

Til: KTO's medlemsorganisationer

Vedr.: Implementering af ændringer i arbejdsmiljøloven i MED-rammeaftalen og MED-håndbogen

Implementering af ændringer i arbejdsmiljøloven som følge af OK-11-forliget

Nedenfor er redegjort for ændringer i MED-håndbogen som en direkte følge af OK-11-forliget.

- Punktet om at de lokale MED-aftaler skal indsendes til de centrale parter, men ikke længere til orientering, er implementeret i Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv. i MED-håndbogen.
- Punkterne fra OK-forliget om procedure vedr. de centrale parter opgave med at påse, at de lokale MED-aftaler lever op til arbejdsmiljølovens betingelser fsva. organisering af arbejdsmiljøarbejdet er ligeledes implementeret i ovennævnte protokollat i MED-håndbogen.
- Sager vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget er implementeret ved ny bemærkning til § 22, stk. 2. i MED-håndbogen

Endvidere er der foretaget redaktionelle ændringer i MED-rammeaftalen, bl.a. sproglige ændringer fra "sikkerhed" til "arbejds miljø".

Implementering af øvrige ændringer fra arbejdsmiljøloven

Nedenfor redegøres hvorledes de væsentligste øvrige arbejdsmiljøændringer som følge af ændringerne i Arbejdsmiljøloven er implementeret i MED-håndbogens bemærkninger til selve MED-rammeaftalen.

Den nye arbejdsmiljølov, AT's bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (AMO-bekendtgørelsen) og de tilhørende vejledninger hertil, har ligeledes medført behov for ændringer i MED-rammeaftalens bilag 9 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale samt bilag 10 om selvejende institutioner.

Bemærkninger i MED-håndbogen til MED-rammeaftalen

Der er følgende justeringer og præciseringer i bemærkningerne til selve MED-rammeaftalen i MED-håndbogen:

- Arbejdsgiverens ansvar for, at samarbejdet mellem arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper eller tilsvarende MED-niveauer koordineres, og at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har mulighed for at koordinere deres samarbejde. Hvorledes det kan ske, drøftes i arbejdsmiljøorganisationen (§ 3, stk. 3).
- Eksemplerne på hvorledes arbejdet med arbejdsmiljø kan styrkes og effektiviseres i en ny organisering er udbygget, og der er tilføjet et nyt om beskrivelse af formål, metode og ambitionsniveau for afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse mv. (§ 3, stk. 3).

- Forholdet mellem den strategiske drøftelse og den årlige arbejdsmiljødrøftelse. (§ 9 stk. 5)
- Alle ansatte på arbejdspladsen skal være ”dækket” af en arbejdsmiljørepræsentant, når der indgås aftaler om, at hvervenerne som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person. (§ 11, stk. 5).

Bilag 9

De væsentligste ændringer og præciseringer i bilag 9 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet er:

- Indgåelse og genforhandling af en lokal aftale kan kun foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan. (I indledningen)
- Eksempler på aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet, som kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. (Bekendtgørelsens § 20, stk. 5, nr. 1).
- Arbejdsmiljøorganisationens (AMO's) strategiske og operationelle opgaver, herunder:
 - de nye opgaver i forhold til den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
 - hvordan arbejdsmiljøet indgår i kommunens strategiske ledelse og daglige drift,
 - rådgivning af kommunen ift. udarbejdelse af kompetenceplaner, samt
 - arbejdsdeling mellem forhandlingsorganet og Hovedudvalget omkring udarbejdelse af planen over AMO's opbygning. (Bekendtgørelsens § 20, stk. 5, nr. 3 og 5).
- Brud på den lokale MED-aftale i forhold til arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af såvel hovedudvalget som den ene af parterne i hovedudvalget (Bekendtgørelsens § 24).
- Alle ansatte på arbejdspladsen skal være ”dækket” af en arbejdsmiljørepræsentant, når der indgås aftaler om, at hvervenerne som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person. (Bekendtgørelsens § 6, stk. 2 og § 23).
- Læsevejledning til diverse AT-vejledninger med relevans for organisering af arbejdsmiljøarbejdet (Sidst i bilaget)

Bilag 10

De væsentligste ændringer og præciseringer i bilaget om selvejende institutioner er:

- Arbejdsgiveren og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles AMO, og der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i AMO.
- Hvordan repræsentanter fra hhv. kommunale og selvejende institutioner ud fra et proportionalitetshensyn og hensynet til en effektiv organisation kan deltage i de overliggende niveauer, herunder hovedudvalget.
- Det skal af den lokale aftale fremgå, hvordan arbejdsmiljøarbejdet koordineres mellem kommunen og de selvejende institutioner og mellem de selvejende institutioner indbyrdes, og hvorledes beslutninger kommunikeres til selvejende institutioner som ikke er direkte repræsenteret i overliggende MED-niveauer.

Det skal bemærkes, at KL og KTO har haft møde med Arbejdstilsynet om bilaget om selvejende institutioner, og at Arbejdstilsynet ikke har bemærkninger til ordlyden i bilaget.