



Bilag 1 til kredsuds. nr. 092
af den 21. november 2011

november 2011

Danmarks Lærerforenings politik for indgåelse af aftaler om sammenlægning af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen MED- og MIO-aftaler

Danmark Lærerforenings anbefalinger til arbejdsmiljødelen i en MED/MIO-aftale.

Formålet med en aftale

Formålet med at indgå en aftale med arbejdsgiveren om sammenlægning af samarbejdsorganisationen (SU) og arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er, som det fremgår både af arbejdsmiljøloven og rammeaftalerne, at *styrke og effektivisere* virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Det skal klart fremgå af aftalen, *hvordan* samarbejdet styrkes og effektiviseres for at fremme et godt arbejdsmiljø til gavn for medlemmerne. Aftalen skal endvidere beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning af arbejdsmiljøindsatsen, herunder hvordan man vurderer de aftalte metoder og aktiviteter. For ”at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen” skal samarbejdet efter foreningens opfattelse være bedre organiseret og mere forpligtende for parterne end, hvis samarbejdet var baseret på reglerne i arbejdsmiljøloven. Det skal sikres, at der tages højde for de bestemmelser i arbejdsmiljøloven (§§ 9-10 og 12-16), der fraviges, når der indgås en MED-aftale. Hvis dette ikke er tilfældet, er der ingen grund til at indgå en aftale, hvor SU og AMO sammenlægges.

NB: Nedenfor henvises til Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 om arbejdsmiljø af 7. september 2010 med senere ændringer, og Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010. Når der nedenfor skrives ”MED-aftale” gælder det både MED og MIO-aftaler samt andre benævnelser i fx det private arbejdsmarked, hvor der indgås aftaler om at sammenlægge samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet. Alle aftaler ligner på de væsentligste punkter hinanden og har derfor ikke betydning for foreningens opfattelse af krav til indhold i de lokale aftaler, hvad angår arbejdsmiljødelen.

1

MED-aftalen skal indeholde en beskrivelse af, hvordan udvalgene i MED-



organisationen drøfter og varetager det overordnede arbejdsmiljøarbejde, jf. bekendtgørelsens § 17.

MED-aftalen skal indeholde en beskrivelse af, hvordan udvalgene i MED-organisationen drøfter og varetager de daglige opgaver, jf. bekendtgørelsens § 18.

Det skal ikke kun være beskrevet i overordnede målsætninger, men helt konkret: Hvad vil vi gøre? Hvordan vil vi gøre det? Hvilke metoder vil vi bruge? Hvordan vil vi evaluere det? Osv..

2

Det skal fremgå af aftalen, at der mindst én gang om året på såvel lokalt-, sektor- og hoved-MED-niveau skal finde en drøftelse sted, hvor man

- evaluerer samarbejdet og om foregående års mål er nået,
- tilrettelægger indholdet af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år,
- fastsætter mål og handleplan for det kommende års samarbejde og
- beskriver, hvordan rådgivning af arbejdsgiveren om arbejdsmiljøspørgsmål jf. § 17, stk. 2.6 bedst kan finde sted.

Det skal i den sammenhæng bemærkes, at man lokalt frit kan vælge metode, men det er foreningens opfattelse, at mindst en årlig drøftelse er en god måde at sikre fremdriften i arbejdsmiljøindsatsen.

3

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal være klart beskrevet.

Det er foreningens opfattelse, at der altid skal oprettes en eller flere arbejdsmiljøgrupper (AMG) alt efter arbejdspladsens størrelse. AMG består af mindst en arbejdsmiljørepræsentant (AMR) valgt af og blandt de ansatte i gruppens ansvarsområde og mindst en arbejdsleder udpeget af arbejdsgiveren. AMG er niveauet nærmest medlemmerne.

Med ændringerne i reglerne for organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet er der ikke sket ændringer, der har betydning for antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i den lokale MED-aftale. Organiseringen skal forsat være i overensstemmelse med arbejdspladsens/kommunens struktur. Efter foreningens opfattelse bør antallet af AMR, arbejdsledere og arbejdsmiljøgrupper (AMG) læne sig tæt op ad principperne i § 16 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Med de mange strukturændringer, der bl.a. specielt i det offentlige skaber større arbejdspladser fordelt på flere matrikler, skal opmærksomheden med hensyn til struktur især henledes på nærhedsprincippet, geografiske forhold, størrelse og beliggenhed.

Det er forhandlingsorganet, der i den lokale MED-aftale fastlægger antallet af AMR og AMG i MED-strukturen. Der skal udarbejdes en særlig organisations-



plan, som skal fremgå af selve aftalen eller som et bilag til aftalen.

Det er foreningens opfattelse, at antallet af AMR og AMG på de enkelte niveauer i MED-systemet fastsættes i aftalen. Struktur og antal skal i henhold til rammeaftalen fremgå af en færdig organisationsplan aftalt i forhandlingsorganet.

Det er foreningens politik, at

- såfremt der på en skole er en SFO under samme øverste ledelse (skoleleder) og med et større antal pædagoger m.fl. (eks. 10 eller herover), vælges en selvstændig AMR for SFO'en.
- såfremt der på en skole er en afdeling, hvor arbejdets karakter er væsentlig anderledes eks. en "specialafdeling", bør det nøje overvejes, om det er hensigtsmæssigt, at der vælges en selvstændig AMR på afdelingen.
- såfremt der er en skole med samme øverste ledelse på flere matrikler, og hvor der er mindst 10 ansatte på hver matrikel, opfordrer foreningen til, at der vælges en AMR på hver matrikel.
- der på skoler/arbejdspladser med selvstændig ledelse uanset størrelse skal der vælges en AMR. I særlige tilfælde, hvor der er mindre end eks. 10 ansatte, kan der indgås aftale om, at AMR fra anden skole/arbejdsplads under samme forvaltning varetager opgaven.
- såfremt en skoleleder er leder for en eller flere daginstitutioner eller lignende, skal der vælges selvstændig(e) AMR for området og dannes arbejdsmiljøgruppe(r) for området.
- der skal være et selvstændigt afsnit i aftalen om, hvordan private institutioner med driftsoverenskomst med kommunen indgår i organiseringen. Der henvises til bekendtgørelsen § 21, stk. 1, punkt 3 og § 21, stk. 2 og særligt rammeaftalens bilag 14.

Ifølge loven skal det sikres, at der er mindst en AMR på alle niveauer i organisationen fx hvert lokale MED-udvalg, sektor-MED og Hoved-MED. Er der flere AMG/MED-udvalg med reference til samme ovenstående MED-udvalg, skal det, såfremt ikke alle AMG/MED-udvalg er repræsenteret, sikres, at der er tid til at koordinere arbejdsmiljøarbejdet imellem arbejdsmiljørepræsentanterne. Det er dog foreningens opfattelse, at der bør udfoldes store bestræbelser på, at der er mere end en arbejdsmiljørepræsentant i MED/MIO-udvalgene. Dette sikrer netop en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet.

Det skal af aftalen fremgå, hvordan det sikres, at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdstiden (nærhedsprincippet). Det skal endvidere fremgå, hvordan vilkårene er for samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanterne. Særligt skal opmærksomheden henledes på bekendtgørelsens § 28, stk. 5 om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet mellem de forskellige niveauer koordineres, ligesom medlemmerne skal have mulighed for at koordinere deres arbejde. Dette kræver, at der afsættes tid til disse opgaver.



4

Procedure for valg af AMR skal klart beskrives i aftalen. Læs nærmere herom i At-vejledning F.3.3. (punkt 10). Foreningen opfordrer til, at der lokalt gøres en stor indsats for, at hverken det geografiske område eller antallet af personer, som man er AMR for, bliver for stort. Hvor det er muligt, bør det være et medlem af foreningen, der repræsenterer medlemmer. AMR repræsenterer alle indenfor sit område, både medlemmer og ikke medlemmer (= alle stemmeberettigede og valgbare til det konkrete hverv som AMR).

Det bør i aftalen forsøges sikret, at ledelsen ikke udpeger en ikke-læreruddannet leder eks. SFO-lederen som ledelsesrepræsentant i en arbejdsmiljøgruppe, der primært dækker undervisningsområdet.

5

Arbejdsgiverens pligter i forhold til uddannelse af AMR og ledere i AMG skal fremgå af aftalen, herunder også AMR's og lederes uddannelse i forhold til at være medlem af et MED-udvalg (skal fremgå af beskrivelsen af MED-uddannelsen i selve MED-aftalen). DLF anbefaler, at der i aftalen fastlægges krav til de to supplerende uddannelsesdage for nyvalgte, der skal tilbydes og gennemføres senest 12 måneder efter tiltrædelsen. Endvidere skal det drøftes/aftales, hvorledes de efterfølgende 1½ årlige supplerende uddannelsesdage skal afvikles under hensyn til kompetenceplanerne. Procedure for udarbejdelse af kompetenceudviklingsplan for AMR og ledere skal fremgå af aftalen, jævnfør bekendtgørelsens § 39.

For at styrke det lokale arbejdsmiljøarbejde skal foreningen opfordre til, at der arbejdes for en aftale om, at også andre medarbejderrepræsentanter i MED-systemet får mulighed for uddannelse på arbejdsmiljøområdet eks. gennem adgang til den obligatoriske og/eller den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Det skal af aftalen fremgå, hvilke vilkår der er aftalt for AMR's arbejde, eller efter hvilke principper vilkårene aftales, eksempelvis på den enkelte skole. Det bemærkes, at det ved OK 11 blev aftalt, at arbejdet som AMR gøres til genstand for forhandling om funktionsløn (i kommuner kan der gives tillæg, i regioner skal der gives tillæg).

Såfremt arbejdsmiljøarbejdet varetages af en TR, skal det fremgå af den lokale aftale (MED-aftalens § 11, stk. 5). Se endvidere At-vejledning F.3.3. 10.2.

6

Hovedudvalget skal sørge for, at der findes en detaljeret oversigt over den aftalte organisering, som alle ansatte skal have adgang til. Denne oversigt skal indeholde konkrete navne på samtlige arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, der varetager arbejdsmiljøarbejdet. Oversigten bør løbende opdateres, så enhver ansat til enhver tid kan se, hvem der repræsenterer vedkommende.



Bilag 2 til kredsuds. nr. 092
af den 21. november 2011

november 2011

Vejledning om hvordan organiseringen af arbejdsmiljøet indarbejdes i den lokale MED-aftale

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|---|
| Baggrund | 2 |
| Lov - og aftalegrundlaget | 2 |
| Det kommunale og regionale område | 3 |
| Aftaleretten | 3 |
| Hvordan kan der samarbejdes lokalt? | 3 |
| Hvilke paragraffer i loven gælder ikke ved anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet? | 3 |
| Opfylder de lokale aftaler lovens krav? | 4 |
| Hvordan kan forhandlingsorganet fastsætte rammer for organiseringen/strukturen for arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale | 5 |
| ”Godkendelse” af de lokale MED- aftaler | 5 |
| Særlig på statens område | 6 |
| Aftaleretten | 6 |
| Hvordan kan der samarbejdes lokalt | 6 |
| Hvilke paragraffer i loven gælder ikke ved anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet | 7 |
| Opfylder de lokale aftaler lovens krav | 7 |
| Et omfattende arbejde | 7 |
| Bistand til forhandlingerne | 8 |
| Eksempler på hvordan man i de lokale MED/MIO-aftaler kan styrke og effek-tivisere arbejdsmiljøarbejdet | 8 |
| Nyttige links | 9 |



Baggrund

Foreningen har gennem de sidste fire år været tæt placeret på tilblivelsen af den ny arbejdsmiljølovgivning. Det er derfor vigtigt for foreningen, at de lokale aftaler afspejler de rettigheder, der er opnået gennem lovarbejdet – til glæde for medlemmerne. Her er specielt tale om de MED- og MIO-aftaler, der indgås lokalt på både det kommunale, regionale og statslige område.

Hovedstyrelsen har på den baggrund vedtaget en politik ”DLF’s politik for indgåelse af aftaler om sammenlægning af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen i MED- og MIO-aftaler” (bilag 1). Politikken vedrører den del af den lokale aftale, der dækker organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, dvs. de områder i Arbejdsmiljøloven, der kan fraviges mod at aftale noget andet, som styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet i forhold til loven.

Lov - og aftalegrundlaget

Efter Arbejdsmiljølovens § 7 er det muligt at fravige organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde (AMO), når der er indgået en aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver på 2 niveauer.

Både på det kommunale, regionale og statslige område er det aftalt i de centrale aftaler om medindflydelse- og medbestemmelse (niveau 1), at det lokale led kan aftale ændret organisering af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde (AMO). Dette opfyldes ved, at de lokale aftalparter indgår en lokal MED- aftale i kommunen/regionen eller MIO-aftale på statens virksomheder/institutioner (niveau 2).

Aftalerne indgås i henhold til:

Beskæftigelsesministeriets lovekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 § 7 med senere ændringer (om arbejdsmiljø) samt Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010, kapitel 4, §§ 20-24 og henholdsvis

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 1. april 2011 mellem KL og KTO § 3, stk. 3. Med særlig opmærksomhed på bestemmelserne i bilag 9
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 1. april 2011 mellem RTNL og KL § 3, stk. 3. Med særlig opmærksomhed på bestemmelserne i bilag 11
- § 8 i Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg juni 2011 i statens virksomheder og institutioner

Det kommunale og regionale område

Aftaleretten

På det kommunale og regionale område indgås aftalerne af et forhandlingsorgan, hvis sammensætning og opgaver er nærmere beskrevet i de to MED-rammeaftaler. Udvalget består af de lokale KTO parter (FTF, LO og AC) samt repræsentanter fra den enkelte kommune/region. I denne sammenhæng sidder Danmarks Lærerforening på en FTF-K plads. Det er vigtigt, at den lokale kreds



får indflydelse på den lokale aftale ved at få en plads direkte i forhandlingsorganet. Er dette ikke tilfældet, skal der opfordres til, at der etableres et lokalt samarbejde med de FTF-K repræsentanter, der sidder i forhandlingsorganet.

Der har flere steder hersket tvivl om, hvornår forhandlingsorganet skal nedsættes. Derfor er det nu blevet præciseret i MED-aftalerne, at det skal ske hver gang, der ændres ordlyd i aftalen, herunder også i den del af bilagsmaterialet, der hører til aftalen, eksempelvis organiseringen af samarbejdet. For en god ordens skyld skal det nævnes, at dette ikke gælder for det bilagsmateriale, der er tilføjet aftalen som en følge af hovedudvalgets kompetence, eksempelvis aftalte retningslinjer i henhold til aftalernes § 8, stk. 1.

Den lokale MED-aftaletekst kan altså ikke ændres af hovedudvalget – heller ikke ved, at der i HU

- aftales en retningslinje, der udmønter lovens krav og/eller
- aftales et bilag til den nuværende aftale.

Hvordan kan der samarbejdes lokalt?

Der er tre muligheder for tilrettelæggelse af samarbejdet om medindflydelse og medbestemmelse mellem arbejdsgiver og arbejdstager og kommuner og regioner:

- Der indgås en lokal MED-aftale, hvor samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet er integreret i samarbejdet om medindflydelse og medbestemmelse. Her er det beskrevet i aftalen, hvordan organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet tilrettelægges. Arbejdstilsynet er *ikke* tilsynsmyndighed i forhold til den aftalte organisering - det er de centrale parter.
- Det er muligt at indgå lokal MED-aftale, hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke integreres. Formålet med dette er at fravige SU-aftalen. I forhold til arbejdsmiljøarbejdet betyder det så, at det skal organiseres, som det fremgår af arbejdsmiljøloven med Arbejdstilsynet som tilsynsmyndighed.
- Der kan også samarbejdes efter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (SU-aftalen) fra april 2011 for så vidt angår medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse. Det betyder så, at arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres, som det fremgår af arbejdsmiljøloven og med Arbejdstilsynet som tilsynsmyndighed.

Hvilke paragraffer i loven gælder ikke ved anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet?

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, kapitel 4 §§ 20-24 beskriver betingelserne for at indgå aftale om at sammenlægge SU og AMO-systemerne. Af § 20 i bekendtgørelsen fremgår det, at §§ 9-10 og §§ 12-16 i bekendtgørelse *ikke* finder anvendelse, når der er indgået en MED-aftale, dvs. paragrafferne om

- den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
- organisering af arbejdsmiljøarbejdet og
- arbejdsmiljøorganisationens størrelse.

Når der står i loven, at §§ 9-10 og §§ 12-16 i bekendtgørelsen *ikke* finder anvendelse, betyder det, at man skal aftale noget andet i stedet for på disse områder. Det hænger sammen med bekendtgørelsens § 20 om, at formålet med at



indgå en aftale om sammenlægning af de to systemer er ”at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed”. *For at dette formål bliver opfyldt, skal det, der aftales om ovenstående 3 punkter, være bedre, end det, der fremgår af loven.* Som *inspiration* til dette skal der henvises til At-vejledningerne om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder - på DLF’s område særlig At-vejledning F.3.3, hvoraf det fremgår, hvad lovens krav er.

I både KL’s og RTLN’s MED-aftaler er ændringerne i Arbejdsmiljølov fra 1. oktober 2010 nu indarbejdet, så ændringerne i krav/opgaver nu fremgår af aftalernes

- indledende protokollat om indgåelse af lokale MED-aftaler,
- kapitel 3 om lokalaftaler,
- § 11, stk. 2 og 5 om vilkår for AMR og
- bilag 9 (kommuner) bilag 11 (regioner) om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Opmærksomheden henledes specielt på sidstnævnte bilag 9 og 11, hvor der er en opstilling af opgaver, der skal løses på henholdsvis det strategiske og operationelle plan. Det kan finde sted på flere niveauer i det lokale MED-system. Det skal fastsættes i aftalen, hvilke opgaver og på hvilke niveauer opgaverne skal løses. Det betyder, at det ikke er tilstrækkeligt blot at overføre teksten i bilagene til den lokale aftale.

Udover det nævnte kan det fortsat i henhold til rammeaftalerne om MED § 11, stk. 5 aftales, at hvervenerne som TR og AMR varetages af samme person. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvis man lokalt ønsker at anvende den konstruktion.

Opfylder de lokale aftaler lovens krav?

Hvad angår selve organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet (hvor der kan vælges AMR, hvor mange der skal være, om TR og AMR kan/skal være den samme person mv.) giver den ny Arbejdsmiljølov i sig selv ikke anledning til at skulle foretage ændringer i de lokale aftaler. Det skyldes, at man allerede har fraveget arbejdsmiljølovens bestemmelser ved at have en lokalaftale, hvor man har organiseret arbejdsmiljøarbejdet i forhold til MED-strukturen – altså kommunens/regionens struktur. Der kan selvfølgelig være andre grunde til at ændre i organiseringen eks. at den valgte struktur ikke styrker og effektiviserer arbejdsmiljøet – eller at kommunens struktur har ændret sig markant, hvad angår ledelsesniveauer, opgavefordeling og/eller ændrede ledelseskompetencer.

For de øvrige ændringer i arbejdsmiljøloven, der nu er gældende, må kredsene vurdere, om der er behov for at ændre i lokalaf-talen, eller om disse elementer allerede er opfyldt i den nuværende aftale som elementer til at styrke arbejdsmiljøet. Det kan eks. være

- den årlige strategiske drøftelse,
- mulighed for at koordinere arbejdet arbejdsmiljørepræsentanterne imellem (tidligere ”de to årlige drøftelser”),
- uddannelse af AMR og ledelsesrepræsentanter, herunder kompetenceplanerne (jf. også foreningens politik, punkt 5).



Disse emner skal jf. Arbejdsmiljøloven af 1. oktober 2010 være beskrevet i den lokale MED-aftale.

Omkring kompetenceplanerne er foreningen bekendt med, at der er forskellige udlægninger af formuleringen i Bekendtgørelsens § 39, som lyder:

”Arbejdsgiveren i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedr. den supplerende uddannelse jf. §§ 36 og 38.”

I henhold til aftalen er kommunen at betragte som én virksomhed. På det grundlag finder KL, at det er tilstrækkeligt at udarbejde en kompetenceudviklingsplan for *hele* kommunen. Det er imidlertid foreningens opfattelse, at der bør være en kompetenceudviklingsplan for den enkelte arbejdsplads og dermed for AMR og ledelsesrepræsentant. Det er derfor vigtigt, at forhandlingsorganet, som led i at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, fastsætter retningslinjer for kompetenceudviklingsplanerne samt for AMR's og ledelsesrepræsentanternes supplerende uddannelse.

Hvordan kan forhandlingsorganet fastsætte rammer for organiseringen/strukturen for arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale?

Det er foreningens opfattelse, at det skal fremgå af den lokale MED-aftale, hvordan *hele* arbejdsmiljøarbejdet er organiseret. Dvs.

- Hvor mange arbejdsmiljøgrupper, der er på den enkelte arbejdsplads
- Hvor mange AMR og ledelsesrepræsentanter, der skal vælges/udpeges på de enkelte niveauer
- Valg og funktionsperiode

Aftalen skal være sådan, at den enkelte medarbejder kan slå op i den lokale MED-aftale og se, hvor mange AMR'er, ledelsesrepræsentanter samt arbejdsmiljøgrupper, der er på vedkommendes arbejdsplads. Det vil derfor være en god ide at vedlægge et organisationsdiagram over arbejdsmiljøorganiseringen som bilag til aftalen. Dette skal sikre, at der ikke sker en ensidig fastsættelse af antallet af AMR'er, ledelsesrepræsentanter samt arbejdsmiljøgrupper fra arbejdsgiverside.

”Godkendelse” af de lokale MED- aftaler

Arbejdstilsynet har *ingen* myndighed vedr. organisering af arbejdsmiljøarbejdet, når arbejdsgiveren kan dokumentere at være omfattet af en aftale i to niveauer.

Ved OK 11 blev det i den kommunale og regionale MED-rammeaftale aftalt, at de centrale parter skal påse, at aftalerne overholder lovens krav.

På det kommunale område er det beskrevet således i rammeaftalen:

- Den lokale aftale indsendes til parterne.
- Hvis parterne finder, at aftalen ikke opfylder lovens krav til ændret organisering, vil parterne i fællesskab vejlede det lokale led.



- Hvis det lokale led ikke inden for en given frist opfylder lovens betingelser for ændringer i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale, dvs. følger de centrale parter vejledning, bliver konsekvenserne af dette indskærpet

På det regionale område vil parterne efter konkret anmodning tage stilling til en konkret lokalaftale.

Hvis der i kommunen/regionen er indgået en aftale på 2 niveauer, kan spørgsmål om, hvorvidt aftalen lever op til arbejdsmiljølovens krav for sammenlægningen, rejses ved faglig voldgift.

Ovenstående ændrer ikke ved, at den ene af parterne i hovedudvalget på både det kommunale og regionale område som hidtil kan forelægge en sag vedr. fortolkning og brud på den lokale aftale for de centrale parter.

Hver gang en lokal MED-aftale på enten det kommunale eller det regionale område er forhandlet/genforhandlet, skal de lokale parter derfor indsende den ny udgave til de centrale parter. Alle MED-aftaler er tilgængelige på parternes hjemmeside www.personaleweb.dk

Særlig på statens område

Aftalereffen

På statens område er det lønmodtagersiden selv, der definerer, hvem der forhandler. Foreningen har for institutioner, hvor medlemmerne er henført til en lokalkreds, bemyndiget forhandlingskompetencen til kredsen, eksempelvis på SOSU-skolerne. Foreningen centralt forhandler for de institutioner, hvor medlemmerne er henført til landskredsen.

Hvordan kan der samarbejdes lokalt?

Der er tre muligheder for tilrettelæggelse af samarbejdet om medindflydelse og medbestemmelse mellem arbejdsgiver og arbeidstager på statens område:

- Der indgås en lokal MIO-aftale, hvor samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet er integreret i samarbejdet om medindflydelse og medbestemmelse. Her er det i § 8 i aftalen beskrevet, hvordan organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet tilrettelægges. Arbejdstilsynet er *ikke* tilsynsmyndighed i forhold til den aftalte organisering - det er de centrale parter.
- Det er muligt at indgå lokal MIO-aftale, hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke integreres. Formålet med dette er at fravige Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (SU-aftalen) fra juni 2011. I forhold til arbejdsmiljøarbejdet betyder det så, at det skal organiseres, som det fremgår af lovgivningen med Arbejdstilsynet som tilsynsmyndighed.
- Der kan også samarbejdes efter Cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (SU-aftalen) fra juni 2011 for så vidt angår medarbejdernes medindflydelse og medbestem-



melse. Det betyder så, at arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres, som det fremgår af lovgivningen med Arbejdstilsynet som tilsynsmyndighed.

Hvilke paragraffer i loven gælder ikke ved anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet?

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, kapitel 4, §§ 20-24 beskriver betingelserne for at indgå aftale om at sammenlægge SU og AMO-systemerne. Af § 20 i bekendtgørelsen fremgår det, at paragrafferne §§ 9-10 og §§ 12-16 i bekendtgørelsen *ikke* finder anvendelse, når der er indgået en MIO-aftale dvs. paragrafferne om

- den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
- organisering af arbejdsmiljøarbejdet og
- arbejdsmiljøorganisationens størrelse

Når der står i loven, at paragrafferne §§ 9-10 og §§ 12-16 i bekendtgørelsen *ikke* finder anvendelse, betyder det, at man skal aftale noget andet i stedet for på disse områder. Det hænger sammen med bekendtgørelsens § 20 om, at formålet med at indgå en aftale om sammenlægning af de to systemer er ”at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed”. *For at dette formål bliver opfyldt, skal det, der aftales om ovenstående 3 punkter, være bedre, end det, der fremgår af loven.* Som *inspiration* til dette skal der henvises til At-vejledningerne om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder - på DLF's område særlig At-vejledning F.3.3, hvoraf det fremgår, hvad lovens krav er.

Opfylder de lokale aftaler lovens krav?

De centrale parter på det statslige område har ikke ændret i statens SU- aftale af 1. juni 2011, hvad angår ændringer i arbejdsmiljøloven. Parterne har aldrig udarbejdet en vejledning (der svarer til kapitel 3 og bilag 9 i kommunerne), som udfylder § 8 om indgåelse af en MIO-aftale. Samarbejdssekretariatet oplyser imidlertid nu, at de vil komme med en vejledning i slutningen af 2011.

Imidlertid er de krav, der er til de statslige MIO-aftaler, de samme som kravene i de kommunale/regionale, idet det er loven, der definerer kravene til en aftale i 2 niveauer. Kredsene kan derfor med fordel benytte kommunernes og regionernes bilag 9 og 11 som inspiration til udarbejdelse af MIO-aftalerne. Foreningens politik er derfor også den samme for statens område.

På statens område indbringes fortolkninger og brud til Samarbejdsnævnet. Kan der ikke opnås enighed i nævnet, indbringes spørgsmål for voldgift. Der er intet krav om indsendelse af aftale til centrale parter.

Et omfattende arbejde

Det er et omfattende og ofte tidskrævende arbejde at få aftalt en lokal MED/MIO-aftale, der sikrer arbejdsmiljøarbejdet. Det er ikke nok blot at overføre rammeaftalens indhold direkte til egen lokalaf-tale, for efterfølgende at udmønte det eks. i HU/MIO-udvalg. For det første opfylder aftalen så ikke lovens krav om en aftale på to niveauer. For det andet er det forhandlingsorganet og ikke HU/MIO-udvalg, der har aftaleretten. For det tredje vil det være umuligt at tage stilling til, om et samlet forhandlet resultat er tilfredsstillende i for-



hold til formålet med sammenlægningen – nemlig at effektivisere og styrke arbejdsmiljøindsatsen.

Som oftest vil foreningens repræsentant i det lokale forhandlingsorgan være kredsformanden. I de tilfælde, hvor kredsens repræsentant ikke har et tilstrækkeligt kendskab til arbejdsmiljøområdet, er det vigtigt at inddrage resursepersoner med særlig kendskab, eks. kredsens arbejdsmiljøansvarlige, som løbende via udsendelser/kursus/konferencer har opdateret viden om området. Indenfor de forpligtende kredssamarbejder kan den viden, som de arbejdsmiljøansvarlige besidder, også udnyttes til tværgående samarbejde om eks. strategi, koordinering og udveksling af forslag og ideer til elementer til aftaler. Samarbejde på FTF-siden og KTO-medarbejdersiden er selvsagt også vigtig for overhovedet at kunne indgå en aftale.

Bistand til forhandlingerne

En forhandling/genforhandling af en MED/MIO-aftale er en proces, der kan strække sig over en længere periode. Det er muligt - og kan være en fordel for kredsens forhandlere - at hente råd og bistand undervejs i både DLF's sekretariat ved henvendelse til konsulenterne Jørgen Bruun Christensen og Lisbet Herskind samt i FTF's centrale sekretariat ved konsulent Jan Kahr Frederiksen. På statens område kan kredsen altid også trække på Samarbejdssekretariatet, der står til rådighed med vejledning om alle SU/MIO forhold på statens område.

Til kredsens brug for evaluering af forhandling af en lokal aftale kan tjeklisten til evaluering af MED-aftale på dette link benyttes (udarbejdet af OAO og FTF i samarbejde): <http://www.oao.dk/filer/MEDaftale%20evaluering%20.pdf>

Eksempler på hvordan man i de lokale MED/MIO-aftaler kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Den lokale aftale skal i hovedtræk beskrive, hvorledes arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres i en ny organisering. Dette kan gøres på mange måder. F.eks. kan man:

1. Med udgangspunkt i en arbejdspladsvurdering og den årlige strategiske drøftelse beslutte at gennemføre en prioriteret handlingsplan for, hvordan og hvornår kommunens arbejdsmiljøproblemer løses, hvilke aktiviteter der skal iværksættes og hvilke metoder der skal anvendes, samt hvordan der løbende følges op herpå som et led i processen.
2. Udarbejde og iværksætte en lokal arbejdsmiljøstrategi med angivelse af kommunens målsætninger med bindende mål på alle niveauer for indsatserne på arbejdsmiljøområdet. Mål og indsatser fastsættes efter den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
3. Beslutte, at kommunen skal udarbejde og offentliggøre årlige statusrapporter eller arbejdsmiljøregnskaber om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen – med beskrivelse af, hvilke metoder og initiativer, der i det forgangne år er iværksat, og hvilken indflydelse dette har haft på tallene for anmeldelser af arbejdsskader, nærved-ulykker og for sygedage, fastlæggelse af re-



- duktionsmål, samt en beskrivelse af, hvilke aktiviteter, der påtænkes iværksat.
4. Beskrive formål, metode og ambitionsniveau for afholdelse for den årlige strategiske drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen, fastsættelse af strategiske mål, plan for realisering af målene samt evaluering af, om målene er nået.
 5. Fastlægge en indkøbspolitik, der forudsætter en arbejdsmiljøvurdering før alle indkøb, der kan have betydning for arbejdsmiljøet, og forudsætter, at det har en meget høj prioritet at købe det eller de produkter, der er bedst for arbejdsmiljøet.
 6. På baggrund af retningslinjer for trivselsmålinger, fastsætte mål for trivselsniveau og metoder til at nå disse mål.
 7. Beskrivelse af, hvordan APV metodikken anvendes i vurderingen af, om der er overensstemmelse mellem opgaver og resurser.
 8. Beskrive metoder til godt samarbejde om arbejdsmiljø.
 9. Beskrive rammer for indsatser iværksat sammen med eksterne partnere.
 10. Indgå aftaler om arbejdsmiljøuddannelse og temadage, herunder de to supplerende dage inden for det første år og de 1 ½ dages supplerende uddannelse i de efterfølgende år, herunder opstilling af kvalitetskrav for uddannelsen.
 11. Beskrive metoder til erfaringsinddragelse ved nærved-ulykker mv. i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.
 12. Beskrive metoder til risikovurdering og analyse af arbejdsskader og nærved-ulykker.
 13. Fastsætte reduktionsmål for arbejdsskader og metoder til at nå det, og beskrive hvordan det evalueres.
 14. Udarbejde og offentliggøre arbejdsmiljøregnskaber.
 15. Beskrive og aftale, at alle medarbejdere i MED-systemet skal have den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på tre dage.
 16. Beskrive, at mere end én AMR er repræsenteret i de lokale MED-udvalg.
 17. Beskrive, at der ansættes en arbejdsmiljøkonsulent i kommunen.
 18. Beskrive krav til de kompetenceplaner, der skal udarbejdes for AMR og arbejdsledere.

Nyttige links

Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 om arbejdsmiljø af 7. september 2010 med senere ændringer:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=133159>

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgorelser/s/samarbejde-om-sikkerhed-og-sundhed-1181.aspx>

AT-vejledning om indgåelse af aftaler: <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger-mv/ovrige-omrader/at-vejledninger-om-ovrige-omrader/f3-amo/wit-f36-aftaler-om-samarbejde/f36-aftaler-om-samarbejde.aspx>

AT-vejledning om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte: <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger-mv/ovrige->



[omrader/at-vejledninger-om-ovrige-omrader/f3-amo/wit-f33-samarbejde-i-virksomheder-med-mindst-35-ansatte.aspx](#)

MED-rammeaftalerne på henholdsvis KTO/KL's og KTO/RTLN's område:
www.kto.dk under "generelle aftaler"

Statens SU-aftale af 1. juni 2011:

http://www.samarbejdssekretariatet.dk/fileadmin/user_upload/documents/Rammer_for_SU/Publikationer/SU-aftalen2011.pdf

Alle kommuners og regioners MED-aftaler:

<http://www.personaleweb.dk/danmarkskort>