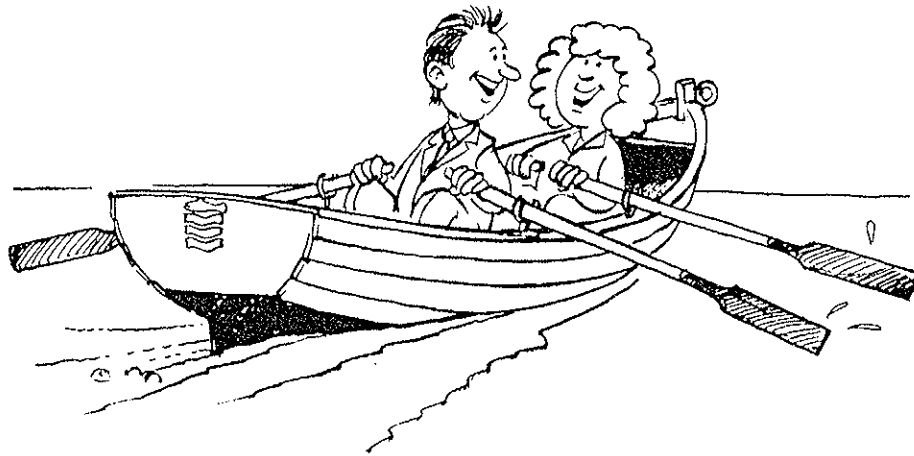


Avtal om utvecklat medbestämmande



LIV&HÄLSA
I VÄSTER
NORRLAND

Avtal om utvecklat medbestämmande

I augusti 1991 undertecknade landstinget och personal-
organisationerna ett nytt lokalt medbestämmandeavtal, "Avtal
om utvecklat medbestämmande", gällande från 1 januari 1992.
Grunden för medbestämmandet är landstingets
personalstrategier.

AVTAL OM UTVECKLAT MEDBESTÄMMANDE

- 1 Historisk tillbakablick
- 2 Utveckling av medbestämmandet
 - 2.1 Decentralisering och basenhetsutveckling
 - 2.2 Arbetsplatsen som medbestämmandenivå
 - 2.3 Vidgad syn på arbetsmiljöbegreppet
- 3 Medbestämmandeavtal
 - 3.1 Arbetsplatsnivå
 - 3.2 Basenhetsnivå
 - 3.3 Förvaltningsnivå
 - 3.4 Landstingsnivå
 - 3.5 Regler för behandling i beslutsgrupp (PSO-organ)
 - 3.6 Protokoll
- 4 Överenskommelse om förhandlingsordning och beskrivning av förhandlingsorganisationen

AVTAL OM UTVECKLAT MEDBESTÄMMANDE

1 HISTORISK TILLBAKABLICK

Medbestämmande i organiserade former har funnits inom landstinget sedan slutet av 1960-talet. 1976 beslöt landstinget att inleda försök med part-sammansatta organ och införa s k direkta samråd på arbetsplatserna. Det första lokala medbestämmandeavtalet i landstinget tecknades 1981. Avtalet blev samtidigt det första inom landstingsvärlden.

Det har varit en gemensam och bärande ståndpunkt hos parterna, att de anställdas delaktighet och arbetstillfredsställelse är nödvändiga komponenter för en framgångsrik verksamhet. De förändringar i form av decentralisering och basenhetsutveckling, som skett under senare år, har vilat på solid grund av samförstånd.

Det är således mot bakgrund av väl prövade och goda erfarenheter som vi nu går vidare med ett avtal om utvecklat medbestämmande.

2 UTVECKLING AV MEDBESTÄMMANDET

Ett utvecklat medbestämmande innebär inflytande från de anställda på alla nivåer, där beslut fattas. Den egentliga basen för landstingets verksamhet finns ute på de enskilda arbetsplatserna. Där är sambandet tydligt mellan arbetsresultat och den anställdes vilja till engagemang. Att ta tillvara de anställdas kompetens och ge var och en möjlighet att påverka sin arbetssituation skapar förutsättningar för en effektiv organisation.

Med större delaktighet följer också ökat ansvarstagande för arbetslagets gemensamma resultat. Arbetsplatsträffarna är den grundläggande samarbetsformen.

Decentraliseringen har inneburit att beslut, som direkt rör verksamheten, flyttats allt längre ut i organisationen. I takt med organisationsförändringen har basenhetsrådets betydelse som medbestämmandeform ökat.

Medvetna satsningar på arbetsmiljön kommer de närmaste åren att bli värde-
mätare på en god arbetsplats. Det är därför viktigt att också arbetsmiljöfrågor-
na blir naturliga inslag i basenhetsrådets arbete.

2.1 Decentralisering och basenhetsutveckling

Decentraliseringen inom landstinget syftar till att förbättra och effektivisera
verksamheten. - Mål och metoder för en utveckling i den riktningen har lagts
fast i landstingets förnyelseprogram och personalstrategier för 90-talet.

För att nå framgång krävs att arbetsledning och anställda samverkar i ett gott
arbetsklimat. Basenhetsutvecklingen borgar för att frågor avgörs på rätt nivå
i organisationen.

I personalråd och basenhetsråd garanteras de anställda inflytande i beslut som
rör arbetsmiljö, personalutveckling och arbetsorganisation.

Den fortsatta decentraliseringen inriktas nu mot arbetsplatsnivån.

2.2 Arbetsplatsen som medbestämmandenivå

Medbestämmandet på arbetsplatsen har två utgångspunkter. Den ena ska ge
individerna ökat inflytande över den egna arbetssituationen. Den andra ska bidra
till större gemenskap, engagemang och arbetsglädje i arbetslaget.

Medbestämmandet sker genom direkt inflytande, d v s alla anställda ska nås
av information och ges möjlighet att påverka beslut, som rör arbetsplatsen.

Arbetsledaren ansvarar för att arbetsplatsträffar hålls regelbundet och ges ett
meningsfullt innehåll.

Utvecklingen av medbestämmandet på arbetsplatsnivå är beroende av ett
aktivt deltagande från var och en av de anställda.

2.3 Vidgad syn på arbetsmiljöbegreppet

Med god arbetsmiljö avses inte enbart den fysiska miljön. En bra arbets-
organisation, fungerande metoder och rutiner samt utbildad personal ska
tillsammans med ergonomiska och tekniska åtgärder skapa goda förutsätt-
ningar för hälsa och välbefinnande.

Som en konsekvens av decentraliseringen har ansvaret för verksamhet, ekonomi, personal och arbetsmiljö tydliggjorts för basenhetschefer och arbetsledare. I samband med verksamhetsplaneringen ska arbetsplatsprogram och arbetsmiljöplaner utarbetas.

Beslut, som rör arbetsmiljön, ska liksom övriga ställningstaganden ligga på den nivå i organisationen, som tilldelats ansvar och befogenheter. För att arbetsmiljöfrågorna ska kunna integreras i verksamheten sammanförs de skilda organ, som idag hanterar medbestämmande respektive skyddsarbete.

Härigenom utvecklas ett naturligt samband mellan arbetsorganisation och arbetsmiljö.

3 MEDBESTÄMMANDEAVTAL

Mot bakgrund av den erfarenhet av samverkan, som finns i landstingets organisation, har parterna valt att begränsa avtalet till en beskrivning av nivåer, former och menyer för medbestämmandet.

Parterna är överens om att avtalet ska bidra till en utveckling av medbestämmandet, som bäst passar den enskilda arbetsplatsen. Avsikten är att avtalet ska stimulera chefer och anställda att gemensamt utforma arbetsplatsens villkor.

Parterna ska därför inom avtalets ram finna praktiska och verksamhetsanpassade former för ett utvecklat samarbete och medbestämmande på alla nivåer i landstingets organisation.

3.1 Arbetsplatsnivå

På arbetsplatsnivån utvecklas de grundläggande formerna för medbestämmandet. Graden av inflytande bestäms utifrån chefens och de anställdas vilja och motivation till engagemang.

Medbestämmandeform

Arbetsplatsträffen är inte ett forum för förhandlingar. Beslut, som ska föregås av medbestämmandeförhandlingar, ska dessutom behandlas i basenhets- alternativt personalråd eller enligt de former för förhandlingar som parterna förvaltningsvis enas om.

Medbestämmandemeny

Alla frågor, som rör det egna arbetet och den egna arbetsplatsen,
t ex

- * bemanning
- * utbildning
- * introduktion
- * jämställdhet
- * arbetstid
- * semester
- * arbetsmetoder
- * ledigheter
- * utrustning
- * information från basenhetsråd m m
- * ekonomi/budget

Riktlinjer

Arbetsledaren ansvarar för att arbetsplatsträffar hålls minst en gång varje månad.

Representation

I arbetsplatsträffen deltar samtliga anställda inom arbetsenheten.

3.2 Basenhetsnivå

Basenheten har tilldelats ett självständigt ansvar i frågor som rör enhetens verksamhet, personal och ekonomi. De anställdas delaktighet i basenhetens arbete är en tillgång för landstingets verksamhet.

Medbestämmandeform

Förhandlingar enligt MBL §§ 11-14 och 38 samt information enligt § 19 sker i **basenhetsrådet**. Beroende på basenhetens storlek och andra faktorer kan dock andra former för medbestämmande vara att föredra.

Basenhetsrådet kan även ges funktion som skyddskommitté. I sådant fall ska regler om PSO och representation enligt avsnitt 3.3 iakttas.

Medbestämmandemeny

Frågor, som ingår i basenhetens ansvarsområde, t ex

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| * verksamhetsplanering/ekonomi | * arbetsmiljö |
| * arbetsorganisation | * rehabilitering och
anpassning |
| * personalpolitik | * utveckling av arbetsplatsträffar |
| * introduktionsprogram | |

Riktlinjer

Basenhetschefen har ansvar för att medbestämmandet på basenheten utvecklas och ges ett reellt innehåll. Arbetsmiljöfrågorna ska i det sammanhanget prioriteras.

Protokoll ska föras vid MBL-förhandlingar och sammanträde i basenhetsrådet. I övrigt ska en strävan vara att finna ändamålsenliga och enkla rutiner kring medbestämmandet.

Om inte rådet beslutar om andra arbetsformer ska följande minimikrav gälla

- rådet ska sammanträda minst fyra gånger per år
- kallelse, föredragningslista och handlingar ska utsändas senast sju kalenderdagar före ordinarie sammanträde
- vid oenighet i rådet ska uppfattningarna redovisas i protokollet

Representation

Basenhetsrådet består av representanter för arbetsgivaren och personalorganisationerna. Arbetsgivaren företräds av basenhetschef och vid behov av arbetsledare inom enheten eller särskilt sakkunnig. Vid förhandling enligt MBL § 14 utökas arbetsgivarsidan med företrädare för förvaltningsledningen.

Personalorganisationernas företrädare utses av respektive huvudorganisation. Representant i basenhetsrådet ska väljas bland de anställda på basenheten. Antalet representanter i rådet ska begränsas och uppgå till högst två företrädare för vardera SKAF, TCO-OF respektive SACO-K.

Suppleant inträder vid frånvaro av ordinarie ledamot.

3.3 Förvaltningsnivå

Bland uppgifterna på förvaltningsnivån ingår att planera, stödja, följa upp och fördela resurser i verksamheten. Partsamverkan på förvaltningsnivån ska inriktas mot övergripande frågor av gemensamt intresse.

Medbestämmandeform

I personalrådet sker förhandlingar och information enligt MBL §§ 11-14, 38 och 19. Personalrådet utgör också förvaltningens skyddskommitté.

I stället för skyddskommitté på förvaltningsnivån kan skyddskommittéer inrättas på varje basenhet. Basenhetsrådet blir då tillika skyddskommitté. I sådant fall ska nedanstående regler om PSO och representation iaktas.

Medbestämmandemeny

Förvaltningsgemensamma frågor som

- * övergripande verksamhetsplanering/ekonomi
- * organisation
- * personalpolitik
- * arbetsmiljö
- * utveckling av medbestämmandet på basenhets- och arbetsplatsnivå

Riktlinjer

Personalrådet fungerar som partsammansatt organ (PSO) med beslutsuppgifter inom de områden som kommunallagen ger möjlighet till. Regler för behandling av fråga i beslutsgrupp finns beskrivet under punkt 3.5 i avtalet. Personalrådet är beslutsgrupp vid hantering av förslagsverksamhet och i egenskap av skyddskommitté. Som skyddskommitté ska personalrådet iaktta den instruktion som återfinns i centralt och lokalt arbetsmiljöavtal och den arbetsordning som fastslagits i respektive förvaltning.

Protokoll ska föras vid personalrådets sammanträde.

I stället för behandling av fråga i personalrådet kan medbestämmandeförhandlingar föras med berörda personalorganisationer.

Om inte rådet beslutar om andra arbetsformer ska följande minimikrav gälla

- rådet ska sammanträda minst fyra gånger per år
- kallelse, föredragningslista och handlingar ska utsändas senast sju kalenderdagar före ordinarie sammanträde

- vid oenighet i rådet ska uppfattningarna redovisas i protokollet

Representation

Arbetsgivaren utser högst så många ledamöter att deras antal med ett understiger arbetstagar sidans ledamöter. Personalorganisationernas representation utgörs av fyra till sex ledamöter och fördelas mellan huvudorganisationerna utifrån principen två företrädare för vardera SKAF, TCO-OF respektive SACO-K eller på det sätt dessa kommer överens om. Vid behov kan huvudskyddsombud eller annan sakkunnig adjungeras i rådsarbetet. Adjungerad ledamot har ej beslutsrätt.

Förvaltningschef är ordförande i rådet. Vice ordförande utses bland personalorganisationernas ledamöter.

Suppleant inträder vid frånvaro av ordinarie ledamot.

3.4 Landstingsnivå

Medbestämmande på landstingsnivån koncentreras till frågor av landstingsövergripande karaktär.

Medbestämmandeform

Samverkan sker i **centralt personalråd** i de sammanhang som kräver information och förhandling enligt MBL. Det centrala personalrådet är tillika central arbetsmiljökommitté. Beslut om företagshälsovårdens verksamhetsinriktning och organisation handläggs däremot av särskild styrelse för landstingshälsan.

En särskild **utvecklingsgrupp** har till uppgift att följa och stimulera fortsatt utveckling på medbestämmandeområdet inom landstinget.

Medbestämmandemeny

Landstingsgemensamma frågor inom

- * verksamhetsplanering/ekonomi
- * personalpolitik

Riktlinjer

I frågor, som beslutas av central arbetsmiljökommitté, gäller regler för PSO-organ enligt punkt 3.5 i avtalet. Instruktion för arbetsmiljökommitténs ansvar och uppgifter har fastställts i centralt och lokalt arbetsmiljöavtal.

Protokoll ska föras vid sammanträde med centrala personalrådet.

Representation

I centrala personalrådet ingår sex ledamöter för arbetsgivarsidan och sju för de fackliga organisationerna. Personalorganisationernas platser i rådet fördelas enligt överenskommelse mellan huvudorganisationerna SKAF, TCO-OF och SACO-K.

Arbetsgivaren utser ordförande i rådet. Vice ordförande utses bland personalorganisationernas ledamöter.

Utvecklingsgruppen består av tre arbetsgivarföreträdare och en företrädare för vardera SKAF och SACO-K samt två för TCO-OF.

3.5 Regler för behandling i beslutsgrupp (PSO-organ)

Förvaltningarnas personalråd och i förekommande fall basenhetsråd samt det centrala personalrådet är beslutsgrupper, s k PSO-organ, vid användning av tilldelade budgetmedel för

- arbetsmiljöåtgärder, och
- förslagsverksamhet

Behandling av fråga i PSO-organ ersätter förhandling enligt MBL §§ 11 och 12.

Beslut kan fattas då samtliga ledamöter är eniga. Uppnås inte enighet ska frågan i stället avgöras enligt gällande beslutsordning. Regler om tidsfrister m m för förhandlingar enligt MBL § 14 ska då också iakttas före beslut i frågan.

Reglemente för beslutsgrupp fastställs av landstingsmötet enligt föreskrifter i kommunallagen.

3.6 Lokalt avtal om utvecklat medbestämmande

Avtalet tecknas mellan landstinget Västernorrland, Svenska kommunalarbetsförbundet, avd 4, SACO-K och för TCO-OF:s förbundsområden.

Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om avtal för utvecklat medbestämmande i landstinget Västernorrland. Avtalet ersätter tidigare lokal överenskommelse om MBA-KL.

Avtalet gäller fr o m 1992-01-01 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. För att vara giltig ska uppsägningen vara skriftlig och åtföljd av förslag till ny överenskommelse. Ändringar i avtalet och anpassning till centrala överenskommelser inom området kan göras utan att avtalet i sin helhet sägs upp.

Protokollsanteckning

TCO-OF är ur förhandlingssynpunkt inte att betrakta som en gemensam huvudorganisation. Mandatfördelningen för de enskilda förbunden avgörs dock inom TCO-OF:s lokala samrådsorganisation.

Sundsvall den 20 augusti 1991.

Landstinget Västernorrland

Svenska kommunalarbetareförbundet avd 4

Inom TCO-OF:s förbundsområden:

Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund
Sveriges kommunaltjänstemannaförbund
Sveriges arbetsledareförbund
Läraryrket

Inom SACO-K:

Medelpads och Ångermanlands läkarföreningar
Legitimerade sjukgymnasters riksförbund
Förbundet sveriges arbetsterapeuter
Dokumentation information kultur
Sveriges naturvetareförbund
Sveriges psykologförbund
Sveriges tandläkarförbund
Sveriges socionomers personal- och förvaltningstjänstemäns riksförbund
Förbundet för jurister, samhällsvetare och ekonomer
SACO:s tjänstemannaförbund
Sveriges civilingenjörsförbund
Lärarnas riksförbund
Skolledareförbundet
Civilekonomernas riksförbund
Agrifack

4 ÖVERENSKOMMELSE OM FÖRHANDLINGSORDNING

Föjande överenskommelse om förhandlingsordning gäller mellan Landstinget Västernorrland å ena sidan samt Svenska kommunalarbetsareförbundet, TCO-OF och SACO/K å andra sidan avseende förhandling enligt 11, 12, 14 och 38 §§ MBL samt information enligt 19 § MBL.

Medbestämmandeförhandling

§ 1

Förhandling enligt 11, 12, 14 och 38 §§ MBL ska fullgöras på den nivå inom landstinget där beslut enligt gällande föreskrifter och praxis fattas. Förhandling ska begäras skriftligt om inte parterna överenskommer om annat.

Behandling av fråga i medbestämmanderåd enligt lokalt medbestämmandeavtal ersätter förhandling enligt 11 och 12 §§ samt i förekommande fall 14 § MBL.

Part ska beredas skälig tid (sju kalenderdagar eller annan tidsrymd som överenskoms i det särskilda fallet) för att sätta sig in i ärendet. Avser någon av parterna att vid förhandlingen biträdas av företrädare från annan nivå, ska motparten i god tid informeras.

§ 2

Uppnås inte enighet vid förhandlingar enligt 11 och 12 §§ MBL ska, om arbetstagarorganisation begär det, förhandlingar föras med central arbetstagarorganisation enligt 14 § MBL 2:a st.

Arbetstagarorganisationen ska, senast den tionde kalenderdagen efter den dag då den lokala förhandlingen avslutats, skriftligen begära förhandling enligt 14 § MBL hos den nivå i landstingets förvaltningsorganisation, som genomfört den primära förhandlingen. Förhandling enligt 14 § ska föras inom tio arbetsdagar om inte parterna kommer överens om annat. Om inte förhandling påkallats är arbetsgivaren oförhindrad att fatta och verkställa beslut i frågan.

Motsvarande förhandlingsordning gäller om lokal arbetstagarorganisation begär förhandlingar med central arbetstagarorganisationens medverkan enligt 38 § MBL.

§ 3

Förhandlingarna anses avslutade när

- parterna justerat protokollet, eller i särskilda fall då
- parterna enats om att förhandlingarna är slutförda, eller
- part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Information

§ 4

Information enligt 19 § MBL ska fullgöras enligt medbestämmandeformerna i lokalt medbestämmandeavtal.

Giltighet

§ 5

Denna överenskommelse gäller fr o m 1992-01-01 och tillsvidare med en uppsägningstid av tre månader.

BESKRIVNING AV FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN

BASENHETSnivå

- * Information enligt MBL § 19
- * Förhandlingar enligt MBL §§ 11, 12, 14 och 38



BASENHETS
RÅD
eller annan form
för medbestämmande



Fackligt ombud

Facklig sektion,
avd eller förbund
vid MBL § 14

FÖRVALTNINGSnivå

- * Information enligt MBL § 19 i förvaltningsövergripande frågor
- * Förhandlingar enligt MBL §§ 11, 12, 14 och 38 i förvaltningsövergripande frågor
- * Kollektivavtalsförhandlingar i följande frågor (AB § 8)
 - upprättande av arbetstidsschema med längre begränsningsperiod än fyra veckor
 - avsteg från ATL om
 - a) uttag av övertid och mertid
 - b) förläggning av nattvila och veckovila
 - c) förläggning av raster
 - införande av flexibel arbetstid



PERSONALRÅD
eller annan form för
medbestämmande



Facklig sektion,
avd eller förbund



KOLLEKTIVAVTALS-
FÖRHANDLINGAR

LANDSTINGSnivå

- * Information enligt MBL § 19 i landstingsövergripande frågor
- * Förhandlingar enligt MBL §§ 11, 12, 14 och 38 i landstingsövergripande frågor
- * Förhandlingar enligt MBL § 10 (löne- o anställningsvillkor) samt övriga kollektivavtalsförhandlingar
- * Tolkningstvister
- * Förhandlingar för landstingets centrala funktioner



CENTRALT PERSONALRÅD
eller medbestämmandeförhand-
lingar i annan ordning



Facklig avd
eller förbund



KOLLEKTIVAVTALS-
FÖRHANDLINGAR (MBL § 10)/
TVISTEFÖRHANDLINGAR
(MBL §§ 34 och 35)