3.

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der „skal meget til“, før der er tale om tvingende årsager.

Ved arbejdsmangel, jf. stk. 4, er det ligeledes regionen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er i henhold til denne aftale:

- Medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter,
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- sikkerhedsrepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 17, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 18.

Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem regionen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Regionen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis opsigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, skal afskedigelsesproceduren gå om.

Stk. 3.

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller regionens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til RLTN. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives, efter at forhandling mellem overenskomstparterne har været afholdt.

Stk. 4.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal regionen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 18. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt

i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige regionale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. 3-måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

Stk. 7.

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandregulativet og i aftale om prøvetidens længde for tjenestemænd.

Stk. 8.

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§18.VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 10-17

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN IKKE FRAVIGES.

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO.

Stk. 2.

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3.

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

BEMÆRKNINGER:

§ 18 omhandler de centrale parter uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10 - 17.

Aftalen mellem RLTN og KTO om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

KTO's bestyrelse har besluttet, at KTO's medlemmer af voldgiftsretten vil blive udpeget således, at det sikres, at den involverede personaleorganisation altid er repræsenteret i voldgiftsretten.

I afskedigelsessager, som ikke indeholder principielle fortolkningsspørgsmål i forhold til aftalen, vil KTO anmode den involverede organisation om selv at udpege begge medlemmer af voldgiftsretten.

§19. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET I.H.T. § 16

BESTEMMELSERNE I DENNE PARAGRAF KAN IKKE FRAVIGES.

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 16, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2.

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3.

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO.

Stk. 4.

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 5.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

BEMÆRKNINGER:

§ 19 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 16.

Der henvises til parternes fælles vejledning om lokale TR-aftaler, se bilag 13.

§20. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 7, STK. 4 - 6

Stk. 1.

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4 - 6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

BEMÆRKNINGER:

§ 20 gælder også i forhold til § 13, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed.

I Aftale om trivsel- og sundhed § 13 henvises til § 21 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse". Som følge af redigering af "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" er der retteligt tale om § 20.

Stk. 2.

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

BEMÆRKNINGER:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og høring kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

Stk. 3.

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

BEMÆRKNINGER:

De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 - 9.

BEMÆRKNINGER:

Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

Stk. 5.

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til RLTN og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

Stk. 6.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 7.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8.

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9.

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

BEMÆRKNINGER:

Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Stk. 10.

Bestemmelserne i § 20 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.

DE CENTRALE PARTER

Med „de centrale parter“ menes i dette kapitel de parter, der har indgået rammeaftalen.

De centrale parters opgaver i relation til rammeaftalen og til de lokale aftaler, der udfylder rammeaftalen, kan opdeles i to grupper:

1. Opgaver, der har til formål at fremme det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i regionerne gennem vejledning, information og fortolkningsbidrag samt ved at etablere mulighed for uddannelse af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Disse opgaver fremgår af § 22, stk. 1.
2. Opgaver, der har til formål at bistå ledelse og medarbejdere i regionerne i forbindelse med uoverensstemmelser om rammeaftalen, om de lokale aftaler samt om lokalt aftalte retningslinjer. Disse opgaver fremgår af § 22, stk. 2.

§21.DE CENTRALE PARTERS OPGAVER OG KOMPETENCE

Stk. 1.

RLTN og KTO har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

De centrale parter skal informere om rammeaftalen, herunder vejlede om fortolkning af de enkelte bestemmelser.

Hvis der opstår uenigheder i forbindelse med de lokale drøftelser om rammeaftalens anvendelse, skal de centrale parter søge at bidrage ved løsningen af uenigheden.

Endvidere skal de centrale parter sørge for, at ledelses- og medarbejderrepræsentanter i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem har mulighed for at blive uddannet i de emner, der er omfattet af rammeaftalen, dvs. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. De centrale parter har i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen aftalt et uddannelsesforløb for medlemmerne af et fremtidigt medindflydelses- og medbestemmelsessystem (se bilag 9 og 10).

Stk. 2.

RLTN og KTO har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Hovedudvalget har kompetencen til at forelægge en lokal uenighed om en række spørgsmål, herunder fortolkning af rammeaftalen, for de centrale parter, jf. § 9, stk. 2.

De centrale parter anbefaler, at man i så høj grad som muligt forsøger at blive enige lokalt om ovennævnte spørgsmål, således at man kun forelægger spørgsmål for de centrale parter, såfremt det efter en grundig drøftelse viser sig, at det virkelig er umuligt at opnå enighed.

Stk. 3.

Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 22.

BEMÆRKNINGER:

§ 21 og § 22 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed: § 3, stk.2, § 6, § 7, § 8, stk.2, § 9, stk.4, § 10 og § 11.

I Aftale om trivsel- og sundhed § 13 henvises til §§ 22 og 23 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse". Som følge af redigering af "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" er der retteligt tale om §§ 21 og 22.

§22.VOLDGIFT VEDRØRENDE § 21, STK. 2

Stk. 1.

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 21, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO.

Såfremt de centrale parter ikke kan blive enige om et af de spørgsmål, der er nævnt i § 21, stk. 2, kan denne uoverensstemmelse indbringes for en voldgiftsret. Denne mulighed er ny i forhold til de hidtidige aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, hvor en uenighed parterne imellem ikke kan forelægges for et overordnet organ.

Den kendelse, som voldgiftsretten i givet fald vil afgive, er endelig og bindende for ledelse og medarbejdere. Det betyder, at kendelsen ikke kan indbringes for en højere instans. Voldgiftsretten kan ikke beslutte, at én af parterne skal idømmes en bod eller en anden sanktion.

Aftalen mellem RLTN og KTO om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

Stk. 2.

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 4.

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

IKRAFTTRÆDEN

§23. IKRAFTTRÆDEN

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 2011.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med de generelle forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler kan fremsættes ændringsforslag til rammeaftalen.

Stk. 2.

Rammeaftale af den 17. juni 2005 om medindflydelse og medbestemmelse ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 8. september 2008

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SIGNE FRIBERG NIELSEN / LOTTE PEDERSEN

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

ANDERS B. CHRISTENSEN / JØRGEN HOLST

BILAG

BILAG 1

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE ANMELDELSE AF
TILLIDSREPRÆSENTANTER I REGIONERNE

I tillidsrepræsentantreglernes § 1, stk. 5, 3. punktum [MED-rammeaftalens § 10, stk. 5, 3. punktum], bestemmes det, at valg af tillidsrepræsentanter skal anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for regionen.

I tilslutning hertil er der mellem RLTN og KTO opnået enighed om, at anmeldelse af tillidsrepræsentanter og disses suppleanter med virkning fra den 1. januar 1992 skal ske direkte over for den institution, på hvilken de er valgt. Ved begrebet „institution“ forstås i denne sammenhæng et geografisk afgrænset område med en ansættelseskompent myndighed.

Såfremt valget har fundet sted ved en flerhed af geografisk afgrænsede områder, skal anmeldelse dog ske over for den pågældende regions centrale løn- og personalekontor.

De enkelte institutioner er forpligtet til at orientere den pågældende regions centrale løn- og personalekontor om samtlige valg af tillidsrepræsentanter og disses suppleanter.

København, den 8. september 2008

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
SIGNE FRIBERG NIELSEN / LOTTE PEDERSEN

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE
ANDERS B. CHRISTENSEN / JØRGEN HOLST

PROTOKOLLAT OM AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 1

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte region indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

§ 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsaf-tale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsaf-tale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 3

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

§ 4

Protokollat af 24. maj 2005 om aflønning af tillidsrepræsentanter ophæves.

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter ovenstående protokollats § 1.

København, den 8. september 2008

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
SIGNE FRIBERG NIELSEN / LOTTE PEDERSEN

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE
ANDERS B. CHRISTENSEN / JØRGEN HOLST

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE VILKÅR FOR (FÆLLES) TILLIDSREPRÆSENTANTERS TIDSANVENDELSE I FORBINDELSE MED HVERVETS UDFØRELSE (TR-VILKÅRSPROTOKOLLATET)

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages.
2. Der skal i regionens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Det skal gennem forhandlingen sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter) uddannelse.
4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i regionen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

København, den 8. september 2008

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
SIGNE FRIBERG NIELSEN / LOTTE PEDERSEN

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE
ANDERS B. CHRISTENSEN / JØRGEN HOLST

PROTOKOLLAT OM MEDARBEJDERNES INDDRAGELSE OG MEDVIRKEN VED OMSTILLING, UDBUD OG UDLICITERING

1. RAMMER

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, §§ 15-17, særligt § 16, stk. 4 og 5, punkt 1, § 16, stk. 6 – 8 og § 17, stk. 1, 4 og 5, og

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8.

2. BEGREBER

Når der i protokollatet står "medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg", menes der både samarbejdsudvalg nedsat i henhold til de sammenskrevne aftaler, og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom.

Når der i protokollatet står "omstilling", menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet "kontrolbud" anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at regionen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen.

Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

3. FORMÅL OG PROCEDURE

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejderes arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i regionen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

BEMÆRKNING:

Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Parterne skal henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for regionens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i regionsråd.

Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Ved iværksættelse af omstillingsprojekter påhviler det særligt ledelsen at inddrage medarbejderne i processen.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget også inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at regionen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

I regionerne, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal der aftales retningslinier bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

4. ORGANISERING

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at nedsætte en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

5. PROJEKTGRUPPENS ARBEJDE

I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages

drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger. Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistingen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

A. GENERELT

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. Regionen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

B. INDEN BESLUTNING OM OMSTILLING

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og –krav til berørte medarbejdere.
- Arbejds miljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinier for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinier om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen.

C. EFTER BESLUTNING OM OMSTILLING

Hvis det politisk besluttes, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedenævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget / projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget videre inddragelse i forløbet.

- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinier efter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 17 samt i MED-rammeaftalens § 8, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted, kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, -mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i regionens eget regi, f.eks. hvis regionen vinder udbuddet.

6. TVISTER

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i de sammenskrevne aftaler eller i MED-rammeaftalen.

København, den 8. september 2008

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
SIGNE FRIBERG NIELSEN / LOTTE PEDERSEN

FOR KOMMUNALE TJENESTEÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE
ANDERS B. CHRISTENSEN / JØRGEN HOLST

VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN

KOMMUNERNES LANDSFORENING AMTSRÅDSFORENINGEN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

I medfør af § 9, stk. 3 i „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og § 15, stk. 4 i „Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse“ har Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening og KTO aftalt følgende vedtægter for „Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.“ (AKUT).

§ 1. FONDENS BELIGGENHED

Uddannelsesfonden er etableret som en selvstændig funktion i Kommunernes Landsforenings lokaler. Brevveksling fra fonden sker i dennes navn.

§ 2. FONDENS INDTÆGTER OG UDGIFTER

Stk. 1

Regioner og kommuner indbetaler til uddannelsesfonden et bidrag pr. præsteret arbejdstime, jf. protokollat til „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og „Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse“. Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentantens deltagelse i aktiviteter efter § 9 i „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og § 15 i „Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse“.

Stk. 2

De bidrag, der fremgår af det til enhver tid gældende protokollat til „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og „Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse“ indbetales fra regionerne og kommunerne til AKUT-fonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomstår (1. april - 31. marts). Indbetalingen sker på baggrund af en løbende optælling af de ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte regioner og kommuner.

Stk. 3

De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i fondens navn. Udgifterne til fondens administration, herunder udgifterne til revisionen af fondens regnskab, afholdes af de indbetalte bidrag med påløbne renter, inden udlodning finder sted til de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Disposition over fondens giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

Stk. 4

De til fonden indbetalte midler – med tillæg af renter og med fradrag af administrationsbidrag (jf. stk. 3) – anvises til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingerne. Efter aftale med den berørte personaleorganisation kan indbetaling dog ske til vedkommende hovedorganisation.

§ 3. FONDENS REGNSKAB OG REVISION

Stk. 1

Fondens regnskabsår er kalenderåret.

Stk. 2

Senest den 1. juli hvert år sender de personaleorganisationer, henholdsvis hovedorganisationer, som har modtaget midler (jf. § 2, stk. 4), til fonden et regnskab over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler, jf. § 2, stk. 1. Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe, jf. § 4, stk. 1, kan stille krav til regnskabsaflæggelsens form og indhold. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, medmindre det beløb, der af fonden er udbetalt i det foregående regnskabsår, er under kr. 30.000,- .

Stk. 3

- 1) Revisionen af fondens regnskab varetages af Kommunernes Revisionsafdeling.
- 2) Det reviderede regnskab sendes til den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (jf. § 4, stk. 2) senest den 1. maj hvert år.

§ 4. TILSYN MED FONDEN

Stk. 1

I medfør af KTO-forliget pr. 1. april 1995 er der nedsat en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra KTO, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening.

Stk. 2

I relation til denne aftale er det koordineringsgruppens opgave

- 1) at føre tilsyn med fondens virksomhed,
- 2) at godkende et årligt budget for fondens administration, herunder at fastsætte et á conto administrationsbidrag, jf. § 2, stk. 3,
- 3) at give underskriftsbemyndigelse til disposition over fondens giro- og bankkonti, jf. § 2, stk. 3,
- 4) at have indseende med anvendelse af fondens midler, jf. § 2, stk. 1,
- 5) at godkende det i § 3, stk. 3, nævnte regnskab.

Stk. 3

Selskabsretligt tegnes fonden af formanden for den fælleskommunale forhandlingsorganisation og formanden for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte i fællesskab.

§ 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF VEDTÆGTERNE

Stk. 1

Vedtægterne træder i kraft den 1. april 2005.

Stk. 2

Vedtægterne af 1. januar 1999 for AKUT ophæves.

Stk. 3

Hvis både "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" opsiges af en eller flere af dennes parter, jf. § 30 i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og § 24 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", betragtes vedtægterne i relation til den (de) opsigende part(er) automatisk som opsagt til udløb

pr. samme dato som "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse".
København, den 24. maj 2005

FOR KL:

KJELD HANSEN / JOHNNY KRISTENSEN

FOR AMTSRÅDSFORENINGEN:

SIGNE FRIBERG NIELSEN / PER KORSHØJ

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

DENNIS KRISTENSEN / JØRGEN HOLST

BEMÆRKNINGER:

RLTN har godkendt vedtægterne.

I vedtægterne henvises til § 24 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse". På RLTNs område, gælder i stedet § 23 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" indgået mellem KTO og RLTN.

PROTOKOLLAT OM BIDRAG TIL AKUT-FONDEN

Ved forlig af 2. marts 2008 mellem Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte og Regionernes Lønning- og takstnævn (RLTN) er der opnået enighed om, at det beløb regionerne indbetaler til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter mfl. (AKUT)

- pr. 1. april 2008 forhøjes fra 29,2 øre til 31,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime,
- pr. 1. april 2009 forhøjes fra 31,9 øre til 33,1 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime, og
- pr. 1. april 2010 forhøjes fra 33,1 øre til 33,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Beregning og indbetaling af det halvårslige beløb sker i overensstemmelse med følgende:

Optælling af timer til beregning af AKUT foretages løbende i de forskellige lønsystemer på grundlag af de ATP-pligtige timer i perioden.

Indbetaling til AKUT-fonden skal foretages pr. halve år, dvs. pr. den 1. januar og 1. juli. Optællingsperioden er de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Ved indbetalingen pr. 1. januar og 1. juli anvendes for alle ATP-pligtige timer i optællingsperioden den pr. 1. april gældende bidragssats i det pågældende overenskomstår.

Ved indbetalingen pr. 1. juli 2008 vil optællingsperioden til beregningen være 1. januar 2008 – 30. juni 2008 og bidragssatsen 31,9 øre for alle de optalte timer.

København den 8. september 2008

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
SIGNE FRIBERG NIELSEN / LOTTE PEDERSEN

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE
ANDERS B. CHRISTENSEN / JØRGEN HOLST

OVERSIGT OVER OPGAVER FOR HOVEDUDVALGET SAMT FOR ØVRIGE MED-UDVALG I RELATION TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV.

AFTALE	TVÆRGÅENDE DRØFTELSE/FORHANDLING I HOVEDUDVALGET FOR ALLE MEDARBEJDERE	TVÆRGÅENDE DRØFTELSE/FORHANDLING I LOKALE MED-UDVALG FOR ALLE MEDARBEJDERE	FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR
AFTALE OM INTEGRATIONS- OG OPLÆRINGS-STILLINGER	<ul style="list-style-type: none"> Hovedudvalget drøfter, med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinjer, rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene. 	<ul style="list-style-type: none"> Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	<ul style="list-style-type: none"> Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
AFTALE OM TRIVSEL OG SUNDHED	<ul style="list-style-type: none"> Skal aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger. Skal aftale retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjer skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Disse skal evalueres med passende mellemrum. Ledelsen skal i tilknytning til regionens budgetbehandling redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Skal aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler. 	<ul style="list-style-type: none"> Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg. Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdsp-ladsvurderingen (APV). Såfremt sikkerhedsarbejdet ikke varetages af MED-udvalget, drøftes handlingsplaner i sikkerhedsudvalget. 	<ul style="list-style-type: none"> Ingen lokalaftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår.

AFTALE	TVÆRGÅENDE DRØFTELSE/FORHANDLING I HOVEDUDVALGET FOR ALLE MEDARBEJDERE	TVÆRGÅENDE DRØFTELSE/FORHANDLING I LOKALE MED-UDVALG FOR ALLE MEDARBEJDERE	FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR
AFTALE OM TRIVSEL OG SUNDHED	<ul style="list-style-type: none"> Skal sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbet- inget stress. Skal sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekom- sten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet. 	<ul style="list-style-type: none"> Skal afhængig af beslutning i hovedudval- get aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Skal afhængig af beslutning i hovedudval- get aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekom- sten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet. 	
RAMMEAFTALE OM SENIORPOLITIK	<ul style="list-style-type: none"> Drøftelse af regionens seniorindsats, herunder fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder. Hovedudvalget kan fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtaler. 		<ul style="list-style-type: none"> Aftale indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

AFTALE	TVÆRGÅENDE DRØFTELSE/FORHANDLING I HOVEDUDVALGET FOR ALLE MEDARBEJDERE	TVÆRGÅENDE DRØFTELSE/FORHANDLING I LOKALE MED-UDVALG FOR ALLE MEDARBEJDERE	FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR
RAMMEAFTALE OM SOCIALT KAPITEL	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig drøftelse i hovedudvalget med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjerne for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige og drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejds-vilkår for øvrige ansatte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). • Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.
AFTALE OM KOMPETENCE-UDVIKLING	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig drøftelse i hovedudvalget om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet. • Regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen, • Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, • Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. 	<ul style="list-style-type: none"> • På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
RAMMEAFTALE OM TELE- OG HJEMME-ARBEJDE	<ul style="list-style-type: none"> • Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner. 		<ul style="list-style-type: none"> • Lokal aftale mellem regionen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem regionen og de enkelte ansatte.

AFTALE	TVÆRGÅENDE DRØFTELSE/FORHANDLING I HOVEDUDVALGET FOR ALLE MEDARBEJDERE	TVÆRGÅENDE DRØFTELSE/FORHANDLING I LOKALE MED-UDVALG FOR ALLE MEDARBEJDERE	FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR
RAMMEAFTALE OM PERSON-ALEPOLITISKE SAMARBEJDS-PROJEKTER I REGIONERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Hovedudvalget fastlægger, hvorledes rammeaftalen udmøntes, godkender i enighed personalepolitiske samarbejdsprojekter, og fungerer i øvrigt som overordnet styregruppe for projekterne. 		<ul style="list-style-type: none"> • Ingen
TR-VILKÅRS-PR OTOKOLLATET	<ul style="list-style-type: none"> • Hovedudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår. 		<ul style="list-style-type: none"> • Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Hovedudvalget kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne.
AFTALE OM DELTIDS-ANSATTES ADGANG TIL ET HØJERE TIMETAL	<ul style="list-style-type: none"> • Regionen har pligt til at tilbyde ledige timer til allerede ansatte medarbejdere på deltid. <p>Tilbudspigten gælder for deltidsansatte på tjenestestedet. Hovedudvalget drøfter, hvorledes tjenestestedet kan defineres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Drøfte procedure for, hvorledes regionen/tjenestestedet skal udbyde de ledige timer for de deltidsansatte i målgruppen, herunder frister el. lign. for ansøgninger om ledige timer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen

CHECKLISTE FOR LOKALE FORHANDLINGER

For at rammeaftalen kan få virkning i den enkelte region, skal der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse på grundlag af bestemmelserne i rammeaftalen.

Forhandlingsorganet bør inddrage øvrige ledere og medarbejdere i regionen under forhandlingerne, herunder de personer, som har kendskab til varetagelse af opgaverne vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Følgende emner skal eller kan indgå i forhandlingerne om den lokale aftale:

FORMÅL FOR OG INDHOLD I MEDINDFLYDELSEN OG MEDBESTEMMELSEN

Bestemmelserne i rammeaftalens §§ 6 og 7 om bl.a. information og drøftelse er minimumsbestemmelser og kan udbygges med f.eks.

- tidspunkt for information om budgetbehandlingen,
- skriftlig information om økonomiske forhold,
- retningslinjer på flere områder end de, der er fastlagt i § 8, stk. 3 og 4.

Hvis den lokale aftale også indebærer en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. rammeaftalens § 3, stk. 3 og § 11, stk. 5, skal den som minimum

- sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
- beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
- angive en procedure for gennemførelse og opfølgning i regionen.

Herudover skal den lokale aftale efter bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

- angive hvordan opgaver og funktioner varetages
- indeholde en organisationsplan over den aftalte organisering.

Beskrivelsen bør foretages med udgangspunkt i en opstilling af de opgaver, som hidtil er blevet varetaget i sikkerhedsorganisationen, og med angivelse af, hvem der har ansvaret for de enkelte opgaver.

Det kan i den forbindelse også aftales, at der skal løses yderligere opgaver på arbejdsmiljøområdet i medindflydelses- og medbestemmelserstrukturen.

STRUKTUREN FOR MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

Strukturen fastlægges på grundlag af principperne i rammeaftalens § 4. Det skal i den forbindelse i den lokale aftale bl.a. fastlægges

- om medindflydelsen og medbestemmelsen på de enkelte niveauer skal ske gennem udvalg, personalemøde, som led i et samarbejde mellem ledelsen og den enkelte medarbejderrepræsentant eller på andre måder og
- sammensætningen og størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelserudvalg.

Endvidere bør det fastlægges

- på hvilke niveauer der er en ledelseskompetence, som kan medføre, at der skal være en aftalt mulighed for at øve medindflydelse og medbestemmelse og
- om og i givet fald hvordan forretningsordenen for de enkelte medindflydelses- og medbestemmelserudvalg fastlægges.

I forhold til organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen skal det fastlægges, i hvilket omfang den lokale aftale omfatter organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

I den forbindelse aftales bl.a.

- hvordan skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres? Skal der på nogen områder i regionen være en særskilt sikkerhedsorganisation?
- skal en integreret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet både omfatte udvalgsstrukturen og omfatte, at tillidsrepræsentanten også varetager sikkerhedsrepræsentantens funktioner?

I forhold til hovedudvalget kan det bl.a.

- overvejes, om der er behov for at fravige hovedreglen i § 4, stk. 7, hvorefter hovedudvalget er det øverste udvalg også på sikkerheds- og sundhedsområdet,
- aftales, at hovedudvalget skal tillægges yderligere opgaver, som f.eks. sikring af, at repræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet får den fornødne uddannelse,
- aftales, at hovedudvalgets drøftelse med regionens politiske ledelse skal formaliseres, f.eks. ved at fastlægge tidspunktet for et årligt møde, hvor budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold drøftes, eller ved at fastlægge flere end ét møde om året.

I forhold til retten til valg af fællestillidsrepræsentant skal det registreres, hvilke overenskomstgrupper, der ønsker at gøre brug af retten til at vælge fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale, jf. § 12, stk. 5.

VILKÅR FOR MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNE

Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, skal det aftales, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være.

I vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan bl.a. indgå udvidelse af opgaver, funktioner og geografisk dækningsområde.

I aftaler om medarbejderrepræsentanternes vilkår kan bl.a. indgå

- tidsforbrug til udførelse af hvervet, herunder frikøb,
- uddannelsesaktiviteter og
- muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsentanter, f.eks. i tilfælde af store geografiske afstande eller skiftende arbejdstider.

Som led i drøftelserne kan det afklares, om der skal ske en kompensation gennem vikarordninger, som indebærer, at den pågældende medarbejderrepræsentants institution kompenseres i forhold til den tid, som medarbejderrepræsentanten anvender til sit hverv.

Selv om der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale ikke sker en væsentlig

ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, kan spørgsmålet om vilkår alligevel inddrages i drøftelserne. Spørgsmålet kan også tages op efter den lokale aftales indgåelse som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Der henvises i øvrigt til protokollatet om indgåelse af lokale MED-aftaler, til rammeaftalens § 14 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og til TR-vilkårsprotokollatet (se bilag 3).

Desuden gøres opmærksom på, at regionens ledelse og de enkelte organisationer har mulighed for særskilt at indgå lokale TR-aftaler.

OPSIGELSE AF DEN LOKALE AFTALE

Aftalen skal, jf. § 3, stk. 5, indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanterne, for samarbejdet og samarbejdsudvalgene samt for sikkerhedsorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde, hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale. Det kan f.eks. aftales, at den sammenskrevne aftale (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg) anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.

PROTOKOLLAT OM FREMTIDIG UDDANNELSE PÅ MEDINDFLYDELSSES- OG MEDBESTEMMELSESONRÅDET

INDLEDNING

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1995 var der enighed om, at der søges indgået en rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, senest når anbefalingerne indeholdt i „Perspektivrapport om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde“ er implementeret i lovgivningen.

Parterne var endvidere enige om „at udvikle en uddannelse, der kvalificerer ledelse og medarbejdere til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i et nyt medindflydelses- og medbestemmelsessystem“, jf. protokollat¹ om medindflydelse og medbestemmelse, punkt 7.

Til brug for de regioner, der indgår en lokal aftale i henhold til rammeaftalen, skal parterne udvikle en uddannelse, der består af

- et grundmodul,
- en samarbejdsuddannelse af to dages varighed,
- et medindflydelses- og medbestemmelsesmodul (et MIB-modul),
- et antal opfølgingsuddannelser (klippekort).

Ledere og medarbejdere i et nyt medindflydelses- og medbestemmelsessystem skal have tilbudt ovennævnte uddannelser excl. opfølgingsuddannelserne så betids, at de så vidt muligt kan gennemføres inden for det første funktionsår. Hvis der er enighed i hovedudvalget herom kan en region udvikle og tilbyde en tilsvarende uddannelse.

Herudover indgår i formålsbeskrivelserne hensynet til sammentænkningen med den lovpligtige grunduddannelse på sikkerhedsområdet samt de branchespecifikke overbygningsuddannelser.

Med hensyn til den lovpligtige uddannelse af medlemmer af sikkerhedsgrupper m.fl. samt af sikkerhedsudvalg henvises til referat² fra den 18. marts 1996³.

- 1 Protokollat til KTO-aftalen pr. 1. april 1995 om medindflydelse og medbestemmelse, punkt 7 i bilag 9.1.
- 2 På et møde den 18.3.1996 blev der opnået enighed mellem Kommunernes Landsforening, Amsrådsforeningen, hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) og KTO om indhold og omfang af en revideret uddannelse for medlemmer af sikkerhedsorganisationen. Modellen, som parterne forpligtede sig til at arbejde for, går ud på følgende: De medlemmer af sikkerhedsgrupper, der pt. er omfattet af selvstudieordningen og af 16-timers uddannelsen, skal fremover gennemgå en uddannelse på tre dage. De medlemmer af sikkerhedsgrupper, der pt. skal gennemgå en 32-timers uddannelse, skal fremover gennemgå en uddannelse på fire dage. Alle uddannelser består af et grundmodul på to dage, hvoraf den ene er rettet mod særlige regionale problemstillinger, f.eks. problemstillinger, der er affødt af, at der er tale om politisk styrede arbejdspladser, samt af et obligatorisk branchevist overbygningsmodul på hhv. en eller to dage. For medlemmer af sikkerhedsudvalg vil der herudover blive etableret et grundmodul af én dags varighed. Udgangspunktet for formål og indhold i denne uddannelsesmodel vil være formål, indhold, pædagogiske principper samt erfaringer fra den nuværende 32-timers uddannelse.
- 3 De centrale parter drøftede i 1998, hvilke konsekvenser det havde for protokollatet, at Folketinget i maj 1997 vedtog en række ændringer i Arbejds miljøloven, og at Arbejdsministeren tilkendegav, at ministeren administrativt agtede at gennemføre en udvidelse af den lovpligtige uddannelse af medlemmer af sikkerhedsorganisationen. På baggrund af drøftelsen konstaterede parterne enighed om bl.a. følgende: Såfremt det ikke kunne lade sig gøre at etablere et fælles grundmodul, som også skulle svare til indholdet af den 1. dag i sikkerhedsuddannelsen, var parterne enige om, at det aftalte grundmodul tilbydes de ledere og medarbejdere, som skal have tilbudt SU-uddannelsen, men ikke de ledere og medarbejdere som har eller skal gennemgå den lovpligtige sikkerhedsuddannelse. Grundmodulet vil altså i den situation ikke udgøre en fælles "indgang" til uddannelserne. Der er nærmere redegjort for parternes drøftelser i Kommentarer til protokollatet om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet af 4. marts 1998. Efterfølgende udstedte Arbejdsministeren bekendtgørelse nr. 457 af 14. juni 1999 om sikkerhedsgruppens arbejdsmiljøuddannelse.

A. FORMÅL FOR UDDANNELSEN

1. UDDANNELSENS OVERORDNEDE FORMÅL

Det overordnede formål for uddannelsen inden for det regionale medindflydelses- og medbestemmelsessystem er

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i regionen generelt,
- at medvirke til, at disse forhold løses i et helhedsperspektiv,
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i regionen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel og
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det regionale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

2. FORMÅL FOR GRUNDMODUL

Grundmodulet skal med udgangspunkt i regionens problemstillinger, der bl.a. er af født af, at der er tale om politisk styrede arbejdspladser

- bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets funktioner og opgaver,
- introducere deltagerne til samarbejdets vilkår og muligheder bl.a. ved praktiske eksempler,
- styrke deres muligheder for at arbejde systematisk med henholdsvis samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og
- danne grundlag for den videre uddannelse inden for medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

Formålene for den lovpligtige uddannelse af sikkerhedsgrupper m.fl., jf. referat⁴ af mødet den 18. marts 1996, vil i øvrigt blive fastlagt i regi af Arbejdsmiljørådet/ Arbejdstilsynet.

⁴ Se fodnote 2)

3. FORMÅL FOR SAMARBEJDSUDDANNELSEN

Samarbejdsuddannelsen har til formål at

- kvalificere deltagerne til i et samarbejde at skabe gode arbejds-, personale- og samarbejdsforhold, herunder at styrke samarbejdet og opgavevaretagelsen i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet,
- uddanne deltagerne til i praksis at kunne håndtere problemstillinger, der især er knyttet til effektivisering, udvikling og interessevaretagelse,
- kvalificere deltagerne til at kunne analysere arbejds-, personale- og samarbejdsforhold samt kunne udarbejde forslag til forbedring af disse og
- gennem kendskab til informationsværktøjer fremme deltagernes muligheder for i et samarbejde at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i regionen.

4. FORMÅL FOR „MIB-MODULET“

Modulet har til formål at sikre, at de medlemmer, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i et nyt medindflydelses- og medbestemmelsessystem bl.a. får

- viden om og træning i at kommunikere med regionens øvrige medarbejdere/kolleger med henblik på, at alle ansatte kan medvirke til at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i regionen og
- indsigt i løsning af tværgående problemstillinger, som f.eks. kortlægning af psykosociale risikofaktorer.

5. FORMÅL FOR KLIPPEKORT-MODULERNE

Modulerne har til formål at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationernes medlemmer bl.a. får

- opdateret deres viden om den regionale sektors aktuelle og fremtidige vilkår og muligheder for at udøve sin virksomhed i praksis,
- viden om konkrete arbejdsmiljøaktiviteter og -forhold,
- metoder til aktiviteter, der kan fremme samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationernes funktioner i regionen og
- inspiration til gennemførelse og opfølgning af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets konstruktive udvikling.

B. UDDANNELSESMODELLEN

1. UDDANNELSENS OPBYGNING OG VARIGHED

Uddannelsen er opbygget, således at der tilbydes:

A. ET GRUNDMODUL (ÉN DAG)

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, gennemgår et grundmodul af 1 dags varighed. For ledere og medarbejdere, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, og som har gennemgået den lovpligtige § 9-uddannelse, jf. referat⁵ af 18. marts 1996, erstatter 1. dag i sikkerhedsuddannelsen dette grundmodul.

B. § 9-UDDANNELSEN

Jf. referat⁶ af 18. marts 1996, anbefales af parterne til, udover det under a. nævnte grundmodul, til at bestå af følgende:

Et arbejdsmiljøgrundmodul 2 (én dag).

Et obligatorisk branchevist overbygningsmodul på henholdsvis

- én dag (for deltagere, der tidligere var henvist til selvstudium eller 16-timers uddannelse) eller
- to dage (for deltagere, der tidligere var henvist til 32-timers uddannelsen).

C. EN SAMARBEJDSUDDANNELSE (2 DAGE)

Samarbejdsuddannelsen tilbydes såvel medarbejderrepræsentanter som ledere, der

er valgt/udpeget til at indgå i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. For ledere og medarbejdere, der varetager de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet forudsættes det, at den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er gennemgået (normalt inden for det første halve år). De går derfor direkte til samarbejdsuddannelsen, idet grundmodulet tilstræbes indholdsmæssigt at svare til indholdet i 1. dag i § 9-uddannelsen.

⁵ Se fodnote 2)

⁶ Se fodnote 2 og 3)

D. ET MIB-MODUL (2 DAGE)

De ledere og medarbejdere, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i et nyt medindflydelses- og medbestemmelsessystem (såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen), tilbydes et MIB-modul.

E. ET ANTAL OPFØLGNINGSKURSER (KLIPPEKORT-MODULER)

(1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen. For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, 2 dage pr. år i 2. 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og følgende funktionsår).

Alle ledere og medarbejdere, som indgår i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, har derudover ret til supplerende uddannelse (klippekort).

Den enkelte repræsentant kan opspare disse supplerende uddannelsesdage i funktionstiden. Retten til de supplerende uddannelsesdage kan anvendes (første klip udløses), når de øvrige relevante uddannelser omtalt ovenfor er gennemgået, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Klippekortet skal kunne anvendes til f.eks. temadage, enkeltstående kursusdage og længerevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af udvalget eller for enkeltpersoner. Klippekortmodulerne kan bl.a. udvikles af parterne i fællesskab. Klippekortet kan enten anvendes til uddannelser, som udbydes af de centrale parter eller til andre uddannelser efter eget valg.

Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i hovedudvalget i den enkelte region.

Emner til brug af klippekort kunne være:

- Tunge løft
- Indeklima
- Arbejdsmiljøplaner
- Psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurdering
- Budget og regnskab
- Personalepolitik

- Ligestilling
- Samarbejdstræning
- Den lærende organisation
- Kommunikation
- Møde- og forhandlingsteknik

Med etableringen af klippekortordningen er det ikke tilsigtet at begrænse mulighederne for uddannelse i forhold til nu. Det er ligeledes ikke tilsigtet, at klippekortordningen skal føre til yderligere krav på uddannelse, hvor det i forvejen er aftalt, at repræsentanter i medbestemmelsesudvalg m.v. har ret til minimum et tilsvarende antal dages uddannelse efter eget valg pr. år.

Klippekortet har ingen indvirkning på uddannelse af tillidsrepræsentanter, herunder frihed til denne uddannelse.

2. OVERGANGSPERIODE

I regionen, hvor der indgås en lokal aftale, inden den nye § 9-uddannelse er udviklet⁷, tilbydes følgende uddannelse til nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter og ledere:

- Nuværende selvstudiepakke og 16 timers uddannelse: 16 timers uddannelsen + grundmodulet jf. punkt B. 1. a.
- Nuværende 32 timer: 32 timer.

Til brug for regioner, hvor der indgås en lokal aftale, udvikles og udbydes et „overgangsmodulet“, der tilbydes ledere og medarbejdere, som har gennemgået den hidtidige SU-uddannelse.

Overgangsmodulet har en varighed af 1 dag.

Formålet for overgangsmodulet fastlægges med udgangspunkt i ovenstående formål for samarbejdsuddannelsen.

⁷ Se fodnote 3

C. ORGANISERING

1. UDVIKLING OG UDBUD AF UDDANNELSERNE

De centrale parter har ansvaret for og forestår udviklingen af uddannelserne, idet de lovpligtige uddannelser på arbejdsmiljøområdet forudsættes udviklet i regi af Arbejdsmiljørådet/Arbejdstilsynet.

Med hensyn til samarbejdsuddannelsen udvikles et pilotkursus, der skal danne grundlag for den nærmere fastlæggelse af indhold mv. i uddannelsen, jf. bilag 9-4 til KTO-forliget 1995. Pilotkurset afprøves i et antal (amts)kommuner.

Udviklingen af de enkelte uddannelser/moduler foretages af eksterne konsulenter/uddannelsesfolk. Den person/de personer, der får til opgave at udvikle uddannelsen, forudsættes at være de(n) samme, som udvikler pilotkurset. Der inddrages erfaringer fra underviserne, herunder fra de nuværende SU-instruktører, i udvikling af uddannelsen.

De centrale parter sikrer, at der hele tiden er et antal kurser, der kan anvendes som klippekort-moduler.

De centrale parter undersøger mulighederne for at inddrage Den Kommunale Højskole i forbindelse med udvikling og udbud af de af parterne aftalte uddannelser.

Parterne vil overfor regionerne anbefale uddannelserne.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en region

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse,
- lokalt træffe beslutning om anvendelse af egne undervisere til sådanne kurser og
- anvende undervisere fra egen region til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

2. EVALUERING OG KVALITETSSIKRING

De centrale parter foretager løbende evaluering og kvalitetssikring af uddannelserne, herunder af kursusmaterialet.

D. UNDERVISERE

1. KVALIFIKATIONSKRAV

Der fastlægges følgende minimumskrav („tærskelkrav“) til underviserne på de uddannelser, som parterne udvikler:

Faglige kvalifikationer:

- Erfaring med projektarbejde og procesforløb,
- bredt kendskab til regionale forhold,
- erfaring med samarbejde mellem forskellige fagområder i en regional forvaltning (f.eks. gennem arbejdet som tillidsrepræsentant, SU-medlem eller som leder) og
- erfaring i skriftlig og mundtlig formidling.

Pædagogiske kvalifikationer:

- Erfaring i at undervise og
- have gennemgået et voksenpædagogisk grundkursus eller forpligte sig til at gennemgå et sådant kursus inden for de første seks måneder efter udpegningen som underviser.

2. UDPEGNING

Parterne godkender i fællesskab undervisere på grundlag af ovennævnte krav. Der udarbejdes et ansøgningskema. Underviserne godkendes for fem år, hvorefter de skal søge igen.

Med udgangspunkt i kvalifikationskravene tilstræbes en rimelig geografisk fordeling og en ligelig fordeling af underviserne mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Der vil være nogle vilkår tilknyttet funktionen som underviser, bl.a.:

- Gennemførelse af den særlige underviseruddannelse,
- der forudsættes normalt gennemført mindst ti kursusdage årligt,
- deltagelse i de fællesaktiviteter, der gennemføres af parterne for underviserne og
- gennemførelse af evaluering af egen præstation som en rutine.

3. UDDANNELSE AF UNDERVISERE

De undervisere, der udvælges, gennemgår underviseruddannelsen og er herefter automatisk godkendt til at være undervisere. Parterne skal ikke derudover „godkende“ eller „certificere“ de enkelte undervisere.

De nuværende instruktører skal søge og vægtes efter de ovenfor skitserede kvalifikationskrav. Hvis de ikke opfylder kravene, kan de ikke udpeges til at undervise på den nye uddannelse.

Udgangspunktet for det nye underviserkorps er det nuværende SU-instruktørkorps, dvs. at der i første omgang søges efter undervisere til den nye uddannelse inden for det nuværende korps. Hvis der herudover er behov for undervisere søges „eksternt“.

De instruktører fra det gamle korps, der udpeges på ny, skal ikke nødvendigvis gennemgå en ny underviseruddannelse, men kan i stedet tilbydes et opfølgingskursus.

Antallet af undervisere i det nye underviserkorps fastlægges på grundlag af antallet af lokale aftaler og den geografiske fordeling heraf.

4. VILKÅR

Undervisernes vilkår fastlægges ved aftale mellem de centrale parter.

Det er et princip, at det er den rekvirerende region, der dels dækker underviserens honorar, dels dækker den lønudgift, underviserens region måtte have.

E. FINANSIERING

1. AF UDVIKLING M.V.

Det forudsættes, at finansieringen af udviklingen af de uddannelser, som parterne udvikler, samt uddannelse af undervisere m.v. fortsat sker gennem Den Kommunale Højskole/Den kommunale Momsfond.

2. AF GENNEMFØRELSEN AF UDDANNELSERNE

Uddannelsen finansieres af regionerne, som afholder alle udgifter til uddannelserne, herunder løn/honorar til underviserne samt kursusdeltagernes løn m.v. i kursustiden.

F. OVERORDNEDE (PÆDAGOGISKE) PRINCIPPER

Den fremtidige uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet bygger på processer og problemløsning. Det er væsentligt, at deltagerne i uddannelsen øves i at tænke i måder at problemløse på, frem for i regler for løsning af problemer.

Uddannelsen forudsættes afviklet i rimelig tidsmæssig sammenhæng, med mulighed for løsning af relevante praktiske opgaver.

Der skal være mulighed for inddragelse af en lokal ressourceperson i undervisningen med henblik på formidling af særlige lokale regionale forhold, ligesom der i tilrettelæggelsen af uddannelsen skal tages højde for, at der kan blive tale om to undervisere, eventuelt på dele af uddannelsen, hvis holdets størrelse eller indhold begrunder det.

Der skal i tilrettelæggelsen af uddannelsen endvidere tages højde for følgende principper:

- Uddannelsen forudsættes at bygge på så stor aktiv inddragelse af deltagerne som muligt,
- kursusdeltagerne skal kunne samarbejde om og arbejde selvstændigt med opgaverne,
- der skal i undervisningen etableres erfaringsudveksling mellem kursusdeltagerne,
- indlæringen af lovstof og aftaler mv., skal inddrages som et led i opgavebehandlingen,
- der foretages løbende en kobling til kursusdeltagernes egen arbejdsplads og
- deltagerne skal sættes i stand til at kunne analysere arbejds-, personale- og samarbejdsforhold.

København, den 8. september 2008

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SIGNE FRIBERG NIELSEN LOTTE PEDERSEN

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTA

ANDERS B. CHRISTENSEN / JØRGEN HOLST

INDHOLDET I MED-UDDANNELSEN

HVAD ER MED?

MED står for medindflydelse og medbestemmelse. KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte indgik i 1996 en rammeaftale om at fremme medindflydelse og medbestemmelse i det (amts)kommunale system, som efter aftale- og overenskomstforhandlingerne pr. 1. april 2008 er blevet adskilt i to parallelle MED-rammeaftaler på henholdsvis RLTNs og KL's område.

NOGLE AF DE VÆSENTLIGSTE FORMÅL MED MED-AFTALEN ER,

- at hver region indgår sin aftale
- at aftalen skal forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere
- at alle medarbejdere i lokalaftalen sikres ret til medindflydelse og medbestemmelse og at der sker en større integration mellem samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet.

FORMÅLET MED MED-UDDANNELSEN

MED-uddannelsen er udviklet til at understøtte rammeaftalens formål. Nedennævnte formål gælder alle modulerne i MED-uddannelsen.

UDDANNELSEN HAR TIL FORMÅL

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale, samarbejde- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i regionen generelt,
- at medvirke til, at disse forhold løses i et helhedsperspektiv,
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i regionen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel, og
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensynstagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det regionale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

MED-UDDANNELSENS PÆDAGOGISKE PRINCIPPER

Uddannelsen

- bygger på processer og problemløsning
- indeholder mulighed for løsning af relevante praktiske opgaver
- bygger på så stor aktiv inddragelse af deltagerne som muligt
- etablerer erfaringsudveksling mellem deltagerne
- indlærer lovstof og aftaler mv. som et led i opgavebehandlingen
- foretager løbende en kobling til deltagerens egen arbejdsplads

Deltagerne skal

- øves i at tænke i måder at problemløse på frem for i regler for løsning af problemer
- kunne samarbejde om og arbejde selvstændigt med opgaverne
- sættes i stand til at kunne analysere arbejds-, personale og samarbejdsforhold.

UNDERVISNINGEN

MED-uddannelsen bygger på,

- at al information er åben
- at deltagerne skal finde og vælge den information, der er relevant for dem
- at viden om metoder er mere vigtig end viden om enkeltdata
- at den opnåede indsigt skal kunne anvendes
- at materialerne er handlingsorienterede
- at undervisningen bliver givet i overensstemmelse med deltagerens aktuelle uddannelsesbehov samt
- at den fortrinsvis er orienteret mod de processer, der kan fremme medindflydelse og medbestemmelse.

GRUNDMODUL - 1 DAG

FORMÅLET MED GRUNDMODULET

Grundmodulet skal med udgangspunkt i regionale problemstillinger, der bl.a. er affødt af, at der er tale om politisk styrede arbejdspladser

- bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets funktioner og opgaver,
- introducere deltagerne til samarbejdets vilkår og muligheder bl.a. ved praktiske eksempler,
- styrke deres muligheder for at arbejde systematisk med henholdsvis samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og

- danne grundlag for den videre uddannelse inden for medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

FORVENTEDE RESULTATER AF DELTAGELSE PÅ GRUNDMODULET

Det er hensigten, at deltageren i Grundmodulet i sin dagligdag som medlem af et MED-udvalg kan

- se arbejdet i MED-udvalget i en helhed, både vedrørende
 - opgaverne
 - funktionen og
 - idéen med MED
- påvirke andre til medindflydelse og medbestemmelse
- integrere samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet
- fremme sine handlemuligheder
- øge sin personlige kompetence.

INDHOLDET PÅ GRUNDMODULET

Indledning

- MED-ideen i regionen
- Oplæg om bl.a. MED-udviklingsforløbet samt ideerne og visionerne i den centrale og den lokale MED-aftale.

Den lokale MED-aftale

- Hovedafsnittene i den lokale MED-aftale
- Formålet med den MED-udvikling, der ønskes gennemført i regionen, og MED-aftalens muligheder for at blive gennemført i praksis.
- Medlem af et MED-udvalg
- Opgaver, roller og ressourcer.
- MED-opgaven
- Samarbejdsopgaver

Arbejdsmiljøopgaver

- MED-opgaver
- Arbejdsmetoder i MED-udvalgene.
- Udvikling af MED
- Hvad kan deltagerne undersøge inden næste modul
- Oplæg til den fortsatte deltagelse i MED-udvikling.

SAMARBEJDSMODUL - 2 DAG

FORMÅLET MED SAMARBEJDSMODULET

Samarbejdsmodulet har til formål

- at kvalificere deltagerne til i et samarbejde at skabe gode arbejds-, personale- og samarbejdsforhold, herunder styrke samarbejdet og opgavevaretagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet,
- at uddanne deltagerne til i praksis at kunne håndtere problemstillinger, der især er knyttet til effektivisering, udvikling og interessevaretagelse,
- at kvalificere deltagerne til at kunne analysere arbejds-, personale- og samarbejdsforhold samt kunne udarbejde forslag til forbedring af disse, og
- gennem kendskab til informationsværktøjer at fremme deltagernes muligheder for i et samarbejde at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i regionen.

FORVENTEDE RESULTATER AF DELTAGELSE PÅ SAMARBEJDSMODULET

Det er hensigten, at deltageren i Samarbejdsmodulet i praksis kan

- arbejde med lokale politikker og bestemmelser i relation til medindflydelse og medbestemmelse
- analysere konkrete problemstillinger og finde veje til løsning af dem
- inspirere andre til at fremme medindflydelse og medbestemmelse på egen arbejdsplads
- påvirke samarbejdsprocessen konstruktivt
- opnå en øget bevidsthed om sin funktion som aktiv udøvende og handlende medlem af et MED-udvalg.

INDHOLDET PÅ SAMARBEJDSMODULET

Indledning

- Hvor er vi nu?

Personale- og lønforhold

- personalepolitik
- lønpolitik
- uddannelse
- ligestilling
- budgettering og resurseanvendelse i tilknytning hertil
- MED-repræsentanternes arbejde med personale- og lønpolitik.

Arbejdsforhold og arbejdsmiljø

- arbejdsforhold
- arbejdsmiljø
- teknologi
- kvalitetsudvikling
- budgettering og resurseanvendelse i tilknytning hertil
- MED-repræsentanternes arbejde med arbejdsforhold og arbejdsmiljø.

MED-udvikling

- organisationsudvikling
- ledelse og medarbejdere i samarbejde om udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
- information
- budgettering og resurseanvendelse i tilknytning hertil
- MED-repræsentanternes arbejde med udvikling af MED.

Markedsplads for udvikling

- Inspiration til MED-udvikling på egen arbejdsplads.

UDVIKLINGSMODUL (MIB–MODUL) - 2 DAGE**FORMÅLET MED UDVIKLINGSMODULET (MIB)**

Modulet har til formål at sikre, at de medlemmer, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, bl.a. får

- viden om og træning i at kommunikere med regionens øvrige medarbejdere/kolleger med henblik på, at alle ansatte kan medvirke til at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i regionen, og
- indsigt i løsning af tværgående problemstillinger, som f.eks. kortlægning af psykosociale risikofaktorer.

FORVENTEDE RESULTATER AF DELTAGELSE PÅ UDVIKLINGSMODULET (MIB)

Det er hensigten, at deltagerne på udviklingsmodulet kan

- medvirke til udviklingen af arbejds-, personale- og arbejdsmiljøforholdene, herunder finde fælles værktøjer til et samarbejde om den langsigtede udvikling af medindflydelse og medbestemmelse for alle i den givne afdeling, institution eller region

- anvende procesværktøjer og kommunikation til at understøtte udviklingen
- inspirere andre til aktivt at fremme perspektivet i MED
- opnå en større personlig indsigt i og respekt for både ledere og medarbejders vilkår og muligheder
- opleve en personlig udviklingsproces i varetagelse af MED-funktionerne
- opnå et helhedssyn på udøvelse af regionens funktioner til fremme af formålet med regionens virksomhed.

INDHOLDET PÅ UDVIKLINGSMODULET (MIB)**Introduktion til udviklingsmodulet (MIB)****Status på udvikling**

- Hvordan ser „MED-regnskabet“ ud?

MED-spil

- ”MED-spil“ om et konkret emne
- Interessentanalyse
- Påvirkning til udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
- Reaktionen på udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
- Analyser af beslutninger og processer
- Inspiration og ”værktøjer“ til udvikling.

Hvad vil vi med MED?

- Hensigter bag udvikling af medindflydelse og medbestemmelse.

Ledelsesfunktionen i MED

- Matchning af ledelsen
- Nyttiggørelse af resurser
- Medvirken til udvikling.

MED-udvikling

- Udvikling af arbejds-, personale- og samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i de enkelte MED-udvalg.
- Strategi for en MED-udvikling
- MED-udvikling er en fortsat udviklingsproces
- Mål og visioner i eget MED-udvalg.

OVERGANGSMODUL - 1 DAG

Overgangsmodulet er et tilbud til de medlemmer af MED-udvalg, der tidligere har deltaget i SU-kurser.

FORMÅLET MED OVERGANGSMODULET

Formålet for Overgangsmodulet er fastlagt med udgangspunkt i samarbejdsuddannelserne.

Det er hensigten, at deltageren

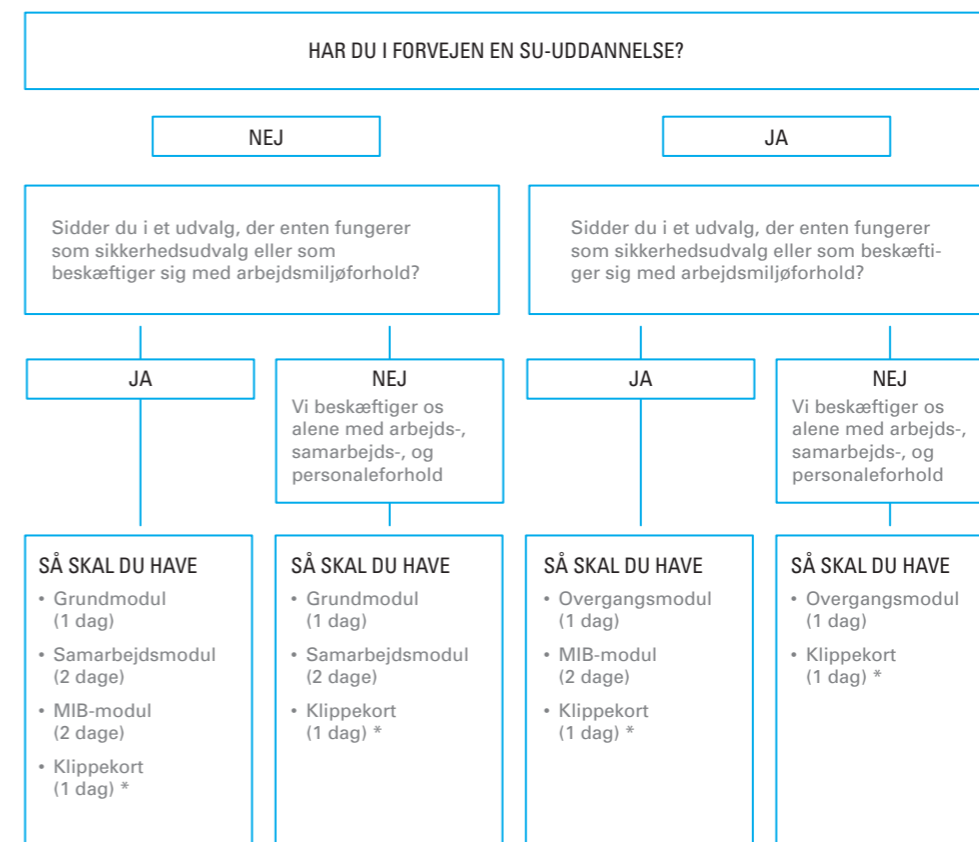
- introduceres til MED-systemets idegrundlag,
- med udgangspunkt i den lokale MED-aftale får et helhedsbillede af de hensigter, opgaver og arbejdsformer, som det kræver at gennemføre medindflydelse og medbestemmelse i praksis,
- kan medvirke til en integration af samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet.

TILRETTELÆGGELSE AF MODULET

Overgangsmodulet tilrettelægges i samarbejde med MED-underviseren, idet der kan være særlige lokale forhold og hensigter med deltagelse i Overgangsmodulet. De hidtidige erfaringer med udviklingen af MED-uddannelsen er, at Grundmodulet, der giver grundlaget for de nye tanker om udviklingen af medindflydelse og medbestemmelse, og Samarbejdsmodulets afsnit om „Arbejdsforhold og arbejdsmiljø“, dækker det uddannelsesbehov, der er hos tidligere SU-deltagere.

Foruden den større vægt, der lægges på integreringen af samarbejdssystemet og arbejdsmiljøsystemet, lægges der vægt på de afgørende forskelle i hensigter og adfærd mellem det tidligere SU-system og det nye i MED-systemet.

HVEM SKAL HAVE HVILKEN UDDANNELSE



* For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen gælder dog, at de skal have to dages klippekort i 2. og 4. funktionsår (dvs. tillidsrepræsentanter, der samtidig er sikkerhedsrepræsentanter og lederepræsentanter, der samtidig er arbejdslederrepræsentanter i sikkerhedsgruppen)

PERSONALEMØDER

Her gælder, at de repræsentanter, som har en aftalt funktion i medindflydelses- og medbestemmelssystemet – og hvis funktion fremgår af den lokale aftale – skal have tilbudt uddannelse i overensstemmelse med deres funktion på samme måde, som hvis de pågældende sad i et MED-udvalg med de tilsvarende opgaver

PRAKTISKE OPLYSNINGER

PARTERNE BAG UDDANNELSEN

MED-uddannelsen er udviklet af de centrale parter bag rammeaftalerne om medindflydelse og medbestemmelse. De centrale parter er KL, Danske Regioner som sekretariat for RLTN samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

BESTILLING AF UDDANNELSER

PUF er parternes uddannelsesfællesskab. Regionerne kan bestille uddannelserne hos PUF's administration, som også gerne informerer om uddannelsernes opbygning, tilrettelæggelse og pris samt om underviserne.

PUF's administration deltager meget gerne i et møde hos den enkelte region med henblik på drøftelse af lokale behov og ønsker.

Kontakt PUF's administration for nærmere information eller aftale om et møde:
Direktør Ulla Bertelsen, tlf. 2916 2090, ub@puf.dk

Klik ind på www.puf.dk eller www.personaleweb.dk/PUF for at læse mere om PUF og PUF-uddannelserne.

UNDERVISNINGEN

Alle PUF's uddannelser er skræddersyede til regionerne. Det gælder både fagligt indhold og pædagogisk tilrettelæggelse. Undervisningen varetages af PUF undervisere, som har deres baggrund i en kommune eller region og deltager i løbende faglig og pædagogisk opkvalificering i PUF Akademiet.

MED-uddannelsen har som ledende princip, at undervisningen skal tage afsæt i den lokale MED-aftale, personalepolitik, værdier og indsatsområder m.v. Der vil altid være en drøftelse af lokale behov og ønsker mellem underviser og kommune eller region inden starten af uddannelsesforløbet. Det sker for at sikre, at uddannelsen bliver tilpasset den enkelte organisation og den lokale MED-aftale, så den bliver konkret, nærværende og lærerig.

PUF AKADEMI

Kommunen eller regionen kan vælge at uddanne egne lokale MED-undervisere til varetagelse af undervisningsopgaven. Det forudsætter, at de pågældende er udpeget af kommunens eller regionens hovedudvalg. De lokale MED-undervisere får deres grundlæggende MED-underviseruddannelse, certificering og løbende opkvalificering i PUF Akademiet. Læs mere herom på www.puf.dk

MATERIALER

PUF udvikler og ajourfører særlige deltagermaterialer, som indgår i MED-uddannelserne. Materialerne er udformet, så den enkelte deltager også efter afsluttet uddannelse vil have glæde af dem i det daglige arbejde i MED-udvalget.

ORGANISERING AF SIKKERHEDS- OG SUNDHEDSARBEJDET I FORBINDELSE MED INDGÅELSE AF EN LOKAL AFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

Beskæftigelsesministeriet har den 21. juni 2001 udstedt bekendtgørelse nr. 575 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Bekendtgørelsens §§ 38-40 giver mulighed for at aftale en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I det følgende gives en gennemgang af bekendtgørelsens §§ 38-40 punkt for punkt.

§ 38, stk. 1

„Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan reglerne om organiseringsmåden i §§ 7-17 fraviges, hvis der

- 1) dels er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem de bemyndiger hertil [MED-rammeaftalen], og
- 2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte, herunder eventuelle ledere, i virksomheden eller på en del af virksomheden [lokaftalen].“

For at bekendtgørelsens regler om organiseringsmåden kan fraviges, skal der indgås en aftale herom på to niveauer; dels en aftale på organisationsniveau, dels en aftale på regionalt niveau.

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau. Lokalaftalen udgør aftalen på virksomhedsniveau. Det skal bemærkes, at „virksomhed“ på det regionale område er identisk med regionen.

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet end den traditionelle, som er beskrevet i bekendtgørelsens

§§ 7-17.

Bekendtgørelsen giver mulighed for, at aftale en anden organisering alene for en del af virksomheden. Selv om MED-rammeaftalen fastsætter, at en lokal aftale skal omfatte hele regionen, jf. § 3, stk. 2, kræver MED-rammeaftalen ikke ensartethed i organiseringen.

I overensstemmelse hermed fastsætter MED-rammeaftalen alene, at Hovedudvalget tillige er øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet, medmindre andet aftales, jf. § 4, stk. 7. Medmindre det aftales, at adskillelsen mellem Hovedudvalget og Hovedsikkerhedsudvalget opretholdes, er lokaftalen derfor omfattet af bekendtgørelsens §§ 38-40.

Herudover kan man på det regionale område vælge forskellige organisationsmodeller afhængig af niveau og/eller forvaltningsenhed. Lokalaftalen skal dog beskrive organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele regionen.

§ 38, stk. 2

„En aftale om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v. på decentralt og centralt niveau i virksomheden, der er fastsat i bekendtgørelsen“.

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens kapitel 2 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Derimod kan det ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se henholdsvis bekendtgørelsens kapitel 4 og 3. Se også bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse, der f.eks. fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering efter nærmere bestemte retningslinjer. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde arbejdspladsvurderinger.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet som minimum fortsat skal foregå på to niveauer i regionen; både decentralt og centralt.

Det følger af MED-rammeaftalen, at Hovedudvalget udgør det centrale niveau i regionen, jf. § 4, stk. 7. Det decentrale niveau skal fastlægges i overensstemmelse med ledelsesstrukturen, jf. § 4, stk. 2.

§ 38, stk. 3

„I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal det sikres, at planlægningen og koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden finder sted i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte“.

Bestemmelsen stiller som betingelse for en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet, at planlægning og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i regionen skal ske i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte.

Bestemmelsen åbner dog mulighed for, at planlægning og koordinering, der i henhold til den almindelige regel i bekendtgørelsens § 12, stk. 1 skal ske i et sikkerhedsudvalg, i stedet kan finde sted i en anden formaliseret samarbejdsform som f.eks. MED-udvalg eller et udvidet direktionmøde med deltagelse af arbejdsgiver, arbejdsledere og sikkerhedsrepræsentanter.

§ 38, stk. 4

„En virksomhedsaftale, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer virksomhedens arbejde hermed.“

Formålet med at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være, at arbejdet herved styrkes og effektiviseres, jf. også stk. 1. Set i lyset af MED-rammeaftalen er målet med andre ord at sikre en organisationsstruktur, der er tilpasset regionens lokale forhold og som sikrer en større sammenhæng med de øvrige samarbejdsspørgsmål til gavn for en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.

En forudsætning herfor er, at den aftalte organisering er i overensstemmelse med regionens ledelsesstruktur, jf. tillige MED-rammeaftalens § 4, stk. 2.

§ 38, stk. 5

„Virksomhedsaftalen skal være skriftlig, forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.“

§ 38, stk. 6

„Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- 2) Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- 3) Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
- 4) Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.“

Bekendtgørelsens § 38, stk. 6, opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet aftales.

Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokal-aftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Nedenfor følger en beskrivelse af minimumskravene.

1) BESKRIVELSE AF DE AKTIVITETER OG METODER, DER KAN ANVENDES MED HENBLIK PÅ AT SIKRE, AT DEN ÆNDREDE ORGANISERING AF SIKKERHEDS- OG SUNDHEDSARBEJDET STYRKER OG EFFEKTIVISERER FUNKTIONSVARETAGELSEN.

Lokalaftalen skal beskrive hvilke konkrete aktiviteter og metoder, der vil blive anvendt med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Det afgørende er, at forhandlingsorganet har fastlagt, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering med henblik på styrkelse og effektivisering af det forebyggende arbejde.

Regionerne anvender i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:

- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik
- Udvælgelse af indsatsområder
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, sygedage etc.
- Risikovurderinger og ulykkesanalyser
- Temadage o.lign.

2) ANGIVELSE AF EN PROCEDURE FOR GENNEMFØRELSE OG OPFØLGNING AF VIRKSOMHEDSAFTALEN PÅ VIRKSOMHEDEN.

Lokalaftalen skal konkret angive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i regionen. Dette kan bl.a. ske ved opstilling af en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foreligge, og en løbende evaluering af mål og midler.

3) ANGIVELSE AF, HVORDAN OPGAVER OG FUNKTIONER VARETAGES, HERUNDER ARBEJDSLEDERNES OG DE ØVRIGE ANSATTES DELTAGELSE I ARBEJDSMILJØARBEJDET.

Lokalaftalen skal konkret angive, hvordan arbejdsmiljøopgaverne varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Det vil sige, at forhandlingsorganet skal fastlægge hvilke fora, der fremover skal varetage de opgaver, der er beskrevet i bekendtgørelsen og i At-anvisning 6.1.0.4. Se også bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Såfremt lokalaftalen ikke fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal organiseres, men i stedet overlader til arbejdspladsen selv at afgøre dette, er det vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte arbejdspladser skal have truffet en beslutning herom inden lokalaftalen træder i kraft. Det hænger sammen med kravet i § 38, stk. 6 nr. 5, om udarbejdelse og indsendelse af en oversigt over den aftalte organisering til Arbejdstilsynets lokale afdeling, jf. bemærkningerne til § 38, stk. 6, nr. 5.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til § 38, stk. 2.

Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages af sikkerhedsudvalget:

- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- Sikring af rammerne for, at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Rådgivning af regionen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.

Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages af sikkerhedsgruppen:

- Kontrol med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed.
- Deltagelse i planlægningen af institutionens/afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurdering.
- Være kontakttled mellem de ansatte og sikkerhedsudvalget.
- Holde sikkerhedsudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

Øvrige opgaver fremgår bl.a. af ovennævnte bekendtgørelse samt af At-anvisning nr. 6.1.0.4 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at forhandlingsorganet fastlægger, hvem der fremover skal varetage sikkerhedsgruppernes og sikkerhedsudvalgenes opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til lokalaftalen. En anden mulighed er, at forhandlingsorganet i selve aftalen fastlægger, hvem der varetager de enkelte opgaver.

4) ANGIVELSE AF, HVORDAN VIRKSOMHEDSAFTALEN KAN ÆNDRES OG OPSIGES.

Det skal konkret angives, hvordan aftalen kan ændres og opsiges. I henhold til MED-rammeaftalens almindelige regel om ændringsforslag, skal forslag om ændring af organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet fremsættes i regionens hovedudvalg.

Herudover skal opsigelse af lokalaftalen, herunder organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, ske skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 4.

Det skal endvidere aftales, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til sikkerhedsorganisationen, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 5. Det kan f.eks. aftales, at bekendtgørelsens almindelige regler om sikkerhedsorganisationen igen finder anvendelse. Eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der kan opnås enighed om, at den ændres. Andre kombinationer kan også aftales. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen til enhver tid skal være organiseret.

5) OVERSIGT OVER DEN AFTALTE ORGANISERING AF SIKKERHEDS- OG SUNDHEDSARBEJDET I FORM AF EN ORGANISATIONSPLAN.

Endelig skal lokalaftalen indeholde en oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal således give en oversigt over, hvilken struktur der er valgt på samtlige niveauer i regionen. Organisationsplanen skal sendes til Arbejdstilsynets lokale afdeling (tidligere „tilsynskreds“).

Det er ikke hensigtsmæssigt, at lokalaftalens organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns nævnelse er medlemmer af udvalgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen. Bekendtgørelsens krav i § 41, stk. 5, om indsendelse af en plan over sikkerhedsorganisationens opbygning med oplysning om, hvem der er medlemmer af udvalgene kan i stedet opfyldes særskilt.

§ 38, stk. 7

„Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter

de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 1 nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.“

Denne bestemmelse får ingen betydning på det regionale område, idet MED-rammeaftalens konfliktløsningsmodel finder anvendelse, jf. § 21, stk. 2 og § 22. Herefter skal spørgsmål om fortolkning af eller brud på både rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, i første omgang søges løst i Hovedudvalget, jf. § 9, stk. 2, nr. 4.

Såfremt det ikke er muligt at blive enige lokalt, må Hovedudvalget forelægge sagen for de centrale parter, jf. § 9, stk. 2, nr. 5, sammenholdt med § 21, stk. 2, nr. 2.

Først i tilfælde af at de centrale parter ikke kan blive enige om en løsning, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. § 22.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende og kan ikke indbringes for anden myndighed, herunder Arbejdsretten.

Bestemmelsen berører alene fortolkning af eller brud på MED-rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Spørgsmål om fortolkning af bekendtgørelsen og evt. manglende opfyldelse af bekendtgørelsens betingelser henhører under Arbejdstilsynets kompetence.

§ 39, stk. 1

„Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftalparter og sikkerhedsorganisationen kan opgavevaretagelsen i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1) betingelserne i [bekendtgørelsens] § 38 er opfyldt, og
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.“

Bekendtgørelsens § 39 åbner mulighed for, at arbejdsmiljøarbejdet som led i en anden organisering henlægges til et samarbejdsorgan. Det kan således aftales, at sikkerhedsudvalg og/eller sikkerhedsgrupper helt eller delvist skal integreres i MED-strukturen.

Ved en sådan sammenlægning opnås dels en mere repræsentativ indflydelse på

sikkerheds- og sundhedsarbejdet, dels en synergieffekt som følge af øget samspil mellem arbejdsmiljø og arbejds-, personale- og samarbejdsforhold i øvrigt.

Det er en betingelse, at både sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i samarbejdsorganet. I tilfælde, hvor der er mere end en sikkerhedsrepræsentant eller arbejdsleder, er det tilstrækkeligt, at der vælges en fra hver side til samarbejdsorganet.

I rammeaftalens bemærkninger til § 4, stk. 6, er det formuleret således, at det skal sikres, at sikkerhedsrepræsentanten også har sæde i udvalget.

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant, jf. § 40 er det naturligvis tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i samarbejdsorganet. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager.

Sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder skal dog alene være medlem af udvalget i det tilfælde, at udvalget varetager sikkerhedsudvalgets opgaver i henhold til bekendtgørelsen [SISU]. Såfremt udvalget f.eks. alene kan drøfte generelle spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, men ikke varetager sikkerhedsudvalgets opgaver, skal de ikke nødvendigvis sidde i udvalget [SAU].

§ 40, stk. 1

„Sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af en og samme person, hvis

- 1) de respektive valg til funktionerne som henholdsvis sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt og
- 2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valgret og er valgbare til funktionen som sikkerhedsrepræsentant, jf. [bekendtgørelsens] § 23, stk. 2 og 3.“

Bekendtgørelsens § 40 indebærer, at det kan aftales, at tillidsrepræsentanten også skal varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant. Valg til de to funktioner skal dog foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til sikkerhedsrepræsentant. Herudover skal reglerne for valg af tillidsrepræsentant følges ved valg af sikkerhedsrepræsentant.

En aftale om, at tillidsrepræsentanten også skal varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant medfører, at sikkerhedsorganisationen fra at være geografisk funderet i enkelte afdelinger ændres til at være baseret på overenskomstgrupper. I denne situation vil tillidsrepræsentanten skulle varetage sikkerhedsrepræsentantfunktionen i forhold til alle de ansatte, som er inden for overenskomstgruppen, uanset om de pågældende er medlem af den forhandlingsberettigede organisation eller ej.

§ 40, stk. 2

„Er der indgået aftale om, at sikkerheds- og tillidsrepræsentantfunktionen skal varetages af en og samme person, skal den pågældende vælges i overensstemmelse med bestemmelserne i stk. 1.“

SELVEJENDE INSTITUTIONER OG MED-AFTALER SUPPLERENDE VEJLEDNING OM ARBEJDSMILJØ OG "FÆLLES SIKKERHEDSORGANISATION"

KL RLTN

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse gælder for ansatte i selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med. Det fremgår af områdebestemmelsen i rammeaftalens § 1, hvilke selvejende institutioner, der er omfattet af rammeaftalen.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, er de pågældende selvejende institutioner automatisk omfattet af den lokale aftale, der er indgået for regionen. De selvejende institutioner skal således ikke vælge lokalaftalen til eller søge om at blive omfattet af den lokale MED-aftale. De selvejende institutioner kan heller ikke vælge den lokale MED-aftale fra.

Ved indgåelse af den lokale MED-aftale er det vigtigt at være opmærksom på dette forhold/udgangs-punkt, og det er derfor vigtigt at beskrive, hvorledes de selvejende institutioner indgår i den lokale MED struktur, herunder også med hensyn til arbejdsmiljøarbejdet.

Hvis ikke der indgås en lokal MED-aftale, gælder de almindelige regler for organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. "SIO-bekendtgørelsen" (Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, senest ændret ved bekendtgørelse nr. 1506 af 21. december 2004). Når der indgås en lokal MED-aftale, er der nogle få begrænsninger i forhold til arbejdsmiljølovgivningen, som de lokale parter særligt må være opmærksomme på.

Selvejende institutioner er (som det ligger i betegnelsen "selvejende") selvstændige juridiske enheder og har deres eget CVR-nummer. Regionen er ligeledes en selvstændig juridisk enhed, og hver region har ét CVR-nummer. Det betyder, at der er en række spørgsmål i forhold til arbejdsmiljøloven, som regionen (de lokale parter) særligt skal være opmærksomme på, når der indgås en lokal MED-aftale.

Den selvejende institution og regionen er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overføres til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Det vil sige, at regionen ikke kan påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed (institutionens "ejer"/CVR-nummer).

Indgåelse af en lokal MED-aftale giver mulighed for at aftale en anden organisering af det lokale arbejdsmiljøarbejde ("sikkerheds- og sundhedsarbejdet"), end det der ellers gælder ifølge arbejdsmiljøloven. (MED-rammeaftalens § 3, stk. 3)

Dele af de generelle regler i SIO-bekendtgørelsen kan fraviges ved den lokale MED-aftale, idet den lokale MED-aftale er en virksomhedsaftale i bekendtgørelsens forstand.

De grundlæggende vilkår for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet er opfyldt i MED Rammeaftalen og dens udfyldning ved lokale MED-aftaler for den enkelte kommune eller region. (SIO-bekendtgørelsen, § 38, stk. 1).

Det er vigtigt at være opmærksom på, at en lokal MED-aftale med en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet (SIO-bekendtgørelsen § 38, stk.6) skal

1. Beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet
2. Angive en procedure for at gennemføre og følge op på den lokale MED-aftale
3. Angive hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet
4. Angive hvordan den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges (jf. MED Rammeaftalen § 3, stk. 4 og 5)
5. Indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan

På baggrund af drøftelser med Arbejdstilsynet finder Danske Regioner og KTO anledning til at vejlede om følgende:

Udgangspunktet er som nævnt, klart – er der i regionen indgået en lokal MED-aftale,

er de selvejende institutioner omfattet af denne aftale. Da region og selvejende institutioner er selvstændige juridiske enheder, må følgende forhold beskrives og præciseres i den lokale MED-aftale for at sikre, at arbejdsmiljølovens regler overholdes:

- Det skal præciseres, at **det juridiske ansvar** for at overholde arbejdsmiljøloven i den selvejende institution påhviler institutionen. Et eventuelt påbud fra Arbejdstilsynet vil blive stilet til den selvejende institution, og kun den selvejende institution kan stilles til ansvar for, at sådanne påbud efterkommes. Det juridiske ansvar **kan ikke overdrages** til regionen, som heller ikke frivilligt vil kunne påtage sig det juridiske ansvar.

Det er derfor også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes, og at kravene om lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse overholdes. Deltagelse i en "fælles sikkerhedsorganisation" inden for rammerne af den lokale MED-aftale kan give et praktisk grundlag for at leve op til disse krav, fx gennem fælles retningslinier for udarbejdelse af APV og for tilmelding til arbejdsmiljøuddannelsen eller gennem koordinering af aktiviteter, kursustilbud mv.

Sikkerhedsorganisationen er rådgivende over for arbejdsgiveren, jf. SIO-bekendtgørelsen § 18, stk. 4. Det er også tilfældet, når sikkerhedsorganisationen har form af en lokal MED struktur.

- Hvis der på den selvejende institution er ansat ti eller flere medarbejdere, skal der vælges en sikkerhedsrepræsentant. Det kan aftales, at samarbejdet mellem den valgte sikkerhedsrepræsentant og lederen af institutionen foregår på anden måde end gennem en formaliseret sikkerhedsgruppe. Det kan **ikke** aftales, at der skal være en sikkerhedsrepræsentant fælles for en regional og en selvejende institution, uanset om en eller flere af de pågældende institutioner kun har 1-9 ansatte. Hvis der i regionen er to eller flere selvejende institutioner med samme "ejer"/CVR-nummer, kan disse dog organisere en fælles sikkerhedsgruppe, når de har 1-9 ansatte. Selvejende institutioner med forskellige "ejere"/CVR-numre kan ikke danne fælles sikkerhedsgruppe eller vælge fælles sikkerhedsrepræsentant.
- Det skal sikres, at selvejende institutioner er **repræsenteret** i udvalg, der har en koordinerende funktion i forhold til arbejdsmiljøarbejdet – dvs. enten

vedkommende sikkerhedsudvalg eller MED-udvalg. Det gælder også i forhold til Hovedudvalgets koordinerende opgaver for så vidt angår arbejdsmiljøarbejdet.

- Der skal udarbejdes en **oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet** i form af en organisationsplan, og de selvejende institutioners placering skal fremgå af denne oversigt
- At de selvejende institutioner med disse forbehold indgår i regionens sikkerhedsorganisation via den lokale MED-aftale betyder således, at
 - Der skal vælges sikkerhedsrepræsentant på den selvejende institution efter de almindelige regler, når betingelserne herfor i øvrigt er til stede (10 eller flere ansatte i institutionen).
 - Er der 20 eller flere ansat i institutionen, skal det sikres, at planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet sker i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte på den selvejende institution; det kan fx være et lokalt MED-udvalg for institutionen.
 - De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinier, der fastlægges i MED-organisationen, herunder retningslinier i forhold til opgaver på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge regionens overordnede arbejdsmiljøpolitik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med regionen.
 - Det kan aftales, i hvilket omfang de selvejende institutioner kan eller skal trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som regionen stiller til rådighed, fx gennem arbejdsmiljøafdeling, sikkerhedsleder, HR-afdeling eller aftaler med eksterne konsulenter m.fl.
 - Der skal aftales opsigelsesregler for den lokale MED-aftale i overensstemmelse med MED-rammeaftalens § 3, stk. 4 og 5.

DE CENTRALE PARTERS FÆLLES VEJLEDNING OM INDGÅELSE AF LOKALE TR-AFTALER

NYE MULIGHEDER

Der er vide rammer for indholdet af de lokale aftaler for tillidsrepræsentanter (TR) og kun ganske få begrænsninger. En række grundlæggende rettigheder for og krav til TR'erne er det dog ikke muligt at fravige.

De nye muligheder indebærer, at der for eksempel kan aftales:

- betingelser for at kunne vælges til TR
- længde af valgperiode
- ny struktur for TR, FTR og suppleanter
- ny arbejdsfordeling mellem TR, FTR og suppleanter
- TR'ernes tidsforbrug
- TR'ernes lønvilkår
- vilkår for TR's deltagelse i kurser, hverv og møder samt omfanget af aktiviteterne

De lokale aftaler kan *ikke* fravige de generelle regler om:

- TR-beskyttelse
- TR's og FTR's grundlæggende arbejdsretlige rettigheder og pligter
- hvordan TR'ere skal anmeldes
- at elever og lærlinge ikke kan være TR
- at regioner har pligt til at indbetale til AKUT-fonden
- retstvbestemmelserne

Af § 16 i MED-rammeaftalen fremgår hvilke konkrete bestemmelser, der kan fraviges, og hvilke der ikke kan.

FØR FORHANDLINGERNE GÅR I GANG

INITIATIV TIL FORHANDLINGERNE

Først og fremmest skal der være et ønske hos en faglig organisation, en arbejdsgiver eller begge parter om at få en lokal TR-aftale. Det er tilstrækkeligt, at den ene part anmoder om en forhandling – så skal der forhandles.

Der er ingen problemer i, at flere organisationer forhandler samtidigt med en arbejdsgiver. Alle parter skal dog være enige om, at det er en god idé.

NIVEAU FOR FORHANDLINGER OG AFTALE

Næste skridt er at blive enige om, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå. Altså om der skal forhandles på det øverste niveau i regionen eller længere nede i systemet. Og om aftalerne skal gælde for hele regionen, på forvaltningsniveau eller eventuelt kun for enkelte arbejdspladser eller afdelinger.

Det er den øverste ledelse i regionen, der sammen med de(n) forhandlingsberettigede (faglige) organisation(er) aftaler, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, og på hvilke områder aftalerne senere skal gælde.

Når parterne er enige om niveauet, kan de konkrete forhandlinger gå i gang. Er det ikke muligt at blive enige om niveauet (eller efterfølgende om indholdet i en lokal TR-aftale), er det fortsat de generelle TR-regler der gælder.

MANGE MULIGHEDER FOR LOKAL TR-AFTALE

Der er flere forskellige måder at forhandle en lokal TR-aftale på.

Først og fremmest afhænger forhandlingerne af, hvad den lokale TR-aftale skal indeholde, og på hvilke punkter den skal fravige de generelle bestemmelser.

De konkrete forhandlinger kan også afhænge af, om der er indgået en MED-aftale eller ej, og om elementerne i det såkaldte TR-vilkårsprotokollat skal anvendes i forhold til den ønskede TR-aftale.

På de følgende sider er kort beskrevet, hvilken procedure der kan anvendes i forskellige situationer.

LOKALE TR-AFTALER I REGIONER MED EN LOKAL MED-AFTALE

I regioner med en lokal MED-aftale kan de lokale parter i princippet anvende de nye muligheder på to måder:

1. Der forhandles om en lokal TR-aftale uden opsigelse eller ændring af den eksisterende MED-aftale.

Da det alene er en lokal TR-aftale, der forhandles, berøres den lokale MED-aftale ikke.

2. Den eksisterende MED-aftale opsiges, eller der fremsættes forslag om ændring af aftalen.

Den lokale MED-aftale kan genforhandles således, at den lokale TR-aftale bliver inddraget i forhandlingerne. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det som udgangspunkt ikke er de samme lønmodtagerrepræsentanter, der forhandler henholdsvis MED-aftaler og lokale TR-aftaler. Der vil derfor ofte skulle gennemføres to selvstændige typer forhandlinger.

Denne fremgangsmåde bør kun vælges, hvis en eller begge parter vurderer, at den lokale TR-aftale har afgørende betydning for det øvrige indhold i MED-aftalen.

LOKAL TR-AFTALE I SAMSPIL MED TR-VILKÅRS-PROTOKOLLATET

TR-vilkårsprotokollatet beskriver de vilkår og regler, der gælder for tillidsrepræsentanternes tidsforbrug til hvervet.

Forhandlinger om TR-vilkårsprotokollatet foregår således, at det er det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (hovedudvalget), der aftaler principperne for TR'ernes vilkår. Der **skal** forhandles og aftales principper.

Disse principper skal danne baggrund for en forhandling mellem regionen og de enkelte overenskomstgrupper. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Ved disse forhandlinger skal der sikres en række forhold vedrørende TR's arbejde og vilkår.

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem parterne, er ledelsen forpligtet til at sikre forholdene.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Der er to måder at udarbejde en lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet:

Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale, hvor TR-vilkårsprotokollatet bliver indarbejdet som del af den lokale TR-aftale. På den måde bliver der kun én samlet aftale at forholde sig til. Det giver overblik, når aftalen skal anvendes og fortolkes. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en sådan aftale, skal procedurerne for tvisteløsning for lokale TR-aftaler følges.

Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale for sig og en aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet for sig. Resultatet er to aftaler, som skal anvendes og fortolkes hver for sig. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en eller begge aftaler, har de to typer aftaler deres eget tvisteløsningssystem, som skal følges.

LOKALE TR-AFTALER OG LØNTILLÆG TIL TILLIDSREPRÆSENTANTER

Også spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn kan indgå som en del af de nævnte aftaleformer. Funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter forhandles i overensstemmelse med bestemmelserne i Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter (bilag 2 til MED-rammeaftalen).

Det fremgår af protokollatets § 3, at Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

OVERVEJELSER OG MULIGE MÅDER AT GRIBE OPGAVEN AN

Det er en god idé at overveje følgende på forhånd:

- Er der nogle af de tidligere ufravigelige TR-bestemmelser, som parterne gerne vil fravige ved at indgå en lokal TR-aftale? Og er fravigelserne så væsentlige, at den lokale MED-aftale søges ændret?
- Vil parterne forhandle en lokal TR-aftale og samtidig indarbejde elementerne i TR-vilkårsprotokollatet – eller foretrækkes de to ting forhandlet hver for sig?
- Ønsker parterne at inddrage spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter i forhandlingerne om en lokal TR-aftale?
- Er der andre elementer, f.eks. udfyldelse af generelle rammeaftaler, som parterne kunne tænke sig skulle indgå i en lokal "TR-pakke" – eller foretrækker de at adskille de forskellige regelsæt?

Der er ikke kun tale om enten-eller muligheder, men om elementer, der kan anvendes hver for sig eller i kombination med hinanden.

Da der er mange lokale forhandlingsmuligheder, er der også mange måder at gribe processen an på. Hvis parterne på forhånd regner med at ville bruge alle de lokale forhandlingsmuligheder, kan opgaven f.eks. gribes således an:

1. Kontakt mellem forhandlingsparterne med henblik på ønske om forhandling af TR-spørgsmål.
2. Aftale om principper om TR-vilkår i øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan.
3. Drøftelse af niveau for forhandlinger og aftaleindgåelse mellem forhandlingsparterne.
4. Evt. forhandlinger på aftalte niveau(er).
5. Evt. aftaleindgåelse på aftalte niveau(er).

Hertil kan sideløbende eller efterfølgende evt. komme:

6. Forhandlinger/genforhandlinger om en lokal MED-aftale og evt. aftaleindgåelse.
7. Koordination med aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet eller forhandlinger om udmøntning af TR-vilkårsprotokollatet.

Parterne kan også vælge andre måder at gribe processen an på. Det afgørende er, at det overvejes, hvad formålet med processen er, og at parterne tilrettelægger processen i overensstemmelse med formålet.

Husk, at det af den lokale TR-aftale klart skal fremgå hvilke af de generelle TR-bestemmelser, der erstattes af aftalen.

UENIGHED OM FORTOLKNING AF LOKAL TR-AFTALE

Opstår der uenighed om fortolkningen af en lokal TR-aftale, er det i første omgang de parter, som har indgået aftalen, der skal forsøge at finde en løsning.

Er aftalen indgået på forvaltningsniveau eller institutionsniveau, er det altså her, at fortolkningsproblemerne skal søges løst. Tilsvarende hvis TR-aftalen er blevet indgået på et højere niveau i regionen. Så er det her, parterne i første omgang skal forsøge at rede trådene ud.

Er der forsat uenighed om fortolkningen, skal regionens øverste ledelse og den forhandlingsberettigede organisation forsøge at blive enige om en fortolkning. Lykkes det heller ikke - eller har de allerede prøvet, fordi det er dem, der har indgået aftalen – sendes sagen videre til de centrale parter. Dvs. henholdsvis Danske Regioner som sekretariat for RLTN og den relevante forhandlingsberettigede organisations hovedkontor. De centrale parter vil i første omgang forsøge at mægle. Hvis dette ikke lykkes, overtager de centrale parter sagen og søger at afgøre den. Sidste mulighed er, at sagen bliver afgjort ved en voldgift.

ÆNDRING ELLER OPHØR AF LOKAL TR-AFTALE

Der kan være flere gode grunde til, at den ene eller begge parter ønsker at opsig eller ændre en lokal TR-aftale. Aftalen er måske formuleret for bredt, er blevet forældet eller har vist sig ikke at fungere efter hensigten.

Genforhandling kan ske både gennem en opsigelse og uden, at én eller begge parter opsiger den eksisterende aftale.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale **uden at opsig** den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så er det fortsat den gamle lokale TR-aftale, som gælder.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale og **opsiger** den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så bortfalder aftalen, og det er så de generelle TR-regler, som gælder.

En lokal TR-aftale kan naturligvis også opsiges uden genforhandling.

Opsigelsesfristen på en lokal TR-aftale er på mindst tre måneder. Parterne kan i den lokale TR-aftale aftale, at opsigelsesfristen skal være længere – men ikke kortere – end 3 måneder.

Det vil være en god idé, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse.