

Bilag 1. Informationer og meddelelser fra Kommunernes Samarbejdsnævn

I perioden juni 1982 til december 1994 afgav Kommunernes Samarbejdsnævn en række vejledninger og fortolkninger til de daværende bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner. En række af disse er stadig relevante i forhold til "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg". I dette bilag er - nogle i let redigeret form - optrykt de informationer og meddelelser, som der direkte er henvist til i aftalen. Parterne er i øvrigt enige om at videreføre fortolkningsgrundlaget fra de tidligere samarbejds- og teknologibestemmelser.

KSN-information nr. 1

Ad § 14 stk. 2:

Nævnet blev spurgt, hvorvidt der for administrationspersonalet på et rådhus, hvor der blandt andet i socialforvaltningen var over 25 heldagsbeskæftigede, alene skulle oprettes et samarbejdsudvalg for hele rådhusets personale, eller om der tillige skulle oprettes et samarbejdsudvalg for socialforvaltningens personale.

Nævnet udtalte, at ovennævnte 2 løsninger er i overensstemmelse med de forudsætninger, der ligger til grund for reglerne om samarbejde og samarbejdsudvalg.

Der ville således være mulighed for, enten alene at oprette et udvalg for hele rådhusets administrationspersonale, eller at vælge den løsning herudover at oprette et samarbejdsudvalg for socialforvaltningen, der har flere end 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere. Uanset om der oprettes et samarbejdsudvalg, omfattende alt administrationspersonale, eller der oprettes et samarbejdsudvalg for administrationspersonalet (eksklusive socialforvaltningens administrationspersonale) og et samarbejdsudvalg for hele socialforvaltningens personale, vil der i relation til reglerne om valg og udpegning af medlemmer være tale om "hovedudvalg".

Nævnet oplyste herudover, at det ligeledes ville være i overensstemmelse med reglerne at oprette:

- et samarbejdsudvalg for hjemmehjælpere,
- et samarbejdsudvalg for dagplejemødre, og
- et samarbejdsudvalg for det største plejehjem

under forudsætning af, at betingelserne om 25 heltidsbeskæftigede og en selvstændig ledelsesfunktion var opfyldt.

Ad § 20 stk. 7:

I en samarbejdsudvalgsstruktur bestående af et centraludvalg for hele kommunen, et udvalg for hver forvaltning og flere udvalg i de enkelte forvaltninger, bør centraludvalget og de nævnte udvalg for hver forvaltning betragtes som hovedudvalg, medens de øvrige udvalg i de enkelte forvaltninger bør betragtes som lokaludvalg.

Ad § 22 stk. 8:

Nævnet har udtalt, at udgangspunktet for fortolkning af bestemmelsen i § 22 stk. 8 er, at deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder betragtes som normal arbejdstid. Dette er ensbetydende med, at der til et medlem af samarbejdsudvalget, som deltager i møder uden for pågældende normale arbejdstid, ydes afspadsering time for time for den tid, hvor pågældende har deltaget i samarbejdsudvalgsmødet uden for normal arbejdstid.

Såfremt det af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen ikke er muligt at yde pågældende afspadsering, er der mulighed for at yde normal timebetaling for deltagelse i møder uden for pågældendes normale arbejdstid. Det vil derimod ikke være i overensstemmelse med reglerne at yde overarbejdsbetaling eller afspadsering efter reglerne om overarbejde i ovenfor omtalte situation.

Ad § 25 stk. 1:

Nævnet blev spurgt om anvendelsen af bestemmelsen om personaleorganisationernes udpegning af medlemmer af koordinationsudvalg.

Nævnet udtalte herom, at hovedorganisationernes repræsentanter i nævnet har oplyst, at hovedorganisationerne, når de skal udpege medarbejderrepræsentanter til koordinationsudvalg, indhenter indstilling herom fra de berørte personaleorganisationer i vedkommende kommune/amtskommune, ligesom det oplystes, at hovedorganisationerne i denne forbindelse henleder personaleorganisationernes opmærksomhed på, at det bør tilstræbes, at medarbejderrepræsentanter i koordinationsudvalg fortrinsvis udpeges blandt de ansatte i vedkommende kommune/amtskommune.

Det er nævnets opfattelse, at det af bestemmelsen i samarbejdsreglerne om udpegning af medlemmer til koordinationsudvalget ikke kan udledes, at der er en pligt til at udpege medlemmer, der er ansat i den pågældende kommune, men at koordinationsudvalgets medarbejderrepræsentanter bør udpeges blandt de ansatte i pågældende kommune.

KSN-information nr. 2:

Vedrørende grænserne for ledelsens beslutningskompetence i forbindelse med samarbejdsudvalgs fastlæggelse af retningslinjer for arbejdsforhold og personaleforhold.

Retningslinjer, der af et samarbejdsudvalg er fastsat i henhold til § 17 er, når følgende to forudsætninger er opfyldt, bindende for både medarbejderrepræsentanter og ledelse (og dermed også for kommunalbestyrelsen/amtsrådet), jf. § 17 stk. 3 (*§ 17, stk. 5 i 2008-aftalen*):

- a. Beslutningen om de pågældende retningslinjer skal være truffet i enighed mellem parterne, jf. § 17 stk. 2 (*§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen*).
 - b. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende ledelses ansvars- og kompetenceområde, jf. § 15 stk. 2 (*§ 15, stk. 3 i 2008-aftalen*).
1. Ledelsen må derfor - så vidt muligt - forud for samarbejdsudvalgets behandling af forslag til retningslinjer gøre sig klart og tilkendegive, om fastlæggelsen af disse retningslinjer henhører eller ikke henhører under ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Det fremhæves, at ledelsen på begæring af personalerepræsentanterne har pligt til at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen, jf. § 15 stk. 5 (§ 15, stk. 6 i 2008-aftalen). I de tilfælde, hvor fastlæggelsen af retningslinjer således er omfattet af vedkommende ledelses ansvars- og kompetenceområde, vil retningslinjer, der vedtages i enighed og uden forbehold fra ledelsesrepræsentanterne, umiddelbart være bindende for medarbejderrepræsentanterne og ledelsen (herunder for kommunalbestyrelsen/amtsrådet). Såfremt ledelsesrepræsentanterne finder det fornødent at opnå tilslutning (fx fra en foresat chef, økonomiudvalget eller kommunalbestyrelsen/amtsrådet) til deres stilling til de foreslåede retningslinjer, må forbehold herom derfor tages fra ledelsesrepræsentanterne så tidligt som muligt, og i hvert fald inden der træffes endelig beslutning i samarbejdsudvalget.

2. Det er ved § 15 stk. 3 (§ 15, stk. 4 i 2008-aftalen) forudsat, at forslag til retningslinjer om et eller flere af de arbejds- og personaleforhold, som er nævnt i § 17, kan drøftes i et samarbejdsudvalg, uanset at disse retningslinjer ligger udenfor den pågældende ledelses beslutningsret. Også i denne situation skal enighed tilstræbes, jf. § 17 stk. 2 (§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen). Såfremt der i et samarbejdsudvalg, der ikke er kompetent til at aftale retningslinjer, konstateres enighed om et forslag til retningslinjer, skal forslaget - med samarbejdsudvalgets bemærkninger - ad tjenestevejen fremsendes til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen.
3. Aftalte retningslinjer udformes skriftligt, jf. nærmere § 17 stk. 3 (§ 17, stk. 5 i 2008-aftalen). Frigørelse fra sådanne retningslinjer kan fra medarbejderrepræsentanternes eller fra ledelsesrepræsentanternes side ske med to måneders varsel, jf. nærmere § 17 stk. 4 (§ 17, stk. 6 i 2008-aftalen), hvorefter en almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget forudsættes, inden opsigelse finder sted. Såfremt en kommunalbestyrelse/amtsrådet eller økonomiudvalget finder, at en institution bør frigøre sig for aftalte retningslinjer, må kommunalbestyrelsen/amtsrådet (økonomiudvalget) pålægge institutionens ledelse at opsigse disse.

KSN-meddelelse nr. 2:

Amtsrådene og kommunalbestyrelserne anmodes om - når der er truffet beslutning om ændringer i antallet af medlemmer i koordinationsudvalget - at give underretning til de tre hovedorganisationsområder, som herefter vil foretage det videre fornødne med hensyn til udpegning af personalerepræsentanterne.

Det kan oplyses, at hovedorganisationerne lægger vægt på, at der i hvert koordinationsudvalg er repræsentation for alle tre hovedorganisationsområder.

Hovedorganisationernes adresser er følgende:

Offentligt Ansattes Organisationer (LO): Staunings Plads 1-3, 4. sal, 1607 København V.

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF-K): Niels Hemmingsens Gade 12, Postboks 1169, 1010 København K

Akademikernes Centralorganisation (AC): Nørre Voldgade 29, Postboks 2192, 1017 København K.

Fællesrepræsentationen, som hidtil har haft repræsentanter i koordinationsudvalgene,

indgår fra og med valgperioden, der begynder den 1. januar 1998, ikke i koordinationsudvalgene.

KSN-meddelelse nr. 3:

Honorering af medarbejderrepræsentanter i forbindelse med disses deltagelse i kontaktudvalgsmøder, jf. aftalens § 21.

Kommunernes Samarbejdsnævn har på et møde drøftet spørgsmålet om honorering af medarbejderrepræsentanter i forbindelse med disses deltagelse i kontaktudvalgsmøder, herunder disses tid til dette arbejde.

Der var herunder enighed i Nævnet om, at bestemmelsen i aftalens § 22 stk. 8 finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår kontaktudvalgsmøder. Der henvises i øvrigt til Kommunernes Samarbejdsnævns information nr. 1 vedrørende fortolkningen af bestemmelsen i § 22 stk. 8.

KSN-meddelelse nr. 4:

Ad § 25 stk. 1:

Udpegning af medlemmerne af koordinationsudvalg.

Kommunernes Samarbejdsnævn har fra et antal (amts)kommuner modtaget underretning om, at det er forekommet, at der fra hovedorganisationerne til koordinationsudvalgene er udpeget personer, der ikke er ansat i vedkommende (amts)kommune.

Spørgsmålet har været drøftet i Kommunernes Samarbejdsnævn. Det blev konstateret, at der fortsat er enighed om, at personalerepræsentanterne i koordinationsudvalget bør udpeges blandt medarbejdere, der er ansat i vedkommende (amts)kommune. Hovedorganisationerne har tilkendegivet, at de med den givne anledning vil henlede opmærksomheden herpå, når de lokale afdelinger af de berørte forbund anmodes om at afgive indstilling til hovedorganisationerne om, hvem der skal udpeges til koordinationsudvalgene.

KSN-meddelelse nr. 5:

Anvendelse af bestemmelsen i aftalens § 20 stk. 8 - Tillidsrepræsentantbeskyttelse

I henhold til § 20 stk. 8 er samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

Spørgsmålet om en eventuel tilsvarende beskyttelse af medlemmer på medarbejdersiden i koordinationsudvalg har været drøftet på et møde i Kommunernes Samarbejdsnævn.

Under henvisning hertil skal man meddele, at Kommunernes Samarbejdsnævn har besluttet, at ovennævnte personalerepræsentanter i koordinationsudvalg er omfattet af beskyttelsen efter § 20 stk. 8, selv om de pågældende ikke i forvejen er samarbejdsudvalgsmedlemmer.

Samtidig skal man oplyse, at den i § 20 stk. 8, nævnte beskyttelse alene gælder medarbejderrepræsentanter og ikke ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalg.

KSN-meddelelse nr. 6 – meddelelsen ophæves pr. 31. december 2014:**Ad § 19:**Uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner

Uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner omfatter et kursus af 24 timers varighed, der afvikles på 3 på hinanden følgende dage, uanset om det gennemføres som internat eller eksternat. Deltagerantallet vil være ca. 25, og kurset gennemføres ved medvirken af 1 instruktør.

Som grundlag for undervisningen på kurset er udarbejdet "Håndbog for samarbejdsudvalgsmedlemmer" samt opgaver og andet skriftligt materiale til udlevering under kurset. Materialet kan købes af Forlaget Kommuneinformation, Nyropsgade 37, 1602 København V, tlf. 33 11 38 00. (*Red.: Materialet kan ikke længere rekvireres*)

SU-uddannelsen forudsættes tilrettelagt således, at de uddannede instruktører fortrinsvis underviser inden for det amt, hvor den pågældende er ansat. Kursusarrangøren, der kan være en amtskommune, kommune, kommuneforening eller flere kommuner i fællesskab, retter henvendelse til den ønskede instruktør og træffer nærmere aftale om planlægning og gennemførelse af det enkelte kursus.

KSN-meddelelse nr. 12:**Ad § 22 stk. 8:**

Honorering for dagplejeres deltagelse i SU-møder mv uden for normal arbejdstid

Med henvisning til Kommunernes Samarbejdsnævns information nr. 1 blandt andet vedrørende fortolkningen af § 22 stk. 8, skal man orientere om, at Kommunernes Samarbejdsnævn har besluttet, at den i informationen anførte timebetaling for så vidt angår dagplejeres deltagelse i SU-møder uden for pågældendes normale arbejdstid beregnes på samme måde som de i overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for dagplejere indeholdte bestemmelser om løn under deltagelse i kursusvirksomhed.

Såfremt deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder vederlægges gennem afspadsering, ydes der en afspadseringsdag for hver otte timers deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder uden for normal arbejdstid.

KSN-meddelelse nr. 14:**Ad § 20 stk. 8:**Beskyttelse af suppleanter for medlemmer af samarbejdsudvalg

Det skal herved meddeles, at Kommunernes Samarbejdsnævn har besluttet, at suppleanter for personalerepræsentanter i samarbejdsudvalg er omfattet af aftalens § 20 stk. 8, således at disse suppleanter har tillidsrepræsentantbeskyttelse, uanset om de pågældende på afskedigelsestidspunktet fungerer som samarbejdsudvalgsmedlemmer.

KSN-meddelelse nr. 16:**Ad § 22 stk. 8:**Aflønning af deltidsansatte samarbejdsudvalgsmedlemmer i forbindelse med disses deltagelse i samarbejdsudvalgskurser

Det skal herved meddeles, at Kommunernes Samarbejdsnævn har besluttet, at der til deltidsbeskæftigede samarbejdsudvalgsmedlemmer, der deltager i de tilrettelagte 24 timers kurser for samarbejdsudvalgsmedlemmer, for hver enkelt kursusdag udbetales løn svarende til normal timeløn for det antal timer, der udgør differencen mellem 8 timer pr. dag og det antal timer, for hvilke den pågældende ville have oppebåret løn den pågældende dag, såfremt der ikke har været tale om deltagelse i samarbejdsudvalgskurser.

Såfremt der mellem den ansatte og ansættelsesstedet er enighed herom, kan afspadsering time for time træde i stedet for udbetaling af timeløn.

Denne beslutning indebærer tillige, at deltidsbeskæftigede, der har en planlagt arbejdsfri dag på én eller flere af kursusdagene, honoreres for deltagelse i kurset med 8 timers løn eller afspadsering pr. arbejdsfri dag.

Udtrykket normal timeløn skal forstås således, at det er pågældende medarbejders timeløn uden tillæg af overtidsbetaling eller særlige ydelser.

KSN-meddelelse nr. 19:

Ad § 20 stk. 7:

Valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg

På foranledning af henvendelser til Kommunernes Samarbejdsnævn vedrørende valg og udpegning af medarbejderrepræsentanter til samarbejdsudvalg i henhold til aftalens § 20 stk. 7, skal man hermed orientere om, at det er Nævnets opfattelse, at medarbejdere, der udpeges eller vælges til medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg, skal opfylde de samme betingelser, som kræves for at kunne vælges som tillidsrepræsentant herunder at pågældende skal have 1/2 års tilknytning til kommune/amtskommune forud for valget.

Da samarbejdsudvalgene skal søges sammensat så repræsentativt som muligt, kan det dog ikke kræves, at bestemmelsen om, at hver overenskomstgruppe alene repræsenteres, såfremt der er i denne gruppe er mindst 5 ansatte, finder tilsvarende anvendelse.

KSN-meddelelse nr. 21:

Ad § 25:

Materiale om koordinationsudvalgets arbejde

En videofilm om koordinationsudvalgets arbejde kan lånes ved henvendelse til Kommunernes Landsforening, Kontoret for Personaleindflydelse og Arbejdsmiljø (tlf. 33 12 27 88). Endvidere kan eksemplarer af pjecen "Koordinationsudvalget - klagecentral eller igangsætter?" rekvireres ved henvendelse samme sted. Prisen er kr. 3,50 (inkl. moms) ved minimum 10 stk. (*Red. Materialet kan ikke længere rekvireres*)

KSN-meddelelse nr. 23:

Ad § 23:

Teknologiudvalgets kompetence

Kommunernes Samarbejdsnævn har på grundlag af en konkret forespørgsel drøftet, hvorvidt nedsættelsen af et teknologiudvalg bevirker, at kompetencen i teknologi-

spørgsmål dermed flyttes fra det samarbejdsudvalg, som har nedsat teknologiudvalget, til teknologiudvalget.

Der er i Nævnet enighed om, at teknologiudvalget i henhold til § 23 nedsættes som underudvalg under "vedkommende" hovedsamarbejdsudvalg.

Teknologiudvalgets sammensætning, adgang til at tilkalde sagkyndig bistand samt pligten til at orientere hovedsamarbejdsudvalget reguleres af § 23 og de udfyldende bestemmelser i §§ 16, 22, 23 og 24.

Da teknologiudvalget således er et underudvalg, bestemmes dets kompetence dels af reglerne som ovenfor anført, dels af udvalgets kommissorium, således som dette er fastlagt af hovedsamarbejdsudvalget. Teknologisager, hvorom der er opnået enighed i teknologiudvalg, skal derfor ikke godkendes i hovedsamarbejdsudvalg.

Et teknologiudvalg skal forelægge uoverensstemmelser om fortolkning af reglerne for det hovedsamarbejdsudvalg, der har nedsat det. Uoverensstemmelser om anvendelse af retningslinier, aftalt i medfør af § 24 stk. 3a, behandles derimod efter § 25.

KSN-meddelelse nr. 25:

Ad §§ 16 og 25:

Samarbejdsudvalgenes information om og drøftelse af budgetforslag

SU skal informeres om budgetforslag

Af aftalens § 16 stk. 5 fremgår det, at der påhviler ledelsen en særlig pligt til at orientere samarbejdsudvalgene om forslag til budgetter for det pågældende ansvarsområde. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer i budgettet, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

Drøftelsen skal ske i så god tid, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag. Der er hermed sigtet til såvel den administrative som den politiske ledelse.

For at såvel styrelseslovens som aftalens regler for budgetbehandling kan overholdes, kræves en omfattende koordineret planlægning. En sådan planlægning er velkendt for kommunalbestyrelsen/amtsrådets økonomiudvalg, de faste udvalgs og administrationens behandling af budgetterne.

I den kommunale styrelseslov er fastsat krav til procedure- og tidsplan for budgetbehandlingen. Økonomiudvalget skal således hvert år inden 1. september udarbejde forslag til årets budget, og forslaget skal underkastes mindst to behandlinger (1. og 2. behandling) i kommunalbestyrelsen (amtsrådet) med mindst tre ugers mellemrum. Endelig skal kommunalbestyrelsen (amtsrådet) senest 15. oktober hvert år efter indstilling fra økonomiudvalget godkende et forslag til budget. Den detaljerede tidsplan for budgetarbejdet fastsættes af kommunalbestyrelsen (amtsrådet). Ved budgetudarbejdelsen medvirker de stående politiske udvalg samt de enkelte kommunale forvaltninger/administrationer/institutioner.

For så vidt angår samarbejdsudvalgenes budgetbehandling gælder det, at koordinationsudvalget har en særlig opgave med hensyn til vejledning, fastlæggelse af tidsplan og koordinering, således at alle samarbejdsudvalg får lejlighed til drøftelser i så god tid, at deres synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.

Koordinationsudvalget bør på denne baggrund foranledige, at der gives information om budget og regnskab, der vedrører det enkelte samarbejdsudvalg, herunder specielt oplysninger om budgettrammer og personaleoversigter. Koordinering kan blandt andet ske ved at sikre, at samarbejdsudvalgene modtager den nødvendige information på et tilstrækkeligt tidligt tidspunkt og ved at informere samarbejdsudvalgene om tidsplanen for forvaltningens, de stående udvalg (herunder økonomiudvalgets) og kommunalbestyrelsens (amtsrådets) behandling af budgettet.

Kommunernes Samarbejdsnævn skal i denne forbindelse fremhæve de muligheder for sagkyndig vejledning og bistand til samarbejdsudvalgene, som der - også i relation til budgetbehandlingen - er åbnet mulighed for ved aftalens § 22 stk. 10.

KSN-meddelelse nr. 27:

Ad § 17:

Samarbejdsudvalgenes fastlæggelse af retningslinjer for arbejds- og personaleforhold

I Information nr. 2 har Kommunernes Samarbejdsnævn redegjort for forhold i forbindelse med samarbejdsudvalgenes fastlæggelse af retningslinjer.

I forbindelse med behandlingen af forelagte sager er samarbejdsnævnet blevet opmærksom på, at der i nogle tilfælde forekommer **regler** om arbejds- og personaleforhold, som - efter indstilling fra et samarbejdsudvalg - er fastsat (eller godkendt) af kommunalbestyrelsen (amtsrådet). Sådanne regler er efter samarbejdsnævnets opfattelse ikke at betragte som **retningslinjer** og er derfor ikke omfattet af de særlige bestemmelser om opsigelse af retningslinjer i aftalens § 17 stk. 4 (*§ 17, stk. 6 i 2008-aftalen*).

Kommunernes Samarbejdsnævn skal opfordre til, at der i samarbejdsudvalgene i videst muligt omfang indgås aftaler om retningslinjer jf. aftalens § 17.

Nævnet skal derfor henlede samarbejdsudvalgenes opmærksomhed på, at kun retningslinjer fastsat efter reglernes § 17 er gyldige retningslinjer i aftalens forstand, idet begrebet "parter" (§ 17 stk. 2, 3 og 4 (*§ 17, stk. 4, 5 og 6 i 2008-aftalen*)) er parterne i det samarbejdsudvalg, der fastlægger retningslinjer - og altså ikke nogen 3. person uden for samarbejdsudvalgene.

I aftalens § 13 stk. 2 er det bestemt, at der skal anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser, således at der herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformningen af deres egen arbejdssituation.

Samarbejdsnævnet skal i den forbindelse gøre opmærksom på, at "retningslinjer" i aftalens forstand skal være udformet skriftligt i form af referat fra et samarbejdsudvalgs-møde eller på anden måde, fx i et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af samarbejdsudvalgets parter ved deres underskrift, jf. aftalens § 17 stk. 3 (*§ 17, stk. 5 i 2008-aftalen*). Endelig skal samarbejdsnævnet henlede opmærksomheden på, at der i henhold til aftalens § 17 stk. 2 (*§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen*) snarest muligt indledes forhandlinger om retningslinjer, når en af parterne fremsætter ønske om det, samt at der skal udvises positiv forhandlingsvilje.

KSN-meddelelse nr. 28:**Ad § 20 stk. 1 og 3:**Kravet om repræsentativitet

Foranlediget af en række henvendelser til Kommunernes Samarbejdsnævns sekretariat vedrørende sammensætningen af samarbejdsudvalg har nævnet drøftet fortolkningen af § 20 stk. 3 i aftalen: "Det bør tilstræbes, at udvalgenes sammensætning bliver så repræsentativ som muligt".

Denne bestemmelse skal ses i sammenhæng med aftalen § 20 stk. 1: "Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem institutionens ledelse og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Består institutionens personale af flere grupper, sker fordelingen af personalerepræsentanterne mellem grupperne ved aftale mellem disse. Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antallet af medlemmer i samarbejdsudvalget eller om fordelingen af personalerepræsentanterne, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget".

Kommunernes Samarbejdsnævn bemærker, at repræsentativitetskravet i aftalens § 20 stk. 3 kan opfyldes ved anvendelse af følgende kriterier:

1. Ved at så mange forskellige personalegrupper som muligt repræsenteres i et samarbejdsudvalg.
2. Ved at tage hensyn til den indbyrdes størrelse af personalegrupperne.

Kommunernes Samarbejdsnævn finder, at de ovenfor anførte to kriterier i den nævnte rækkefølge kan tjene som prioriteret vejledning for fordelingen af personalerepræsentanterne efter § 20 stk. 1.

Kriterium 2 bør derfor kun anvendes, hvis hver enkelt personalegruppe er repræsenteret i samarbejdsudvalget, enten gennem egen repræsentation eller derved, at der mellem to eller flere personalegrupper er indgået aftale om, at de i fællesskab vælger ét samarbejdsudvalgsmedlem. I denne forbindelse bemærkes, at hvis der er behov for, at flere personalegrupper er fælles om et samarbejdsudvalgsmedlem, bør det tilstræbes, at samarbejdet herom i videst muligt omfang sker mellem personaleorganisationer knyttet til samme hovedorganisation.

KSN-meddelelse nr. 29:**Ad § 17:**Samarbejdsudvalgenes kompetence til at fastlægge og opsigse retningslinjer for arbejds- og personaleforhold

Kommunernes Samarbejdsnævns meddelelse nr. 27 har givet anledning til tvivl om samarbejdsudvalgenes kompetence til at fastsætte og opsigse retningslinjer for arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsnævnet har derfor fundet det hensigtsmæssigt at udarbejde denne meddelelse, som samler og præciserer de hidtil udsendte vejledninger om disse spørgsmål.

Denne meddelelse kan derfor betragtes som et fortolkningsbidrag til information nr. 2 og meddelelse nr. 27.

Delegation

I aftalens § 13 stk. 2 er det bestemt, at der skal anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser. Målet er at styrke medarbejdernes interesse for effektiviteten blandt andet ved at give de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdsituation.

Kommunernes Samarbejdsnævn opfordrer derfor til, at der - for at fremme de ansattes mulighed for medbestemmelse - i samarbejdsudvalgene fastlægges retningslinjer, jf. aftalens § 17. Samarbejdsnævnet henleder samtidig opmærksomheden på aftalens § 17 stk. 2 (§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen), hvorefter der skal forhandles om fastlæggelse af retningslinjer, når en af parterne fremsætter ønske herom, samt at der ved forhandlingerne skal udvises positiv forhandlingsvilje.

Forudsætninger for fastlæggelse af retningslinjer

Samarbejdsnævnet skal gøre opmærksom på, at retningslinjer i aftalens forstand skal være udformet skriftligt i form af referat fra et samarbejdsudvalgsmøde eller på anden måde, fx et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af samarbejdsudvalgets parter ved deres underskrift, jf. aftalens § 17 stk. 3 (§ 17, stk. 5 i 2008-aftalen).

Retningslinjer, der af et samarbejdsudvalg er fastlagt i henhold til § 17, er bindende for både ledelse og medarbejderrepræsentanter, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

1. Retningslinjerne skal være fastlagt i enighed mellem parterne (jf. § 17 stk. 2 (§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen)), og
2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende chefs (leders) ansvars- og kompetenceområde (jf. § 15 stk. 2 (§ 15, stk. 3 i 2008-aftalen)).

Retningslinjer er bindende

Når der således i enighed er fastlagt retningslinjer, der er omfattet af vedkommende chefs ansvars- og kompetenceområde, er retningslinjerne bindende for både medarbejderrepræsentanter og ledelse, herunder kommunalbestyrelsen/amtsrådet. Opsigelse af sådanne fastlagte retningslinjer kan efter aftalens § 17 stk. 4 (§ 17, stk. 6 i 2008-aftalen), alene ske med to måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der ved almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinjer på en måde, der er tilfredsstillende for parterne.

Samarbejdsudvalgets kompetence

I tilslutning til bestemmelsens § 15 stk. 2 (§ 15, stk. 3 i 2008-aftalen) om, at fastlæggelse af retningslinjer er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkommende ledelse, er der i aftalens § 15 stk. 5 (§ 15, stk. 6 i 2008-aftalen) indeholdt krav om, at ledelsen på begæring har pligt til i fornødent omfang at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen. Ledelsen må derfor - så vidt muligt forud for samarbejdsudvalgets behandling af forslaget til retningslinjer - gøre sig klart og tilkendegive, om fastlæggelsen af de foreslåede retningslinjer henhører under ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Når fastlæggelse af retningslinjer ikke henhører under ledelsens ansvars- og kompetenceområde, fremsendes sagen i henhold til aftalens § 15 stk. 3 (§ 15, stk. 4 i 2008-aftalen) ad tjenestevejen til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen. Hvis der under ledelsesområdet for denne instans er nedsat samarbejdsudvalg, forelægges spørgsmålet her til eventuel drøftelse.

Vedkommende chef ikke kompetent

Hvis vedkommende chef (leder) ikke er kompetent, skal han/hun altså sende en redegørelse for samarbejdsudvalgets behandling af sagen (eventuelt i form af samarbejdsudvalgets udkast til retningslinjer) til den kompetente instans.

Konsekvenser af forelæggelse for økonomiudvalget

Hvis der efter det foran anførte er tale om retningslinjer i aftalens forstand, ændres dette forhold ikke af, at sagen forelægges for økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer (dette gælder uanset, om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har "godkendt" retningslinjerne). Hvis økonomiudvalget tager afstand fra retningslinjerne, må det pålægges den chef, der har kompetencen at opsige de aftalte retningslinjer.

Lederen ønsker "tilslutning"

Uanset, at de foreslåede retningslinjer er omfattet af vedkommende chefs ansvars- og kompetenceområde, kan ledelsesrepræsentanterne finde det fornødent at opnå tilslutning (fx fra en foresat chef, økonomiudvalg eller kommunalbestyrelse/amtsrådet) til deres stilling til de foreslåede retningslinjer. Forbehold herom må tages fra ledelsesrepræsentanterne på så tidligt et tidspunkt som muligt, og i hvert fald inden der træffes endelig beslutning i samarbejdsudvalget. På samme måde kan også medarbejderrepræsentanterne tage forbehold om tilslutning.

Økonomiudvalget ønsker at tidligere aftalte retningslinjer skal ophæves

Hvis der foreligger retningslinjer i aftalens forstand, kan disse som allerede nævnt kun ophæves ved opsigelse. Hvis et økonomiudvalg ønsker, at tidligere aftalte retningslinjer skal ophæves, må det pålægges den chef, der har kompetencen, at genforhandle og om nødvendigt opsige de aftalte retningslinjer.

Økonomiudvalget beslutter af ændre kompetenceforholdene

Aftalens bestemmelser om fastsættelse af retningslinjer hviler som nævnt på den kompetence, som den enkelte chef har. Hvis økonomiudvalget træffer beslutning om ændring af en chefs kompetence, kræves der ikke givet noget varsel herom.

Eksempel:

Kommunens økonomiudvalg beslutter et midlertidigt ansættelsesstop. Beslutningen indebærer, at genbesættelse af ledigblevne stillinger kun kan ske med økonomiudvalgets godkendelse i det enkelte tilfælde. Økonomiudvalgets beslutning beskærer uden varsel de ansættelseskompetente chefers adgang til uden godkendelse at opslå de ledige stillinger. I det omfang, økonomiudvalget giver tilslutning til genbesættelse af ledigblevne stillinger, skal de aftalte retningslinjer følges.

Det påhviler den chef, hvis kompetence bliver ændret, snarest muligt at indkalde samarbejdsudvalget med henblik på en drøftelse af konsekvenserne af de ændrede kompetenceforhold.

KSN-meddelelse nr. 31:

Ad § 17:

Ligestilling - en opgave for samarbejdsudvalgene

I regi af Kommunernes Samarbejdsnævn er udarbejdet rapporten "Ligestilling - en op-

gave for samarbejdsudvalgene". Det er Kommunernes Samarbejdsnævns håb, at rapporten vil give samarbejdsudvalget inspiration til at gå i gang med ligestillingsarbejdet - og give resultater.

Rapporten kan rekvireres ved henvendelse til Kommunernes Landsforening, Kontoret for Personaleindflydelse og Arbejdsmiljø (tlf. 33 12 27 88). Prisen er 11,00 kr. pr. stk. ved køb af minimum 10 stk.

(Red.: Rapporten kan ikke længere rekvireres)

KSN-meddelelse nr. 32:

Ad § 19:

Uddannelse af medlemmer af teknologiudvalg mv.

Der er planlagt kurser for medlemmer af teknologiudvalg og af samarbejdsudvalg der fungerer som teknologiudvalg - såfremt der under udvalgets område planlægges eller findes forestående eller igangværende teknologiprojekter, der involverer væsentlige organisatoriske ændringer og/eller ændrede arbejds gange.

Kurserne er tilrettelagt i samarbejde med Den Kommunale Højskole i Danmark som kursusforløb af 24 timers varighed, der afvikles på 3 på hinanden følgende dage uanset om de gennemføres som internat eller eksternt. Det har ved tilrettelægningsen været forudsat:

- at alle medlemmer af det pågældende teknologiudvalg eller samarbejdsudvalg deltager på samme kursus (dog maksimalt 25 deltagere), og
- at kurset gennemføres ved medvirken af 2 af de uddannede instruktører (TU).

Samarbejdsnævnet anbefaler, at den konkrete planlægning af afholdelse af teknologikurser sker på grundlag af de nævnte forudsætninger, og i tæt samarbejde mellem (amts)kommunen og instruktørerne.

For så vidt angår aflønningen af instruktører finder de for SU-instruktører gældende satser anvendelse. Ud over honorar for undervisningen forudsættes, at kursusarrangøren afholder rejseudgifter og eventuelle udgifter til fortæring og overnatning efter nærmere aftale med den enkelte instruktør og i øvrigt i overensstemmelse med de af kursusarrangøren sædvanligt anvendte retningslinjer.

Kursusarrangøren, der kan være en amtskommune, kommune, kommuneforening eller flere kommuner i fællesskab, retter henvendelse til de ønskede instruktører og træffer nærmere aftale om planlægning og gennemførelse af det enkelte kursus.

Som grundlag for undervisning på kurset er udarbejdet "Håndbog for Teknologiudvalgsmedlemmer" samt opgaver og andet skriftligt materiale til udlevering under kurset. Materialet kan købes hos Forlaget Kommuneinformation, Nyropsgade 37, 1602 København V, Tlf. 33 11 38 00. *(Red.: Rapporten kan ikke længere rekvireres)*

KSN-meddelelse nr. 33:

Ad § 25:

Koordinationsudvalgets rolle vedrørende fastlæggelse af samarbejdsudvalgsstrukturen

Af aftalens § 25 stk. 2 nr. 1 fremgår, at koordinationsudvalget blandt andet har til opga-

ve at vejlede ved oprettelsen af samarbejdsudvalg. I Kommunernes Samarbejdsnævns pjece "Koordinationsudvalget - klagecentral eller igangsætter?" er koordinationsudvalgets rolle på dette område nærmere uddybet. Det fremgår således, at koordinationsudvalget som grundlag for sin vejledning kan anvende den administrative organisationsstruktur, idet denne giver en oversigt over, hvordan man opbygger en hensigtsmæssig samarbejdsudvalgsstruktur (SU-struktur) i forhold til de selvstændige ledelseskompetencer, der er placeret i organisationsstrukturen. Man taler om, at organisationsstrukturen afspejles i SU-strukturen.

Igennem de senere år er de ydre vilkår for (amts)kommunerne ændret ganske betydeligt. Det har medført overvejelser om omlægning af den eksisterende måde at løse opgaverne på med heraf følgende overvejelser om ændringer i organisationsstrukturen, ofte i form af sammenlægning af forvaltningsområder eller dele heraf.

Et sådant organisationsudviklingsprojekt vil oftest indebære en større arbejdsomlægning, som ledelsen i henhold til aftalens § 16 stk. 5 nr. 1 skal informere de berørte samarbejdsudvalg om, med henblik på drøftelse af blandt andet de menneskelige og tekniske konsekvenser omlægningen medfører. Samarbejdsudvalget bør endvidere drøfte, om organisationsændringen medfører ændringer i SU-strukturen. Drøftelser om sammenlægning, udvidelse eller nedlæggelse af samarbejdsudvalg foregår således i samarbejdsudvalgene inden for den berørte del af SU-strukturen.

Samarbejdsnævnet har på forespørgsler om, hvordan ændringer i SU-strukturen gennemføres, udtalt, at koordinationsudvalget i denne forbindelse har samme centrale vejledende rolle som ved oprettelse af samarbejdsudvalg. Det indebærer, at når der i de berørte samarbejdsudvalg er enighed om at ændre SU-strukturen, orienteres koordinationsudvalget herom, jf. aftalens § 25 stk. 2 nr. 5. Opnås der derimod ikke enighed, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget, eventuelt gennem vedkommende hovedsamarbejdsudvalg.

Samarbejdsnævnet anbefaler, at koordinationsudvalget, når der iværksættes organisationsudviklingsprojekter, så tidligt som muligt drøfter tilrettelæggelsen af medarbejdernes indflydelse på projektet.

Meddelelse nr. 41

Sikring af et godt psykisk arbejdsmiljø - også en opgave for samarbejdsudvalgene

Fokus på psykisk arbejdsmiljø

De psykosociale risikofaktorer er blevet sat på dagsordenen i mange (amts)kommuner. Ledelsen i (amts)kommunerne har ansvar for og adgang til at løse opgaven i et konstruktivt samarbejde med medarbejderne. Det kan ske både i sikkerhedsorganisationen og i samarbejdsudvalgene.

Dette fremgår af den rapport, der i april 1995 blev afgivet af udvalget om "Psykosociale risikofaktorer i arbejdslivet", som i vinteren 1994/95 blev nedsat af Arbejdsministeren.

Det er Kommunernes Landsforenings, Amtsrådsforeningens og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansattes (KTO) opfattelse, at rapportens anbefalinger er et fremskridt for arbejdsmiljøarbejdet.

Parterne anbefaler, at ledelse og medarbejdere i den enkelte kommune/i det enkelte amt i de kommende år gør en øget indsats for at forebygge, opfange og løse psykosociale problemer. Dette kan bl.a. ske i et tæt samspil mellem samarbejdsudvalget og sikker-

hedsorganisationen .

Samarbejdsudvalgene har et ansvar

Som det fremgår af §§ 15, 16 og 17 i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening" har samarbejdsudvalgene en rolle at spille med hensyn til at forebygge, opfange og løse psykosociale risikofaktorer i den enkelte (amts)kommune.

Mange af de emner, der drøftes i samarbejdsudvalgene, har betydning for de psykosociale risikofaktorer, og samarbejdsudvalget har derfor mulighed for at udøve en forebyggende indsats på dette område.

Aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg understøtter i sig selv en ledelsesform, som kan forebygge problemer af psykosocial karakter, fordi den bygger på en konsensusmodel, hvor hensigten er, at parterne skal tale sig til rette om tingene.

Der lægges i aftalen vægt på, at der anvendes en ledelsesstil, som betyder delegering af ansvar til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, således at medarbejderne har indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse (jf. § 13, stk. 1 (*§ 13, stk. 2 i 2008-aftalen*)).

En aktiv ledelses- og personalepolitik baseret på medindflydelse og udvikling af de ansattes ressourcer spiller en helt afgørende rolle i bestræbelserne på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Ikke mindst gennemførelsen af en udviklings- og omstillingsproces kræver engagerede og motiverede medarbejdere, som kan udvikle sig fagligt og ressourcemæssigt med arbejdspladsen.

Det er vigtigt, at omlægninger af arbejdet gennemføres i samarbejde med de ansatte, og således sker gennem åbenhed og medinddragelse.

De beslutninger, der træffes i forbindelse med omstillingsprocesser og strukturændringer, har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne og deres repræsentanter inddrages fra start til slut gennem de normale samarbejdskanaler i form af sikkerhedsorganisation og samarbejdsudvalg (jf. § 16, stk. 5).

Det er af afgørende betydning for arbejdsmiljøarbejdet, at der er kontakt mellem sikkerhedsorganisationen, der har medansvar for det psykiske arbejdsmiljø, og samarbejdsudvalget. Ellers kan vanskelige og sammensatte arbejdsmiljøproblemer nemt "falde mellem to stole".

Samarbejdsudvalget kan fx arbejde for, at der i personale- og uddannelsespolitikken lægges klare retningslinjer for:

- information til de ansatte
- ansvars- og kompetencefordeling
- jobbeskrivelse
- udviklingssamtaler
- uddannelsestilbud.

Disse retningslinjer vil kunne virke forebyggende i forhold til risikofaktorer som rolleklarhed, rollekonflikter og jobusikkerhed.

Det er desuden af betydning, at den enkelte medarbejder har personlig indflydelse på egen arbejdsituation.

Samarbejdsudvalget har krav på information om og adgang til at drøfte alle væsentlige forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsudvalgets drøftelse indgår i givet fald i grundlaget for beslutninger om investeringer i ny teknologi, gennemførelse af større omlægninger i virksomheden, arbejdets tilrettelæggelse m.v. (jf. § 16). Herigennem kan der bl.a. tages højde for betydningen af ensidigt gentaget arbejde, jobusikkerhed, forhold omkring arbejdsmængde og arbejdstempo, voldssriko mv.

Herved medvirker samarbejdsudvalget til, at arbejdsmiljøarbejdet bliver opprioriteret, og at der skabes de bedst mulige arbejdsvilkår og sikres et godt psykisk arbejdsmiljø.

I Metodeudvalgets rapport fra april 1995 hedder det om samspillet mellem de såkaldt virksomhedsinterne aktører: "Ledelsen, samarbejdsorganisationen og sikkerhedsorganisationen beskæftiger sig alle med forhold, som har relevans for det psykosociale område.

Det må derfor anses for fornuftigt, at disse aktører i det daglige spiller sammen om løsningen af eventuelle psykosociale problemer, fx kan de alle medvirke til, at der igangsættes udviklingsaktiviteter, som generelt sigter mod at forebygge problemer på det psykosociale område".

Denne opfordring skal ikke mindst ses i lyset af, at Metodeudvalget opfordrer Arbejdsministeren til at følge indsatsen overfor de psykosociale risikofaktorer op i de kommende år blandt andet ved, at der i slutningen af 1998 foretages en statusvurdering.

Yderligere information

Udvalgets redegørelse til ministeren er i sin helhed udgivet i "Psykosociale risikofaktorer i arbejdslivet - Rapport fra et af Arbejdsministeren nedsat udvalg".

Rapporten, der er på 83 sider og koster kr. 80.00, kan købes ved henvendelse til : Statens Information, INFOservice, Postboks 1103, 1003 København K, Tlf.nr.

33 37 92 28. (Red.: Rapporten kan ikke længere rekvireres)

I øvrigt henvises til:

- Kommunernes Landsforenings Kommunalpolitiske informationer nr. 1005 af 26. januar 1995 og nr. 1034 af 6. juli 1995
- Kommunernes Landsforenings Administrative information nr. 2166 af 7. september 1995
- Amdsrådsforeningens informationsskrivelse af 6. juli 1995 (ARF j.nr. 0469-23/94)
- At-cirkulæreskrivelse nr. 7/1995 om psykosociale risikofaktorer.

Meddelelse nr. 43

Ledernes deltagelse i samarbejdsudvalg m.v.

Fællesrepræsentationens opgave som hovedorganisation er overtaget af Lederne (LH). Fællesrepræsentationen (FR) omfatter Lederne, Maskinmestrenes Forening og Dansk Formandsforening.

Samarbejdsudvalg

På baggrund af, at der har været en forskellig praksis i (amts)kommunerne med hensyn til, om medlemmer af en af de nævnte organisationer bør placeres på ledelsesside eller medarbejderside i samarbejdsudvalgene, har de centrale parter fundet det hensigtsmæssigt at vejlede herom.

Fremover vil medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening være repræsenteret via ledelsessiden i samarbejdsudvalgene, og i det omfang, at de er medlem af et samarbejdsudvalg, er det på ledelsessiden.

Opmærksomheden henledes på "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" § 20 stk. 6, hvoraf det fremgår, at det er institutionens ledelse, som af sin midte udpeger sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand for udvalget, og de øvrige af ledelsens repræsentanter udpeges blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger.

Medarbejdere inden for ovennævnte organisationers forhandlingsområder vil derfor ikke længere skulle indgå i sammensætningen på medarbejderside. Disse medarbejdere skal derfor heller ikke indgå i forhold til at opfylde repræsentativitetskravet i aftalens § 20 stk. 3. Der henvises i den forbindelse til KSN-meddelelse nr. 28.

Spørgsmålet om ændringer af sammensætningen af (amts)kommunens samarbejdsudvalg i konsekvens heraf bør tages op ved først givne lejlighed.

Koordinationsudvalg

Fællesrepræsentationen, som hidtil har haft repræsentanter i koordinationsudvalgene, indgår fra og med valgperioden, der begynder den 1. januar 1998, ikke i koordinationsudvalgene.

Forud for den kommende valgperiode for koordinationsudvalgene bør det drøftes, om koordinationsudvalgene i øvrigt skal have en ændret sammensætning, og herunder om der skal ske ændringer af antallet af medlemmer i koordinationsudvalget.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på KSN-meddelelse nr. 2, hvor amtsrådene og kommunalbestyrelserne anmodes om at give underretning til de tre hovedorganisationsområder, når der er truffet beslutning om ændringer af antallet af medlemmer i koordinationsudvalgene.

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

I rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, § 4, stk. 5, er det fastlagt, at medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen som udgangspunkt skal baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Medarbejderrepræsentationen skal således bl.a. tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområder, dvs. LO-området (Det Kommunale Kartel), FTF-området (FTF-K) og AC. Medlemmer af organisationer tilsluttet Fællesrepræsentationen indgår heller ikke i forhold til rammeaftalen i repræsentationen på medarbejdersiden, men vil i givet fald være repræsenteret via ledelsessiden, og i det omfang de er medlem af et udvalg, er det på ledelsessiden.

Tillidsrepræsentanter

Medarbejdere inden for ovennævnte organisationers forhandlingsområder er fortsat omfattet af bestemmelserne om tillidsrepræsentanter.

Meddelelse nr. 46

Ad § 25:

Udpegning af koordinationsudvalgsmedlemmer

Hidtidig praksis

Af § 25 i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" fremgår det, at der i alle (amts)kommuner nedsættes et koordinationsudvalg bestående af medlemmer af kommunalbestyrelsen/amtsrådet og repræsentanter for personaleorganisationerne.

I bestemmelsen fastlægges valgperioden ikke, men i følge hidtidig praksis vælges koordinationsudvalgene for 4 år og har fulgt kommunalbestyrelsens/amtsrådets valgperioder. Efter hidtidig praksis skal der således udpeges nye medlemmer til koordinationsudvalgene den 1. januar 1998.

Ændring af praksis

I hver (amts)kommune er der i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse nedsat et forhandlingsorgan, som har kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale eller hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale.

De centrale parter har besluttet at ændre på den hidtidige praksis i forhold til de kommuner/amter, hvor der pr. 31. december 1997 fortsat forhandles om indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Ændring af praksis vil dog alene få indflydelse på valgperioden for repræsentanterne fra personaleorganisationerne.

Medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening (samlet i hovedorganisationen Lederne - tidligere Fællesrepræsentationen) indgår pr. 1. januar 1998 ikke i koordinationsudvalgene. Der henvises til meddelelse nr. 43 om ledernes deltagelse i samarbejdsudvalg m.v.

Kommunalbestyrelsen/amtsrådet vil som hidtil skulle udpege medlemmer til koordinationsudvalget i forbindelse med konstitueringen efter valget.

3 situationer

Udpegningen af personaleorganisationernes medlemmer og suppleanter finder sted således:

1. (Amts)kommuner, hvor der pr. 31. december 1997 er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I denne situation skal der ikke ske nyudpegning til koordinationsudvalgene nedsat i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Denne aftale vil være erstattet af en lokal aftale, der er indgået i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, og rammeaftalen forudsætter ikke, at koordinationsudvalget fortsat eksisterer.

2. (Amts)kommuner, hvor forhandlingsorganet pr. 31. december 1997 har konstateret, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale.

I denne situation foretages der udpegning af koordinationsudvalgsmedlemmer for den kommende 4-årige periode (1. januar 1998 - 31. december 2001).

3. (Amts)kommuner, hvor der pr. 31. december 1997 fortsat forhandles om en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse

Det er i denne situation, at ændring af praksis får betydning.

Hovedreglen er, at der i denne situation ikke foretages nyudpegning af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer pr. 1. januar 1998. De nuværende medlemmer fungerer, indtil der er indgået en aftale om medindflydelse og medbestemmelse eller det er konstateret, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. I sidstnævnte situation foretages nyudpegning af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer for den resterende del af 4-års valgperioden.

Der kan dog være årsager til, at der alligevel skal ske nyudpegning af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer. Det kan være, at ét eller flere af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer/suppleanter har forfald efter 1. januar 1998, eller at der aftales en anden sammensætning af koordinationsudvalget, f.eks. fordi Lederne (tidligere Fællesrepræsentationen) ikke længere er med i koordinationsudvalget.

Underretning

I henhold til "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v." skal forhandlingsorganet sende en kopi af en indgået lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse til de centrale parter til orientering.

For at hovedorganisationerne kan foretage udpegningen af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer, skal forhandlingsorganet tillige underrette de centrale parter, når det i forhandlingsorganet er konstateret, at der ikke kan indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Meddelelsen gives ved enslydende breve til Kommunernes Landsforening/

Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Meddelelse nr. 47

Ad § 19:

Aflønning af SU-instruktører

Denne KASM-meddelelse erstatter KSN-meddelelse nr. 7 vedr. uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner og KSN-meddelelse nr. 13 om aflønning af SU-instruktører.

Aflønningen af regionale SU-instruktører skal fremover ske på samme måde, som aflønning af MED-undervisere.

Honorar

Honoraret fastsættes til kr. 3.355,39 (grundbeløb pr. 31.3.2000) pr. undervisningsdag á 7,4 timer (pr. 1.4.2000 kr. 3417,66 pr. dag).

Honoraret reguleres i overensstemmelse med og samtidig med de generelle lønreguleringer på det (amts)kommunale område.

Honoraret omfatter undervisning, forberedelse, efterbehandling og evaluering af undervisningen, samt opnåelse af lokalkendskab og eventuel mødevirksomhed med den rekvirerende (amts)kommune.

Afholdelse af honorar, lønudgift mv.

Den rekvirerende (amts)kommune:

- Afholder betaling af honorar til SU-instruktøren.
- Afholder rejseudgifter og eventuelle udgifter til fortæring og overnatning, som refunderes SU-instruktøren i overensstemmelse med de retningslinier, der normalt anvendes af den rekvirerende (amts)kommune.

Underviserens ansættelses(amts)kommune:

Aftaler med den enkelte SU-instruktør, i hvilket omfang undervisningsaktiviteten nødvendiggør frikøb fra det normale arbejde:

- I det omfang, der ydes tjenestefrihed med løn, refunderer SU-instruktøren af sit honorar sin arbejdsgiver udgiften til løn under tjenestefriheden.¹⁾
- Refusionen sker efter de principper, der er gældende for lønudgifter i henhold til § 9 stk. 1A i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg".
- Såfremt der ikke aftales frikøb, tilgår det samlede honorar underviseren.

¹⁾ Det bemærkes, at der er mulighed for at give vikardækning i det omfang, SU-instruktøren betaler sig fri af tjenesten.

Undervisning i egen (amts)kommune

I de tilfælde, hvor underviseren planlægger og afvikler kurser, der udelukkende henvender sig til SU-udvalg i underviserens egen (amts)kommune, ydes der honorar på samme vilkår som ved undervisning uden for egen (amts)kommune med følgende undtagelser:

- Personale, der er ansat til at uddanne andre medarbejdere, eller hvor en instruktions-/undervisningspligt følger naturligt af stillingen.
- Undervisning af medarbejdere, som den pågældende er foresat for.
- Undervisning af medarbejdere i den institution, i hvilken underviseren er ansat.

I de anførte tre situationer forudsættes det, at såvel undervisningen som den nødvendige forberedelse hertil kan foregå inden for underviserens arbejdstid.

I krafttræden

1. januar 2001

Meddelelse nr. 48Samarbejdsstrukturen i (amts)kommunale samarbejder

Spørgsmålet om samarbejdsstrukturen i (amts)kommunale samarbejder har været drøftet af de centrale parter (KL, Amtsrådsforeningen, København, Frederiksberg og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

En række bestemmelser i lovgivningen åbner mulighed for at etablere kommunale samarbejder, og navnlig på skatteområdet har flere kommuner valgt at etablere sådanne samarbejder.

Et (amts)kommunalt samarbejde kan ansættelsesretligt etableres på flere måder uden at

der rejser sig et spørgsmål om samarbejdsstrukturen. Det gælder f.eks. de (amts)kommunale samarbejder, der består i en aftale om koordinering på tværs af aftalekommunerne/amterne, og hvor de ansatte forbliver i deres respektive (amts)kommuner. Det gælder også de (amts)kommunale samarbejder, der består i en sammenlægning af områder på tværs af aftalekommunerne/amterne, og hvor de ansatte samles geografisk og ansættes af en af aftalekommunerne/amterne.

Hvis et (amts)kommunalt samarbejde derimod etableres i form af en delvis sammenlægning af områder på tværs af aftalekommunerne/amterne, og de ansatte tilknyttes den daglige ledelse i en af aftalekommunerne/amterne, men samtidig bevarer deres ansættelsesretlige tilknytning til deres respektive (amts)kommuner opstår spørgsmålet om samarbejdsstrukturen. I dette tilfælde deles ledelseskompetencen for nogle af de ansatte således, at den daglige ledelse varetages af en (amts)kommune, hvorimod arbejdsgiverens ansvar, rettigheder og beføjelser f.eks. i relation til ansættelse og afskedigelse forbliver i ansættelseskommunen/amtet.

Samarbejdsreglerne både i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (den sammenskrevne aftale) og rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse fastsætter, at hvor der er en ledelseskompetence skal der være en formaliseret mulighed for medarbejderindflydelse, jf. den sammenskrevne aftales § 13, stk. 1 og § 14, stk. 1 og rammeaftalens § 4, stk. 2.

Parterne er enige om, at samarbejdsreglerne ikke tager højde for, hvorledes samarbejdsstrukturen skal etableres i tilfælde af en delvis sammenlægning af områder på tværs af flere (amts)kommuner.

Parterne er af den opfattelse, at den fremtidige samarbejdsstruktur for de berørte områder skal aftales mellem de involverede (amts)kommuner og lokale organisationsrepræsentanter inden samarbejdet etableres. En aftale om samarbejdsstruktur skal tilgodese hensynene til medarbejderindflydelse, og aftalen skal sendes til høring i de eksisterende samarbejdsorganer i de involverede (amts)kommuner.

Meddelelse nr. 49

Rammeaftale om socialt kapitel (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.)

Aftale om socialt kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse og medbestemmelse gennem lokal fastlæggelse af retningslinier for, hvordan det sociale ansvar kan udmøntes i kommuner og amter.

Endvidere indeholder aftalen bestemmelser om forhandling og aftaleindgåelse ved fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår for ledige i jobtræning og for personer, der ikke kan ansættes i ordinære stillinger som følge af nedsat arbejdsevne.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2002 er rammeaftalen revideret og forenklet med henblik på større brugervenlighed for de mange aktører, som aftalen henvender sig til.

I den forbindelse er bl.a. den personalepolitiske del tillagt mere vægt, og dette har resulteret i, at

- et af formålene med aftalen er forebyggelse gennem løbende forbedring af arbejdsmiljøet. Dermed indgår dette også som grundlag for de årlige drøftelser i MED/SU-regi om fastlæggelse af retningslinjer

- der er udarbejdet fælles bilag til aftalen om henholdsvis personalepolitiske drøftelser (og herunder en opstilling af elementer, som kan indgå i drøftelser og ved fastlæggelse af retningslinjer) samt om rammeaftalens regler for medbestemmelse og partssamarbejde
- bestemmelserne om medarbejderinddragelse er udvidet med, at der i den årlige drøftelse med henblik på retningslinjer for oprettelse af tilskudsjob indgår drøftelse af retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte og
- der opfordres til, at retningslinjer drøftes ude på arbejdspladserne.

Drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om fastlæggelse af retningslinjer inden for socialt kapitels område skal fortsat ske én gang årligt, og drøftelserne sker på grundlag af henholdsvis § 17 i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 8 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. Retningslinjer udformes skriftligt, og de er bindende for både ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Denne meddelelse erstatter meddelelse nr. 44, som samtidig ophæves.