

# Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande



Stockholms läns landsting



# Utveckling i samverkan

Genom engagerade medarbetare som tar ansvar för sitt arbete får länets invånare bättre service. Ledarskap och arbetsorganisation ska ge förutsättningar för delaktighet och inflytande.

Det viktigaste stödet för ökat personalinflytande tillkom 1993 då de landstingscentrala parterna träffade överenskommelse om ”Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande” för Stockholm läns landsting. Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete. Av samverkansavtalet framgår att det direkta inflytandet för de anställda finns på arbetsplatsen, vid arbetsplatsträffar. Det representativa inflytandet utövas på olika beslutsnivåer i organisationen, i s k berednings-/samverkansgrupper.

För att stärka individens inflytande har de landstingscentrala parterna enats om att anpassa samverkansavtalet till den utveckling som redan påbörjats inom organisationen. I samband med en partsgemensam översyn har samverkansavtalet uppdaterats och tillförts möjligheten för förvaltningar och bolag att göra arbetsplatsträffen till ett formellt forum för samverkan.

Det är landstingets och de fackliga organisationernas mening att denna möjlighet ska tillämpas bara i de fall samtliga på arbetsplatsen berörda fackliga organisationer är överens. Det kan finnas arbetsplatser där det inte är lämpligt eller möjligt att utnyttja den nya möjligheten.

För koncernledningen är det viktigt att det etableras och vidmakthålls goda och förtroendefulla relationer med de fackliga organisationerna. Det partsgemensamma arbetet på landstingsövergripande nivå ska främja en enhetlig tillämpning av samverkansformerna inom hela koncernen och bidra till att förverkliga intentionerna i landstingets övergripande policydokument/vägledningar/riktlinjer.

Samverkan förutsätter en fortlöpande dialog mellan arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser. Samverkansformerna ska kontinuerligt omprövas

och anpassas till den strukturomvandling som sker inom landstingskoncernen. Avtalet ska vara ett stöd för förbättringsarbetet inom landstingets verksamheter.

Parterna är överens om att det krävs en genomgripande diskussion om hur samverkansavtalets principer för ökad delaktighet och inflytande ska kunna förverkligas och vidareutvecklas. Detta innebär bland annat att personalorganisationernas synpunkter ska tas in och beaktas i ett tidigt skede av beslutsprocessen, och att varje medarbetare ska ha möjlighet att påverka sin egen arbetssituation. Parternas avsikt är att gemensamt under mandatperioden ta ytterligare steg för att utveckla personalinflytandet.

Med de möjligheter som nu tillförts samverkansavtalet är det min förhoppning att landstingets samverkansformer ska utvecklas till nytta för medarbetare och verksamhet och vara en bra grund att stå på inför framtidens krav på förändring och förnyelse.



FOTO: FELIX OPPENHEIM

*Sören Olofsson*  
Landstingsdirektör

# INNEHÅLL

## Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande

### Protokoll 1993

inklusive tillägg och ändringar gällande fr o m 2003-03-01 ..... 4

#### 1. Gemensamma utgångspunkter ..... 8

Övergripande mål ..... 8

Syfte ..... 8

Samverkan ..... 8

Förvaltningsavtal ..... 9

#### 2. Former för personalinflytande ..... 10

Arbetsplatsträffar ..... 10

Beredningsgrupp/samverkansgrupp ..... 10

Frågor som undantages beredningsgrupp/samverkansgrupp ..... 11

Sammansättning ..... 11

Kallelse ..... 11

Protokoll ..... 11

Vid oenighet ..... 12

Kallelse m m rörande MBL-förhandlingar som inte fullgörs  
i beredningsgrupp/samverkansgrupp ..... 12

#### 3. Personalinformation ..... 13

Arbetsplatsinformation ..... 13

Facklig information ..... 13

#### Förhandlingar avseende tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal ..... 14

**Bilaga:** Områden för personalinflytande ..... 15

## Kollektivavtal om fackliga förtroendemän

**Protokoll 1993** ..... 18

**Kollektivavtal om fackliga förtroendemän  
– AFF76/LAFF76** ..... 20

---

**Kollektivavtal om tillägg och ändringar i "Samverkansavtal  
om arbetsmiljö och medbestämmande"**  
för Stockholms läns landsting gällande fr o m 2003-03-01 ..... 23

**Protokoll 2003** ..... 24

# Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande

inklusive tillägg och ändringar  
gällande fr o m 2003-03-01

## PROTOKOLL 1993

inklusive tillägg och ändringar gällande from 2003-03-01

### Parter

Landstingsstyrelsens personalutskott och Svenska Kommunalarbetareförbundet, avd 10 (SKAF), Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (SKTF), Svenska Hälso- och Sjukvårdens Tjänstemannaförbund (SHSTF), Sveriges Arbetsledarförbund (SALF), Lärarförbundet, Skogs- och Lantbruks-tjänstemannaförbundet (SLF), Sveriges läkarförbund (LF), Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Förbundet för Jurister, Samhällsvetare och Ekonomer (JUSEK), SACO/SRs Allmänna Tjänstemannaförbund (SRAT), Sveriges Socionomers personal- och förvaltningstjänstemäns Riksförbund (SSR), Sveriges Psykologförbund (SP), Sveriges Civilingenjörsförbund (CF), Civilekonomernas Riksförbund (CR), Ingenjörsförbundet, Sveriges Naturvetareförbund (SN), Sveriges Farmaceutförbund (SFF), Sveriges Tandläkarförbund (STF), Sveriges Veterinärförbund (VET), Arkitektförbundet (AF), DIK-förbundet, Agrifack, Lärarnas Riksförbund (LR) och Sveriges Skolledarförbund.

### § 1

#### Det antecknades

- att* Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet och dess centrala motparter Svenska Kommunalarbetareförbundet, TCO-OFs förbundsområden allmän kommunal verksamhet, lärare respektive hälso- och sjukvård samt i förbundsområdena ingående organisationer samt SACO-K och till SACO-K anslutna organisationer träffat en överenskommelse, ”Utveckling -92”, som fr o m 1992-04-01 ersätter de centrala avtalen MBA och MILJÖ-81
- att* skyddskommitté skall finnas enligt Arbetsmiljölagens reglering (6 kap 8–9 §§).

### § 2

#### Parterna överenskom om

- att* med giltighet from 1993-01-01 ersätta såväl det nu gällande ramavtalet om medbestämmande (MBA) som det lokala arbetsmiljöavtalet (Miljö-81) med ”Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande” som bifogas detta protokoll, samt
- att* med giltighet fr o m 1993-01-01 ersätta samtliga nu gällande lokala kollektivavtal om fackliga förtroendemän med ”Kollektivavtal om fackliga förtroendemän”
- att* ”Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande” är ett avtal om samverkan avseende arbetsmiljö och medbestämmande
- att* avtalet gäller fr o m 1993-01-01 t o m 1993-12-31
- att* avtalet skriftligen kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid av tre (3) månader. Har avtalet inte sagts upp inom tre (3) månader innan avtalstidens utgång förlängs det ett (1) år i sänder med samma uppsägningstid.

### § 3

#### Parterna enades om

- att* syftet med föreliggande avtal är att utveckla inflytandet för personalen och ta tillvara den kunskap och kompetens som finns hos de anställda och deras fackliga företrädare samt till en integration mellan arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor
- att* det mot denna bakgrund är möjligt att inordna arbetsmiljöfrågorna i befintliga beredningsgrupper genom att avtala om att de beredningsgrupper som förvaltningsparterna överenskommer om tillika blir skyddskommittéer enligt arbetsmiljölagens regler
- att* beredningsgrupperna from slutandet av detta ramavtal även fortsättningsvis kan benämnas beredningsgrupper eller, om förvaltningsparterna enas därom, samverkansgrupper
- att* det överlåtes till förvaltningsparterna att närmare överenskomma om antalet beredningsgrupper/samverkansgrupper som inom respektive nämnd/styrelsens verksamhetsområde tillika skall utgöra skyddskommittéer i arbetsmiljölagens mening samt
- att* särskilt notera att i det fall beredningsgrupp/samverkansgrupp som tillika är skyddskommitté behandlar en arbetsmiljöfråga och oenighet uppstår gäller Arbetsmiljöförordningens § 9
- att* arbetsplatsträff inte kan vara beredningsgrupp/samverkansgrupp

#### TILLÄGG 2003-03-01

Parterna är överens om att göra ett tillägg till protokollet med följande lydelse:

*Under förutsättning av att de lokala parterna är överens om detta kan arbetsplatsträff utgöra tillika beredningsgrupp/samverkansgrupp.\**

*Kommentar:* I samverkansavtalets avsnitt ”Former för personalinflytande” regleras formerna för det direkta och det representativa inflytandet. I de fall de lokala parterna träffar överenskommelse enligt ovan omfattas arbetsplatsträff vid den/de enhet (er) överenskommelsen gäller av samverkansavtalets regelsystem för beredningsgrupp/samverkansgrupp.

\*Not. I de fall de lokala parterna träffar en sådan överenskommelse skall en notering om detta tillföras det lokala samverkansavtalet.

- att* detta avtal utgör miniminivå för personalinflytande inom Stockholms läns landsting.



#### § 4

##### **Parterna enades om**

- att* de förvaltningar som har förvaltningsavtal om medbestämmande bibehåller dessa avtal intill dess nya förvaltningsavtal kommit till stånd
- att* rekommendera landstingets nämnder och styrelser att snarast inleda förhandlingar om avtal i vilket arbetsmiljö- och medbestämmandefrågorna integreras på det sätt som bäst passar den egna organisationens förutsättningar
- att* förvaltningsförhandlingar förs mellan representanter för respektive nämnd/styrelse och de lokala arbetstagarorganisationerna
- att* de lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation, respektive TCOs olika förbund, därvid ska samverka och uppträda gemensamt
- att* avtal ska anses ha kommit till stånd genom att respektive nämnd/styrelse/delegat beslutar anta det av förvaltningsparterna framförhandlade avtalet
- att* förvaltningsförhandlingarna sker under fredsplikt samt att det framförhandlade förvaltningsavtalet gäller from den tidpunkt som förvaltningsparterna bestämmer.

#### § 5

Paragrafen upphävd 2003-03-01.

#### § 6

Mot bakgrund av att det nu slutna avtalet har karaktär av mål-ramutvecklingsavtal är parterna ense om att i avtalet inskriva "Gemensamma utgångspunkter" (avsnitt 1). Det är dock parternas avsikt att brott mot kollektivavtalet i intet fall kan föreligga vad gäller detta avsnitt. Parterna är ense om att detta avsnitt inte kan läggas till grund för rättslig prövning.

#### § 7

##### **Parterna noterade vidare gemensamt**

- att* parterna mot bakgrund av det nu ingångna samverkansavtalet om arbetsmiljö och medbestämmande konstaterat att behov av informations-/utbildningsinsatser föreligger för att få till stånd en ändamålsenlig tillämpning inom landstingets olika förvaltningar
- att* arbetsgivaren mot denna bakgrund utlovar att, utan att göra någon avräkning från föreliggande fortlöpande facklig tid, genom centralt anslag finansiera ledighet för två (2) fackliga förtroendemän för SACO-K och vardera tre (3) fackliga förtroendemän för SKAF respektive TCO-förbunden.
- att* notera att dessa åtta (8) ledigheter (heltidsomfattning) finansieras av arbetsgivaren så länge det nu ingångna samverkansavtalet jämte det samma dag ingångna "Kollektivavtal om fackliga förtroendemän" äger giltighet

*att* överlåta till organisationerna att fördela dessa ledigheter på olika personer efter eget gottfinnande (1/1-tid, 1/2-tid m m) samt därefter anmäla namn, arbetsplats och ledighetens omfattning, för nu aktuella fackliga förtroendemän, till landstingskontoret

*att* notera att de förtroendemän som anmäles och därvid utnyttjar ledighet enligt ovan kvarstår som anställda på sina ordinarie arbetsplatser men att det centrala anslaget finansierar deras ledigheter.

## **§ 8**

Överenskommelsen träffas under förutsättning av landstingets godkännande.

## **§ 9**

Förhandlingarna förklarades avslutade den dag av samtliga parter justerat protokoll inkommit till landstingskontoret.

Vid protokollet

*Jannike Wenke*

*Lars Trapp*

# Gemensamma utgångspunkter

Stockholms läns landsting och arbetstagarorganisationerna har tillsammans arbetat fram detta avtal som ersätter det från 1989-01-01 gällande ramavtalet om medbestämmande inom Stockholms läns landsting (MBA) och det lokala Miljö-81. Det är ett gemensamt intresse att kommuner och landsting ger medborgarna en effektiv samhällsservice och produktion inom alla sina verksamheter med hänsyn tagen även till kraven på offentlighet och rättssäkerhet.

Lika viktigt är det att tillgodose de anställdas krav på tillfredsställelse i arbetet, en god arbetsmiljö och trygghet i anställningen. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och att nödvändiga åtgärder vidtas och fullföljs. Arbetsgivare och arbetstagarare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Inflytande för de anställda i det egna arbetet är grundläggande för att deras kunskaper ska kunna tas tillvara. Medbestämmandet bör därför ligga så nära de anställda som möjligt. Medverkan från arbetstagarorganisationerna är en förutsättning för medbestämmandets utformning och tillämpning.

Medbestämmande och arbetsmiljö måste bli naturliga delar av den löpande verksamheten, som inkluderar såväl personal och ekonomi som organisationsfrågor. Medbestämmandelagen (MBL) och Arbetsmiljölagen (AML) utgör den rättsliga grunden för detta avtal.

## Övergripande mål

Målet med detta samverkansavtal inom Stockholms läns landsting är att ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter för de anställda.

## Syfte

Avtalet syftar till en integration mellan arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor. Avtalet syftar vidare till att utveckla inflytandet för personalen, ta tillvara den kunskap och kompetens som finns hos de anställda och deras fackliga företrädare.

## Samverkan

Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Samverkan förutsätter en diskussion mellan arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga företrädare om verksamhet, målfyllelse och resurser. För att uppnå detta krävs ett ledarskap med en helhetsyn på arbetsmiljöverksamhet, personal och organisation.

Det är viktigt att parterna skapar förtroende genom en öppen kommunikation och information, ömsesidig respekt och förståelse för varandras åsikter och ställningstaganden i en ständigt pågående dialog.

Med inflytande avses såväl det representativa inflytandet genom de anställdas fackliga företrädare som det direkta inflytandet för de anställda.

Det representativa inflytandet anpassas och regleras till de beslutsnivåer som finns inom landstinget. Detta är en förutsättning för att få till stånd ett ökat inflytande i berednings- och beslutsprocessen.

Det direkta inflytandet för de anställda över den egna arbetsituationen utvecklas i samverkan mellan ledning och anställda på arbetsplatserna.

Inflytandeformerna i detta avtal är verktygen för att uppnå målet. Avtalet ger vissa grundläggande bestämmelser som bör ses som en plattform för en fortsatt utveckling av inflytandet inom de olika verksamhetsområdena och enheterna. Det bör ses som ett uttryck för en gemensam strävan hos parterna att skapa förutsättningar för en vidareutveckling och anpassning av formerna för inflytandet.

### **Förvaltningsavtal**

Avtalet ska ges ett verkligt innehåll genom att personalinflytandet fortlöpande utvecklas. Företrädarna för parterna ska därför på varje nivå finna lämpliga former för dialog och samverkan. Verksamheten ska på ett naturligt sätt ge utrymme härför. Avsikten ska hela tiden vara att ta tillvara de anställdas kunskaper och ge dem fortlöpande information om och delaktighet i planering, utveckling och ledning av verksamheten.

Förvaltningsavtalen ska utifrån mål och intentioner i detta avtal utveckla personalinflytandet. Viktiga områden därvid är tex planering/verksamhetsutveckling, personalutveckling/utbildning samt arbetsledning/arbetsorganisation. Definitioner av dessa områden finns i ”Områden för personalinflytande” (bilaga). Inom alla områden ska arbetsmiljö- och jämställdhetsaspekterna alltid beaktas. En fungerande samverkan förutsätter fortlöpande informations- och utbildningsinsatser.

## Former för personalinflytande

Parterna inom respektive nämnd/styrelse ska när förvaltningsavtal träffas anpassa och precisera det direkta inflytandets omfattning, utformning, innehåll m m genom

- arbetsplatsträff

Parterna inom respektive nämnd/styrelse ska när förvaltningsavtal träffas precisera det representativa inflytandet anpassat till beslutsnivåerna enligt någon/några av följande former:

- beredningsgrupp/samverkansgrupp
- information och förhandling enligt MBLs regelsystem
- skyddskommitté enligt AMLs regelsystem

Medbestämmandelagen (MBL) gäller beträffande sådana medbestämmande-frågor som inte uttryckligen regleras antingen enligt detta avtal, eller i de förvaltningsavtal om samverkan som kan komma att träffas.

*Den informations- och förhandlingsskyldighet som åligger arbetsgivaren enligt 19, 11 och 38 §§ MBL kan fullgöras antingen genom behandling i beredningsgrupp/samverkansgrupp i enlighet med vad som överenskomms i de förvaltningsvis träffade avtalen eller genom information respektive förhandling enligt MBLs regler.*

### Arbetsplatsträffar

Syftet med arbetsplatsträffar är att skapa ett forum för dialog mellan anställda och arbetsledning för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Träffarna ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla anställda. För att arbetsplatsträffarna ska fungera måste de vara regelbundna och utgöra en naturlig del av verksamheten. Skyddsombuden kan, genom sin roll och kompetens, bidra till att arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som diskuteras.

Strävan bör vara att samtlig personal på den enskilda arbetsplatsen ska ges tillfälle att delta. Personal som deltar utanför ordinarie arbetstid ges möjlighet att delta med ersättning timme för timme. Minnesanteckningar ska föras om annat inte överenskommes. Ansvarig arbetsledare är samordnare och svarar för att arbetsplatsträffar genomförs på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till verksamheten. Rätt att ta upp frågor på mötet tillkommer varje anställd på arbetsplatsen.

### Beredningsgrupp/samverkansgrupp

Arbetsplatsträffar, avdelningsmöten, klinikköten, arbetsgrupper o dyl är inte att betrakta som beredningsgrupp/samverkansgrupp.

*Beredningsgrupp/samverkansgrupp är ett partssammansatt organ som kan inrättas för fullgörande av arbetsgivarens informations- och förhandlings-*

*skyldighet enligt 11, 19 och 38 §§ i MBL. Beredningsgrupp/samverkansgrupp kan också vara skyddskommitté enligt AMLs regler.*

Beredningsgruppens/samverkansgruppens uppgifter, sammansättning, arbetsformer och antalet ledamöter fastställs i förvaltningsavtalen.

### **Frågor som undantages beredningsgrupp/samverkansgrupp**

Observera att inga kollektivavtalsförhandlingar eller behandling av enskilda omplaceringsärenden får ske i beredningsgruppen/samverkansgruppen.

Bestämmelse, i annat centralt eller lokalt kollektivavtal mellan parterna, som avviker från detta avtal ska gälla om inte annat särskilt anges.

Förhandlingar enligt annan lagstiftning än MBL, t ex Lagen om anställningsskydd (LAS), skall ej äga rum i beredningsgrupp/samverkansgrupp.

### **Sammansättning**

Beredningsgrupp/samverkansgrupp består av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarnas huvudorganisationer och TCOs förbund. Om ej annat överenskomms i förvaltningsavtalen skall TCOs förbund, SACO-K respektive SKAF vardera företräddas av lika antal representanter. Ledamöterna ska företrädesvis utses bland personer som har anknytning till verksamhetsområdet. Arbetsgivaren och arbetstagarna bör företräddas av lika antal representanter. För ledamöter ska det finnas ersättare, som inkallas vid förfall på sätt som respektive part bestämmer.

Parterna i beredningsgrupp/samverkansgrupp har möjlighet att tillkalla personer med speciell sakkunskap vid beredning av särskilda frågor, t ex företrädare för företagshälsovård.

Arbetstagarorganisationerna i beredningsgrupp/samverkansgrupp har dessutom möjlighet att vid behandling av särskild fråga kalla person med speciell sakkunskap som företrädare för förbund till sammanträde i beredningsgruppen/samverkansgruppen. Sådan företrädare har rätt att anmäla oenighet vid behandling av ärende i beredningsgrupp/samverkansgrupp. Sådan anmälan innebär att reglerna i MBL rörande förhandling enligt § 14 andra stycket blir tillämpliga. Sådan förhandling kan därvid påkallas av berörd central arbetstagarorganisation.

### **Kallelse**

Kallelse till beredningsgrupp/samverkansgrupp ska vara ledamöter och ersättare tillhanda senast tio kalenderdagar före sammankomsten om inte annat överenskomms i förvaltningsavtal eller vid varje enskilt tillfälle. Av kallelsen skall framgå vilka ärenden som skall slutbehandlas.

### **Protokoll**

Protokoll ska föras när beredningsgruppen/samverkansgruppen träffas. När ett ärende behandlas i beredningsgruppen/samverkansgruppen ersätter det förhandling enligt MBL §§ 11 och 38 samt information enligt MBL § 19. Av

protokollet ska klart framgå om ärendet slutbehandlats eller om det bara varit fråga om information.

### **Vid oenighet**

Vid oenighet i beredningsgrupp/samverkansgrupp eller vid förhandling enligt MBL kan lokal eller central arbetstagarorganisation skriftligen begära central förhandling enligt 14 § andra stycket MBL inom tid som förvaltningsvis överenskommets.

#### **ÄNDRING 2003-03-01**

I enlighet med KHA 94 (§7) tillförs samverkansavtalet en ändring i texten med följande lydelse:

*Om förvaltningsvis överenskommelse inte har träffats gäller att begäran om förhandling enligt 14 § andra stycket MBL skall skriftligen vara vederbörande arbetsgivare tillhanda inom sju dagar efter det att förhandlingen slutförts eller ärendet enligt notering i protokollet har slutbehandlats och justerats av beredningsgrupp/samverkansgrupp.*

Om förhandlingen har begärts av lokal arbetstagarorganisation ska den centrala arbetstagarorganisationen inom samma tid skriftligt bekräfta/meddela att man önskar fullfölja förhandlingen. Har dessa krav inte uppfyllts är arbetsgivaren oförhindrad att fatta och verkställa beslut.

*I de fall oenighet uppstår gällande en arbetsmiljöfråga i beredningsgrupp/samverkansgrupp som tillika är skyddskommitté gäller att frågan kan hänskjutas till yrkesinspektionen (9 § Arbetsmiljöförordningen).*

### **Kallelse m m rörande MBL-förhandlingar som inte fullgörs i beredningsgrupp/samverkansgrupp**

Kallelse till förhandling som inte fullgörs i beredningsgrupp/samverkansgrupp ska vara berörda arbetstagarorganisationer tillhanda senast tio kalenderdagar före sammankomsten om inte annat överenskommets mellan förvaltningsparterna vid varje enskilt tillfälle.

Förhandling enligt ovan ska påkallas så tidigt att resultatet av förhandlingen kan beaktas när beslut fattas. Förhandling enligt ovan samt enligt 12 § MBL ska påbörjas snarast efter det den har påkallats.

Om informationen eller förhandlingen rör mer än en lokal arbetstagarorganisation inom samma huvudorganisation, respektive flera av TCOs förbund, förutsätts det att dessa samverkar och uppträder gemensamt om arbetsgivaren begär det. Rör informationen eller förhandlingen flera huvudorganisationer, respektive TCO-förbunden, bör dessa uppträda gemensamt om arbetsgivaren begär det.

# Personalinformation

Med information avses

- arbetsplatsinformation, d v s arbetsgivarens information till de anställda
- facklig information, d v s de lokala arbetstagarorganisationernas information om sin fackliga verksamhet till de anställda.

## Arbetsplatsinformation

Arbetsplatsinformation bör lämnas fortlöpande och syftar till att informera de anställda om åtgärder, händelser och annat som har betydelse för verksamheten på arbetsplatsen.

De anställda bör informeras om landstingets verksamhet, planerade ändringar och deras konsekvenser. Den anställde ska erhålla sådan information som är av särskild betydelse för det egna arbetet. Informationen ska vara tillgänglig och begriplig.

Informationen kan ges genom informationsträffar, personalsammankomster, arbetsplatsträffar eller skriftligt m m. Att ge och att söka information ska ingå som ett naturligt led i det dagliga arbetet. Alla anställda har ett gemensamt ansvar för att detta sker aktivt.

## Facklig information

Varje arbetstagarare hos landstinget har årligen rätt till högst tre timmars ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att delta i fackligt informationsmöte. Rätten gäller endast möte anordnat av organisation med vilken landstinget tecknat avtal om samverkan. Arbetstagarare som deltar i fackligt informationsmöte utanför ordinarie arbetstid får kompensation timme för timme.

Den fackliga informationen ska förläggas så att arbetet inte hindras. Om arbetsgivaren finner det olämpligt för verksamheten får han besluta att den lokala arbetstagarorganisationen inte får samla de anställda på den tid eller plats som planerats. Arbetsgivaren ska samtidigt föreslå annan tid eller plats för mötet. Detsamma ska gälla ifråga om en viss arbetstagarares ledighet för deltagande i informationen. Vid tillämpningen av bestämmelserna angående facklig information gäller inte 33 § MBL.

En gemensam strävan bör vara att information förläggs till tider som är lämpliga ur verksamhetens och arbetstagararens synvinkel.

Anmälan om tidpunkt för facklig information ska skriftligt översändas till arbetsgivarens företrädare senast 14 dagar före beräknat informationstillfälle. Om arbetsgivaren finner informationstidpunkten olämplig för verksamheten ska denne inom tre dagar varsla anmälare om detta. Arbetsgivaren ska samtidigt lämna förslag till en ny informationstidpunkt. Denna ska förläggas inom tio dagar efter det förstnämnda förslaget om inte annat överenskommes förvaltningsvis.

Av anmälan om fackligt informationsmöte ska framgå vilken eller vilka arbetsplatser som berörs. Närvarouppgift ska lämnas till arbetsgivaren efter varje sammankomst. Skyddsombud får efter överenskommelse med arbets-



givaren samla arbetstagarna inom skyddsområdet under ordinarie arbetstid för information i viss aktuell arbetsmiljöfråga. Handläggningsordning för den fackliga informationen anges närmare i förvaltningsavtalen. På vilket sätt arbetstagarorganisationen har möjlighet att använda arbetsgivarens distributionsapparat, kontorsmaskiner etc överenskommes förvaltningsvis.

## Förhandlingar avseende tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal

Med hänsyn till avtalets karaktär av utvecklingsavtal kan avtalets verkningar inte helt överblickas.

Parterna är införstådda med att särskilda tolknings- och tillämpningssvårigheter övergångsvis kan uppstå och är därför beredda att verka för att eventuella problem löses på ett smidigt sätt.

Tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal handläggs enligt bestämmelserna i det kommunala huvudavtalet (KHA).

Parterna är ense om att 33 § MBL enbart gäller i fråga som uttryckligen regleras antingen i detta avtal eller i de förvaltningsavtal som träffas. Tolkningsföreträde föreligger därför inte vad avser ”Gemensamma utgångspunkter” (avsnitt 1).

Bestämmelser i förvaltningsavtal om beredningsgrupper/samverkansgrupper gäller även när part har varslat om eller vidtar stridsåtgärd om inte annat överenskommes.

# Områden för personalinflytande

Exempel och definition av viktiga områden för personalinflytande.

### **Planering och verksamhetsutveckling**

Med planering avses framtagande av verksamhetsplaner inklusive handlingsplan för arbetsmiljön, personalplan med utbildningsplan, årsbudget och flerårsbudget, samt annan övergripande planering av långsiktig karaktär.

Tydliga mål för verksamheten ska finnas. En väl fungerande organisation förutsätter att ansvar, befogenheter, kompetens och resurser följs åt.

Kontinuerlig utvärdering och uppföljning är förutsättningar för fungerande planering.

Åtgärder och investeringar för att förbättra arbetsmiljön (vari ingår information och utbildning i arbetsmiljöfrågor) måste planeras och budgeteras kortsiktigt och långsiktigt.

Ett personalekonomiskt bokslut som redovisar investeringar och kostnader för tex utbildnings-/utvecklingsinsatser, rekrytering, personalomsättning, kort- och långtidsfrånvaro, omplaceringar etc, kan ligga till grund för planeringen.

I samband med omlokaliseringar, driftsinskränkningar, omorganisationer eller nedläggningar ska arbetsgivaren på ett tidigt stadium redovisa de personalpolitiska konsekvenserna, där arbetsmiljöaspekterna särskilt beaktas.

### **Personalutveckling/utbildning**

Med personalutveckling/utbildning avses de åtgärder som vidtas i syfte att fördjupa, bredda och utveckla de anställdas kompetens och motivation i arbetet. Utvecklingsåtgärder kan vara kurser, konferenser, studiebesök, praktiktjänstgöring, projektuppdrag, arbetsutvidgning och arbetsrotation m m.

En god personalpolitik innebär bland annat att anställda ska ha möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling. De anställdas kunskaper och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling.

Kompetensutveckling för enskilda anställda och grupper har avgörande betydelse för verksamheten. Den anställde har rätt att medverka i förändringsarbetet och skyldighet att verka för en god arbetsmiljö.

Det är viktigt att de anställdas kompetens tas tillvara i beslutsprocessen. För att möjliggöra detta krävs att de anställda är väl informerade om de frågor som påverkar den egna arbetsplatsen.

Som en del av personalutvecklingsarbetet ingår uppgiften att beakta mäns och kvinnors särskilda villkor, erfarenheter och perspektiv i arbetslivet. Det skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.

### **Arbetsledning och arbetsorganisation**

Arbetet skall ledas och organiseras så att de anställdas kunskaper och erfarenheter samordnas och tillvaratas i syfte att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljön innefattar även arbetets innehåll och arbetsorganisation. Arbetsmiljöarbetet ska främja de anställdas hälsa och engagemang för arbetet.

Arbetsledning och arbetsorganisation ska utgå ifrån verksamhetens behov och ska därmed skapa möjligheter för de anställdas utveckling.

Av avgörande betydelse är att chefen/arbetsledaren fortlöpande informerar och diskuterar med de anställda frågor som är av vikt för verksamheten. Det är viktigt att de anställda stimuleras att aktivt delta i förändring och utveckling av det egna arbetet. Planeringsamtal och individuella utvecklingsplaner är viktiga hjälpmedel.

Landstinget genomgår stora strukturomvandlingar som ställer stora krav på ett effektivt resursutnyttjande och ett gott ledarskap. De förändringar som sker måste följas av förändringar i den anställdes kompetens. För att få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl den anställdes behov av utveckling som verksamhetens behov.

# Kollektivavtal om fackliga förtroendemän

## Parter

Landstingsstyrelsens personalutskott och Svenska Kommunalarbetareförbundet, avd 10 (SKAF), Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (SKTF), Svenska Hälso- och Sjukvårdens Tjänstemannaförbund (SHSTF), Sveriges Arbetsledarförbund (SALF), Lärarförbundet, Skogs- och Lantbruks-tjänstemannaförbundet (SLF), Sveriges läkarförbund (LF), Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Förbundet för Jurister, Samhällsvetare och Ekonomer (JUSEK), SACO/SRs Allmänna Tjänstemannaförbund (SRAT), Sveriges Socionomers personal- och förvaltningstjänstemäns Riksförbund (SSR), Sveriges Psykologförbund (SP), Sveriges Civilingenjörsförbund (CF), Civilekonomernas Riksförbund (CR), Ingenjörsförbundet, Sveriges Naturvetareförbund (SN), Sveriges Farmaceutförbund (SFF), Sveriges Tandläkarförbund (STF), Sveriges Veterinärförbund (VET), Arkitektförbundet (AF), DIK-förbundet, Agrifack, Lärarnas Riksförbund (LR) och Sveriges Skolledarförbund

## § 1

### Parterna överenskom om

*att* med giltighet from 1993-01-01 ersätta samtliga nu gällande lokala kollektivavtal om fackliga förtroendemän med det nu slutna "Kollektivavtal om fackliga förtroendemän"

*att* avtalet gäller from 1993-01-01 tom 1993-12-31

*att* avtalet skriftligen kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid av tre (3) månader. Har avtalet inte sagts upp inom tre (3) månader innan avtalstidens utgång förlängs det ett (1) år i sänder med samma uppsägningstid.

## § 2

### Parterna noterade gemensamt

*att* parterna mot bakgrund av det samtidigt ingångna samverkansavtalet om arbetsmiljö och medbestämmande konstaterat att behov av informations-/ utbildningsinsatser föreligger för att få till stånd en ändamålsenlig tillämpning inom landstingets olika förvaltningar

*att* arbetsgivaren mot denna bakgrund utlovar att, utan att göra någon avräkning från föreliggande fortlöpande facklig tid, genom centralt anslag finansiera ledighet för två (2) fackliga förtroendemän för SACO-K och vardera tre (3) fackliga förtroendemän för SKAF respektive TCO-förbunden

*att* notera att dessa åtta (8) ledigheter (heltidsomfattning) finansieras av arbetsgivaren så länge det nu ingångna "Kollektivavtal om fackliga förtroendemän" jämte det samma dag ingångna Samverkansavtalet äger giltighet

*att* överlåta till organisationerna att fördela dessa ledigheter på olika personer efter eget gottfinnande (1/1-tid, 1/2-tid m.m) samt därefter anmäla namn, arbetsplats och ledighetens omfattning, för nu aktuella fackliga förtroendemän, till landstingskontoret

*att* notera att de förtroendemän som anmäles och därvid utnyttjar ledighet enligt ovan kvarstår som anställda på sina ordinarie arbetsplatser men att det centrala anslaget finansierar deras ledigheter.

### **§ 3**

Överenskommelser om ändringar i det mellan de centrala parterna slutna kollektivavtalet om fackliga förtroendemän (AFF 76/LAFF 76) skall med automatik äga giltighet som lokalt avtal för Stockholms läns landsting.

### **§ 4**

Förhandlingarna förklarades avslutade den dag av samtliga parter justerat protokoll inkommit till landstingskontoret.

Vid protokollet  
*Jannike Wenke*

*Lars Trapp*

# Kollektivavtal om fackliga förtroendemän – AFF 76/LAFF 76

## § 1

Dessa bestämmelser äger tillämpning på sådan hos Stockholms läns landsting anställd arbetstagare, som avses i 1 § Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF) och utgör ett anpassningsavtal till LFF.

## § 2

Dessa bestämmelser liksom LFF vinner tillämpning på förtroendemannen först då den lokala arbetstagarorganisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. Underrättelsen skall för att sådan tillämpning skall inträda vara skriftlig och så nära som möjligt ange uppdragets art. Om uppdraget upphör eller ändras i väsentlig grad, skall arbetsgivaren underrättas på samma sätt.

### *Anmärkning*

”Arbetsgivare” är enligt detta avtal respektive nämnd/styrelse eller akutsjukhus. Lokal arbetstagarorganisation är respektive avtalslutande förbund eller dess avdelning/sektion/verksamhet på respektive nämnd/styrelse eller akutsjukhus.

## § 3

Facklig förtroendemän skall – om det fordras med hänsyn till omfattningen av den fackliga verksamheten på arbetsplatsen – ha tillgång till telefon hos arbetsgivaren. Behöver förtroendemannen skrivpersonal för fullgörandet av det fackliga uppdraget på arbetsplatsen får arbetsgivaren ställa sådan personal till hans förfogande.

## § 4

Vid bestämmande enligt 6 § LFF av omfattning och förläggning av ledighet skall gälla följande:

**1)** I fråga om förtroendemän som behöver fortlöpande partiell eller hel ledighet för fackligt uppdrag bör till grund för bedömningen av deras sammanlagda behov av ledighet beräknas ett ledighetsuttag som normalt inte överstiger 4 timmar per medlem och år. Därvid skall medräknas den lokala arbetstagarorganisationens medlemmar inom förtroendemännens verksamhetsområde, varvid medlemsantalet per avtalslutande organisation inom respektive nämnd/styrelse eller akutsjukhus utgör utgångspunkt för ifrågavarande beräkning.

I det fall facklig tid avseende någon avtalslutande organisation behöver samutnyttjas över förvaltningsgränserna kan detta ske efter anmälan till berörda förvaltningar och överläggningar mellan berörd organisation och berörda förvaltningar.

I det fall facklig tid av rationella skäl behöver samutnyttjas avseende tex flera förbund inom SACO-K kan även detta äga rum efter anmälan/överläggningar/ överenskommelse på berörd förvaltning.

Vid bestämmande enligt det sagda av omfattningen av fortlöpande ledighet skall hänsyn inte tas till centrala fackliga uppdrag eller till sådan facklig verksamhet som förekommer vid enstaka oregelbundna tillfällen, t ex deltagande i kurs, konferens o dyl.

#### *Övergångsbestämmelse*

Det noterades att redan fattade beslut om rätt för facklig förtroendeman att med bibehållna anställningsförmåner delta i kurs, konferens eller utbildning äger giltighet. Efter detta avtals ikraftträdande fattas dock alla dessa beslut av respektive nämnd/styrelse eller akutsjukhus.

**2)** För förtroendeman, som inte behöver fortlöpande ledighet för fackligt uppdrag, bestäms omfattningen och förläggningen av ledigheten från fall till fall efter överläggning som sägs i 6 § LFF.

**3)** Anmälan om behov av fortlöpande ledighet enligt punkt 1 görs av den lokala arbetstagarorganisationen till arbetsgivaren. Överenskommelse i sådan fråga skall upptas i protokoll dem emellan med angivande av förtroendemannens namn och ledighetens omfattning.

Anmälan om tillfällig ledighet enligt punkt 2 görs av den lokala arbetstagarorganisationen till arbetsgivaren snarast och om möjligt senast 14 dagar före ledighetstillfället.

I punkt 1 angivna fortlöpande ledighet omfattande 4 timmar per medlem och år ska normalt kunna utnyttjas på ett så rationellt och flexibelt sätt att denna ledighetsomfattning är tillfyllest. Tillfällig ledighet ska därvid endast komma i fråga i fall då synnerliga skäl föreligger och överläggning ägt rum enligt reglerna i 6 § LFF. Det bör särskilt uppmärksammas att såväl sent inkomna anmälningar som ej motiverade anmälningar näst intill omöjliggör ledighetsuttag enligt punkt 2.

#### *Anmärkning*

Vid bestämmande av fortlöpande ledighet skall hänsyn även tas till sådana faktorer som geografisk spridning, medlemsstruktur hos arbetstagarorganisationen, antal arbetsställen m m.

## **§ 5**

**1)** Till ”bibehållna anställningsförmåner” enligt LFF 7 § skall räknas samtliga i berört lönekollektivavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner. I ”anställningsförmåner” inbegrips rätt till löneklassuppflyttning samt sådan lönegradshöjning och andra avlöningsförmåner som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse.

Vid tillämpning av det sagda gäller att ackordsarbetare erhåller lön motsvarande semesterersättning beräknad för aktuell månad.



För andra arbetstagare beräknas jour- eller beredskapsersättning till vad som enligt den gällande jour- eller beredskapslistan skulle ha utgått och tillägg för obekväm arbetstid (o-tillägg) till vad som enligt den gällande arbetstidsförläggningen skulle ha utgått. Kontant ersättning utgör för arbetstagare med månadslön den enligt respektive kollektivavtal beräknade timlönen. För lärare utgör timlönen 1/165 av månadslönen.

Med ”bibehållna anställningsförmåner” avses för arbetstagare med tantiem – förutom löneklasslön – genomsnittligt tantiem per timme och individ.

**2)** Om det beror på arbetsgivaren att fackligt arbete som avser arbetsplatsen förläggs till den fackliga förtroendemannens fritid eller till lokaler utanför arbetsplatsen utgår ersättning som om arbete hade utförts för arbetsgivarens räkning. För arbetstagare, vilka enligt löneavtal ej är berättigade till kompensation för övertidsarbete, gäller i sådant fall bestämmelserna i AB.

Beträffande lärare skall som ordinarie arbetstid anses tiden mellan klockan 8 och klockan 17 helgfri måndag–fredag. Om lärarens undervisningsskyldighet normalt är förlagd till annan tid (t ex inom kommunal vuxenutbildning) skall bestämmas i varje särskilt fall vad som är ordinarie arbetstid.

**3)** För resor föranledda av förrättning eller sammanträde som avses i mom 2, första stycket, utgår resekostnadsersättning, traktamente och färdtidsersättning enligt de bestämmelser som gäller för tjänsteresa.

## **§ 6**


Twist om tolkning och tillämpning av dessa bestämmelser handläggs – i den mån ej annat följer av LFF – enligt tillämplig förhandlingsordning.


Kollektivavtal  
om tillägg och ändringar  
i "Samverkansavtal om  
arbetsmiljö och  
medbestämmande"


för Stockholms läns landsting  
gällande fr o m 2003-03-01


**Kollektivavtal om tillägg och ändringar i "Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande" för Stockholms läns landsting**


Justeras:


  
 Agnes Günther, den 11/3 2003  
 Stockholms Läns landsting


  
 Gunilla Bonnalt, den 31/1 2003  
 Akademikerförbundet SSR


  
 Kjell Lindqvist, den 31/1 2003  
 Sveriges Psykologförbund

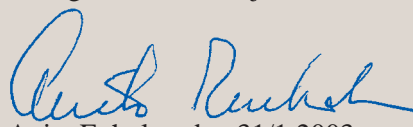
  
 Kjell Ericson, den 31/1 2003  
 Centrala SACO-rådet  
 (justerar för CF, SRAT, CR, SN)


  
 Ingrid Frisk, den 31/1 2003  
 Vårdförbundet

  
 Henry Holmström, den 31/1 2003  
 Kommunal Stockholms län

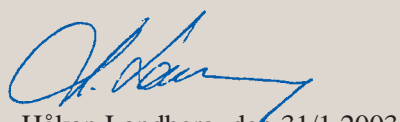
  
 Gunilla Wikman, den 31/1 2003  
 Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund


  
 Kajsa Dahlerus, den 31/1 2003  
 Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet

  
 Anita Enholm, den 31/1 2003  
 Läraförbundet

  
 Gérard Deméry, den 31/1 2003  
 Legitimerade Sjukgymnasters  
 Riksförbund

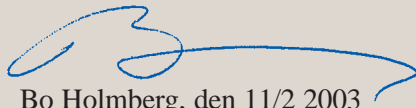
  
 Hans Brattström, den 31/1 2003  
 Sveriges Arkitekter

  
 Håkan Landberg, den 31/1 2003  
 Ledarna

  
 Elisabeth Hultell, den 31/1 2003  
 Sveriges Tandläkareförbund



Anna Hansson, den 3/2 2003  
Sveriges Farmaceutförbund



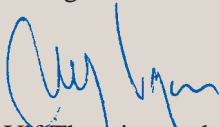
Bo Holmberg, den 11/2 2003  
Lärarnas Riksförbund



Amelie Lothigius, den 3/2 2003  
Sveriges Veterinärförbund



Kenneth Olausson, den 19/2 2003  
Stockholms Läkarförening



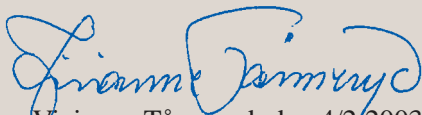
Ulf Thorvinger, den 3/2 2003  
Jusek



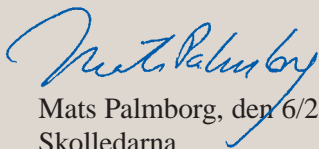
Gunilla Johannesson, den 26/2 2003  
DIK-förbundet



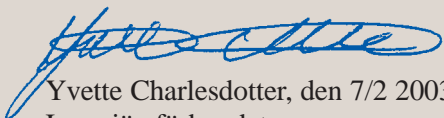
Monika Elowson, den 3/2 2003  
Agrifack



Vivianne Tänneryd, den 4/2 2003  
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter



Mats Palmberg, den 6/2 2003  
Skolledarna



Yvette Charlesdotter, den 7/2 2003  
Ingenjörsförbundet

## **Parter**

Stockholms läns landsting och Kommunal Stockholms län (KOMMUNAL), Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (SKTF), Vårdförbundet, Ledarna, Lärarförbundet, Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF), Stockholms Läkarförening (LF), Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Jusek, SACO:s Allmänna Tjänstemannaförbund (SRAT), Akademikerförbundet SSR, Sveriges Psykologförbund (SP), Civilingenjörsförbundet (CF), Civilekonomerna (CR), Ingenjörssförbundet, Naturvetareförbundet (SN), Sveriges Farmaceutförbund (SFF), Sveriges Tandläkarförbund (STF), Sveriges Veterinärförbund (VET), Sveriges Arkitekter (AF), DIK-förbundet, Agrifack, Lärarnas Riksförbund (LR) och Skolledarna.

## **§ 1**

### **Det antecknades**

- att* det skett en partsgemensam översyn av landstingets samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande från 1993
- att* parterna, till följd av de förändringar som skett sedan avtalet togs fram, bland annat vissa ändringar i det kommunala huvudavtalet (KHA 94), kunnat konstatera att det finns ett gemensamt behov av att uppdatera och anpassa samverkansavtalet
- att* parterna överenskommit om de tillägg och ändringar som framgår av paragraf 2 i detta protokoll
- att* dessa tillägg och ändringar tillförs samverkansavtalet fr o m den 1 mars 2003

## **§ 2**

### **Parterna överenskom**

- att* med giltighet fr o m den 1 mars 2003 införa följande tillägg och ändringar i landstingets samverkansavtal

### **Tillägg**

Av paragraf 3 i protokollet till samverkansavtalet framgår att ”arbetsplatsträff inte kan vara beredningsgrupp/samverkansgrupp”. Parterna är överens om att göra ett tillägg till protokollet med följande lydelse:

*Under förutsättning av att de lokala parterna är överens om detta kan arbetsplatsträff utgöra tillika beredningsgrupp/samverkansgrupp.\**

*Kommentar:* I samverkansavtalets avsnitt ”Former för personalinflytande” regleras formerna för det direkta och det representativa inflytandet. I de fall de lokala parterna träffar överenskommelse enligt ovan omfattas arbetsplatsträff vid den/de enhet(er) överenskommelsen gäller av samverkansavtalets regelsystem för beredningsgrupp/samverkansgrupp.

\*Not. I de fall de lokala parterna träffar en sådan överenskommelse skall en notering om detta tillföras det lokala samverkansavtalet.

## **Ändringar**

I enlighet med KHA 94 (§7) tillförs samverkansavtalet avsnitt 2, Former för personalinflytande en ändring i texten med följande lydelse:

Om förvaltningsvis överenskommelse inte har träffats gäller att begäran om förhandling enligt 14 § andra stycket MBL *skall skriftligen vara vederbörande arbetsgivare tillhanda inom sju dagar efter det att förhandlingen slutförts eller ärendet enligt notering i protokollet har slutbehandlats och justerats av beredningsgrupp/samverkansgrupp.*

Paragraf 5 i protokollet till samverkansavtalet upphävs (inaktuell).

### **§ 3**

Till protokollet bifogas protokollsanteckningar från Stockholms Läkarförening (bilaga 1), Akademikerförbundet SSR (bilaga 2) och DIK-förbundet (bilaga 3).

### **§ 4**

Överenskommelsen träffas under förutsättning av landstingets godkännande.

### **§ 5**

Förhandlingarna förklarades avslutade den dag justerat protokoll föreligger.

Vid protokollet  
*Jannike Wenke*

*Lars Trapp*

## BILAGA 1

### **Protokollsanteckning från Stockholms läkarförening vad gäller förslag till ändringar och tillägg i landstingets samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande**

Av det underlag som medföljer till dagens kollektivavtalsförhandling om tillägg och ändringar i gällande centrala samverkansavtal framgår bl a att det är landstingets uppfattning att *"så många frågor som möjligt skall behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete"* och att *"det direkta inflytandet för de anställda finns på arbetsplatsen"*. I akt och mening att *"stärka individens inflytande"* lämnar därför landstinget ett förslag till ändring/tillägg med innebörden att arbetsplatsträffen skall göras till formellt forum för samverkan.

Förslaget kan vid ett första ögonkast förefalla demokratiskt och invändningsfritt. Vem vill inte att de som direkt berörs av en fråga skall få möjlighet att påverka ett beslut? Vem vill inte att det direkta personliga inflytandet skall stärkas? Vem vill inte att detta skall gälla alla personalkategorier?

Det är när svaret på den sista frågan skall formuleras som tveksamheterna för Stockholms läkarförenings del till det föreslagna nya avtalet blir starka. För att landstingets uttalade ambitioner med ändringsförslaget också skall bli reell verklighet för de anställda förutsätts att –för att åter citera underlaget till förhandlingen– att verksamheten är organiserad på sådant sätt att den ger *"förutsättningar för delaktighet och inflytande"*. Så är det inte för läkarna på alltför många arbetsplatser.

På sjukhusen är det tvärtom så att läkarna i de flesta fall inte ens formellt tillhör avdelningsorganisationen. De är i många fall organisatoriskt placerade under klinikchefen. Även om så inte skulle vara fallet är nuvarande arbetsplatsträffar, där inbjudan till träffen dessutom regelmässigt undertecknas av någon annan än läkarnas chef, inte sällan förlagda till sådan tidpunkt då läkarna inte kan vara närvarande. Nästan undantagslöst är dessutom läkarnas arbetsvillkor sådana att svårigheterna att avsätta (patient)tid för arbetsplatsträff är påtagliga. För underläkarna, som till följd av både sin utbildningsgång och landstingets i många fall lagstridiga korttidsanställningar, flyttar mellan ett stort antal arbetsplatser, är dessa förhållande alldeles särskilt markerade.

Landstingets förslag, som det nu är formulerat, skulle därmed i praktiken på många arbetsplatser innebära att läkarnas inflytande, i motsats till övriga personalkategorier, inte förstärks av förslaget utan tvärtom försvagas och till och med upphör. Det av lagstiftaren reglerade fackliga inflytandet skulle därmed totalt sett försvagas för Stockholms läkarförenings del.

Förslaget vittnar om en okunnighet om läkarnas arbetsorganisation på de flesta stora arbetsplatserna. Det kan däremot utan problem också för läkarna tillämpas på sådana små arbetsplatser som redan nu omfattas av viss tidigare överenskommen försöksverksamhet.

Stockholms läkarförening är starkt tveksamma till förslaget i sin nuvarande utformning och hur det beskrivs i den föreslagna missivtexten och skulle föredra att paragrafen 3 i samverkansavtalet formuleras enligt följande: ”Under förutsättning av att samtliga hos arbetsgivaren berörda fackliga organisationer, som tecknat detta avtal, enhälligt är överens därom kan, under förutsättning det hos arbetsgivaren finns **en** arbetsplats, sådan arbetsplatsträff tillika utgöra beredningsgrupp/samverkansgrupp i frågor enligt MBL § 11. Sker detta, skall tillämpningen av den nya ordningen anmälas till Central Beredningsgrupp”.



## BILAGA 2

### **Protokollsanteckning från Akademikerförbundet SSR, vad gäller förslag till ändringar och tillägg i landstingets samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande**

Av medföljande underlag till dagens förhandling vill landstinget trycka på uppfattningen att *”så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete, och att det direkta inflytandet för de anställda finns på arbetsplatsen”*, och att arbetsplatsträffen görs om till beredningsgrupp/samverkansgrupp *”för att stärka individens inflytande”*.

Förslaget kan vid första genomläsning ses som en demokratisering och som ett led i ett ständigt pågående förändringsarbete. Arbetsplatsträffen förvandlas från att ha varit en ganska trög, med i huvudsak envägsinformation till ett fora för inflytande och stärkt demokrati. Denna förändring skulle då leda till stärkt inflytande för medarbetarna vid arbetsplatserna inom landstinget. Vem vill inte att det var så eller att förslaget skulle bidra till denna utveckling.

Av utskickat material framgår att avtalet ska vara ett stöd för förbättringsarbetet inom landstingets verksamheter. Vi ser inget automatiskt samband mellan den föreslagna förändringen och större förutsättningar för medarbetarnas delaktighet och inflytande.

Akademikerförbundet SSR avvisar förslaget i sin nuvarande utformning och vill ha till protokollet. Vi yrkar att det föreslagna tillägget till § 3 i samverkansavtalet formuleras enligt följande: *”Under förutsättning att samtliga på arbetsplatsen berörda fackliga organisationer är överens om detta, kan arbetsplatsträffen utgöra tillika beredningsgrupp/samverkansgrupp”*.

#### *Tillägg till kommentar:*

Att breda utbildningsinsatser sätts in där chefer/ledare får kunskap om avtalets innebörd och intentioner.

## BILAGA 3

### Protokollsanteckning från DIK-förbundet angående frågan om förändring av nuvarande samarbetsavtal.

DIK-förbundet instämmer inledningsvis i Akademikerförbundet SSR:s och Stockholms läkarförenings protokollsanteckningar om en bättre utformning av tillägget till paragraf 3 med innebörden att endast om *samtliga* på arbetsplatsen berörda fackliga organisationer är överens om detta ska arbetsplatsträffen (APT) kunna utgöra tillika beredningsgrupp/samverkansgrupp.

Inte heller DIK ser ett automatiskt samband mellan den föreslagna förändringen och större förutsättningar för medlemmarnas delaktighet och inflytande. Förändringen kan fungera på arbetsplatser där relationen redan idag fungerar förtroendefullt mellan chefer och arbetstagare. På arbetsplatser där inte så är fallet kan medlemmar med förslaget, som vi ser det, tvärtemot intentionerna riskera att falla mellan stolarna och förbundet sakna möjlighet att kunna träda in till deras hjälp. Vi ser en risk att det fackliga inflytandet försvagas och är därför tveksamma till den föreslagna ändringen.

Avtalet kräver som SSR påpekat behovet av breda utbildningsinsatser så att chefer/ledare får kunskap om avtalets innebörd och intentioner. DIK anser att avtalet kräver att *hela personalen* får fördjupad kunskap om samverkansavtalets innebörd och mening, tex mbl-hanteringen, innan ställningstagande. Det måste också finnas system för hur frågor väcks och behandlas.

Vi saknar också i paragraf 3:s tillägg skrivning om hur oenighet hanteras eftersom oenighet på APT bör behandlas i annan ordning än i samband med oenighet vid beredningsgrupp/samverkansgrupp. En sådan avtalsskrivning borde enligt DIK formuleras så att arbetsgivaren vid oenighet på APT ska hänskjuta frågan för behandling i beredningsgrupp/samverkansgrupp. Det är inte rimligt att tillämpa MBL paragraf 14 innan frågan behandlats på lokal facklig nivå.

Ärenden som enligt samverkansavtal inte får behandlas i samverkansgrupp ska inte heller kunna behandlas på arbetsplatsträff. DIK förutsätter att specifika förbundsfrågor ej kommer att hanteras enligt avtalet. Exempel på sådana frågor är enskilda anställningsavtal/villkor, omplaceringar, frågor som ligger inom ramen för LAS och frågor där enskilda förbund inom respektive huvudorganisation kan ha olika intressen. Vidare saknas ett förtydligande om att frågor som berör flera arbetsplatser inte ska behandlas på APT, utan hänvisas till samverkansgrupp/beredningsgrupp.

Det framgår inte heller av förslaget hur beslut som fattats på APT i strid med samverkansavtalets regler, eller beslut som strider mot lag eller kollektivavtal ska kunna återtas för annan hantering.

För att tillämpa avtalet i verksamheterna krävs lokala kollektivavtal. Till dess att dessa frågor klarlagts är vi inte beredda att teckna sådana avtal. Observera att DIKs lokala företrädare inte har mandat att teckna kollektivavtal enligt ovan.





**Stockholms läns landsting**

Landstingskontoret 2003  
Box 22550, 104 22 Stockholm  
Tel: 08-737 25 00 [www.sll.se](http://www.sll.se)