

PROTOKOLLAT OM INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE MV.

INDLEDNING

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

Rammeaftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanten som 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.

FORHANDLING AF EN LOKAL AFTALE

Da Rammeaftalen blev indgået i 1996, blev det pålagt de lokale parter i alle (amts)kommuner at nedsætte et forhandlingsorgan, som havde kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I dag er der i alle 5 regioner indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, og forhandlingsorganet er derfor nedlagt i alle regioner. Hver af de lokale parter afgør selv sin repræsentation i forhandlingsorganet. Parterne har gensidigt pligt til at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Ledelsen har ansvaret for at indkalde til 1. møde i forhandlingsorganet.

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

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

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

Det er ikke på forhånd fastlagt hvor mange personer, der kan sidde i forhandlingsorganet. Der er dog især to 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 hensigtsmæssigt i forhold til antallet af personalegrupper i den enkelte region. Alle personalegrupper bør inddrages i forbindelse med drøftelserne om sammensætningen af forhandlingsorganet på medarbejdersiden.

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

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

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

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

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

SHK har vejledt således om de overordnede principper for sammensætning mv. 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. SHK anbefaler i den forbindelse, at de (lokale) repræsentanter, der vælges til forhandlingsorganet, er personer, der normalt forhandler løn- og ansættelsesvilkår med regionen.

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

Antal repræsentanter i alt på medarbejdersiden	OAO	FTF	AC
3	1	1	1
4	2	1	1
5	2	2	1
6	3	2	1
7	3	3	1
8	4	3	1

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

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

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

Den enkelte organisation fastlægger selv kompetencen for de lokale repræsentanter.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DEN LOKALE AFTALE

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

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

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

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

Indgåelse af en lokal aftale kan få konsekvenser for de opgaver, som medarbejderrepræsentanterne løser. Vilkaerne for medarbejderrepræsentanterne skal aftales i forbindelse med den lokale aftale, hvis der sker en væsentlig ændring af opgaverne. Aftalerne herom indgår som en del af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Der kan også senere indgås aftaler om vilkårene, men i forbindelse med drøftelserne om den lokale aftale er spørgsmålet på dagsordenen.

Ved vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan blandt andet inddrages:

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

I aftaler om medarbejderrepræsentanters vilkår kan blandt andet 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 compensation gennem vikarordninger mv. til medarbejderrepræsentantens institution eller område, således at opgaverne kan udføres uden særlige konsekvenser for arbejdspladsen og medarbejderrepræsentantens kolleger, selv om repræsentanten ikke kan udføre sit normale arbejde. Aflastning af medarbejderrepræsentanten kan også ske ved ændret arbejdstilrettelæggelse eller ændret opgavefordeling.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

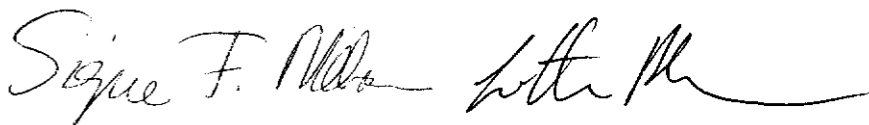
OPHÆVELSE AF PROTOKOLLAT AF 24. APRIL 2003

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

København, den

15 APR. 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN



For SUNDHEDSKARTELLET

John Andersen, Rindby