

**KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune**

**Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO)**

MED-HÅNDBOG

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Med de (amts)kommunale parters fælles vejledning

Rammer for medindflydelse og medbestemmelse.

**Hvorfor, hvordan og hvornår?
Det er I selv med til at bestemme.**

3. udgave udgivet 2003 af:

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

Tryk:
Lundgren & Andersen

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

KL
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S
Tlf.: 33 70 33 70
www.kl.dk
e-mail: kl@kl.dk

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

Københavns Kommune
Rådhuset
1599 København V
Tlf.: 33 66 33 66
www.kk.dk
e-mail: pers@of.kk.dk

Frederiksberg Kommune
Rådhuset
2000 Frederiksberg
Tlf.: 38 21 21 21
www.frederiksberg.dk
e-mail: raadhuset@frederiksberg.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	5
PROTOKOLLAT OM INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE M.V.....	7
RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE	13
Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.....	13
§ 1. Område	13
§ 2. Formål	13
§ 3. Lokale aftalemuligheder	14
§ 4. Form og struktur	19
§ 5. Kompetence	24
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	24
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	24
§ 7. Information og drøftelse	25
§ 8. Retningslinier.....	26
§ 9. Hovedudvalget	29
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter.....	32
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter	32
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed	35
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter	38
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder).....	40
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	41
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i (amts)kommuner i KLs og Amtsrådsforeningens områder	44
§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner	46
§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale.....	47
§ 18. Afskedigelse	48
§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18	51
§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17.....	52

Kapitel 4. De centrale parter	52
§ 21. De centrale parter opgaver og kompetence.....	53
§ 22. Voldgift vedrørende § 21, stk. 2.....	54
Kapitel 5. Ikrafttræden	54
§ 23. Ikrafttræden	54
Bilag 1: Protokollat vedrørende anmeldelse af tillidsrepræsentanter i amterne .	57
Bilag 2. Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune	59
Bilag 3. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet)	61
Bilag 4. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering	63
Bilag 5. Vedtægter for AKUT-fonden	67
Checkliste for lokale forhandlinger	71
Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet	75
Indholdet i MED-uddannelsen	83
Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse	89
Oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.	97
De centrale parter fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler	99

Sådan læses teksten:

Det følgende indeholder teksten i rammeaftalen og det dertil hørende protokollat. Teksten i protokollatet og rammeaftalen er fremhævet. 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 sat i ordinær skrift. Med kursiv er det angivet hvilke bestemmelser i rammeaftalen, der er ufravigelige, og hvilke der er minimumsbestemmelser.

FORORD

Den nye håndbog

De centrale parter har besluttet at udgive en ny MED-håndbog. Dette skal ses på baggrund af, at der i forbindelse med overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2002 (OK-02) er der sket en række væsentlige ændringer i regelsættet om tillidsrepræsentanter. Disse ændringer omfatter, at

- det som en betydelig nyskabelse er blevet muligt, særskilt mellem den enkelte (amts)kommune og de forhandlingsberettigede organisationer, at indgå lokale aftaler om at fravige en lang række af de ellers generelt fastsatte bestemmelser om tillidsrepræsentanter,
- der i protokollatet om (fælles)tillidsrepræsentanters vilkår er indført obligatoriske opgaver for bl.a. hovedudvalget,
- der i § 11 i de generelle bestemmelser om tillidsrepræsentanter er der indføjet et nyt stk. 4.

Ændringerne i rammeaftalen findes i kapitel 3 (§§ 10 – 20).

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse er ændret i overensstemmelse hermed.

Desuden er der foretaget mindre ændringer i „Checkliste for lokale forhandlinger“.

Herudover er der foretaget ændringer i følgende bilag:

- Protokollat vedrørende procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.,
- Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokalaftale (uændret indhold, men justeret med henvisning til §§ i ny bekendtgørelse),
- Oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.,

Som et nyt bilag er vedlagt de centrale parters fælles vejledning om særskilt indgåelse af lokale TR-aftaler.

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 (amts)kommune mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur for samarbejdet, så det passer til de mål, (amts)kommunen 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommunens og institutionernes mål ud i livet. Derfor skal der skabes sammenhæng mellem kravene i (amts)kommunens serviceydelser og i den personalepolitik, som udvikles og anvendes på alle niveauer i den (amts)kommunale 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 (amts)kommunen har sat sig, ikke kan nås. Tværtimod er der en erkendelse i kommuner og amter 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 (amts)kommunen.

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 størstedelen af amterne og en meget stor del af kommunerne indgået en lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Der forhandles fortsat i nogle (amts)kommuner. Kun få amter og kommuner har valgt rammeaftalen fra.

Sigtet med rammeaftalen har fra de centrale parters 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 parters forhåbning, at rammeaftalen vil vise sig at være et egnet grundlag for det samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, der er så essentielt for en kvalificeret løsning af opgaverne i amter og kommuner.

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

INDLEDNING

(Amts)kommunen 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 interessevaretager 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.

Der skal søges indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

FORHANDLING AF EN LOKAL AFTALE

Da Rammeaftalen blev indgået i 1996, blev det pålagt de lokale parter i alle (amts)kommuner – i Københavns Kommune de syv forvaltninger og Revisionsdirektoratet - at nedsætte et forhandlingsorgan, som havde kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I dag er der i flertallet af kommunerne og amterne indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, og forhandlingsorganet er derfor nedlagt i disse (amts)kommuner. I visse kommuner og amter er der endnu ikke opnået enighed om der skal indgås en lokal aftale eller ej, og i disse kommuner og amter eksisterer forhandlingsorganet fortsat (om end det muligvis ikke har været i funktion i en periode).

I nogle få (amts)kommuner og fælles(amts)kommunale virksomheder er de lokale parter blevet enige om ikke at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, og forhandlingsorganet er derfor nedlagt i disse (amts)kommuner og virksomheder. Såfremt der opnås enighed om at genoptage forhandlingerne, skal der på ny nedsættes et forhandlingsorgan med kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Den lokale aftale bliver forhandlet og i givet fald aftalt i et forhandlingsorgan.

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 (amts)kommune. 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 kommune/det enkelte amt. 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 (amts)kommunen 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.

Særligt i amter og større kommuner kan det 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 (amts)kommunen.

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

Antal repræsentanter i alt på medarbejdersiden	DKK	FTF-K	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 (amts)kommuner, hvor personalesammensætningen berettiger hertil. I tilfælde af uenighed om forhandlingsudvalgets 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 (amts)kommunen og dermed kompetence til at for-

handle 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, protokollerer man det.

Det bemærkes, at en lokal aftale i Københavns Kommune omfatter en forvaltnings område. Som følge heraf skal der i hver af de københavnske forvaltninger nedsættes et forhandlingsorgan, der kan indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF) har i denne anledning udarbejdet en særlig vejledning om størrelse og fordeling mellem valggrupperne på personale-siden af forhandlingsorganet i de forskellige københavnske forvaltninger.

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. Bli-ver 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 (amts)kommune.

„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 vilkaerne, 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 (amts)kommunen og
- om medarbejderrepræsentanter deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

I aftaler om medarbejderrepræsentanters 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 repræsenterer, 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)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet).

Opmærksomheden henledes på, at de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO med virkning fra den 1. april 2002 har aftalt nogle ændringer i de generelle TR-bestemmelser, herunder mulighed for efter konkret aftale mellem en (amts)kommune 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 (amts)kommuner, hvor der er indgået en lokal MED-aftale, kan de forhandlingsberettigede parter også benytte disse muligheder.

De nye muligheder for at fravige TR-bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem (amts)kommunens 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 side 99.

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 (amts)kommunens 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 de centrale parter til orientering, dvs.:

- Primærkommuner sender kopien til KL.
- Amterne sender kopien til Amtsrådsforeningen.
- De enkelte forvaltninger i Københavns Kommune sender kopien til Økonomiforvaltningen.
- Alle aftaler sendes i kopi til Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

De centrale parter vil hermed kunne skabe sig et overblik over, hvor mange kommuner og amter der indgår lokale aftaler, og hvordan de er udformet.

OPHÆVELSE AF PROTOKOLLAT AF 25. OKTOBER 1996

Nærværende protokollat erstatter protokollat af 25. oktober 1996 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

København, den 24. april 2003

For KL

Kjeld Hansen / Kent Lassen

For AMTSRÅDSFORENINGEN

Benny C. Hansen / Per Korshøj

For KØBENHAVNS KOMMUNE

Jan Tønners / Jørgen Teilgaard Pedersen

For FREDERIKSBERG KOMMUNE

Lars Due Østerbye / Lis Kristina Frank

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND

OG OVERENSKOMSTANSATTE

Dennis Kristensen / Signe F. Nielsen

RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.

§ 1. Område

Rammeaftalen gælder for ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og andre fælles(amts)kommunale virksomheder.

En lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse dækker alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Den lokale aftale vil således også omfatte de selvejende dag- og døgninstitutioner på KL's forhandlingsområde og i Frederiksberg Kommune, samt alle selvejende institutioner m.v., som amterne og Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Alle medarbejdere på disse selvejende institutioner vil således være dækket af den samme lokale aftale som medarbejdere i (amts)kommunerne, og de vil have de samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse.

Private skoler, private initiativtagere eller lignende, der har indgået driftsoverenskomst med et amt, med Københavns Kommune eller med Frederiksberg Kommune om indvandrerundervisning og/eller specialundervisning for voksne, er i henhold til overenskomsten på området ikke direkte dækket af rammeaftalen, men kan omfattes af en lokal aftale, hvis dette aftales med ledelse og medarbejdere i institutionen.

Andre selvejende institutioner end de, der er nævnt i § 1, f.eks. plejehjem i KL's forhandlingsområde, er ikke direkte dækket af rammeaftalen. Den lokale aftale, som indgås i en (amts)kommune, kan også omfatte disse selvejende institutioner, hvis dette aftales med bestyrelsen for den selvejende institution.

Anvendelse af rammeaftalen som grundlag for samarbejdet i (amts)kommunen forudsætter, at der indgås en lokal aftale, som omfatter hele (amts)kommunen. For Københavns Kommune skal en lokal aftale omfatte en forvaltning, medmindre der er oprettet forhandlingsorganer for dele af forvaltningen. Hvor der i det følgende er skrevet "(amts)kommunen" forstås i Københavns Kommune altså en forvaltning.

For fælleskommunale virksomheder, f.eks. naturgasselskaber eller affaldsselskaber, skal en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse indgås i et forhandlingsorgan med repræsentation fra ledelsen og medarbejderne.

§ 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 amter og kommuner.

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 (amts)kommuner 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 (amts)kommune 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 (amts)kommunen.

For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings eller hele Revisionsdirektoratets område. I de særlige tilfælde, hvor der i henhold til Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse er nedsat forhandlingsorganer for dele af en forvaltning, kan der dog indgås lokale aftaler, der gælder for en del af forvaltningen.

Alle ansatte i (amts)kommunen 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 (amts)kommunen (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 side 89) 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.
- Samarbejde med bedriftssundhedstjenesten.
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Rådgivning af (amts)kommunen 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 kontaktpunkt 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-anvisning nr. 6.1.0.4 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 samarbejdspartner 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 (amts)kommunens 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 (amts)kommunens målsætninger.
- Beslutte, at (amts)kommunen (evt. i samarbejde med BST) 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.

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 §§ 10-16 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 17 og 18 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 (amts)kommunen.

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 (amts)kommunen.

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 (amts)kommunen ikke kan aftales retningslinier, 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 retningslinier på flere områder, end det er fastlagt i § 8, stk. 2.

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 (amts)kommunen.

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 (amts)kommunens 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 (amts)kommunen og en eller flere organisationer indgå egne TR-aftaler i.h.t. § 17. Herudover er der som hidtil mulighed for inden for rammerne af de generelt aftalte TR-bestemmelser at indgå aftaler mellem den enkelte personaleorganisation og (amts)kommunen.

En række emner, som er reguleret i aftalerne 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 (amts)kommunen.

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 retningslinier ud over dem, som skal fastlægges i henhold til § 8, stk. 2,
- 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 (amts)kommunen, som skal anvendes i den lokale aftale.

Udgangspunktet for at aftale formen og strukturen for medindflydelse og medbestemmelse er, at der i (amts)kommunen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fastlægges formål og indhold herfor på grundlag af rammeaftalens bestemmelser.

Drøftelsen bør dermed ske i overensstemmelse med følgende:

*Formål med medindflydelsen
og medbestemmelsen*



*Indhold i medindflydelsen
og medbestemmelsen*



*Struktur for medindflydelsen
og medbestemmelsen*

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

Stk. 1.

Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser (amts)kommunens 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 (amts)kommunens 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 medarbejderrepræsentanternes 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommunen. 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 (amts)kommunen principielt er delegeret fra det øverste niveau ((amts)borgmesteren), 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. Det har f.eks. betydet, at der i mange (amts)kommuner ikke er et fælles /centralt hovedsamarbejdsudvalg dækkende hele (amts)kommunen.

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

- I teknisk forvaltning en særskilt sikkerhedsorganisation og særskilte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.
- I socialforvaltningen særskilte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, men et fælles udvalg, som har til opgave at behandle alle spørgsmål i relation til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- På rådhuset/amtsgården 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 (amts)kommuneniveau.

Stk. 3.

Strukturen skal udformes med hensyntagen til (amts)kommunens 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 (amts)kommunen for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. Udvalg m.v. på de øvrige niveauer i (amts)kommunen 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 (amts)kommunen.

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

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

Der er heller ikke i rammeaftalen fastlagt bestemmelser om arbejdsformen i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. 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.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne, dvs. LO-området (Det Kommunale Kartel), FTF-området (FTF-K) og AC. Hvis der ikke er nogle medarbejdere tilhørende et hovedorganisationsom-

råde 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. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan det overvejes, om der skal etableres et kontaktudvalg eller andet forum, som kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

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 (amts) kommunen. Så har medarbejdergruppen mulighed for at vælge en anden medarbejderrepræsentant til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget på det pågældende område. Eksempel: HK'erne på et bibliotek har en tillidsrepræsentant, som ikke arbejder på biblioteket, men på rådhuset. HK'erne på biblioteket har mulighed for at vælge en medarbejderrepræsentant blandt sig til at repræsentere dem i bibliotekets medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Tillidsrepræsentanten kan ikke deltage i bibliotekets udvalg.

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 (§ 18) og uddannelse. Suppleanter for andre medarbejderrepræsentanter er også omfattet af den særlige beskyttelse mod afskedigelse.

Stk. 7.

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

I Københavns Kommune etableres et hovedudvalg i samme omfang, som der indgås lokale aftaler.

I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og direktionen samt personalechefen.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i (amts)kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele (amts)kommunen, medmindre andet aftales.

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

- af et fælles/centralt hovedsamarbejdsudvalg for hele (amts)kommunen,
- af et hovedsikkerhedsudvalg for hele (amts)kommunen, medmindre andet aftales,
- af (amts)kommunens koordinationsudvalg og
- i fællesskab mellem medarbejderrådets forhandlingsudvalg og (amts)kommunens øverste ledelse.

Hovedudvalget har på det øverste niveau i (amts)kommunen altså de samme opgaver som øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, dvs. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier.

Vedrørende Københavns Kommune bemærkes, at det af rammeaftalen fremgår, at der skal etableres et hovedudvalg for hver forvaltning. I Københavns Kommune etableres således ikke et fælles hovedudvalg for hele kommunen.

Som udgangspunkt er hovedudvalget også det øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele (amts)kommunen. Det kan i den lokale aftale dog fastlægges, at der i stedet for, at hovedudvalget har denne opgave, etableres et særskilt hovedsikkerhedsudvalg i (amts)kommunen. For at sikre en optimal funktionsvaretagelse på sikkerheds- og sundhedsområdet anbefales, at (amts)kommunens 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 (amts)kommunen; 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) (amts)kommunen 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.

Kapitel 2. 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 retningslinier 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 (amts)kommunens 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 retningslinier vedrørende teknologi i medindflydelses- og medbestemmelssystemet.

§ 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 kommunalbestyrelsens/amtsrådets beslutninger.

Stk. 3.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og truffne beslutninger i kommunalbestyrelsen/amtsrådet.

Stk. 4.

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 medbestemmelelsesudvalg, og den information, som man i f.eks. hovedudvalget bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om hovedudvalgets drøftelser og aftaler. Rammeaftalen angår den information, der foregår i f.eks. hovedudvalget, og som kan kaldes den interne information. Informationen fra medindflydelses- og medbestemmelelsesudvalg 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommune 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 kommunalbestyrelsen/amtsrådet.

Den eksterne information

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.

§ 8. Retningslinier

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 retningslinier. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

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

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

- Personalepolitiske principper, herunder arbejdsmiljø-, ligestillings-, familie- og seni-
orpolitik,
- ansættelser, afskedigelser og forfremmelser,
- efteruddannelsesaktiviteter for medarbejdere, herunder efteruddannelsesplanlægning
og
- tryghedsforanstaltninger.

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

I Københavns Kommune gælder de hidtidige rammebestemmelser om ansættelser/forfremmelser også efter indgåelsen af en lokal aftale. Parterne kan dog overveje, om de bør revurderes og eventuelt ændres.

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelssystemet fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinier 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.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen/amtsrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. § 8, stk. 5.

Hvis der er fastlagt retningslinier i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier 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 retningslinier. Dette

gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinierne. Hvis økonomiudvalget tager afstand fra retningslinierne, må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.

Stk. 2.

Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

- 1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,**
- 2. (amts)kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,**
- 3. de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,**
- 4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.**

Denne type retningslinier drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan (amts)kommunens personalepolitik m.v. drøftes mellem ledelse og medarbejdere.

Det kan i den lokale aftale fastlægges, at der i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet skal aftales yderligere retningslinier, f.eks. om indholdet i (amts)kommunens personalepolitik m.v.

Opmærksomheden henledes på, at det af At-anvisning nr. 6.1.0.4 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde fremgår, at der bl.a. skal opstilles principper for nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.

Stk. 3.

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinier 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 område, hvor man har drøftet, men ikke kan blive enige om retningslinier, er ny i forhold til de hidtidige aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

Stk. 4.

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

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

1. Retningslinierne 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. 5.

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

Alle retningslinier, herunder procedureretningslinierne, jf. § 8 stk. 2, skal udformes skriftligt, således at det er klart, hvad der er aftalt, og således at der kan informeres om de fastlagte retningslinier til medarbejdere i institutionen og til (amts)kommunens organisation i øvrigt.

Stk. 6.

Retningslinier, som er aftalt i henhold til stk. 2, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

De almindelige retningslinier, jf. § 8, stk. 1, kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedure-retningslinier, jf. § 8, stk. 2, 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/overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

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

Af 'Protokollat om generelle ansættelsesvilkår' fremgår det, at parterne er enige om:

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 aftaler tilpasset de lokale forhold.

Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Ny løndannelse
- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling.

Hovedudvalget kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
- Aftale om resultatløn

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Der henvises desuden til vedlagte oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

I hovedudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om emner:

- hvor det af den enkelte aftale fremgår, at man forhandler i fællesskab på medarbejder/organisationssiden,
- hvor de lokale organisationer bliver enige om at forhandle i fællesskab.

I hovedudvalget vil der typisk – i de tilfælde hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter – være mulighed for at forhandle og indgå aftaler om generelle spørgsmål, som vedrører flere organisationers medlemmer. Der vil fortsat være en række aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og (amts)kommunen.

Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at (amts)kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget. Det gælder både i forhold til forhandlinger om indgåelse af aftaler og i forhold til fastlæggelse af generelle retningslinier for hele (amts)kommunen. 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 retningslinier vedrørende arbejds-, personale-samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele (amts)kommunen,**
- 2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,**
- 3. at fortolke aftalte retningslinier,**
- 4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og**
- 5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21.**

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

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

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan der i en (amts)kommune 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 side 78 ff), skal dette ske i hovedudvalget. Princippet kan f.eks. være, at en del af klippene kan an-

vendes til fælles temadage for ledelse og medarbejdere i de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Henvendelse til de centrale forhandlingsparter sker således:

- Fra primærkommuner sendes henvendelsen til KL og til KTO ved enslydende breve.
- Fra amter sendes henvendelsen til Amtsrådsforeningen og til KTO ved enslydende breve.
- I Københavns Kommune sendes henvendelsen til Økonomiforvaltningen og til KTO ved enslydende breve.
- Frederiksberg Kommune sender henvendelsen til Økonomidirektoratet, Løn- og personaleafdelingen, og til KTO ved enslydende breve.

Stk. 3.

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

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 (amts)kommunen foregår med repræsentanter for kommunalbestyrelsen/amtsrådet, f.eks. med økonomiudvalget. Kommunalbestyrelsen/amtsrådet tager stilling til, hvem der repræsenterer den politiske ledelse i dialogen.

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

Det kan i den lokale aftale fastlægges, f.eks. som led i procedureretningslinien herom, jf. § 8, stk. 2, hvornår mødet mellem hovedudvalget og den politiske ledelse skal finde sted i forhold til budgetbehandlingen i kommunalbestyrelsen/amtsrådet.

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.

For Københavns Kommunes vedkommende varetages den nævnte opgave af Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF) i egenskab af samlende organ i forhold til Overborgmesteren/økonomiudvalget. Adgangen for de københavnske hovedudvalg til at mødes med kommunens politiske ledelse vedrørende budgetbehandlingen vil således være en adgang til drøftelse med fagudvalget.

Under iagttagelse af disse forhold anbefales, at forhandlingsorganet i den enkelte forvaltning konkret aftaler, hvordan mødet/møderne formaliseres.

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“ (de sammenskrevne aftaler). 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 medindflyddelses- og medbestemelsesudvalg, 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. § 17.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter.

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), 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, en skole, et sygehus, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset/amtsgården 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.

Vedrørende bestemmelserne i Københavns og Frederiksberg kommuner bemærkes, at det i § 10, stk. 1, er præciseret, at der kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe. Ovennævnte bemærkning om overenskomstgruppe gælder derfor kun uden for Københavns og Frederiksberg kommuner.

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 i amter og kommuner, 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. § 18, 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 (amts)kommunerne.

Stk. 2.

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

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 (amts)kommunen 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. I henhold til aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg skal valgforbundet aftales med (amts)kommunen.

Stk. 5.

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

Bemærkning:

Efter aftale mellem Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte nedsættes 1/2 år til 1 måned for Foreningen af Yngre Lægers tillidsrepræsentanter.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter ansat i amterne og Københavns Kommune sker i overensstemmelse med bilag 1 hhv. bilag 2.

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

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i amterne skal ske direkte over for den pågældende institution. Hvis tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmer på flere institutioner, skal anmeldelse dog ske over for amtets 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

(amts)kommunen. 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. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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 (amts)kommunens 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. § 17.

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

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for (amts)kommunen/direktoratet at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler (amts)kommunens/direktoratets 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 (amts)kommunerne.

Siden de første tillidsrepræsentantregler er der sket en generel anerkendelse af institutionen, og systemet er godt indarbejdet i alle (amts)kommuner. 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 blandt, 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.

Bemærkning:

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

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 (amts)kommunen.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fellestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskri-

velser 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 (amts)kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.

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/i København personaleorganisationerne og (amts)kommunen 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommunen.

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 (amts)kommunen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i (amts)kommunen, 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 (amts)kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

I forbindelse med indgåelse af den lokale aftale i den enkelte (amts)kommune 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 (amts)kommune, kan der vælges en fællestillidsrepræsentant for den pågældende overenskomstgruppe, uden at det skal aftales med (amts)kommunen.

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 (amts)kommunen.

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 indføje 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. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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 (amts)kommunens 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. § 17.

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 § 18. 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. § 17.

Bemærkning:

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 (amts)kommunens 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. § 17.

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 incl. 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 (amts)kommune.

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 (amts)kommunen 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 kommunen/amtet 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. Kommunalbestyrelsen i en større kommune 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 kommunalbestyrelsen om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen. Kommunaldirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale på rådhuset til rådighed.
2. En portør afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med Amtsrådsforeningen. Ved mødet deltager udover Amtsrådsforeningen og FOA en repræsentant for amtet, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår Amtsrådsforeningens lokaler i København.
3. De 8 BUPL-tillidsrepræsentanter i en kommune ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med kommunens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og kommunen er – på grund af manglende mødelokaler i kommunens daginstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale BUPL-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.

I Københavns og Frederiksberg kommuner er der aftalt en særlig ordning, hvorefter der til de nævnte formål ydes tjenestefrihed med løn, jf. § 16. Frihed til udførelse af hvervet gives efter anmodning over for den pågældende medarbejderrepræsentants leder.

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 repræsentanter, 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. Vilkaere 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 (se side 61).

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bemærkning:

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.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem (amts)kommunens 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. i (amts)kommuner i KLs og Amtsrådsforeningens områder

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 17.

Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter. Indholdet er uændret i forhold til de hidtidige bestemmelser.

Stk. 1.

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

- 1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,**
- 2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og**
- 3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i (amts)kommunerne.**

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. SiD indkalder kommunens tillidsrepræsentanter til møde på det lokale afdelingskontor med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkraft.
2. Pædagogisk Medhjælperforbund indkalder de i kommunen 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 og 16.

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

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 forsikringselskabet under henvisning til, at den ikke er omfattet af

arbejdsskadeforsikringslovens område, anmeldes den efterfølgende over for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Stk. 2.

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer (amts)kommunen 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 kommunale lønanvisningssystemer.

Kommunens/amtets refusionsopgørelse 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 refusionsopgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer. (Amts)kommunens administrationsgebyr herfor er aftalt til 35 kr. pr. regning, der udskrives. Det forudsættes, at der højst fremsendes en regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3.

Der udredes af (amts)kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personale-organisationernes udgifter ved uddannelsen af (amts)kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af (amts)kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

KL, Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) har aftalt vedtægter for AKUT-fonden. Kommuner og amter indbetaler pr. 1. januar og 1. juli et aftalt beløb pr. præsteret arbejdstime til fonden. Omkostningerne ved bidragenens beregning og indbetaling afholdes af (amts)kommunerne.

Der henvises desuden til vedtægterne for AKUT-fonden, bilag 5.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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 (amts)kommunens 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. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Indholdet er uændret i forhold til de hidtidige bestemmelser.

Stk. 1.

Der ydes tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten

- 1. ved deltagelse i personaleorganisationernes faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.,**
- 2. ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som personaleorganisationerne - med institutionsledelsens tilslutning - finder det hensigtsmæssigt at afholde,**
- 3. til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller dennes institutioner,**
- 4. ved deltagelse i virksomhedskonferencer o.lign. samt**
- 5. i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.**

§ 16 omfatter møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt eller vedrører en organisations interne forhold, jf. pkt. 1, 2 og 5. Herudover omfatter § 16 tillidsrepræsentantens deltagelse i virksomhedskonferencer og for Københavns Kommunes vedkommende til faglig uddannelse etableret af kommunen eller dennes institutioner.

Københavns Kommunes Kursuscenter udbyder en række kurser, som henvender sig til tillidsrepræsentanter.

Der er etableret en frivillig arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af de aktiviteter, der er nævnt i § 16, stk. 1 og 2. Forsikringen dækker desuden transport i forbindelse med disse aktiviteter. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 15, stk. 1.

Stk. 2.

Derudover ydes der i et mellem personaleorganisationerne og kommunen aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for Københavns Kommunes vedkommende for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o.lign.

Den aftalte tjenestefrihed omfatter samtlige de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter.

Tjenestefriheden omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende institutioner med driftsoverenskomst. Endvidere omfattes i Københavns Kommune personale ved selvejende døgninstitutioner ansat i henhold til overenskomster, aftaler m.v. med SL.

Den aftalte tjenestefrihed omfatter i både Københavns og Frederiksberg kommuner også suppleanter for tillidsrepræsentanter. Hertil kommer – for Københavns Kommunes vedkommende – også medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o. lign.

Der træffes årligt mellem organisationerne aftale om fordelingen af den aftalte sum af arbejdstimer, tjenestefriheden omfatter. Resultatet af fordelingen meddeles kommunen senest den 1. november (i Københavns Kommune til Økonomiforvaltningen og i Frederiksberg Kommune til Økonomidirektoratet). Organisationerne skal påse, at det aftalte omfang af tjenestefriheden ikke overskrides.

Tillidsrepræsentanten ansøger sin organisation om optagelse på det ønskede kursus ved anvendelse af blanket vedrørende „Ansøgning om tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse.“

Organisationerne sender snarest og senest 14 dage før kurset blanketten i 3 eksemplarer til pågældende institution.

Stk. 3.

Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns henholdsvis Frederiksberg Kommune.

Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler hver et årligt bidrag, der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i tillidsrepræsentantuddannelse afholdt i henhold til § 16, stk. 2.

Stk. 4.

Omfanget af den i stk. 2 nævnte tjenestefrihed samt størrelsen og administrationen af de i stk. 3 nævnte bidrag aftales mellem Københavns henholdsvis Frederiksberg kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

(Amts)kommunen 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)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

Bemærkning:

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 §§ 18 – 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 (amts)kommunen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte (amts)kommune 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.

Bemærkning:

Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra (amts)kommunens 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 § 17 nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem (amts)kommunens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan, der indgår en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 18. 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 (amts)kommunen, 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 § 18, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 19.

Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem (amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. (Amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) 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 (amts)kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for (amts)kommunen/ økonomi forvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til vedkommende (amts)kommunale forhandlingsorgan. 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 et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af (i Københavns og Frederiksberg kommuner længste vedtægtsmæssige eller overenskomstmæssige fastsatte opsigelsesvarsel for gruppen), dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis den pågældende tillidsrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

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.

Eksempler på opsigelsesvarsel:

1. En HK-tillidsrepræsentant, der har været ansat i kommunen/amtet i 10 år, har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på fire år. Hvis den pågældende afskediges uansøgt, vil opsigelsesvarslet i henhold til § 17 være fem måneder. Da den pågældende er omfattet af Funktionærloven, og opsigelsesvarslet i henhold til Funktionærloven – ved en anciennitet på ti år – er seks måneder, er opsigelsesvarslet i det konkrete tilfælde imidlertid seks måneder.
2. En sygeplejerske, der har været ansat i kommunen/amtet i seks år, har fungeret som sikkerhedsrepræsentant i en sammenhængende periode på 1 år. Hvis den pågældende afskediges uansøgt, vil opsigelsesvarslet i henhold til Funktionærloven være tre måneder. Den pågældende vil imidlertid i henhold til § 17 have et opsigelsesvarsel i det konkrete tilfælde på fem måneder.

I Københavns og Frederiksberg kommuner er opsigelsesvarslet iht. stk. 4 altid seks måneder for overenskomstansatte, der følger funktionærlovens opsigelsesvarsler og fem måneder for tjenestemænd.

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 (amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) 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 (amts)kommunen/ økonomi forvaltningen 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 § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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 tjenestemandregulativerne/-vedtægterne og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.

Stk. 8.

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

§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

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.

Bemærkning:

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

Aftalen mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere 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.

§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 17, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL/Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune 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 KL/Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune 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 KL/Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune 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.

Bemærkning:

§ 20 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 17.

Der henvises til parternes fælles vejledning om lokale TR-aftaler, se side 99.

Kapitel 4. De centrale parter

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

De centrale parter 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 kommunerne og amterne gennem vejledning, information og fortolkningsbidrag samt ved at etablere mulighed for uddannelse af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Disse opgaver fremgår af § 21, stk. 1.

2. Opgaver, der har til formål at bistå ledelse og medarbejdere i kommunerne og amterne i forbindelse med uoverensstemmelser om rammeaftalen, om de lokale aftaler samt om lokalt aftalte retningslinier. Disse opgaver fremgår af § 21, stk. 2.

§ 21. De centrale parter opgaver og kompetence

Stk. 1.

De (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i ramme-aftalen,
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 side 75).

Stk. 2.

De (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte 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 retningslinier.

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.

§ 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 de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Såfremt de centrale parter ikke kan blive enige om et af de spørgsmål, der er nævnt i § 19, 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 de (amts)kommunale arbejdsgivere 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 Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 4.

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5. Ikrafttræden

§ 23. Ikrafttræden

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 2005.

Bemærkning:

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

Stk. 2.

Rammeaftale af den 14. september 2000 om medindflydelse og medbestemmelse ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 11. december 2002

For KL

Kjeld Hansen / Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen / Per Korshøj

For Københavns Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye / Lis Kristina Frank

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Connie Kruckow / Signe F. Nielsen

Bilag 1: Protokollat vedrørende anmeldelse af tillidsrepræsentanter i amterne

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 (amts)kommunen.

I tilslutning hertil er der mellem Amtsrådsforeningen 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 ansættelseskompetent myndighed.

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

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

København, d. 2. december 1991

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
Poul Winckler / Christian Friis

For AMTSRÅDSFORENINGEN
Kresten Philipsen / O. Bogstad

Bilag 2. Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune

Valget anmeldes af pågældendes organisation over for forvaltningen. Denne bekræfter anmeldelsen over for organisationen inden 14 dage og underretter den lokale ledelse om det anmeldte tillidsrepræsentantvalg, idet der dog under særlige forhold kan optages drøftelse af valget mellem forvaltningen og organisationen.

Bilag 3. 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 (amts)kommunens 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), så det 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.
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 (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

København, den 21. januar 2003

For KL

Kjeld Hansen / Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen / Per Korshøj

For Københavns Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye / Lis Kristina Frank

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Connie Kruckow / Signe F. Nielsen

Bilag 4. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

Rammer

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemelsesudvalg 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, og § 17, stk. 1, 2 og 3, samt § 23, stk. 1, og tilsvarende bestemmelser i aftalen i Københavns Kommune (i det følgende kaldt de sammenskrevne aftaler) og
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8.

1. Begreber

Når der i protokollatet står ”**medindflydelses- og medbestemelsesudvalg**”, menes der både samarbejdsudvalg nedsat i henhold til de sammenskrevne aftaler, og medindflydelses- og medbestemelsesudvalg 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 (amts)kommunen 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.

2. Formål og procedure

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

Medindflydelses- og medbestemelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i (amts)kommunen 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 medarbejde-

re.

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 (amts)kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse/amtsråd.

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 om stillingsprojektet 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 (amts)kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

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

3. 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.

4. 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. (Amts)kommunen 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.
- Arbejdsmiljøforhold.
- 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 besluttet, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte 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 de sammenskrevne aftalers § 17/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 (amts)kommunens eget regi, f.eks. hvis (amts)kommunen vinder udbuddet.

5. 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 13. september 2002

For KL

Aleksander Aagaard / Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen / Per Korshøj

For Københavns Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye / Finn Bjørn

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Connie Kruckow / Signe F. Nielsen

Bilag 5. Vedtægter for AKUT-fonden

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.

(Amts)kommuner indbetaler til uddannelsesfonden et bidrag pr. præsteret arbejdstime, jf. protokollet 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 (amts)kommunerne til AKUT-fonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomstår (1. april - 31. marts).

Indbetalingen pr. 1. januar sker på baggrund af de ATP-pligtige timer i den forudgående halvårsperiode 1. april - 30. september. Indbetalingen pr. 1. juli sker på baggrund af de ATP-pligtige timer i den forudgående halvårsperiode 1. oktober - 31. marts. Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte (amts)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. januar 1999.

Stk. 2.

Vedtægterne af 1. april 1995 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. § 27 [nu § 29] i „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og § 21 [nu § 23] 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 10. december 1998

For Kommunernes Landsforening
Herluf Ibsen / Peter Bramsnæs

For Amtsrådsforeningen
Benny C. Hansen / Per Korshøj

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Poul Winckler / Signe Friberg Nielsen

Checkliste for lokale forhandlinger

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

Forhandlingsorganet bør inddrage øvrige ledere og medarbejdere i (amts)kommunen 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,
- retningslinier på flere områder end de, der er fastlagt i § 8, stk. 2.

Hvis den lokale aftale også indebærer en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. rammeaftalens § 3, stk. 3 og § 11, stk. 4, 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 (amts)kommunen.

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 medbestemmelsesstrukturen.

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 medbestemmelsesudvalg.

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 medbestemmelsesudvalg 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 nogle områder i (amts)kommunen 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 (amts)kommunens 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 repræsenterer, 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 (amts)kommunens 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 medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

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 (amts)kommuner, 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 (amts)kommune 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, Amtsrådsforeningen, 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 (amts)kommunale 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 Arbejdsmiljøloven, 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

A. FORMÅL FOR UDDANNELSEN

1. Uddannelsens overordnede formål

Det overordnede formål for uddannelsen inden for det (amts)kommunale 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

2. Formål for grundmodul

Grundmodulet skal med udgangspunkt i (amts)kommunale 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.

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.

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

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.

⁴ Se fodnote 2)

- gennem kendskab til informationsværktøjer fremme deltagernes muligheder for i et samarbejde at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i (amts)kommunen.

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 (amts)kommunens øvrige medarbejdere/kolleger med henblik på, at alle ansatte kan medvirke til at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i (amts)kommunen 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 (amts)kommunale 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 (amts)kommunen 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

⁵ Se fodnote 2)

⁶ Se fodnote 2 og 3)

- 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.

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 opfølgingskurser (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. Klippekort-modulerne 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 (amts)kommune.

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 (amts)kommuner, hvor der indgås en lokal aftale, inden den nye § 9-uddannelse er udviklet ⁷, tilbydes følgende uddannelse til nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter og ledere:

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

Til brug for (amts)kommuner, hvor der indgås en lokal aftale, udvikles og udbydes et „overgangsmodul“, 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.

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 klippekortmoduler.

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 (amts)kommunerne anbefale uddannelserne.

⁷ Se fodnote 3

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en (amts)kommune

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse,
- lokalt træffe beslutning om anvendelse af egne undervisere til sådanne kurser og
- anvende undervisere fra egen (amts)kommune 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 (amts)kommunale forhold,
- erfaring med samarbejde mellem forskellige fagområder i en (amts)kommunal 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 ansøgningsskema. Underviserne godkendes for fem år, hvorefter de skal søge igen.

Københavns Kommune kan vælge, at undervisningen skal varetages af personer tilknyttet Københavns Kommunes Kursuscenter. I så fald udpeges underviserne af kursuscentret.

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.

Såfremt undervisningen i Københavns Kommune varetages af Københavns Kommunes Kursuscenter, forpligter kommunen sig til, at underviserne har en underviseruddannelse på samme niveau som på det øvrige kommunale område.

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. Såfremt undervisningen i Københavns Kommune varetages af Københavns Kommunes Kursuscenter, fastsættes undervisernes vilkår ved aftale mellem Københavns Kommune og den forhandlingsberettigede organisation.

Det er et princip, at det er den rekvirerende (amts)kommune, der dels dækker underviserens honorar, dels dækker den lønudgift, underviserens (amts)kommune 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 (amts)kommunerne, 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 (amts)kommunale 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 begrundet 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 15. november 1996

For KOMMUNERNES
LANDSFORENING

Søren Andersen / Herluf Ibsen

For AMTSRÅDSFORENINGEN

Benny C. Hansen / Annelise Korreborg

For KØBENHAVNS KOMMUNE

p.o.v.

Jan Tønners / J. Tejlgaard Pedersen

For FREDERIKSBERG KOMMUNE

Lars Due Østerbye / Per Søgaard

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Poul Winckler / Jens Kragh

Indholdet i MED-uddannelsen

Hvad er MED?

MED står for medindflydelse og medbestemmelse.

KL, Amdsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte indgik i 1996 en ramme aftale om at fremme medindflydelse og medbestemmelse i det (amts)kommunale system.

Nogle af de væsentligste formål med MED-aftalen er, at

- hver (amts)kommune indgår sin aftale
- aftalen skal forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere
- 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 *overordnede* formål gælder alle modulerne i MED-uddannelsen.

Uddannelsens overordnede 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommunen 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 (amts)kommunale 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 deltageres 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 arbejdspersonale og samarbejdsforhold

Undervisningen

MED-uddannelsen bygger på, at

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

GRUNDMODUL - 1 dag

Formålet med Grundmodulet

Med udgangspunkt i (amts)kommunale problemstillinger, der bl.a. er affødt af, at der er tale om politisk styrede arbejdspladser, skal Grundmodulet

- 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 på sin dagligdag som medlem af et MED-udvalg kan se arbejdet i MED-udvalget i en helhed, dvs. 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 (amts)kommunen**
 - 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 (amts)kommunen, og MED-aftalens muligheder for at blive gennemført i praksis
- **Medlem af et MED-udvalg**
 - Opgaver, roller og ressourcer

- 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 dage

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,
- 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 (amts)kommunen.

Forventede resultater af deltagelse på Samarbejdsmodulet

Det er hensigten, at deltageren på 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
 - informationsbudgettering og resurseanvendelse i tilknytning hertil
 - MED-repræsentanternes arbejde med udvikling af MED
- **Markedsplads for udvikling**
 - Inspiration til MED-udvikling på egen arbejdsplads.

MIB-MODUL - 2 dage

Formålet med MIB-modulet

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 (amts)kommunens øvrige medarbejdere/kolleger med henblik på, at alle ansatte kan medvirke til at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i (amts)kommunen, og
- indsigt i løsning af tværgående problemstillinger, som f.eks. kortlægning af psykosociale risikofaktorer.

Forventede resultater af deltagelse på MIB-modulet

Det er hensigten, at deltagerne på MIB-modulet kan

- deltage i et samspil om varetagelse af ledelsesfunktionen i relation til arbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold, herunder finde fælles værktøjer til et samarbejde om den langsigtede udvikling af medindflydelse og medbestemmelse for alle i den givne afdeling, institution eller (amts)kommune,
- 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 (amts)kommunens virksomhed.

Indholdet på MIB-modulet

- Introduktion til MIB-modulet
- **Status på MIB-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 med udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
- **Ledelsesfunktionen i MED**
 - Matchning af ledelsen
 - Nyttiggørelse af ressourcer
 - 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 deltager 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.

HVEM SKAL HAVE HVILKEN UDDANNELSE? (Oversigtsskema)

Hvad skal jeg, hvis jeg?

Hvem, der har ret til hvilke moduler i MED-uddannelsen

Forkortelser i oversigtsskemaet:

TR: Tillidsrepræsentant i MED-udvalget

MR: Medarbejderrepræsentant i MED-udvalget

LR: Lederrepræsentant i MED-udvalget

TR=SIR: Tillidsrepræsentant, der samtidig er sikkerhedsrepræsentant

LR=SIR: Lederrepræsentant, der er arbejdslederrepræsentant i sikkerhedsgruppen

(H)SU: (Hoved)samarbejdsudvalg, dvs. medindflydelses- og medbestemmelssudvalg, som beskæftiger sig med arbejds-, personale- og samarbejdsforhold.

(H)SAU: (Hoved)samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg, dvs. medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som beskæftiger sig med arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, men som ikke har opgaven som (Hoved)sikkerhedsudvalg.

(H)SISU: (Hoved)sikkerheds- og samarbejdsudvalg, dvs. medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som beskæftiger sig med arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, og herunder også har opgaven som (Hoved)sikkerhedsudvalg.

	UDEN SU-UDDANNELSE					MED SU-UDDANNELSE			
	Grundmodul 1 dag	Samarbejdsmodul 2 dage	MIB-modul 2 dage	Klippekort 1 dag (2. - 4. Funktionsår)	Klippekort 2 dage (2. - 4. Funktionsår)	Overgangsmodul 1 dag	MIB-modul 2 dage	Klippekort 1. dag (2. - 4. Funktionsår)	Klippekort 2 dage (2. - 4. Funktionsår)
TR I (H)SU	•	•		•		•		•	
MR I (H)SU	•	•		•		•		•	
LR I (H)SU	•	•		•		•		•	
TR I (H)SAU	•	•	•	•		•	•	•	
MR I (H)SAU	•	•	•	•		•	•	•	
LR I (H)SAU	•	•	•	•		•	•	•	
TR I (H)SISU	•	•	•	•		•	•	•	
MR I (H)SISU	•	•	•	•		•	•	•	
LR I (H)SISU	•	•	•	•		•	•	•	
TR = SIR	•	•		•	•	•	•		•
LR = SIR	•	•		•	•	•	•		•

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.

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse

Arbejdsministeriet 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 (amts)kommunalt niveau.

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau. Lokalaftalen udgør aftalen på virksomhedsniveau. Det skal bemærkes, at „virksomhed“ på det (amts)kommunale område er identisk med (amts)kommunen.

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 (amts)kommunen, 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 (amts)kommunale område vælge forskellige organisationsmodeller afhængig af niveau og/eller forvaltningsenhed. Lokalaftalen skal dog beskrive organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele (amts)kommunen.

§ 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. 492 af 20. juni 2002 om arbejdets udførelse, der f.eks. fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering efter nærmere bestemte retningslinier. 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 (amts)kommunen; både decentralt og centralt.

Det følger af MED-rammeaftalen, at Hovedudvalget udgør det centrale niveau i (amts)kommunen, 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 (amts)kommunen 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 direktionsmøde 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 (amts)kommunens 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 (amts)kommunens 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 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.

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.

(Amts)kommunerne anvender i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:

- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik
- Udvalgelse 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 (amts)-kommunen. 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.
- Samarbejde med bedriftssundhedstjenesten.
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Rådgivning af (amts)kommunen 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 (amts)kommunens 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 (amts)kommunen. 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 (amts)kommunale 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 aftaleparter 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 bør sikres, at sikkerhedsrepræsentanten også har sæde i udvalget, men bekendtgørelsen bestemmer altså, at sikkerhedsrepræsentanten skal være medlem af udvalget.

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant, jf. § 40 er det naturligt 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.“

Oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Aftale	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedudvalget for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
Aftale om ny løndannelse	<p>Årlig drøftelse i hovedudvalget om (amts)kommunens lønpolitik, herunder (amts)kommunens samlede lønudvikling bl.a. i forhold til den centralt aftalte finansiering (forlovsfinansieringen) og det lokale råderum til ny løn.</p> <p>Tidsfrister og regler aftales i hovedudvalget eller i særligt forhandlingsorgan. Hvis der ikke aftales frister og regler gælder en 6 ugers frist.</p>	<p>Aftale mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen/en flerhed af organisationer (såvel forhåndsaf-taler som konkrete aftaler).</p>
Aftale om resultatløn	<p>Kan indgå i den årlige drøftelse om (amts)kommunens lønpolitik.</p> <p>Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.</p>	<p>Aftale indgås mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen/ en flerhed af organisationer.</p>
Rammeaftale om seniorpolitik	<p>Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.</p>	<p>Aftale indgås mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</p>
Rammeaftale om socialt kapital	<p>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 erhvervsevne og ledige og drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for øvrige ansatte.</p>	<p>Aftale om konkrete ansættelser i flexjob, skånejob og aftalebase-rede job på særlige vilkår indgås mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen.</p> <p>Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af jobtræningsordninger.</p>
Aftale om kompetenceudvikling	<p>Årlig drøftelse i hovedudvalget om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.</p>	<p>På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.</p>

Aftale	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedudvalget for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde	Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Lokal aftale mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem (amts)-kommunen og de enkelte ansatte.
Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne	Hovedudvalget fastlægger, hvorledes rammeaftalen udmøntes, godkender i enighed personalepolitiske samarbejdsprojekter, og fungerer i øvrigt som overordnet styregruppe for projekterne.	Ingen.
TR-vilkårsprotokollet	Hovedudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår.	Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

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 kommuner og amter har pligt til at indbetale til AKUT-fonden
- retstvistbestemmelserne

Af § 17 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 (amts)kommunen eller længere nede i systemet. Og om aftalerne skal gælde for hele (amts)kommunen, på forvaltningsniveau eller eventuelt kun for enkelte arbejdspladser eller afdelinger.

Det er den øverste ledelse i amtet eller kommunen, 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-aftalers samspil med MED-rammeaftalen og TR-SU-aftalen

De nye muligheder for at indgå lokale TR-aftaler gælder både for MED-(amts)kommuner og for TR-SU-(amts)kommuner.

Lokale TR-aftaler i MED-(amts)kommuner

I (amts)kommuner 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.

Lokale TR-aftaler i TR-SU-(amts)kommuner

I TR-SU-(amts)kommuner er der også et par overvejelser, som det er værd at gøre sig. Vil parterne blot udnytte de lokale TR-aftalemuligheder – eller vil parterne benytte lejligheden til genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?

Hvis parterne vil benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale, eller hvis der stadig forhandles om en lokal MED-aftale, skal parterne være opmærksomme på, at en lokal MED-aftale bliver forhandlet af et særligt forhandlingsorgan. Dette er nærmere beskrevet i ”Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.” Ved en forhandling om en lokal TR-aftale er (amts)kommunens modpart derimod de (lokale) forhandlingsberettigede organisationer.

Da der i en lokal MED-aftale kan indgå spørgsmål om TR-vilkår mv., kan det være relevant at koordinere de to typer forhandlinger. Det, der i en lokal MED-aftale vedrører TR, vil være gældende, hvis der ikke indgås en lokal TR-aftale, eller hvis denne senere opsiges til bortfald.

De lokale parter bør i denne forbindelse være opmærksomme på, at det ikke er de samme parter der har kompetence til opsige en lokal MED-aftale og en lokal TR-aftale. I de fleste tilfælde vil aftalerne desuden have forskellige opsigelsesfrister, og mens det af den lokale MED-aftale skal fremgå, hvilke regler, der gælder efter opsigelsen, er det altid de generelle TR-regler, der gælder efter bortfald af en lokal TR-aftale.

Lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet

TR-vilkårsprotokollatet beskriver de vilkår og regler, der gælder for tillidsrepræsentanters tidsforbrug til hvervet.

Forhandlinger om TR-vilkårsprotokollatet foregår således, at det er det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (hovedudvalget/det centrale samarbejdsudvalg), der aftaler principperne for TR'ernes vilkår. Der *skal* forhandles og aftales principper.

Disse principper skal danne baggrund for en forhandling mellem (amts)kommunen og de enkelte overenskomstgrupper. 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.

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 procedureerne 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 Aftale om ny løndannelse og den tilsvarende aftale på AC-området.

Overvejelser og mulige måder at gribe opgaven an

Det er en god idé at overveje følgende på forhånd:

- Hvis der er indgået en lokal MED-aftale, er der så 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?
- Hvis der ikke er indgået en lokal MED-aftale, vil parterne så blot benytte de nye lokale TR-aftalemuligheder – eller også benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?
- 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 (amts)kommunen. Så er det her, parterne i første omgang skal forsøge at rede trådene ud.

Er der forsat uenighed om fortolkningen, skal (amts)kommunens 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 den relevante arbejdsgiverorganisation 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 opsiges 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 opsige* 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.