

Bilag 10: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse

De centrale parter fælles vejledning om aftale af organisering af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale. Vejledningen er både rettet mod forhandlingsorganet til brug for indgåelse af en lokal MED-aftale, jf. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse og til hovedudvalget til brug for ændringer og tilpasninger jf. § 9, stk. 2, punkt 5.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen") giver i §§ 20 – 24 mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I det følgende gives en gennemgang af AMO-bekendtgørelsens §§ 20 - 24 punkt for punkt.

Tekst, der er omkranset af en ramme, er afskrift fra Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen").

Tekst i [] er parterne hjælpetekst til bekendtgørelsen.

§ 20, stk. 1

Bestemmelserne i §§ 9-10 og §§ 12-16 finder ikke anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed

- 1) er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil [*MED-rammeaftalen*] og
- 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden [*den lokale MED-aftale*].

For at bekendtgørelsens regler om organiseringsmåden kan fraviges, skal der indgås aftale herom på to niveauer; dels en aftale på organisationsniveau, dels en aftale på kommunalt niveau.

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau. Den lokale MED-aftale udgør aftalen på virksomhedsniveau. Begrebet „virksomhed“ er på det kommunale område identisk med kommunen.

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet end den, der er beskrevet i bekendtgørelsens §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16.

Bekendtgørelsen giver mulighed for, at aftale en anden organisering alene for en del af virksomheden. Selv om MED-rammeaftalen fastsætter, at en lokal aftale skal omfatte hele kommunen, jf. § 3, stk. 2, kræver MED-rammeaftalen ikke ensartethed i organiseringen

I overensstemmelse hermed fastsætter MED-rammeaftalen alene, at hovedudvalget tillige er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet, medmindre andet aftales, jf. § 4, stk. 7.

Herudover kan man på det kommunale område vælge forskellige organisationsmodeller afhængig af niveau og/eller forvaltningsenhed. Den lokale MED-aftale skal dog beskrive organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele kommunen.

§ 20, stk. 2

Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1. Virksomhedsaftalen efter stk. 1, nr. 2, [*den lokale MED-aftale*] skal være skriftlig, og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Når den lokale MED-aftale indebærer en ændret organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø, er det et krav, at aftalen er skriftlig og tilgængelig for de ansatte i kommunen. Det kan fx ske ved, at de ansatte har adgang til aftalen via kommunens intranet. Det er derimod ikke et krav, at den skal findes på enhver institution eller arbejdsplads. Kommunen skal over for Arbejdstilsynet kunne dokumentere, at den er omfattet af MED-rammeaftalen og en lokal MED-aftale.

§ 20, stk.3

En aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v., der er fastsat i bekendtgørelsen.

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Derimod kan det ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se bekendtgørelsens §§ 17 – 18 og § 25. Se også bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse (www.at.dk), der fx fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) efter nærmere bestemte retningslinjer. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde APV.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet skal foregå på såvel strategisk plan som operationelt plan i kommunen.

§ 20, stk. 4

En virksomhedsaftale [*den lokale MED-aftale*], der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer samarbejdet.

Formålet med at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være, at arbejdet herved styrkes og effektiviseres, jf. også stk. 1. Set i lyset af MED-rammeaftalen er målet med andre ord at sikre en organisationsstruktur, der er tilpasset kommunens lokale forhold og som sikrer en større sammenhæng med de øvrige samarbejdsspørgsmål til gavn for en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.

En forudsætning herfor er, at den aftalte organisering er i overensstemmelse med kommunens ledelsesstruktur, jf. tillige MED-rammeaftalens § 4, stk. 2.

§ 20, stk. 5

Virksomhedsaftalen [*den lokale MED-aftale*] skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

AMO-bekendtgørelsens § 20, stk. 5, opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet aftales.

Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokalaftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Nedenfor følger en beskrivelse af minimumskravene.

Ad. 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

Den lokale MED-aftale skal beskrive, hvilke konkrete aktiviteter og metoder der vil blive anvendt med henblik på at sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. Det afgørende er, at lokalaftalen fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering for at styrke og effektivisere samarbejdet om arbejdsmiljøet, herunder det forebyggende arbejde.

Det betyder, at den lokale MED-aftale skal beskrive aktiviteter/metoder, der styrker og effektiviserer varetagelsen af de strategiske og de operationelle opgaver for arbejdsmiljøorganisationen jf. AMO-bekendtgørelsens §§ 17 og 18, jf. nedenstående eksempler.

Kommunerne anvender i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:

- Formulering af overordnet arbejdsmiljøstrategi og/eller arbejdsmiljøpolitik
- Udvælgelse af indsatsområder

- Metoder til godt samarbejde om arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Fælles mål for trivselsmålinger
- Fokus på overensstemmelse mellem opgaver og resurser
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, nærved-ulykker, sygedage mv.
- Metoder til erfaringsopsamling, analyse og risikovurdering ved nærved-ulykker og arbejdsskader
- Tryghedsskabende foranstaltninger ift. fx trusler og vold
- Indkøbspolitik, der indeholder arbejdsmiljøvurdering
- Rammer for brug af og samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere
- Rammer for arbejdsmiljøuddannelse og supplerende uddannelse (kompetenceudviklingsplanen)
- Temadage o.lign.

Der henvises desuden til eksempler i vejledningsteksten til § 3, stk. 3 i MED-rammeaftalen.

Ad. 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden [den lokale MED-aftale].

Den lokale MED-aftale skal konkret angive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i kommunen. Dette kan fx ske ved at opstille en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foreligge, og en løbende evaluering af mål og midler.

Den lokale MED-aftale skal indeholde en beskrivelse af en procedure som sikrer, at der sker en vurdering af, hvorvidt de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet. Det kan ske i forbindelse med allerede planlagte aktiviteter, fx som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor der bl.a. skal drøftes, om det foregående års mål for arbejdsmiljøarbejdet er nået, eller i forbindelse med en tilbagevendende evaluering af hele MED-aftalen. Det skal fremgå af den lokale MED-aftale, hvordan vurdering og opfølgning på de beskrevne aktiviteter og metoder i MED-aftalen gennemføres.

Ad. 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Det skal i den lokale MED-aftale fastlægges, hvilke fora der skal varetage de strategiske og de operationelle opgaver, som er beskrevet i MED-rammeaftalens vejledningstekst, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Det er vigtigt, at samtlige strategiske og operationelle opgaver bliver fordelt på de forskellige niveauer. Det er ikke et krav, at opgaverne skal være ordret formuleret som i vejledningsteksten, men det skal være tydeligt, hvor de enkelte opgaver og funktioner er placeret i MED-organisationen, og derved hvilke fora der har ansvaret for, at de udføres. En formulering som ”De strategiske opgaver løses i Hoved-MED eller For-

valtnings-MED”, er fx ikke en tilstrækkeligt tydelig beskrivelse af, hvor opgaverne løses. En strategisk opgave kan fx dog godt være placeret i såvel Hoved-MED som Forvaltnings-MED, afgrænset til den beslutningskompetence, som foreligger på det pågældende område.

Arbejdsmiljøorganisationens størrelse skal fremgå af den lokale MED-aftale.

Såfremt lokalaftalen ikke fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal organiseres, men i stedet overlader til arbejdspladsen selv at afgøre dette, er det vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte arbejdspladser skal have truffet en beslutning herom inden den lokale MED-aftale er forhandlet færdig af forhandlingsorganet, eller inden hovedudvalget har aftalt en ændring. Det hænger sammen med kravet i AMO-bekendtgørelsens § 20, stk. 5, nr. 5, om udarbejdelse af en oversigt over den aftalte organisering.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til AMO-bekendtgørelsens § 20, stk. 3.

Opgaver, der i henhold til AMO-bekendtgørelsen varetages på det strategiske plan, dvs. hovedudvalg og/eller øvrige udvalgsniveauer:

1. Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 [i AMO-bekendtgørelsen].
3. Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4. Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5. Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [i AMO-bekendtgørelsen].
6. Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
7. Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
8. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9. Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
10. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 [i AMO-bekendtgørelsen]
11. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

12. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

I forhold til punkt 5) skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

I forhold til punkt 11) skal det bemærkes, at det ligeledes følger af MED-rammeaftalen, at der i forbindelse med den lokale MED-aftale udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Hovedudvalget er ansvarlig for, at planen suppleres med oplysning om medlemmer, og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

Opgaver, der i henhold til AMO-bekendtgørelsen varetages på det operationelle plan, dvs. arbejdsmiljøgruppen eller tilsvarende MED-niveau:

1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3. Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4. Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5. Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
6. Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7. Virke som kontakted mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at det i den lokale MED-aftale fastlægges, hvem der varetager de operationelle og de strategiske opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til lokalaftalen. En anden mulighed er, at det i selve aftalen fastlægges, hvem der varetager de enkelte opgaver.

Ad. 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen [den lokale MED-aftale] kan ændres og opsiges.

Det følger af MED-rammeaftalens § 3, stk. 4 og 5, hvorledes den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges.

Opsigelse af den lokale MED-aftale, herunder organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal ske skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 4.

Det skal endvidere aftales, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til arbejdsmiljøorganisationen, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 5. Det kan fx aftales, at bekendtgørelsens almindelige regler om arbejdsmiljøorganisationen finder anvendelse. Eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der kan opnås enighed om, at den ændres. Andre kombinationer kan også aftales. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen til enhver tid skal være organiseret.

Ad. 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

Arbejdsmiljøorganisationens størrelse skal fremgå af den lokale MED-aftale. Den lokale MED-aftale skal indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal give en oversigt over, hvilken struktur der er valgt på samtlige niveauer i kommunen.

Det er vigtigt, at der for eksempel ikke kan være tvivl om, hvor mange arbejdsmiljøgrupper der er tilknyttet det enkelte MED-udvalg eller personalemøde med MED-status.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal omfatte alle ansatte i kommunen. Det kan ikke aftales, at der fx kun vælges arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med mere end 9 medarbejdere, med mindre det på anden vis i den lokale MED-aftale beskrives, hvorledes medarbejderne på disse arbejdspladser er omfattet af en arbejdsmiljøgruppe eller personalemøde med MED-status/MED-udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver, der dækker den pågældende arbejdsplads. Det skal sikres, at alle ansatte inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen eller personalemøde med MED-status/MED-udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver dækker, er med til at vælge arbejdsmiljørepræsentanten.

Når der skal være en oversigt over den aftalte organisering ved indgåelse af aftalen betyder det, at kompetencen til at aftale organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet som en del af den lokale MED-aftale, ikke kan uddelegeres fra forhandlingsorganet ved aftale af en lokal MED-aftale eller fra hovedudvalget ved tilpasning af en lokal MED-aftale. Hvis der således er enighed i hhv. forhandlingsorganet (ved forhandling af MED-aftale) eller hovedudvalget (ved tilpasning af MED-aftale) om, at de enkelte forvaltningsområder selv skal have indflydelse på arbejdsmiljøorganisationen inden for deres eget område, skal inddragelsen således ske inden den lokale MED-aftaler er forhandlet/tilpasset færdig.

Det er ikke foreneligt med MED-rammeaftalen, alene og generelt at henvise til arbejdsmiljøloven eller AMO-bekendtgørelsen i beskrivelsen af arbejdsmiljøorganisationen, da der her er beskrevet, at arbejdsgiveren ved uenighed fastsætter arbejdsmiljøorganisationens størrelse.

Jf. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse og MED-rammeaftalen er det arbejdsgiveren og organisationerne i forhandlingsorganet eller arbejdsgiveren og medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget, der tilsammen aftaler/tilpasser størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen.

Ved aftale af arbejdsmiljøorganisationens størrelse kan det derimod godt aftales at anvende nærhedsprincippet i AMO-bekendtgørelsens § 16, stk. 2, og der kan også i den

lokale MED-aftale henvises til dette princip som udgangspunkt for organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Der skal til enhver tid være en opdateret oversigt over den aktuelle MED-organisation fx på kommunens intranet. Det er hovedudvalget, der har ansvaret for at oversigten løbende opdateres, således at den afspejler den aktuelle MED-organisation.

Hovedudvalget har endvidere ansvaret for at udarbejde og vedligeholde en liste over medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne. Det er endvidere hensigtsmæssigt, at hovedudvalget udarbejder og vedligeholder en liste over medlemmer af lokale MED-udvalg.

Det er derimod ikke hensigtsmæssigt, at den lokale MED-aftales organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns nævnelse er medlemmer af udvalgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen.

§ 24

Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter § 20 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter § 20, stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Denne bestemmelse får ingen betydning på det kommunale område, idet MED-rammeaftalens konfliktløsningsmodel finder anvendelse, jf. § 22, stk. 2 og § 23. Herefter skal spørgsmål om fortolkning af eller brud på både rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, i første omgang søges løst i hovedudvalget, jf. § 9, stk. 2, nr. 4.

Såfremt det ikke er muligt at blive enige lokalt, kan sager vedr. brud på den lokale MED-aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget, jf. bemærkningen til MED-rammeaftalens § 22, stk. 2.

Først i tilfælde af at de centrale parter ikke kan blive enige om en løsning, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. MED-rammeaftalens § 23.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende og kan ikke indbringes for anden myndighed, herunder Arbejdsretten.

Bestemmelsen berører alene fortolkning af eller brud på MED-rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Øvrige forhold i AMO-bekendtgørelsen, der ikke er omfattet af den lokale MED-aftale, henhører under Arbejdstilsynets kompetence.

§ 22

Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftalparter og arbejdsmiljøorganisationen kan opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 20, og
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i

samarbejdsorganet.

AMO-bekendtgørelsens § 22 åbner mulighed for, at arbejdsmiljøarbejdet som led i en anden organisering henlægges til et samarbejdsorgan. Det kan således aftales, at arbejdsmiljøudvalg og/eller arbejdsmiljøgrupper helt eller delvist skal integreres i MED-strukturen.

Ved en sådan sammenlægning opnås dels en mere repræsentativ indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet, dels en synergieffekt som følge af øget samspil mellem arbejdsmiljø og arbejds-, personale- og samarbejdsforhold i øvrigt.

Det er en betingelse, at både arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i samarbejdsorganet. I tilfælde, hvor der er mere end en arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder, er det tilstrækkeligt, at der vælges en fra hver side til samarbejdsorganet.

I rammeaftalens bemærkninger til § 4, stk. 6, er det formuleret således, at det skal sikres, at arbejdsmiljørepræsentanten også har sæde i udvalget.

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. AMO-bekendtgørelsens § 23, er det naturligvis tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i MED-udvalget. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager. Dette gælder MED-udvalg på alle niveauer, som har til opgave at varetage arbejdsmiljøet. Valg/udpegning af arbejdsmiljørepræsentant(er) og arbejdsleder(e) til MED-udvalget/-ene skal fremgå af den lokale MED-aftale.

§ 23

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis

- 1) valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt, og
- 2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valgret og er valgbare til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, stk. 2, 3 og 7.

Valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant skal foregå som særskilte valg, og alle medarbejdere inden for det område, arbejdsmiljørepræsentanten dækker, skal have mulighed for at deltage i valget (valgret) og er i øvrigt valgbare.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til arbejdsmiljørepræsentant. Herudover skal reglerne for valg af tillidsrepræsentant for så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed følges ved valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Det kan aftales, at tillidsrepræsentanten - under forudsætning af, at personen vælges som hhv. tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant - også skal varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant. Det følger af vejledningen til MED-rammeaftalens § 11, stk. 5. Valg til de to funktioner skal foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

I ovennævnte situationer vil der kunne være mere end én arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse arbejdsmiljørepræsentanter indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om arbejdsmiljøanliggender. Det er vigtigt at være opmærksom på, at alle ansatte på arbejdspladsen skal være repræsenteret af en arbejdsmiljørepræsentant. Såfremt der er flere overenskomstgrupper på arbejdspladsen, vil der i ovennævnte situationer derfor endvidere skulle vælges en arbejdsmiljørepræsentant, der repræsenterer de øvrige overenskomstgrupper på arbejdspladsen.

§ 21, stk. 1

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

- 1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
- 2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
- 3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

§ 21, stk. 2

Organisering efter stk. 1 er betinget af, at

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 20 for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 2) arbejdsgiveren i hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, selv deltager eller udpeger mindst 1 ansat til at repræsentere sig i den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 3) der derudover deltager mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 4) der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen og
- 5) det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at arbejdsmiljøorganisationen kan varetage de daglige, planlæggende og koordinerende opgaver på tilfredsstillende måde i alle de deltagende virksomheder.

Der henvises til vejledningen i Bilag 11.

* * * * *

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.3 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte kan der i kapitlerne 5 – 10 hentes yderlige inspiration om

- oprettelse af arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsgiverens pligt i forhold til arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion,
- den årlige arbejdsmiljødrøftelse,

- arbejdsmiljøorganisationens størrelse, og
- valg og udpegning af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Disse dele af At-vejledningen skal dog læses i lyset af de forhold, der kendetegner kommunerne, og hvad der i øvrigt er aftalt i MED-rammeaftalen, jf. vejledningen i denne håndbog. Det gælder særligt i forhold til følgende punkter:

- Når At-vejledningen taler om virksomheden eller arbejdsgiveren, skal dette læses som kommunen.
- Når At-vejledningen taler om arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg, skal dette forstås som det forum eller de fora (udvalg, personalemøde(r) mv.), som i henhold til den lokale MED-aftale varetager henholdsvis de operationelle og de strategiske opgaver i arbejdsmiljøorganisationen.
- At-vejledningen skriver, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederen fastsætter antallet af arbejdsmiljøgrupper. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes antallet af ”arbejdsmiljøgrupper” (fora) i denne aftale.
- At-vejledningen taler om oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer, men kræver ikke etablering af et hovedudvalg. Hvor mange niveauer, ”arbejdsmiljøorganisationen” består af, fastlægges i den lokale MED-aftale. I henhold til MED-rammeaftalen skal der i alle kommuner etableres et hovedudvalg.
- At-vejledningen skriver, at arbejdsmiljøudvalget deltager i fastsættelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes ”arbejdsmiljøorganisationens” størrelse i denne aftale.
- At-vejledningen beskriver sammensætningen af arbejdsmiljøudvalget. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes sammensætningen af udvalg mv. i denne aftale.
- At-vejledningen skriver, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges for to år ad gangen, og at arbejdsgiveren og de ansatte kan aftale en længere valgperiode, dog højst fire år. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes valgperiodens længde (dog mindst 2 år) i denne aftale.

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.7 om Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen kan hentes yderligere information om reglerne om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

At-vejledninger er ikke bindende for kommunen, arbejdsmiljøorganisationen eller andre, men bygger på love og bekendtgørelser som er bindende.