

VEJLEDNING
Organisering af
sikkerheds- og
sundhedsarbejdet



KL/KTO



Vejledningen er tilgængelig på Kommunernes Landsforenings hjemmeside; www.kl.dk, og på Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansattes hjemmeside; www.kto.dk

Udgivet af:
Kommunernes Landsforening og
Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte/KTO

Redaktion:
Jan Lindstrøm, KL
Nanna Kolze, KL
Allan Hauge Nielsen, KTO
Henrik Würtzenfeldt, KTO
Henrik Faurby Ahlers, AC
Erik Nygård, FOA

Grafisk design og produktion:
Denbæk Reklame

Foto fra Nordfoto:
Side 11: Pressefolden/Henrik Bjerg
Side 12: Erik Jepsen
Side 17: Phototake
Side 21: Phototake
Side 23: Thomas Arnbo, tv
Side 23: Lars K. Mikkelsen, th
Side 70: Benelux
Side 72: Jens Astrup

Indholdsfortegnelse

Forord	side	3
Vejledning om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet	side	4
§43 Aftale om ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet		
Aftalemuligheder (stk. 1-2)	side	4-7
Planlægning og koordinering (stk. 3)	side	7
Formål (stk. 4)	side	7
Skriftlighed mv. (stk. 5)	side	8
Minimumskrav	side	9
1. Aktiviteter og metoder	side	9
2. Procedure for gennemførelse og opfølgning	side	12
3. Opgavefordeling	side	12
4. Ændring og opsigelse	side	18
5. Organisationsplan	side	18
Fortolkning af og brud på MED-rammeaftalen eller lokalaftalen (stk. 7)	side	19
§44 Enstrengt struktur	side	20
§45 Sikkerheds- og tillidsrepræsentant i en og samme person	side	22
Bilag	side	24
Bilag 1		
Bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde	side	25
Bilag 2		
Bekendtgørelse om arbejdets udførelse	side	39
Bilag 3		
Uddrag af MED-rammeaftalen	side	54

Forord

Bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse danner på det kommunale område grundlag for, at en lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse kan indeholde en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet end den traditionelle.

KL og KTO har med tilfredshed konstateret, at de fleste kommuner, der har indgået en lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse, har benyttet sig af denne mulighed. De centrale parter har dog også kunnet konstatere, at flere kommuner ikke har været tilstrækkelig opmærksomme på de krav, der i henhold til bekendtgørelsen skal være opfyldt for at kunne aftale en anden organisering end den traditionelle.

KL og KTO har derfor besluttet at udarbejde denne vejledning for at uddybe og konkretisere de regler, der regulerer området. Vejledningen indeholder således en gennemgang af bekendtgørelsens §§43-45 punkt for punkt. Vejledningen indeholder endvidere referencer til Rammeaftalens bestemmelser, hvor dette er relevant. Endelig indeholder vejledningen eksempler hentet fra konkrete lokalaftaler om medindflydelse og medbestemmelse. Det skal understreges, at eksemplerne alene er tænkt som inspiration. Disse kan ikke automatisk overføres til andre kommuner, da det er de lokale forudsætninger for arbejdsmiljøindsatsen, der vil definere lokalaftalens indhold.

Vejledningen er tænkt som en hjælp til Forhandlingsorganet til brug for overvejelser omkring og udmøntning af en anden sikkerhedsorganisation end den traditionelle. Vejledningen er desuden tænkt som en checkliste for Hovedudvalget i de kommuner, der allerede har indgået en lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

KL og KTO opfordrer både Forhandlingsorganet og Hovedudvalget til at bruge denne vejledning for at sikre, at lokalaftalens bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet er i overensstemmelse med bekendtgørelsen. Såfremt Hovedudvalget efter en gennemgang af lokalaf-talen finder frem til, at dette ikke er tilfældet, opfordres Hovedudvalget til at sørge for at foretage de nødvendige ændringer.

December 1999

Anker Boye
Kommunernes Landsforening

Poul Winckler
Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte

Vejledning om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Arbejdsministeriet har den 22. september 1997 udstedt bekendtgørelse nr. 739 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med efterfølgende At-anvisning nr. 6.1.0.4.. Bekendtgørelsens §§43-45 giver mulighed for at aftale en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftalen).

KL og KTO har besluttet at udarbejde denne vejledning for at uddybe og konkretisere de regler, der regulerer området. Vejledningen indeholder således en gennemgang af bekendtgørelsens §§43-45 punkt for punkt. Vejledningen indeholder endvidere referencer til MED-rammeaftalens bestemmelser, hvor dette er relevant. Endelig indeholder vejledningen eksempler hentet fra konkrete lokalaftaler om medindflydelse og medbestemmelse. Det skal understreges, at eksemplerne alene er tænkt som inspiration. Disse kan ikke automatisk overføres til andre kommuner, da det er de lokale forudsætninger for arbejdsmiljøindsatsen, der vil definere lokalaftalens indhold.

Bekendtgørelsens §43, stk. 1

"Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan reglerne om organiseringsmåden i §§7-18 fraviges hvis der

- 1) dels er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem de bemyndiger hertil, og (rammeaftalen)
- 2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte, herunder eventuelle ledere, i virksomheden eller på en del af virksomheden. (lokalaftale)



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

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau. Lokalaftalen udgør aftalen på virksomhedsniveau. Det skal bemærkes, at "virksomhed" på det kommunale område er identisk med kommunen.

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet end den traditionelle, som er beskrevet i bekendtgørelsens §§7-18.

Bekendtgørelsen giver mulighed for, at aftale en anden organisering alene for en del af virksomheden. Selv om MED-rammeaftalen fastsætter, at en lokalaftale 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 sikkerheds- og sundhedsområdet, medmindre andet aftales, jf. §4, stk. 7. Medmindre det aftales, at adskillelsen mellem Hovedudvalget og Hovedsikkerhedsudvalget opretholdes, er lokalaftalen derfor omfattet af bekendtgørelsens §§43-45.

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

Bekendtgørelsens §43, stk. 2


"En aftale om organiseringen af sikkerheds og sundhedsarbejdet efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v. på decentralt og centralt niveau i virksomheden, der er fastsat i bekendtgørelsen".

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens kapitel 2 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Man kan derimod ikke aftale at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se henholdsvis bekendtgørelsens kapitel 4 og 3. Se også bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse, der f.eks. fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering efter nærmere bestemte retningslinier. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde arbejdspladsvurderinger.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet som minimum fortsat skal foregå på to niveauer i kommunen; både decentralt og centralt.

Det følger af MED-rammeaftalen, at Hovedudvalget udgør det centrale niveau i kommunen, jf. §4, stk. 7. Det decentrale niveau skal fastlægges i overensstemmelse med ledelsesstrukturen, jf. §4, stk. 2.



Bekendtgørelsens §43, stk. 3

"I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal det sikres, at planlægningen og koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden finder sted i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte".

Bestemmelsen stiller som betingelse for en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet, at planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet i kommunen skal ske i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte.

Bestemmelsen åbner dog mulighed for, at planlægning og koordinering, der i henhold til den almindelige regel i bekendtgørelsens §11, stk. 1 skal ske i et sikkerhedsudvalg, i stedet kan finde sted i en anden formaliseret samarbejdsform som f.eks. MED-udvalg eller et udvidet direktionmøde med deltagelse af arbejdsgiver, arbejdsledere og sikkerhedsrepræsentanter.

Bekendtgørelsens §43, stk. 4

"En virksomhedsaftale, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer virksomhedens arbejde hermed"

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

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

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.

Bekendtgørelsens §43, stk. 5

"Virksomhedsaftalen skal være skriftlig, forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden"

Bekendtgørelsens §43, stk. 6

"Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

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

Bekendtgørelsens §43, stk. 6 opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organise-



ring af sikkerheds- og sundhedsarbejdet aftales. Nogle af kravene genfindes i MED-rammeaftalens §3, stk. 3.

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.

1) Beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

Lokalaftalen skal beskrive hvilke konkrete aktiviteter og metoder, der vil blive anvendt med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Det afgørende er, at forhandlingsorganet har fastlagt, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering med henblik på styrkelse og effektivisering af det forebyggende arbejde.

Kommunerne anvender i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet. Eksempler herpå er:

- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik
- Udvalgelse af indsatsområder
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, sygedage etc.
- Risikovurderinger og ulykkesanalyser
- Temadage e.lign.

På næste side følger eksempler på, hvorledes dette kan formuleres i selve aftalen:

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

Eks. 1

Med henblik på at styrke arbejdsmiljøindsatsen og skabe et sundere arbejdsmiljø udarbejder og iværksætter Hovedudvalget en overordnet arbejdsmiljøpolitik med angivelse af kommunens målsætninger. Heri indgår både de fysiske og psykiske arbejdsmiljøfaktorer.

Med udgangspunkt i arbejdspladsvurderinger udarbejdes handlingsplaner for, hvordan og hvornår arbejdsmiljøproblemerne løses, hvilke aktiviteter, der iværksættes, og hvilke metoder, der anvendes, samt hvordan, der løbende følges op på problemerne.

Der udarbejdes kvartalsvis en opgørelse over antallet af de anmeldte arbejdsulykker. Herudover danner en årlig opgørelse heraf baggrund for en arbejdsmiljødrøftelse i hovedudvalget, der herefter sikrer, at informationen kommer ud til MED-udvalgene og til de faglige organisationer.

På baggrund af de kvartalsvise og den årlige opgørelse af anmeldte arbejdsskader udarbejdes der konkrete forslag til at forhindre gentagelser.

Der udarbejdes årligt statusrapporter om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen med beskrivelse af

- Hvilke initiativer, der er iværksat
- Hvilken indflydelse dette har haft bl.a. på antallet af arbejdsskader og sygedage samt
- Hvilke initiativer, der påtænkes iværksat
- De årlige opgørelser og statusrapporterne indgår i kommunalbestyrelsens budgetbehandlinger

Ovenstående aktiviteter og metoder indgår i Hovedudvalgets halvårige drøftelser med samtlige sikkerhedsgrupper.



Eks. 2

Hovedudvalget skal sikre, at arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres. Dette opfyldes bl.a. ved

- Med udgangspunkt i arbejdspladsvurderingerne at gennemføre en prioriteret handlingsplan for hvordan og hvornår kommunens arbejdsmiljøproblemer løses
- At udarbejde og iværksætte en arbejdsmiljøpolitik med angivelse af kommunens målsætninger
- At udarbejde og offentliggøre årlige statusrapporter eller arbejdsmiljøregnskaber om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen

Beskrivelse af aktiviteter

- Der udarbejdes en arbejdsmiljøpolitik for kommunen. Den vedtages af Kommunalbestyrelsen og indarbejdes i personalepolitikken
- Kommunens sikkerhedsleder varetager arbejdsmiljøarbejdet i samarbejde med sikkerhedsgrupperne. Sikkerhedslederen varetager i øvrigt en generel konsulentfunktion i forhold til alle MED-udvalg og sikkerhedsgrupper.
- Der udarbejdes et årligt arbejdsmiljøregnskab. Heri indgår bl.a. initiativer fra de enkelte udvalg, statistik over arbejdsulykker, fravær og omkostninger forbundet hermed, arbejdsklimaundersøgelser samt sikkerhedslederens årsberetning.



Organisering af sikkerheds- og sunhedsarbejdet

2) Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.

Lokalaftalen skal konkret angive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i kommunen. Dette kan bl.a. ske ved opstilling af en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foreligge, og en løbende evaluering af mål og midler.

3) Angivelse af hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet

Lokalaftalen skal konkret angive, hvordan arbejdsmiljøopgaverne varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Det vil sige, at forhandlingsorganet skal fastlægge hvilke fora, der fremover skal varetage de opgaver, der er beskrevet i bekendtgørelsen og i At-anvisning 6.1.0.4.. Se også bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Såfremt lokalaftalen ikke fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal organiseres, men i stedet overlader dette til arbejdspladsen selv at afgøre, er det vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte arbejdspladser skal have truffet en beslutning herom inden lokalaftalen træder i kraft. Dette hænger sammen med kravet i §43, stk. 6 nr. 5 om udarbejdelse og indsendelse af en oversigt over den aftalte organisering til Arbejdstilsynets lokale afdeling, jf. bemærkningerne til §43, stk. 6, nr. 5.





Fastlægger lokalaftalen derimod hvorledes arbejdsmiljøarbejdet som udgangspunkt skal organiseres på den enkelte arbejdsplads med mulighed for, at arbejdspladsen vælger at aftale en anden organisering, er det ikke nødvendigt at de enkelte arbejdspladser tager stilling hertil inden lokalaftalen træder i kraft. Det er i denne situation vigtigt, at lokalaftalen fastlægger en procedure, der sikrer at evt. ændringer i organiseringen vil blive meddelt Arbejdstilsynets lokale afdeling i form af en revideret oversigt.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til §43, stk. 2.

Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages af sikkerhedsudvalget:

- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- Sikring af rammerne for, at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
- Samarbejde med bedriftssundhedstjenesten.
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Rådgivning af kommunen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.

Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages af sikkerhedsgruppen:

- Kontrol med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed.

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

- Deltagelse i planlægningen af institutionens/afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurdering.
- Være kontakttled mellem de ansatte og sikkerhedsudvalget.
- Holde sikkerhedsudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

Øvrige opgaver fremgår bl.a. af ovennævnte bekendtgørelse samt af At-anvisning nr. 6.1.0.1 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at forhandlingsorganet fastlægger, hvem der fremover skal varetage sikkerhedsgruppernes og sikkerhedsudvalgenes opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til lokalaftalen (eks. 1). En anden mulighed er, at forhandlingsorganet i selve aftalen fastlægger, hvem der varetager de enkelte opgaver (eks. 2).

Nedenfor er gengivet eksempler på, hvorledes dette kan formuleres i selve aftalen.

Eks. 1

Kommunen har i sin MED-struktur forudsat,

- at Hovedudvalget varetager Sikkerhedsudvalgets hidtidige opgaver
- at lederen og den valgte sikkerhedsrepræsentant udgør sikkerhedsgruppen.
- at MED-udvalg varetager en del af sikkerhedsgruppens hidtidige opgaver, jf. bilag til lokalaftalen, der fastlægger opgavefordelingen mellem MED-udvalg og sikkerhedsgruppen.
- at MED-udvalg har ansvaret for at informere hovedudvalget om arbejdet vedrørende sikkerhed og sundhed, således at der i princippet kun er en kommunikationslinie mellem arbejdspladsniveauet og hovedudvalget. Hovedudvalgets sikkerhedsrepræsentanter har desuden kontakt



til øvrige sikkerhedsrepræsentanter i kommunen.

- at på arbejdspladser med et andet samarbejdsforum end et MED-udvalg, (typisk i form af personalemøder med MED-status) varetager sikkerhedsgruppen alle de opgaver en sikkerhedsgruppe har. Det vil sige at sikkerhedsgruppen varetager de opgaver vedrørende sikkerheds- og sundhedsarbejdet der i nærværende beskrivelse er tillagt MED-udvalg.
- at der på hver arbejdsplads er mindst en sikkerhedsgruppe.

Hovedudvalget.

- a Hovedudvalget er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet.
- b Hovedudvalgets rolle på arbejdsmiljøområdet er på et overordnet og generelt niveau at koordinere og afstikke overordnede retningslinier.
Hovedudvalget skal ikke være sagsbehandlende organ på området.
- c Hovedudvalgets opgaver inden for arbejdsmiljøområdet er bl.a. formulering af en arbejdsmiljøpolitik for hele kommunen, udarbejdelse af principielle retningslinier og tilkendegivelser, koordinering af arbejdsmiljøindsatsen, udpegning af indsatsområder og sikre opfølgning af disse. Hovedudvalget skal endvidere årligt fremlægge en beskrivelse af hvilke arbejdsmiljømæssige initiativer der i det forgangne år er iværksat og hvilken indflydelse, disse har haft på arbejdsmiljøet.
- d Der udpeges en daglig leder af sikkerhedsarbejdet, der kan handle på vegne af Hovedudvalget.

Afdelingsudvalg

- a Der nedsættes som hovedregel et MED-udvalg for hver afdeling (Afdelingsudvalg). Afdelingsudvalget er det centrale udvalg for udøvelse af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for det respektive område.
- b Afdelingsudvalget har bl.a. følgende opgaver.
 - 1 Planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet
 - 2 Rådgivning af lokaludvalg og sikkerhedsgrupper ved

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

- løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.
- 3 Sikre at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om området
 - 4 Sikre tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte
 - 5 Samarbejde med bedriftssundhedstjenesten
 - 6 Sikre at den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet styrkes
- c Afdelingsudvalg kan til varetagelse af det daglige arbejde
- nedsætte underudvalg (sikkerhedsudvalg) til på afdelingsudvalgets vegne at varetage det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde
 - lade det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde varetage af den daglige leder i samarbejde med (fælles)sikkerhedsrepræsentant(er) for respektive område(r)

Underudvalget, alternativt den daglige leder og (fælles)sikkerhedsrepræsentant(erne), fungerer samtidig som rådgivningsgruppe for afdelingsudvalget.

Valg af model skal tage udgangspunkt i, hvad der bedst sikrer en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet på de respektive områder.

Arbejdsplads-/ lokalt niveau.

- a På arbejdspladsniveau bevares sikkerhedsgrupperne. Sikkerhedsgrupperne oprettes og nedlægges i øvrigt i henhold til gældende regler herom.
- b På arbejdspladsniveau organiseres sikkerheds- og sundhedsarbejdet i øvrigt efter lokale behov.
- c Sikkerhedsgruppernes opgave er bl.a.
 - 1 Sikre at arbejdsmiljølovgivningen samt andre regler og bestemmelser vedrørende arbejdsmiljøarbejdet overholdes.
 - 2 Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
 - 3 Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
 - 4 Orienter de ansatte om de bestemmelser, der er fast-



- sat til at fremme sikkerhed og sundhed.
- 5 Deltage i planlægningen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderinger.
 - 6 Være kontakttled mellem de ansatte og lokal-/afdelingsudvalg på områder som vedrører arbejdsmiljøarbejdet.
 - 7 Holde lokal-/afdelingsudvalg underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.
 - 8 Sikre at arbejdsmiljømæssige problemer som sikkerhedsgruppen ikke kan løse eller som berører flere sikkerhedsgrupper, forelægges lokal-/afdelingsudvalg.
- d Ønsker et afdelingsudvalg eller et lokaludvalg/personalemøde at ændre organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal dette forelægges hovedudvalget til godkendelse inden iværksættelse.
- Af forelæggelsen skal fremgå, hvorledes man med den ændrede organisering vil styrke og effektivisere varetagelsen af arbejdsmiljøindsatsen, herunder beskrive mål, metoder og aktiviteter. Det skal endvidere beskrives, hvorledes opgaver og funktioner varetages.



4) Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.

Det skal konkret angives, hvordan aftalen kan ændres og opsiges. I henhold til MED-rammeaftalens almindelige regel om ændringsforslag skal forslag om ændring af organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet fremsættes i kommunens hovedudvalg.

Herudover skal opsigelse af lokalaftalen, herunder organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, ske skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. 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 sikkerhedsorganisationen, jf. MED-rammeaftalens §3, stk. 5. Det kan f.eks. aftales, at bekendtgørelsens almindelige regler om sikkerhedsorganisationen igen 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 sikkerheds- og sundhedsarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen til enhver tid skal være organiseret.

5) Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan

Endelig skal lokalaftalen indeholde en oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal således give en oversigt over, hvilken struktur man har valgt på samtlige niveauer i kommunen. Organisationsplanen skal sendes til Arbejdstilsynets lokale afdeling (tidligere "tilsynskreds").

Det er ikke hensigtsmæssigt, at lokalaftalens organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns næv-



nelse er medlemmer af udvalgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen. Bekendtgørelsens krav i §40, stk. 5 om indsendelse af en plan over sikkerhedsorganisationens opbygning med oplysning om, hvem der er medlemmer af udvalgene kan i stedet opfyldes særskilt.

Bekendtgørelsens §43, stk. 7

"Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter 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. §§19, stk. 2 og 20. Herefter skal spørgsmål om fortolkning af eller brud på både rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, i første omgang søges løst i Hovedudvalget, jf. §9, stk. 2, nr. 4.

Såfremt det ikke er muligt at blive enige lokalt, må Hovedudvalget forelægge sagen for de centrale parter, jf. §9, stk. 2, nr. 5 smh. §19, stk. 2 nr. 2.

Først i det tilfælde, at de centrale parter heller ikke kan blive enige om en løsning, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. §20. Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende og kan ikke indbringes for anden myndighed, herunder Arbejdsretten.

Bestemmelsen berører alene fortolkning af eller brud på MED-rammeaftale og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Spørgsmål om fortolkning

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

af bekendtgørelsen og evt. manglende opfyldelse af bekendtgørelsens betingelser henhører under Arbejdstilsynets kompetence.

Bekendtgørelsens §44, stk. 1

"Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og sikkerhedsorganisationen kan opgavevaretagelsen i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1 betingelserne i §43 er opfyldt, og
- 2 personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet"

Bekendtgørelsens §44 åbner mulighed for, at man som led i en anden organisering henlægger arbejdsmiljøarbejdet til et samarbejdsorgan. Det kan således aftales, at sikkerhedsudvalg og/eller sikkerhedsgrupper helt eller delvist skal integreres i MED-strukturen.

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

Det er en betingelse, at både sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i samarbejdsorganet. I tilfælde, hvor der er mere end en sikkerhedsrepræsentant 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 bør sikres, at sikkerhedsrepræsentanten også har sæde i udvalget, men bekendtgørelsen bestemmer altså, at sikkerhedsrepræsentanten skal være medlem af udvalget. (MED-rammeaftalens bemærkninger vil blive revideret i overensstemmelse hermed).

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant, jf. §45, er det naturligvis tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i samarbejdsorganet. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager.

Sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder skal dog alene være medlem af udvalget i det tilfælde, at udvalget varetager sikkerhedsudvalgets opgaver i henhold til bekendtgørelsen (SISU). Såfremt udvalget f.eks. alene kan drøfte generelle spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, men ikke varetager sikkerhedsudvalgets opgaver, skal de ikke nødvendigvis sid-



Bekendtgørelsens §45, stk. 1

"Sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af en og samme person, hvis

- 1 de respektive valg til funktionerne som henholdsvis sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt og
- 2 alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§23 og 24, er sikret valget og er valgbare til funktionen som sikkerhedsrepræsentant, jf. (bekendtgørelsens) §24, stk. 2 og 3.

de i udvalget (SAU).

Bekendtgørelsens §45 indebærer, at det kan aftales, at tillidsrepræsentanten også skal varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant. Valg til de to funktioner skal dog foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til sikkerhedsrepræsentant. Herudover skal reglerne for valg af tillidsrepræsentant følges ved valg af sikkerhedsrepræsentant.

En aftale om, at tillidsrepræsentanten også skal varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant medfører, at sikkerhedsorganisationen fra at være geografisk funderet i enkelte afdelinger ændres til at være baseret på overenskomstgrupper. I denne situation vil tillidsrepræsentanten skulle varetage sikkerhedsrepræsentantfunktionen i forhold til alle de ansatte, som er inden for overenskomstgruppen, uanset om de pågældende er medlem af den forhandlingsberetti-



Bekendtgørelsens §45, stk. 2

" Er der indgået aftale om, at sikkerheds- og tillidsrepræsentantfunktionen skal varetages af en og samme person, skal den pågældende vælges i overensstemmelse med bestemmelserne i stk. 1".



Bilag Bilag Bilag

get organisation eller ej.

Bilag 1: Bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde,	side 25
Bilag 2: Bekendtgørelse om arbejdets udførelse,	side 39
Bilag 3: Uddrag af MED-rammeaftalen,	side 54
§ 3. Lokale aftaler	side 54
§ 4. Form og struktur	side 59
§ 9. Hovedudvalget	side 66
§ 19. De centrale parter opgaver og kompetence	side 69
§ 20. Voldgift vedrørende § 19, stk. 2.	

Bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde¹⁾

I henhold til § 5, § 8, § 20, stk. 2, § 37, stk. 2, § 73 og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995, som ændret ved lov nr. 458 af 12. juni 1996, lov nr. 1196 af 27. december 1996, lov nr. 375 af 10. juni 1997 og lov nr. 379 af 10. juni 1997, fastsættes:

Kapitel 1 Område

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for arbejde for en arbejdsgiver, jf. lov om arbejdsmiljø § 2 og § 3. Bekendtgørelsen gælder ikke for arbejde, der udføres i den ansattes hjem, bortset fra reglerne i § 40, stk. 1, og § 19, stk. 4, om sikkerhedsudvalgets rådgivende virksomhed, jf. bekendtgørelsen om begrænsninger i anvendelse af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i den ansattes hjem.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 17 og § 18 samt §§ 29-34 om samarbejde mellem flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføres på samme arbejdssted, gælder også for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Kapitel 2

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

§ 2. I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.

Stk. 2. I virksomheder, hvor de ansatte udelukkende eller hovedsagelig er beskæftiget med kontorarbejde eller andet administrativt arbejde, skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet først organiseres, når der i virksomheden er beskæftiget 20 ansatte eller derover.

Stk. 3. Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, medregnes, jf. stk. 1 og 2 og § 3, stk. 1.

§ 3. Ved arbejde, der helt eller delvist udføres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde, skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres, når en arbejdsgiver har 5 eller flere beskæftiget på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode af en vis varighed.

Stk. 2. Ansatte, der udelukkende er antaget til at udføre et bestemt bygge- og anlægsarbej-

¹⁾ Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, som er offentliggjort i EF-Tidende af 29. juni 1989.

de på et midlertidigt eller skiftende arbejdssted uden for virksomhedens faste arbejdssted, medregnes ikke ved organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomhedens faste arbejdssted, jf. § 2.

Stk. 3. Hvor flere arbejdsgivere lader bygge- og anlægsarbejde udføre på samme arbejdssted, skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet tilføjede organiseres efter reglerne i § 17 og § 18.

§ 4. Ved kontorarbejde eller andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker, herunder supermarkeder, stormagasiner og lignende, medregnes ved organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter § 2 kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller derover ugentligt.

§ 5. Ved havnearbejde i form af arbejde med lastning og losning af skibe og alt arbejde i forbindelse hermed, skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres uanset antallet af ansatte.

Stk. 2. Havnen udgør et havneområde, medmindre havnearbejdets organisering eller havnens størrelse gør en opdeling i flere områder påkrævet.

§ 6. Hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation efter bekendtgørelsen, skal arbejdsgiveren sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted. Samarbejdet udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og øvrige ansatte på virksomheden.

Sikkerhedsgrupper

§ 7. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med en sikkerhedsrepræsentant, der er valgt af alle ansatte i afdelingen eller arbejdsområdet, danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

Stk. 2. Afdelinger eller arbejdsområder med 1-9 ansatte kan organiseres i en fælles sikkerhedsgruppe eller en i øvrigt eksisterende gruppe.

Stk. 3. Afdelinger eller arbejdsområder, hvor de ansatte udelukkende eller hovedsagelig er beskæftiget med kontorarbejde eller andet administrativt arbejde, kan uanset antallet af an-

satte organiseres i en fælles sikkerhedsgruppe eller tilsluttes en i øvrigt eksisterende gruppe. Hvor det samlede antal ansatte er 50 eller derover, skal der normalt oprettes flere sikkerhedsgrupper.

Stk. 4. Hvor de i stk. 1, 2 og 3 nævnte afdelingers art eller arbejdsområdets størrelse eller beliggenhed gør det hensigtsmæssigt, skal der dog oprettes flere sikkerhedsgrupper.

Stk. 5. Hvor arbejdet mere regelmæssigt foregår i holddrift, skal der normalt oprettes en sikkerhedsgruppe for hvert skiftehold. Flere afdelinger eller arbejdsområder kan organiseres i en fælles gruppe, jf. stk. 2 og 3 og § 20.

§ 8. Ansatte beskæftiget på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, bortset fra ansatte, der udelukkende er antaget til et bestemt bygge- og anlægsarbejde, skal være omfattet af en sikkerhedsgruppe på virksomhedens faste arbejdssted, eller der skal oprettes en sikkerhedsgruppe specielt for de udearbejdende ansatte.

§ 9. Hvor arbejdets organisering ved udearbejdet, herunder bygge- og anlægsarbejde, gør det naturligt, kan der oprettes flere sikkerhedsgrupper. Fordelingen og antallet af sikkerhedsgrupper skal tilpasses arbejdets organisering og den arbejdsmæssige udvikling.

§ 10. Ved havnearbejde udgøres sikkerhedsgruppen på det enkelte laste- og lossested af arbejdslederen og lugemanden eller den, der udfører tilsvarende funktion som lugemand.

Stk. 2. Sikkerhedsgrupper, som dækker havnearbejde i de virksomheder, der udfører havnearbejde, har de opgaver, pligter og rettigheder, der følger af kapitel 4-6, men har normalt ingen opsøgende funktion på det enkelte arbejdssted, hvor der lastes eller losses.

Sikkerhedsudvalg

§ 11. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde planlægges og koordineres af et sikkerhedsudvalg.

Stk. 2. Ansatte, der udelukkende er antaget til at udføre et bestemt bygge- og anlægsarbejde på et midlertidigt arbejdssted, medregnes ikke ved oprettelse af sikkerhedsudvalg for virksomhedens faste arbejdssted, jf. stk. 1.

Stk. 3. Formand for udvalget er virksomhedens leder eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant, der kan handle på ledelsens vegne.

Stk. 4. Er der i virksomheden oprettet en eller to sikkerhedsgrupper, består sikkerhedsudvalget af sikkerhedsgruppen eller -gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant.

Stk. 5. Er der mere end 2 sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer, og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne vælger imellem sig 2 medlemmer til udvalget, hvori virksomhedslederen eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder.

Stk. 6. Udvalgets medlemmer vælges for 2 år. Der vælges suppleanter til udvalget efter samme regler som for valg til sikkerhedsudvalget. Hvis arbejdsleder eller sikkerhedsrepræsentant afgår som medlem af sikkerhedsgruppen, afgår den pågældende som medlem af udvalget. Er der på virksomheden indgået aftale om valgperiode for sikkerhedsrepræsentanterne på mellem 2 og 4 år, følger udvalgets valgperiode valgperioden for sikkerhedsrepræsentanter.

§ 12. Ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige arbejdssteder skal der oprettes et sikkerhedsudvalg for det midlertidige arbejdssted, når den enkelte arbejdsgiver har 20 ansatte eller derover beskæftiget på stedet i et tidsrum på 4 uger og derover.

Stk. 2. Medlemmer af sikkerhedsgrupper, der er oprettet efter § 3, har valgret og er valgbare til det i stk. 1 nævnte sikkerhedsudvalg, samt til sikkerhedsrådet, jf. § 18.

§ 13. I havneområder, hvor 2 eller flere virksomheder udfører havnearbejde, eller hvor der beskæftiges havnearbejdere, der ansættes til at udføre midlertidigt havnearbejde, skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet i havneområdet planlægges og koordineres af et sikkerhedsråd.

Stk. 2. Sikkerhedsrådet sammensættes normalt af medlemmerne af samtlige sikkerhedsgrupper, som dækker havnearbejde, samt en sikkerhedsrepræsentant, valgt af de havnearbejdere, der normalt ansættes til at udføre midlertidigt havnearbejde i området. Formanden

for sikkerhedsrådet udpeges af de virksomheder, der udfører arbejde i havneområdet.

Stk. 3. Hvor en havn er opdelt i 2 eller flere områder, kan der, hvis havnens størrelse eller havnearbejdets organisering gør det påkrævet, oprettes et hovedsikkerhedsråd for havnen.

§ 14. Sikkerhedsudvalget skal afholde ordinært møde mindst én gang i kvartalet. Udvalget skal holde ekstraordinære møder, hvis der indtræffer alvorlige ulykker, alvorlige forgiftninger eller andre sundhedsskader eller tilløb her til, samt når der i øvrigt er behov herfor. Ekstraordinære møder afholdes, hvis formanden skønner det nødvendigt, eller mindst 2 udvalgsmedlemmer fremsætter begæring herom.

Stk. 2. Der skal indkaldes til ordinære møder i god tid. Medlemmerne og øvrige ansatte skal gøres bekendt med dagsordenen senest 10 dage før mødet.

Stk. 3. I sikkerhedsudvalgets møder deltager, foruden de egentlige medlemmer, lederen af det daglige sikkerhedsarbejde samt efter behov medlemmer af bedriftssundhedsstjenesten og lignende.

Stk. 4. Der skal udarbejdes referat af møderne, som sendes til virksomhedens ledelse, sikkerhedsorganisationens medlemmer, tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalget.

Stk. 5. Sikkerhedsudvalget skal herudover mindst to gange årligt holde møde med samtlige sikkerhedsgrupper.

§ 15. På større virksomheder kan der oprettes flere sikkerhedsudvalg. Hvis der er oprettet flere udvalg, skal der, hvor virksomhedens struktur taler herfor, dannes et hovedsikkerhedsudvalg, som skal planlægge og koordinere de enkelte udvalgs arbejde for sikkerheden og sundheden.

Stk. 2. Medlemmer og suppleanter til hovedsikkerhedsudvalget udpeges og vælges af og blandt sikkerhedsudvalgenes medlemmer efter samme retningslinjer som ved valg af sikkerhedsudvalg.

Daglig leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

§ 16. Der udpeges en daglig leder af sikkerhedsarbejdet, der kan handle på sikkerhedsudvalgets vegne, medmindre der i virksomheden er ansat en sikkerhedsleder specielt til dette ar-

bejde. Er der ikke ansat en sikkerhedsleder specielt til dette arbejde, skal arbejdsgiveren efter drøftelse med sikkerhedsudvalget blandt udvalgets medlemmer udpege en leder.

*Koordinering af sikkerheds-
og sundhedsarbejdet ved bygge- og
anlægsarbejde*

§ 17. Ved bygge- og anlægsarbejde, hvor to eller flere arbejdsgivere samtidigt på samme arbejdssted beskæftiger flere end 10 personer, skal bygherren ved sikkerhedsmøder samt ved personlig kontakt på arbejdsstedet koordinere de enkelte arbejdsgiveres foranstaltninger, jf. § 32, stk. 1 og 3, og § 33.

Stk. 2. I møderne deltager bygherren, arbejdsgiverne eller disses repræsentanter og sikkerhedsgrupperne på arbejdsstedet.

Stk. 3. Ordinære sikkerhedsmøder skal afholdes mindst én gang om måneden, fx i forbindelse med byggemøder. Ekstraordinære møder afholdes, hvis der indtræffer alvorlige ulykker, forgiftninger eller andre sundhedsskader eller tilløb hertil, samt når der i øvrigt er behov herfor. Ordinære møder skal berammes i god tid.

Stk. 4. Bygherren indkalder til sikkerhedsmøderne og sørger for, at der udarbejdes referat af mødet. Referatet sendes til mødedeltagerne, alle arbejdsledere, de beskæftigede virksomheder, sikkerhedsgrupperne samt eventuelle tillidsrepræsentanter.

§ 18. Ved bygge- og anlægsarbejde skal der oprettes sikkerhedsråd, hvor der i en periode på 4 uger eller derover sammenlagt er beskæftiget flere end 100 ansatte, medmindre Arbejdstilsynet skønner, at sikkerhedsarbejdet kan koordineres ved afholdelse af sikkerhedsmøder efter § 17.

Stk. 2. Sikkerhedsrådet består af bygherren samt repræsentanter for arbejdsstedets sikkerhedsrepræsentanter, arbejdsgivere og arbejdsledere. Arbejdsstedets sikkerhedsrepræsentanter vælger i mellem sig 2 medlemmer, og arbejdsgiverne og arbejdslederne vælger i mellem sig hvert et medlem til sikkerhedsrådet, hvori bygherren indtræder som formand.

Stk. 3. Hvor der er oprettet sikkerhedsråd, overtager rådet sikkerhedsmødernes funktion og opgaver.

Stk. 4. Møder i sikkerhedsrådet afholdes efter samme retningslinjer som for sikkerhedsmøder, jf. § 17, stk. 3 og 4. Sikkerhedsrådet skal endvidere afholde møde med samtlige sikkerhedsgrupper mindst én gang i kvartalet.

Kapitel 3

Pligter og rettigheder

Arbejdsgiveren

§ 19. Arbejdsgiveren skal træffe de nødvendige foranstaltninger til varetagelse af aktiviteterne til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed, herunder organisering af aktiviteterne til forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, samt oplysning, instruktion og oplæring.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed etableres, udvikles og vedligeholdes, således at sikkerhedsorganisationen kan løse opgaverne på tilfredsstillende måde. Arbejdsgiveren skal herunder sikre, at virksomhedens øverste ledelse er repræsenteret i virksomhedens sikkerhedsorganisation, samt sørge for, at der efter drøftelse med sikkerhedsudvalget udpeges en daglig leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. § 16.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal meddele den stedlige arbejdstilsynskreds, hvem der er daglig leder af sikkerhedsarbejdet.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal sikre, at sikkerhedsudvalg og -grupper inden for deres område kan deltage i virksomhedens planlægning, herunder den vurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene, som skal foretages efter reglerne i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Stk. 5. Når sikkerhedsudvalget rådgiver virksomheden, og virksomheden ikke følger rådet, skal der gives en begrundelse herfor i et efterfølgende møde, som afholdes inden 3 uger. Det samme gælder normalt, når udvalget afgiver flere indstillinger i samme sag.

§ 20. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte får mulighed for regelmæssig kontakt med den sikkerhedsgruppe, der dækker afdelingen eller arbejdsområdet. Ved skiftehold, overarbejde eller lignende, hvor der ikke er sikkerhedsgruppe til stede, skal det sikres, at de an-

satte har mulighed for at tilkalde en ansvarlig repræsentant for virksomheden.

Stk. 2. I de virksomheder, hvor der ikke er oprettet sikkerhedsudvalg, skal arbejdsgiveren sørge for, at de opgaver, som hører under udvalget, effektivt varetages i samarbejde med sikkerhedsgruppen eller -grupperne.

§ 21. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsgrupperne, sikkerhedsudvalget og den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet får den tid til rådighed til at varetage deres pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af sikkerhedsgrupperne, sikkerhedsudvalget og den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles de nødvendige midler til rådighed for sikkerheds- og sundhedsarbejdet, og afholder herunder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør tab af indtægt, udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i kurser, jf. bekendtgørelsen om sikkerhedsuddannelse m.v.

Stk. 4. Uoverensstemmelser herom afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om arbejdsretten.

Stk. 5. Sikkerhedsudvalget skal have adgang til de lister og de beskrevne hændelsesforløb i rapporter over arbejdsulykker på virksomheden, der udarbejdes i henhold til bekendtgørelsen om arbejdets udførelse i overensstemmelse med bekendtgørelsen om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet. Det samme gælder de enkelte sikkerhedsgrupper inden for deres afdelinger eller arbejdsområder.

§ 22. Arbejdsgiveren skal ved henvendelse til særlig sagkyndig om bistand ved løsning af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål give disse adgang til alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed.

Stk. 2. Sikkerhedsudvalget og sikkerhedsgruppen skal høres inden en eventuel henvendelse til særlig sagkyndig om bistand til virksomheden ved løsning af sikkerheds- og sund-

hedsspørgsmål, der vedrører udvalgets eller gruppens område.

Stk. 3. Sikkerhedsudvalget skal endvidere høres, inden der udpeges en daglig leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. § 19, stk. 2.

Stk. 4. I virksomheder, der er omfattet af pligten til tilslutning til bedriftssundhedstjeneste, skal arbejdsgiveren sikre, at samarbejdet med bedriftssundhedstjenesten kan finde sted, herunder at der udarbejdes retningslinier herfor, jf. bekendtgørelsen om bedriftssundhedstjeneste.

Stk. 5. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre sikkerhedsorganisationens medlemmer bekendt med påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt afgiver.

§ 23. I virksomheder uden pligt til oprettelse af sikkerhedsorganisation skal arbejdsgiveren sørge for at give de ansatte alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed og skal give de ansatte adgang til at fremsætte forslag vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdsstedet.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte høres ved planlægning og indførelse af ny teknologi, herunder om konsekvenser for arbejdsmiljøet ved valg af udstyr, personlige værnemidler og tekniske hjælpemidler m.v.

Valg af sikkerhedsrepræsentant

§ 24. I virksomheder, der er omfattet af pligten til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet gennem en sikkerhedsorganisation, jf. §§ 2-5, skal de ansatte vælge en sikkerhedsrepræsentant til at indtræde i sikkerhedsgruppen eller -grupperne, jf. §§ 7-10.

Stk. 2. Valg af sikkerhedsrepræsentant foretages af samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser i virksomheden, afdelingen eller arbejdsområdet eller på det midlertidige arbejdssted, jf. dog § 4. Virksomhedsledere og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.

Stk. 3. Reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for pågældendes eller tilsvarende overenskomstområde gælder normalt for valgbarhed og valgenes gyldighed.

Stk. 4. Valget gælder for 2 år, eller indtil sikkerhedsrepræsentantens arbejdsfunktion i virksomheden, afdelingen, på arbejdsområdet

eller skifteholdet ophører, jf. dog stk. 5. Valgperioden kan efter aftale mellem virksomheden og de ansatte forlænges til højst 4 år.

Stk. 5. Såfremt sikkerhedsrepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på 4 måneder og derover, kan der vælges ny sikkerhedsrepræsentant for den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode.

Stk. 6. Sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

§ 25. I havneområder, hvor der udføres havnearbejde af midlertidigt ansatte, vælger disse en sikkerhedsrepræsentant til at indtræde i sikkerhedsrådet.

§ 26. Uoverensstemmelser om sikkerhedsrepræsentantens valg, valgbarhed og beskyttelse, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om arbejdsretten.

Arbejdslederen

§ 27. Arbejdslederen skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og indgå i sikkerhedsgruppen.

Stk. 2. Hvis flere arbejdsledere kan komme i betragtning til samme sikkerhedsgruppe, skal de mellem sig forhandle om, hvem der skal indgå i gruppen. Kan de ikke blive enige, udpeger arbejdsgiveren gruppens arbejdslederrepræsentant.

Stk. 3. En arbejdsleder, der indgår i sikkerhedsorganisationen, må ikke stilles ringere på grund af de dermed forbundne aktiviteter.

Stk. 4. Såfremt en arbejdsleder i sikkerhedsgruppen afskediges efter udløbet af en eventuel prøvetid, og det af en af parterne gøres gældende, at afskedigelsen er begrundet i sikkerhedsmæssige forhold, kan hans ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før spørgsmålet har været undergivet organisationsmæssig forhandling efter reglerne inden for det pågældende overenskomstområde eller behandlet i overensstemmelse med funktionærlovens

regler om forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal fremmes mest muligt.

Daglig leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

§ 28. Den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal samarbejde med sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg om de arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

Stk. 2. Den daglige leder deltager i sikkerhedsudvalgets møder.

Samarbejde mellem flere arbejdsgivere og andre på samme arbejdssted

§ 29. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftiget på dette, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Stk. 2. Arbejdsgiverne skal i forbindelse med samarbejdet oplyse hinanden om risici forbundet med den enkelte arbejdsgivers arbejdsopgaver på arbejdsstedet. Den enkelte arbejdsgiver skal videregive de modtagne oplysninger til sine ansatte, jf. bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

§ 30. De, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal foruden de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, tillige rette sig efter de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde, jf. § 29, stk. 1, samt for så vidt angår bygge- og anlægsarbejde også reglerne i §§ 31-34.

Stk. 2. De, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal foruden de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, tillige rette sig efter de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed.

Bygherren

§ 31. Ved bygherren forstås den, for hvis regning anlægs-, nybygnings-, ombygnings- eller vedligeholdelsesarbejde foretages.

Stk. 2. Bygherrens forpligtelser efter dette kapitel kan overdrages til en koordinator.

§ 32. Ved bygge- og anlægsarbejde, hvor to eller flere arbejdsgivere samtidig på samme arbejdssted beskæftiger flere end 10 personer, skal bygherren afgrænse og koordinere de for-

anstaltninger til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed i fællesområderne, der skal udføres af de enkelte arbejdsgivere på arbejdsstedet.

Stk. 2. Inden arbejdet sættes i gang, skal bygherren sørge for, at der med de enkelte arbejdsgivere træffes aftale om, hvem det påhviler at tilvejebringe og vedligeholde sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne. Aftalerne skal bl.a. ligge til grund for indholdet af planen for sikkerhed og sundhed i forbindelse med byggepladsens indretning og drift, jf. bekendtgørelsen om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø. Tilsvarende forpligtigelse påhviler den arbejdsgiver, der lader dele af sit arbejde udføre af andre.

Stk. 3. Bygherren skal sørge for, at planen indgår i grundlaget for samarbejdet om sikkerhed og sundhed på bygge- eller anlægspladsen.

§ 33. Medens arbejdet er i gang, skal bygherren koordinere de foranstaltninger til fremme af sikkerhed og sundhed i fællesområderne, der skal udføres af arbejdsgivere på arbejdsstedet.

De enkelte arbejdsgivere på byggepladsen

§ 34. Den enkelte arbejdsgiver på arbejdsstedet skal sørge for, at de foranstaltninger for fællesområderne, som er aftalt med bygherren eller andre, jf. §§ 32-33, iværksættes og vedligeholdes, samt føre et effektivt tilsyn hermed.

Kapitel 4

Opgaver og funktion

Sikkerhedsgruppen

§ 35. Sikkerhedsgruppen skal, i den afdeling eller det område den dækker, varetage og deltage i aktiviteterne til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed og i aktiviteter til forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici. Hvis arbejdsleder eller sikkerhedsrepræsentant ikke samtidigt er tilstede, varetager den tilstedeværende gruppens opgaver. Foranstaltninger, der er foretaget i den andens fravær, skal hurtigst muligt meddeles denne.

§ 36. Sikkerhedsgruppen skal deltage i planlægningen af afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltage i vurderingen af

sikkerheds- og sundhedsforholdene, jf. bestemmelserne i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Stk. 2. Sikkerhedsgruppen skal deltage ved kortlægning og foretage kontrol af, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Gruppen skal herunder kontrollere, at stoffer og materialer kun anvendes ved arbejdsprocesser og metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme. Den skal ligeledes kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion, og at maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler m.v. er indrettet og anvendes på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Stk. 3. Sikkerhedsgruppen skal deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

§ 37. Sikkerhedsgruppen skal imødegå risici i forbindelse med opståede arbejdsmiljømæssige problemer og indberette til sikkerhedsudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, hvis risikoen ikke kan imødegås på stedet.

Stk. 2. Hvor der ikke er tid til at underrette sikkerhedsudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, og gruppen skønner, at der er tale om en overhængende betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, som den ikke selv kan afværge, kan gruppen standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Gruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til sikkerhedsudvalgets formand eller virksomhedens ledelse og afgive forklaring om, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig.

§ 38. Sikkerhedsgruppen skal påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed. Gruppen skal herunder orientere om de bestemmelser, der er fastsat til fremme af sikkerhed og sundhed.

Stk. 2. Sikkerhedsgruppen skal virke som kontaktled mellem de ansatte og sikkerhedsudvalget. Sikkerhedsgruppen skal sørge for, at arbejdsmiljømæssige problemer, som sikkerhedsgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, forelægges sikkerhedsudvalget.

Stk. 3. Sikkerhedsgruppen skal samarbejde med bedriftssundhedstjenesten samt løbende orientere denne på fælles områder i overensstemmelse med de fastlagte retningslinjer for samarbejdet med bedriftssundhedstjenesten, jf. § 22, stk. 4.

§ 39. Sikkerhedsgrupper, der er oprettet på udearbejdssteder, jf. § 8 og for havneområder, jf. § 5 og § 10, har normalt ingen opsøgende funktion på de enkelte arbejdssteder.

Sikkerhedsudvalg

§ 40. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede og koordinere virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder sikkerhedsgruppernes arbejde. Sikkerhedsudvalget skal forestå de aktiviteter, der skal iværksættes til beskyttelse af de ansatte, og aktiviteter til forebyggelse af risici, samt registrere virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Sikkerhedsudvalget rådgiver på baggrund heraf virksomheden om løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Sikkerhedsudvalget deltager herunder i virksomhedens planlægning og vurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene efter bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Stk. 2. Sikkerhedsudvalget skal kontrollere virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde og sørge for, at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.

Stk. 3. Sikkerhedsudvalget skal sørge for, at årsagerne til ulykkestilfælde, forgiftninger og sundhedsskader og tilløb hertil undersøges, og foranledige gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Udvalget skal én gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.

Stk. 4. Sikkerhedsudvalget skal holde sig orienteret om de bestemmelser for sikkerhed og sundhed, der er fastsat for at beskytte de ansatte. Udvalget skal opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af sikkerhedsforskrifterne.

Stk. 5. Sikkerhedsudvalget eller hovedsikkerhedsudvalget skal sørge for udarbejdelse af en plan over sikkerhedsorganisationens opbygning med oplysning om, hvem der er medlemmer af udvalget(udvalgene), og at planen sen-

des til den stedlige arbejdstilsynskreds. Udvalget skal endvidere sørge for, at de ansatte i virksomheden bliver bekendt med, hvem der er medlemmer af udvalget samt den pågældende sikkerhedsgruppe.

Stk. 6. Sikkerhedsudvalget skal samarbejde med bedriftssundhedstjenesten samt løbende orientere denne på fælles områder i overensstemmelse med de fastlagte retningslinjer for samarbejdet med bedriftssundhedstjenesten, jf. § 22, stk. 4.

Stk. 7. Udvalget skal foranledige en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

Daglig leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

§ 41. Den daglige leder skal holde sikkerhedsudvalget orienteret om sikkerheds- og sundhedsarbejdet og inddrage udvalget i løsning af problemer, der opstår mellem møderne.

Kapitel 5

Det Centrale Sio-udvalg

§ 42. Med det formål at følge udviklingen i virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og fremkomme med forslag og initiativer til styrkelse og effektivisering af sikkerhedsorganisationens funktion, herunder uddannelse, nedsætter Arbejds miljørådet et permanent udvalg.

Stk. 2. Udvalgets sammensætning og opgaver fastlægges af Arbejds miljørådet.

Stk. 3. Det Centrale Sio-udvalgs medlemmer og disses stedfortrædere udnævnes for en periode, der er sammenfaldende med Arbejds miljørådets funktionsperiode.

Stk. 4. Sekretariatet for Det Centrale Sio-udvalg varetages af Direktoratet for Arbejdstilsynet.

Kapitel 6

Aftaler og dispensation m.v.

§ 43. Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan reglerne om organiseringsmåden i §§ 7-18 fraviges, hvis der

- 1) dels er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de

modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem, de bemyndiger hertil, og

- 2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte, herunder eventuelle ledere, i virksomheden eller på en del af virksomheden.

Stk. 2. En aftale om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v. på decentralt og centralt niveau i virksomheden, der er fastsat i bekendtgørelsen.

Stk. 3. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal det sikres, at planlægningen og koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden finder sted i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte.

Stk. 4. En virksomhedsaftale, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer virksomhedens arbejde hermed.

Stk. 5. Virksomhedsaftalen skal være skriftlig, forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Stk. 6. Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

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

Stk. 7. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

§ 44. Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og sikkerhedsorganisationen kan opgavevaretagelsen i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1) betingelserne i § 43 er opfyldt, og
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

§ 45. Sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis

- 1) de respektive valg til funktionerne som henholdsvis sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt, og
- 2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valget og er valgbare til funktionen som sikkerhedsrepræsentant, jf. § 24, stk. 2 og 3.

Stk. 2. Er der indgået aftale om, at sikkerheds- og tillidsrepræsentantfunktionen skal varetages af én og samme person, skal den pågældende vælges i overensstemmelse med bestemmelserne i stk. 1.

§ 46. Direktøren kan for fag og faglige områder eller enkeltvirksomheder, hvor særlige forhold foreligger, tillade fravigelser fra enkelte bestemmelser i bekendtgørelsen, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt og i det omfang, det er foreneligt med direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Stk. 2. Tilsynskredsen kan med de begrænsninger, der følger af stk. 1, for virksomheder eller arbejdssteder, hvor det skønnes rimeligt og forsvarligt, tillade afvigelser fra bestemmelserne i § 11, stk. 1, 4, 5 og 6, § 14 og § 15, stk. 1.

Kapitel 7

Klageadgang

§ 47. Arbejdstilsynets afgørelser efter bekendtgørelsen kan påklages efter lov om arbejdsmiljø, § 81.

Kapitel 8

Straf

§ 48. Med mindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller hæfte den, der

- 1) overtræder § 19, stk. 1-4, § 20, § 21, stk. 1-3 og 5, § 22, stk. 1-2 og 5, § 23, § 24, stk. 1 og 2, § 25 og § 27, stk. 1 og 2,
- 2) udfører, fører tilsyn med eller lader arbejde udføre i strid med § 3, stk. 1 og 3, §§ 17-18, §§ 29-30 og §§ 32-34,
- 3) undlader at efterkomme påbud, som Arbejdstilsynet har udstedt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser,

4) tilsidesætter vilkår for dispensationer efter bekendtgørelsen.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 9

Ikrafttræden m.v.

§ 49. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. oktober 1997.

Stk. 2. Sikkerhedsrepræsentanter, der er valgt før bekendtgørelsens ikrafttræden, fortsætter valgperioden ud. Tvivlsspørgsmål om retsstillingen for disse sikkerhedsrepræsentanter afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om arbejdsretten.

Stk. 3. Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 1181 af 18. december 1992 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Arbejdsministeriet, den 22. september 1997

JYTTIE ANDERSEN

/ Jørgen Eckeroth

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

§ 1

I Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde foretages følgende ændringer:

1. § 2 affattes således:

»§ 2. I virksomheder med 5 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.

Stk. 2. Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens § 23 og § 24, medregnes, jf. stk. 1.«.

2. § 22, *stk. 5*, affattes således:

»*Stk. 5.* Arbejdsgiveren har pligt til at gøre sikkerhedsorganisationens medlemmer bekendt med påbud og øvrige skriftlige oplysninger om aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten eller andre særligt sagkyndige.«.

3. I § 24, *stk. 6*, indsættes som 2. *pkt.*:

»Sikkerhedsrepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.«.

4. § 29, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Arbejdsgiverne skal oplyse hinanden om risici forbundet med den enkelte arbejdsgivers arbejdsopgaver på arbejdsstedet med henblik på at samordne deres foranstaltninger til varetagelse af sikkerhed og sundhed. Den enkelte arbejdsgiver skal videregive de modtagne oplysninger til sine ansatte, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.«.

§ 2

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 1998.

§ 3

Stk. 1. I virksomheder, hvor de ansatte udelukkende eller hovedsagelig er beskæftiget med

- 1) kontorarbejde eller andet administrativt arbejde eller
- 2) ekspedition og arbejde i forbindelse hermed i butikker,

skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet i en overgangsperiode på tre år fra 1. juli 1998 til 30. juni 2001 dog først organiseres, når der i virksomheden er beskæftiget 10 ansatte eller derover.

Stk. 2. Det er en betingelse herfor, at der er enighed herom enten på den enkelte virksomhed mellem arbejdsgiveren, arbejdslederen og øvrige ansatte eller ved aftale på organisationsniveau.

Arbejdsministeriet, den 22. juni 1998

OVE HYGUM

/ Jørgen Eckerøth

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

§ 1

I Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997, som ændret ved bekendtgørelse nr. 383 af 22. juni 1998, om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, foretages følgende ændringer:

1. I § 11, stk. 1, indsættes efter »planlægges og koordineres af et sikkerhedsudvalg:«, jf. dog § 4.«

2. I § 42, stk. 4, ændres »Direktoratet for Arbejdstilsynet« til: »Arbejdstilsynet«.

3. I kapitel 6 ændres overskriften »Aftaler og dispensationer m.v.« til: »Aftaler«.

4. Inden § 46 indsættes som ny kapiteloverskrift:

»Kapitel 6 a

Dispensation«

5. I § 46 ophæves stk. 2.

§ 2

Stk. 1. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 1999.

Arbejdsministeriet, den 14. juni 1999

OVE HYGUM

/ Hanne Rathsach

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse*)

I henhold til § 12, § 17, stk. 3, § 20, stk. 2, § 39, stk. 1, § 40, § 41, stk. 1, § 57, § 63, § 73 og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 646 af 18. december 1985 som ændret ved lov nr. 220 af 22. april 1987, lov nr. 380 af 13. juni 1990, lov nr. 273 af 8. maj 1991, lov nr. 373 af 20. maj 1992, lov nr. 474 af 24. juni 1992 og lov nr. 177 af 14. april 1993, fastsættes:

Kapitel 1

Område

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Bekendtgørelsen gælder endvidere:

- 1) for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, bortset fra § 4, stk. 2-5, § 7, § 10 og §§ 22-28
- 2) for arbejde, der udføres i arbejdsgiverens private husholdning, bortset fra § 4, stk. 2-5, § 7, stk. 1, §§ 8-10 og §§ 22-28
- 3) for arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer i arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, bortset fra § 7, stk. 1, §§ 8-10 og §§ 22-28.

§ 2. Forpligtelserne ifølge denne bekendtgørelse påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte, leverandører, projekterende, reparatorer m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

§ 3. Foruden denne bekendtgørelses bestemmelser gælder tillige sådanne regler, som i medfør af anden lovgivning måtte være fastsat om arbejdets udførelse.

Kapitel 2

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet

§ 4. Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detallosninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Stk. 2. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal desuden ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 3. Den herunder foretagne vurdering skal, i den udstrækning den har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, foreligge i skriftlig form, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Direktøren for Arbejdstilsynet fastsætter retningslinier for det nærmere indhold af den vurdering, der skal foretages efter stk. 2, og der tages herunder hensyn til virksomhedernes art og størrelse.

*) Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, som er offentliggjort i EF-Tidende den 29. juni 1989, Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991, som er offentliggjort i EF-Tidende den 29. juli 1991 og Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992, som er offentliggjort i EF-tidende den 28. november 1992.

Stk. 4. På grundlag af den efter stk. 2 foretagne vurdering træffer arbejdsgiveren de foranstaltninger, som er nødvendige, jf. de angivne forebyggelsesprincipper i bilag 3. Iværksættelsen skal ske, inden arbejdet påbegyndes.

Stk. 5. De virksomheder, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal ud over at foretage den i stk. 2 nævnte vurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene desuden foretage anmeldelse i henhold til kapitel 6.

§ 5. Ved planlægning af nye eller ændring af eksisterende arbejdspladser, arbejdsprocesser og -metoder, indførelse af ny teknologi, anskaffelse af tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler og stoffer og materialer skal det sikres, at arbejdsmiljøet bringes i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens almindelige og specielle krav.

§ 6. Virksomhedens sikkerhedsorganisation skal deltage i planlægningen af arbejdet, jf. §§ 4 og 5, samt i kontrollen med arbejdsmiljøet, jf. kapitel 5.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte deltage i planlægningen af arbejdet, jf. §§ 4 og 5, samt i kontrollen med arbejdsmiljøet, jf. kapitel 5.

Kapitel 3

Arbejdets udførelse

Almene krav

§ 7. Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Stk. 2. Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

Stk. 3. Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed eller sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begræn-

set arbejdstid for dette arbejde. Samme krav kan stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

§ 8. Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejds- evne og øvrige forudsætninger.

Stk. 2. Særligt følsomme risikogrupper, herunder gravide og ammende ansatte, skal beskyttes mod farer, som for dem er særlig alvorlige.

Stk. 3. Når arbejdsgiveren er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en ansat er gravid eller ammer, skal arbejdsgiveren sørge for, at der i vurderingen af sikkerhed og sundhed under arbejdet, jf. § 4, stk. 2, indgår en vurdering af, om den ansatte er udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for graviditeten eller amningen jf. navnlig de nævnte agenser, arbejdsprocesser og arbejdsforhold i bilag 4.

Stk. 4. Hvis det herefter vurderes, at der er en risiko for, at en gravid eller ammende er udsat for de nævnte påvirkninger i stk. 3, skal det ud fra en vurdering af arten, omfanget og varigheden af den enkelte påvirkning fastlægges, om denne risiko vil få negativ indvirkning på graviditeten eller amningen, og til imødegåelse heraf træffes i givet fald foranstaltninger efter stk. 5 og 6.

Stk. 5. Foranstaltningerne skal om muligt bestå i tekniske foranstaltninger eller indretning af arbejdsstedet. Hvis det ikke er muligt og rimeligt på denne måde at opnå tilstrækkelig beskyttelse af den ansatte, skal risikoen imødegås ved foranstaltninger i forbindelse med arbejdets planlægning og tilrettelæggelse, herunder om nødvendigt ændring af arbejdstiden og begrænsning af natarbejde.

Stk. 6. Hvis det ikke er muligt at opfylde stk. 5 kan foranstaltningerne bestå i overførsel til andre arbejdsopgaver, der ikke indebærer fare for den gravide eller ammendes sikkerhed og sundhed.

§ 9. Ved udførelsen af arbejdet skal det tilstræbes,

- 1) at ensidigt belastende arbejde, som medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt, undgås eller begrænses,
- 2) at arbejdstempoet er således, at det ikke medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt,

3) at isoleret arbejde, som kan medføre fare for psykisk helbredsforringelse, undgås eller begrænses.

§ 10. Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres,

- 1) at udformning af arbejdspladser, inventar, tekniske hjælpemidler samt valg af arbejds- og produktionsmetoder så vidt muligt passer til de personer, der skal benytte disse,
- 2) at egnede og effektive hjælpemidler, såsom løfteanordninger og transportmidler m.v., er tilgængelige i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Særlige krav

§ 11. Hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Stk. 2. Det skal sikres, at kun ansatte, der har fået passende instruktion, har adgang til områder, hvor der er en særlig fare.

§ 12. Hvis den legemlige eller åndelige tilstand hos en ansat ved visse arbejder kan betyde øget fare for den ansatte selv eller dennes omgivelser, må den ansatte ikke beskæftiges ved sådanne arbejder.

Stk. 2. Hvis det vurderes, at foranstaltningerne efter § 8, stk. 4 ikke er tilstrækkelige til at imødegå risiko for den gravide eller ammendes sikkerhed eller sundhed, må beskæftigelse ved det pågældende arbejde ikke finde sted.

§ 13. Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres,

- 1) at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende,
- 2) at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget,
- 3) at der træffes effektive foranstaltninger for at forhindre udslip, lækage samt udvikling af støv, røg, damp, lugt, gas m.v., hvor dette kan medføre fare for sikkerhed eller sundhed,

- 4) at der træffes effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte, hvor arbejdsprocessen eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår, rummer mulighed for sygdomssmitte,
- 5) at klima- og belysningsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, under hensyntagen til det arbejde, der skal udføres. Der skal herunder træffes foranstaltninger til at beskytte de ansatte mod stærk hede eller kulde.

§ 14. Unødig støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

§ 15. Unødig påvirkning fra stråling skal undgås. Påvirkningen fra stråling under arbejdet skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte strålingsnormer skal overholdes.

§ 16. Unødig påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

§ 17. Unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås. Belastningen under arbejdet skal derfor være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skal overholdes.

Kapitel 4

Oplæring og instruktion

§ 18. Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde. Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med:

- 1) ansættelsen
- 2) forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne

- 3) indførelse eller ændring af arbejdsudstyr
- 4) indførelse af ny teknologi.

Stk. 2. Den i stk. 1 nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter, og skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

§ 19. Arbejdsgiveren afholder eventuelle udgifter til den i § 18 nævnte oplæring, som skal foregå i arbejdstiden.

§ 20. Arbejdsgiveren skal sikre sig, at ansatte fra en fremmed virksomhed, der udfører arbejde på virksomheden, får passende instruktion om de sikkerheds- og sundhedsforhold på virksomheden, der har betydning for deres arbejde.

§ 21. En virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Stk. 2. Inden sådan beskæftigelse påbegyndes, skal virksomheden over for den fremmede virksomhed oplyse følgende, som denne er forpligtet til at videregive til de personer, der skal beskæftiges:

- 1) det krævede faglige niveau, herunder om særlige kvalifikationer er nødvendige
- 2) eventuelle krav om helbredsattester
- 3) arbejdets særlige art, herunder eventuelle faremomenter.

Kapitel 5

Kontrol med arbejdsmiljøet

§ 22. For at sikre, at arbejdsmiljøet til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, skal arbejdsgiveren sørge for,

- 1) at vurderingen, jf. § 4, stk. 2 og § 8, stk. 4 forefindes på virksomheden og revideres, når det har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet,
- 2) at sagkyndig bistand indhentes, når dette er nødvendigt for at konstatere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, samt
- 3) at føre en liste over og udarbejde rapporter om arbejdsulykker i overensstemmelse med Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 236

af 2. maj 1973 om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet.

§ 23. Der skal udarbejdes

- 1) arbejdsforskrifter for rengøring, reparation og vedligeholdelse i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- 2) beredskabs-, evakuerings- og øvelsesplaner, hvis der kan foreligge særlig risiko for udslip af sundhedsfarlige stoffer, eller hvis der kan foreligge særlig fare for brand, eksplosion, ulykker eller lignende.

Stk. 2. Personer, der skal varetage opgaver efter stk. 1, nr. 2, skal have modtaget den fornødne oplæring, herunder have kendskab til førstehjælp, og de ansatte skal underrettes om indholdet af de nævnte planer.

Stk. 3. Der skal føres effektivt tilsyn med, at de forskrifter og planer, der er nævnt i stk. 1, nr. 1 og 2, overholdes. Tilsyn skal føres af personer med fornøden indsigt inden for det pågældende arbejdsområde.

§ 24. Der skal føres effektiv kontrol med, at de sundhedsskadelige påvirkninger, der er nævnt i §§ 13-16, imødegås. Hvor der kan opstå sundhedsfare på grund af gasser, dampe og støv hidrørende fra stoffer og materialer eller på grund af støj og stråling, skal arbejdsgiveren sørge for, at det jævnlige, eller hvor det er nødvendigt, til stadighed kontrolleres, at forholdene er i orden, herunder foretage de nødvendige målinger for at gennemføre kontrollen. Måleresultater skal opbevares og på forlangende fremvises for Arbejdstilsynet.

Kapitel 6

Anmeldelse og godkendelse m.v. af planer

§ 25. Nye og bestående virksomheder, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet til godkendelse som nævnt i stk. 3.

Stk. 2. Anmeldelsespligten påhviler arbejdsgiveren.

Stk. 3. Anmeldelsespligten omfatter

- 1) planer over nye arbejdsgange, arbejdsprocesser og -metoder (arbejdsprocesser m.v.) samt
- 2) væsentlige ændringer i arbejdsprocesser m.v., der berører produktionsanlæg, laboratorier,

lagre og lignende, og som kan indebære fare for sikkerhed eller sundhed.

§ 26. Arbejdsgiveren skal indgive anmeldelse til Arbejdstilsynet i det amt, hvor arbejdsprocessen m.v. agtes påbegyndt. Anmeldelsen skal være skriftlig og indeholde oplysninger, som angivet i bilag 2 til denne bekendtgørelse i det omfang, det skønnes nødvendigt for Arbejdstilsynets bedømmelse af arbejdsprocessen m.v.

Stk. 2. I det omfang, det må anses nødvendigt for bedømmelse af arbejdsprocessen m.v., eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, kan Arbejdstilsynet indhente yderligere oplysninger. Arbejdstilsynet kan kræve oplysningerne vurderet af særligt sagkyndige, jf. arbejdsmiljølovens § 21.

§ 27. Sikkerhedsorganisationen skal inddrages i udarbejdelsen af planer efter dette kapitel.

Stk. 2. Det skal fremgå af anmeldelsen, at sikkerhedsorganisationen har været inddraget i planlægningen, ligesom sikkerhedsorganisationen skal orienteres om indholdet af Arbejdstilsynets afgørelse.

§ 28. En godkendelse kan betinges af opfyldelsen af nærmere fastsatte vilkår, ligesom en godkendelse kan gøres tidsbegrænset.

Stk. 2. En godkendelse kan tilbagekaldes, såfremt fastsatte vilkår ikke overholdes, eller nye oplysninger, der har væsentlig betydning for sikkerhed eller sundhed, gør det nødvendigt.

Kapitel 7

Detailregler og dispensationer

§ 29. Direktøren for Arbejdstilsynet bemyndiges til at fastsætte detailregler for arbejdets udførelse i overensstemmelse med foranstående bestemmelser.

Stk. 2. I reglerne kan der desuden fastsættes bestemmelser om:

1. Særlige velfærdsforanstaltninger samt sådanne andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v. for arbejde, som må anses for at virke fysisk eller psykisk belastende på kort eller lang sigt.
2. Opslag eller egnet markering.
3. Grænseværdier, herunder støjrgrænser, vægtgrænser, temperaturer, stråling m.v. samt kontrol med deres overholdelse.

4. At virksomheder med igangværende industrielle aktiviteter, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal indsende oplysninger til Arbejdstilsynet.

5. At arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdomme, kun må udføres af personer, der har gennemgået en nærmere angivet uddannelse, aflagt en prøve eller opnået en bestemt alder.

6. Beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdomme ved visse arbejder.

7. Begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

Stk. 3. Der kan i reglerne anvendes henvisninger til anerkendte normer og standarder, når disse angives entydigt, herunder med datering.

Stk. 4. Direktøren for Arbejdstilsynet kan i reglerne bemyndige tilsynskredsene til i nærmere angivet omfang at tillade afgivelser fra detailreglerne, jf. § 32.

§ 30. Direktøren for Arbejdstilsynet udsender anvisninger og vejledninger, hvori der gives nærmere retningslinier for, hvorledes bestemmelserne i bekendtgørelsen og detailregler kan opfyldes.

§ 31. Hvor der for udførelsen af et arbejde til lige gælder anden lovgivning, kan der ikke fastsættes regler efter foranstående bestemmelser uden forudgående forhandling med de respektive myndigheder.

§ 32. Direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afgivelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt, og i det omfang, det er foreneligt med direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerende foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold og direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

Kapitel 8

Klageadgang

§ 33. Arbejdstilsynets afgørelser efter bekendtgørelsen kan påklages efter lov om arbejdsmiljø § 81.

Kapitel 9

Straf

§ 34. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller hæfte den, der

- 1) overtræder § 4, stk. 1, stk. 2, 2. punktum, og stk. 4, § 5, § 7, stk. 1, § 8, stk. 1-4 og §§ 10-24,
- 2) ikke indsender anmeldelse efter § 25 eller tilsidesætter vilkår, knyttet til en godkendelse efter § 28,
- 3) ikke efterkommer påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.

Stk. 2. For overtrædelse af § 4, stk. 1, 2, 2. punktum, og 4, § 5, § 7, stk. 1, § 10, § 11, §§ 13-17, og §§ 22-24 kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke

kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 3. Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab el. lign., kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

§ 35. I detailregler efter bekendtgørelsen kan der fastsættes straf for overtrædelse af bestemmelser i disse efter § 84 i arbejdsmiljøloven.

Kapitel 10

Ikrafttræden m.v.

§ 36. Bekendtgørelsen træder i kraft den 21. oktober 1994.

Stk. 2. Samtidig ophæves Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1182 af 18. december 1992 om arbejdets udførelse.

Arbejdsministeriet, den 13. oktober 1994

JYTTE ANDERSEN

/ Henrik Grove

Virksomheder, der skal foretage anmeldelse efter bekendtgørelsens kapitel 6*Danmarks Statistiks erhvervsgrupperingskode af 1. april 1977*

1. 31151 Oliemøller.
2. 31153 Fiskemølsfabrikker, herunder fiskepasta og -ensilage.
3. 31154 Destruktionsanstalter og kødfoderfabrikker.
4. 31310 Sprit- og likørfabrikker, herunder fremstilling af whisky, gin m.m. samt sprit til teknisk brug.
5. 34110 Papir- og papfabrikker, herunder fremstilling af halmcellulose.
6. 35111 Fremstilling af ilt og andre industrigasser, herunder andre komprimerede luftarter samt flydende og fast kulsyre.
7. 35119 Anden fremstilling af kemiske grundstoffer og primære kemiske forbindelser, herunder emulgatorer, enzymer, osteløbe, garveekstrakt, soda og farvestoffer. Endvidere sulfonamider, ikke doserede og ikke i detailpakninger samt pesticider i form af isolerede kemiske forbindelser.
8. 35121 Fremstilling af kunstgødning, herunder fremstilling af superfosfat.
9. 35122 Fremstilling af færdigblandede bekæmpelsesmidler, herunder træimprægneringsmidler uden bindemiddel.
10. 35131 Fremstilling af basisplast, herunder kunstharpiks.
11. 35210 Farve- og lakfabrikker, herunder fernis og fortynder.
12. 35220 Medicinalvarefabrikker, herunder hormoner, vitaminer og antibiotica, uanset indpakning, endvidere andre lægemidler.
13. 35291 Sprængstoffabrikker.
14. 35300 Mineralolieraffinaderier.
15. 35401 Asfaltfabrikker.
16. 35402 Tagpapfabrikker.
17. 35409 Anden fremstilling af olie- og kulprodukter, herunder blanding og krakning af mineralolier samt behandling af kemikalieaffald.
18. 41020 Gasværker.

Anmeldelse og godkendelse m.v. af planer

Anmeldelsen skal være skriftlig og indeholde nedenstående oplysninger i det omfang, som må anses for nødvendigt for Arbejdstilsynets bedømmelse af det anmeldte:

- A. Planer over virksomhedens beliggenhed.
 - 1. Planerne skal være i en sådan målestok, at de klart angiver beliggenhed og udformning af det anmeldte (arbejdsprocesser m.v.).
- B. Oplysninger om virksomhedens etablering.
 - 2. De forventede tidspunkter for bygge- og anlægsarbejders påbegyndelse og afslutning samt for påbegyndelse af virksomhedens drift.
- C. Oplysninger om virksomhedens indretning og drift.
 - 3. Skematisk fremstilling (flow-sheet) af virksomhedens/anlæggets procesforløb med angivelse af samtlige anlæg eller detaljer af sådanne, der kan give arbejdsmiljøproblemer, jf. § 13, § 14, § 15, § 16 og § 17. Anlæggenes placering skal være angivet på de under nr. 1 nævnte planer, f.eks. ved en nummerering.
 - 4. Art og forbrug af råvarer og hjælpestoffer.
- 5. Risikobetonede processer samt oplagring og intern transport af stoffer og materialer med farlige egenskaber, jf. nr. 10.
- 6. De forventede tidspunkter for den normale daglige driftstid såvel for enkelte, særligt arbejdsmiljøbelastende anlæg og maskiner som for virksomheden som helhed.
- 7. Såfremt virksomhedens/anlæggets drift er af midlertidig karakter, angives det forventede tidspunkt for virksomhedens/anlæggets ophør.
- D. Oplysninger om virksomhedens interne forurening og foranstaltninger herimod.
 - 8. Beregnede emissioner på arbejdspladsen fra de anlæg, der er angivet på den under nr. 3 nævnte skematiske fremstilling. (Emission = udsendelse af luftformige, flydende eller faste stoffer, støj m.v.).
 - 9. Beskrivelse af foranstaltninger, der er truffet for at hindre sundhedsskadelige påvirkninger, jf. nr. 3.
 - 10. Beskrivelse af foranstaltninger, der er truffet for at imødegå driftsforstyrrelser eller uheld ved risikobetonede processer og ved oplagring og intern transport af stoffer og materialer med farlige egenskaber, jf. nr. 5.

Generelle forebyggelsesprincipper

(Jf. artikel 6.2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet)

- 1) forhindring af risici
- 2) evaluering af risici, som ikke kan forhindres
- 3) bekæmpelse af risici ved kilden
- 4) tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet
- 5) hensyntagen til den tekniske udvikling
- 6) udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt
- 7) planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkning fra faktorer i arbejdsmiljøet
- 8) vedtagelse af foranstaltninger til kollektivt beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse
- 9) hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

Gravide og ammende jf. § 8, stk. 3-4

A. Agenser, arbejdsprocesser og arbejdsforhold

1. Agenser

A. *Fysiske agenser, når disse anses for at være agenser, som medfører læsioner på fostret og/eller kan medføre, at moderkagen river sig løs, navnlig*

- 1) stød, vibrationer eller bevægelser
- 2) manuel håndtering af tunge byrder, der kan indebære risici, navnlig for ryg og lænd
- 3) støj
- 4) ioniserende stråling
- 5) ikke-ioniserende stråling
- 6) ekstrem kulde og varme
- 7) bevægelser og stillinger (herunder stående-gående arbejde), omplaceringer - enten inden for eller uden for virksomheden - psykisk og fysisk træthed og andre fysiske og psykiske belastninger i forbindelse med arbejdstagernes arbejdsopgaver.

B. Biologiske agenser

Biologiske agenser fra risikogruppe 2, 3 og 4, jf. § 2, stk. 2 og bilag 7 og 8 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 864 af 10. november 1993 om biologiske agenser og arbejdsmiljø, når disse agenser eller de terapeutiske foranstaltninger, der er nødvendige i forbindelse hermed, er farlige for den gravides og fostrets sundhed.

C. Kemiske agenser

Følgende kemiske agenser, hvis det er erkendt, at de er farlige for den gravide og fostrets sundhed

- 1) stoffer og materialer, der skal klassificeres og mærkes med R40, R45, R46, R61, R63 og R64 efter de af Miljøministeriet fastsatte regler om klassificering og mærkning
- 2) stoffer og materialer, der er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 300 af 12. maj 1993 om foranstaltninger til forebyggelse af kræftens risiko ved arbejde med stoffer og materialer
- 3) stoffer og materialer, der er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 52 af 13. januar 1988 om materialer med ind-

hold af flygtige stoffer herunder organiske opløsningsmidler

- 4) bekæmpelsesmidler
- 5) narkosegasser
- 6) kviksølv og kviksølvforbindelser
- 7) mitosehæmmende lægemidler
- 8) carbonmonoxid
- 9) kemiske agenser, som beviseligt medfører en farlig optagelse gennem huden

2. Processer

Arbejdsprocesser, der er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 300 af 12. maj 1993 om foranstaltninger til forebyggelse af kræftens risiko ved arbejde med stoffer og materialer m.v., når disse anses for at være farlige for den gravide eller fostrets sundhed.

3. Arbejdsforhold

Arbejde under jorden i miner

B. Agenser og arbejdsforhold, der kan udgøre en særlig risiko for gravide

A. Agenser

- 1) Fysiske agenser
 - arbejde under højt overtryk, f.eks. i trykkamre og ved dykning
- 2) Biologiske agenser

Følgende biologiske agenser:

 - toxoplasma
 - rubeolevirus

medmindre der foreligger bevis for, at den gravide arbejdstager er beskyttet i tilstrækkelig grad mod disse agenser, fordi hun er immun over for dem.

3) Kemiske agenser

- Bly og blyforbindelser, hvis der er risiko for, at disse agenser optages i den menneskelige organisme.

B. Arbejdsforhold

- Arbejde under jorden i miner.

C. Agenser og arbejdsforhold, der kan udgøre en særlig risiko for ammende

A. Agenser

- 1) Kemiske agenser
 - Bly og blyforbindelser.

B. Arbejdsforhold

- Arbejde under jorden i miner.

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om arbejdets udførelse

§ 1

I bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse foretages følgende ændringer:

1. Indledningen affattes således:

»I medfør af § 12, § 15 a, stk. 4, § 17, stk. 3, § 20, stk. 2, § 39, stk. 1, § 40, § 41, stk. 1, § 57, § 63, § 73 og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995, som senest ændret ved lov nr. 379 af 10. juni 1997, fastsættes:«.

2. I § 1, stk. 2, nr. 1, indsættes efter »§ 4, stk. 2-5,«: »§§ 6 a - 6 c,«.

3. I § 1, stk. 2, nr. 2, indsættes efter »§ 4, stk. 2-5,«: »§§ 6 a - 6 c,«.

4. I § 1, stk. 2, nr. 3, indsættes efter »bortset fra«: »§ 4, stk. 2-5, §§ 6 a - 6 c,«.

5. I § 4, stk. 1, indsættes efter 1. pkt.: » Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 3.«.

6. § 4, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Den under planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet foretagne vurdering skal, i den udstrækning den har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, foreligge i skriftlig form, jf. dog stk. 3.«.

7. § 4, stk. 5, affattes således:

Arbejdsmin., j.nr. 97-2100-136

»Stk. 5. De virksomheder, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal foretage en anmeldelse i henhold til kapitel 6.«.

8. Efter § 6 indsættes som nyt kapitel:

»Kapitel 2 a

Arbejdspladsvurdering

§ 6 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen, og at sikre, at resultatet heraf gøres synligt, jf. § 6 b, stk. 5.

Stk. 2. For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren sørge for, at virksomhedens sikkerhedsorganisation inddrages i og deltager i hele processen vedrørende planlægningen, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og opfølgningen, samt ajourføringen af arbejdspladsvurderingen. Det skal gennem en påtegning på arbejdspladsvurderingen fra sikkerhedsorganisationen dokumenteres, at sikkerhedsorganisationen har været inddraget.

Stk. 3. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 2.

§ 6 b. En arbejdspladsvurdering skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdets art, de

ABEK

J. H. Schultz Grafisk A/S b/arb111523

tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes i virksomheden, arbejdsstedets indretning, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 3, omfatte en stillingtagen til de arbejdsmiljøproblemer, der er i virksomheden, og hvordan de løses. De nødvendige løsninger skal angives i arbejdspladsvurderingen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal udarbejdes. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at vurderingen indeholder følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder problemernes art, alvor og omfang, samt årsagerne til problemerne, for at kunne igangsætte de nødvendige løsninger.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Af planen skal fremgå, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt de konstaterede problemer skal løses.
- 4) Retningslinier for hvordan der skal følges op på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret for gennemførelse af planen, samt hvornår og hvordan der skal føres tilsyn og kontrol med de iværksatte foranstaltninger, herunder om igangsatte løsninger er fyldestgørende, og om handlingsplanen skal revideres m.v.

Stk. 4. En arbejdspladsvurdering skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år.

Stk. 5. En arbejdspladsvurdering skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Stk. 6. En arbejdspladsvurdering skal ikke sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet, medmindre der er fastsat særlige regler herom i henhold til arbejdsmiljøloven.

§ 6 c. Hvis arbejdsgiveren ikke selv har for-

nøden indsigt til at udarbejde arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente bistand fra en bedriftssundhedstjeneste eller andre særligt sagkyndige.

Stk. 2. Selvom der indhentes bistand fra særligt sagkyndige, er det dog stadig arbejdsgiverens ansvar, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering, og at kravene, der fremgår af § 6 a og § 6 b, stk. 1-5, er opfyldt.«.

9. I § 8, *stk. 3*, indsættes efter » jf. § 4, *stk. 2*,« : »og §§ 6 a - 6 c,«.

10. § 23 affattes således:

»§ 23. Arbejdsgiveren skal sørge for,

- 1) at der udarbejdes arbejdsforskrifter for rengøring, reparation og vedligeholdelse i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- 2) at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. Om nødvendigt skal virksomheden indhente bistand hertil fra en bedriftssundhedstjeneste eller andre særligt sagkyndige, og
- 3) at der udarbejdes beredskabs-, evakuerings- og øvelsesplaner, hvis der kan foreligge særlig risiko for udslip af sundhedsfarlige stoffer, eller hvis der kan foreligge særlig fare for brand, eksplosion, ulykker eller lignende.

Stk. 2. Arbejdsgiveren udpeger de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne efter *stk. 1*, nr. 2, og nr. 3, og de skal være fornødent oplært, udgøre et tilstrækkeligt antal, samt råde over passende materiel under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. De ansatte i virksomheden skal underrettes om indholdet af de nævnte foranstaltninger og planer.

Stk. 3. Der skal føres effektiv kontrol og tilsyn med, at de forskrifter, foranstaltninger og planer, der er nævnt i *stk. 1*, overholdes. Kontrol og tilsyn skal føres af personer med fornøden indsigt inden for det pågældende arbejdsområde.«.

11. I § 34, *stk. 1, nr. 1*, ændres »§ 4, *stk. 1, stk. 2, 2. punktum*, og *stk. 4, § 5*,« til: »§ 4, *stk. 1, 2 og 4, § 5, § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, § 6 c*,«.

12. § 34, stk. 2 ændres »§ 4, stk. 1, 2, 2. punktum, og 4, § 5,« til: »§ 4, stk. 1, 2 og 4, § 5, § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, § 6 c,«.

13. § 34, stk. 3, affattes således:

»Stk. 3. Der kan pålægges selskabet m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.«

§ 2

Stk. 1. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 1998.

Stk. 2 § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, ophæves pr. 1. januar 2001. Herefter bliver § 4, stk. 5, til § 4, stk. 2, og § 22, nr. 2-3, bliver til § 22, nr. 1-2. Samtidig ændres henvisningerne til § 4, stk. 2-5, i § 1, stk. 2, nr. 1, 2 og 3, til § 4, stk. 2, henvisningen til § 4, stk. 2, i § 8, stk. 3, bortfalder, og henvisningerne til § 4, stk. 2 og 4, udgår i § 34, stk. 1 og 2.

§ 3

Stk. 1. Arbejdsgivere, som efter de hidtil gældende regler, jf. § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, har

været omfattet af kravet om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, skal opfylde de krav, der fremgår af § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, og § 6 c, fra 1. januar 1998.

Stk. 2. Arbejdsgivere, som har fem eller flere ansatte, og som ikke efter de hidtil gældende regler har været omfattet af et krav om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, skal opfylde § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, og § 6 c inden udgangen af 1998.

Stk. 3. Arbejdsgivere, som har færre end fem ansatte, og som ikke efter de hidtil gældende regler har været omfattet af et krav om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, skal opfylde § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, og § 6 c inden udgangen af år 2000.

Stk. 4. De hidtil gældende regler om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, bevares deres gyldighed indtil den 31. december år 2000, således at de i stk. 2-3 nævnte arbejdsgivere skal opfylde de krav, der fremgår af § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, indtil det tidspunkt, hvor de skal opfylde de krav, der fremgår af § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, og § 6 c.

Arbejdsministeriet, den 17. december 1997

JYTTIE ANDERSEN

/ Jørgen Eckeroth

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

§ 3. Lokale aftalemuligheder.

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1. Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte (amts)kommune/direktorat/forsøgsbydel indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2. En lokal aftale skal omfatte hele (amts)kommunen.

For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings/en forsøgsbydels område.

Vejledning:

Alle ansatte i (amts)kommunen og eventuelle selvejende institutioner (som nævnt i § 1) skal være omfattet af den lokale aftale. Der kræves ikke det samme indhold i og den samme struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen i hele (amts) kommunen (ensartethed), jf. § 4, stk. 2.

Stk. 3. Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

1. Sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
3. angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

Vejledning:

Det, der kan aftales på arbejdsmiljøområdet, er en ændret organisering. Ved at indgå en lokal aftale, der ændrer organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, kan man altså ikke fravige de bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver m.v., der er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen.

Som eksempel herpå kan nævnes, at det fremgår af § 11 i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde (nr. 1181 af 18.12.1992), at sikkerhedsgruppen skal samarbejde med bedriftssundhedstjenesten (BST). Det kan ikke i den lokale aftale fastlægges, at der fremover ikke skal samarbejdes med BST. Det bør i stedet fastlægges hvilke personer eller hvilket forum, der fremover har denne opgave.



Hvis det aftales, at arbejdsmiljøarbejdet organiseres på anden vis, bør det fremgå, hvilke personer eller hvilket forum der har opgaverne. Som eksempler på opgaver kan nævnes:

Opgaver, der p.t. varetages af sikkerhedsgruppen:

- Kontrol med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed.
- Deltagelse i planlægningen af institutionens/afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurdering.
- Være kontakttled mellem de ansatte og sikkerhedsudvalget.
- Holde sikkerhedsudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

Opgaver, der p.t. varetages af sikkerhedsudvalget:

- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- Sikring af rammerne for, at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
- Samarbejde med bedriftssundhedstjenesten.
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Rådgivning af (amts)kommunen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.

Øvrige opgaver fremgår bl.a. af ovennævnte bekendtgørelse samt af At-anvisning nr. 6.1.0.1 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Det kan anbefales, at forhandlingsorganet som led i drøftelserne om disse spørgsmål afklarer, hvilken rolle sikkerhedslederen vil få i en ny organisering, og hvem sikkerhedslederens nærmeste samarbejdspartener bliver, f.eks. hovedudvalget.

Forhandlingsorganet bør overveje, om det også kan være hensigtsmæssigt at foretage en lignende opstilling af ansvarsområder i forhold til de opgaver, der p.t. er henlagt til samarbejdsudvalgssystemet.

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

Opmærksomheden henledes på arbejdsgiverens pligter, som de er beskrevet i arbejdsmiljølovens §§ 15-22.

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:

- Med udgangspunkt i en arbejdspladsvurdering beslutte at gennemføre en prioriteret handlingsplan for, hvordan og hvornår (amts)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.
- Udarbejde og iværksætte en lokal arbejdsmiljøpolitik med angivelse af (amts)kommunens målsætninger.
- Beslutte, at (amts)kommunen (evt. i samarbejde med BST) skal udarbejde og offentliggøre årlige statusrapporter eller arbejdsmiljøregnskaber om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen - med beskrivelse af hvilke initiativer, der i det forgangne år er iværksat, og hvilken indflydelse dette har haft på tallene for anmeldelser af arbejds-skader og for sygedage, samt en beskrivelse af hvilke aktiviteter, der påtænkes iværksat.

Det kan i praksis være en kombination af forskellige metoder, der anvendes. Det afgørende er, at forhandlingsorganet har fastlagt, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering med henblik på styrkelse og effektivisering af det forebyggende arbejde.

Den lokale aftale vil også skulle fastlægge organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på de selvejende institutioner, der er omfattet af den lokale aftale.

Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Vejledning:

Det forholdsvis lange opsigelsesvarsel er fastlagt for at have tid til at kunne forhandle en ny lokal aftale, og til at gennemføre den. Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale, giver det lange opsigelsesvarsel mulighed for i god tid at konstatere dette og til at omstille sig til det, der gælder, når opsigelsesperioden udløber (se stk. 5).



Opsigelse kan kun ske inden den 31. december i lige årstal til den 30. september året efter.

Stk. 5. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt sikkerhedsorganisationen.

Vejledning:

Det skal aftales, hvad der gælder, hvis en lokal aftale opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale. Aftalen skal indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanter, for samarbejde og samarbejdsudvalg samt for sikkerhedsorganisationen - altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde. Det kan f.eks. aftales, at den sammenskrevne aftale (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg) anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.

De centrale parter har forudsat, at man efter opsigelse af en lokal aftale fortsat skal have bestemmelser for samarbejde og tillidsrepræsentanter. Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet til enhver tid skal være organiseret.

Stk. 6. Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5 og 10-17 kan ikke fraviges.

Vejledning:

Der er 2 slags bestemmelser i rammeaftalen:

- Bestemmelser, der kan fraviges, men ikke i indskrænkende retning (minimumsbestemmelser), og
- bestemmelser, som man ikke kan fravige - hverken i den ene eller i den anden retning.

Det er vigtigt at være opmærksom på denne forskel, når man skal sætte sig ind i, hvad man kan aftale, og hvad man ikke kan.

At en bestemmelse er en minimumsbestemmelse betyder, at man ved fravigelsen må forbedre, men ikke forringe den basis, som bestemmelsen fastsætter. Man kan f.eks. ikke aftale, at der i (amts) kommunen ikke kan aftales retningslinier, eller at der ikke skal være et hovedudvalg som beskrevet i § 4, stk. 7 og § 9.

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

Til gengæld kan man f.eks. godt aftale, at der skal aftales retningslinier på flere områder, end det er fastlagt i § 8, stk. 2.

Det er i vejledningen angivet ud for hver paragraf, om den indeholder minimumsbestemmelser eller er ufravigelig.

Minimumsbestemmelserne drejer sig om indhold i samt form og struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen, herunder om opgaver m.v. for det hovedudvalg, der skal være i (amts)kommunen.

De ufravigelige bestemmelser drejer sig især om forholdene m.v. for tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Der er mindst de samme muligheder som i de hidtidige tillidsrepræsentantregler for at indgå aftaler mellem den enkelte personaleorganisation og (amts)kommunen. Dette kan i henhold til den enkelte paragraf i rammeaftalen ske både i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse og senere.

En række emner, som er reguleret i aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, er ikke berørt i rammeaftalen. Det betyder ikke, at emnerne ikke kan medtages i den lokale aftale - dét spørgsmål er blot udlagt til lokal aftale i (amts)kommunen. Forhandlingsorganet kan vælge at lade ét eller flere af emnerne indgå i den lokale aftale, i en eventuel forretningsorden for hovedudvalget eller andre udvalg - eller vælge ikke at regulere emnerne lokalt.

Emnerne er bl.a.:

- Emner for fastlæggelse af retningslinier ud over dem, som skal fastlægges i henhold til § 8, stk. 2,
- størrelsen af hovedudvalget og andre udvalg,
- arbejdsform for hovedudvalget og andre udvalg,
- nedsættelse af underudvalg og
- anvisning af fælleslokale til tillidsrepræsentanter.

Alle emner kan indgå i den lokale aftale. Dog må emnerne og måden, hvorpå de indgår i den lokale aftale, hverken stride mod de af rammeaftalens bestemmelser, der er ufravigelige, eller fravige de øvrige af rammeaftalens bestemmelser i indskrænkende retning.

Det kan også aftales, at der henvises til bestemmelserne i aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.



§ 4. Form og struktur.

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Vejledning:

Der er stort set ikke fastlagt nogle detaljerede krav i rammeaftalen med hensyn til formen og strukturen for medindflydelsen og medbestemmelsen. I stedet fastlægger rammeaftalen nogle principper for den lokale struktur for medindflydelse og medbestemmelse i (amts)kommunen, som skal anvendes i den lokale aftale.

Udgangspunktet for at aftale formen og strukturen for medindflydelse og medbestemmelse er, at der i (amts)kommunen mellem ledelsen og medarbejderepræsentanterne fastlægges formål og indhold herfor på grundlag af rammeaftalens bestemmelser.

Drøftelsen bør dermed ske i overensstemmelse med følgende:

Formål med medindflydelsen
og medbestemmelsen

Indhold i medindflydelsen
og medbestemmelsen

Struktur for medindflydelsen
og medbestemmelsen

Rammeaftalen er således muligheden for at aftale et samlet system for medindflydelse og medbestemmelse i den enkelte (amts)kommune på grundlag af lokale forhold.

Stk. 1. Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser (amts)kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Vejledning:

Udvalgsstrukturen skal aftales således, at den tilgodeser 2 hensyn:

For det første (amts)kommunens behov for en struktur, der medvirker til en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater, der skabes.

For det andet medarbejdernes behov for en struktur, der giver en reel mulighed for indflydelse og medbestemmelse i stedet for en formel adgang hertil.

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

Disse to hensyn er ikke modsatrettede - det er muligt at finde modeller, der tilgodeser begge hensyn.

Når udvalgsstrukturen skal opbygge sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen, kan bl.a. følgende forhold inddrages:

- De involverede ledelses- og medarbejderrepræsentanters kompetence bør være klar og meddelt den anden part.
- De gensidige forventninger til samarbejdet bør være klare og afstemte.
- Der bør være klare og præcise rammer for samarbejdet, herunder for udvalgenes arbejde m.v.
- Medindflydelses- og medbestemmelsessystemet bør være præget af en gennemsigtighed og synlighed.
- Informationskanalerne bør være klare med henblik på en åben information mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanterne, mellem de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i (amts)kommunen og mellem det enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg og de medarbejdere og ledere, som er på det pågældende område.

Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i (amts)kommunen/direktoratet. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

Vejledning:

Hvor der er en leder med kompetence med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, f.eks. en økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser, skal der være en formaliseret mulighed for at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. Med formaliseret menes f.eks., at der er aftalt et udvalg, personalemøder eller et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant.

Med et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse menes, at der ikke må være nogle "stopklodser" i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, hverken i opadgående eller nedadgående retning. Der skal kunne delegeres kompetence m.v. i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet på tilsvarende vis som i ledelsessystemet.

Da kompetencen hos alle ledere i (amts)kommunen principielt er delegeret fra det øverste niveau ((amts)borgmesteren), er medindfly-



delses- og medbestemmelsessystemet, som det er beskrevet i rammeaftalen, også tænkt "oppefra og ned". Dette skal ses i forhold til det princip for strukturering, som har været grundlaget for bestemmelserne i aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Disse regler beskriver først og fremmest samarbejdsudvalg på institutionsniveauet. Det har f.eks. betydet, at der i mange (amts) kommuner ikke er et fælles/centralt hovedsamarbejdsudvalg dækkende hele (amts)kommunen.

Når der ikke kræves ensartethed, betyder det, at der kan aftales forskellige modeller inden for samme (amts)kommune, f.eks.:

- I teknisk forvaltning en særskilt sikkerhedsorganisation og særskilte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.
- I socialforvaltningen særskilte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, men et fælles udvalg, som har til opgave at behandle alle spørgsmål i relation til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- På rådhuset/amtsgården et fælles udvalg, og at tillidsrepræsentanterne på dette område også varetager sikkerhedsrepræsentanternes funktioner.

At strukturen skal matche ledelsesstrukturen betyder, at strukturen skal tænkes sammen med og svare til eller afspejle ledelsesstrukturen.

Med hensyn til de selvejende institutioner, som er omfattet af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, jf. vejledningen til § 1, må det i aftalen fastlægges, på hvilken måde medarbejderne på disse institutioner får indflydelse på (amts)kommuneniveau.

Stk. 3. Strukturen skal udformes med hensyntagen til (amts)kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmesudvalg, personalemøder m.v.

Vejledning:

Rammeaftalen stiller alene krav om, at der skal være et udvalg på det øverste niveau i (amts) kommunen for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. Udvalg m.v. på de øvrige niveauer i (amts)kommunen kan indgå i den lokale aftale.

Strukturen kan bestå af medindflydelses- og medbestemmesudvalg. Det kan f.eks. også fastlægges, at medindflydelsen og medbestemmelsen på et område udøves på et personalemøde. Det bør så

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

lokalt aftales, hvor ofte dette personalemøde afholdes, hvordan dagsordenen for personalemødet udformes, hvem der deltager i personalemødet, referat herfra m.v.

Endvidere kan det aftales, at medindflydelsen og medbestemmelsen foregår via et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant, og at dette samarbejde i et vist omfang er formaliseret, således at det er klart, hvornår man mødes, og hvordan informationen til de øvrige ansatte foregår. Det kan også aftales, at medarbejderrepræsentanter deltager i møder i ledelsen/direktionen, og at dette indgår som et element i strukturen for medindflydelse og medbestemmelse i (amts)kommunen.

Der kan være andre måder end ovennævnte at organisere samarbejdet på.

Der er ikke i rammeaftalen fastlagt nogle bestemmelser om størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Det må aftales lokalt.

Der er heller ikke i rammeaftalen fastlagt bestemmelser om arbejdsformen i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. Hvis et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har et sikkerhedsudvalgs opgaver, vil bestemmelserne om sikkerhedsudvalgenes arbejdsform, som de er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen, være gældende for det pågældende udvalg.

Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Vejledning:

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne, dvs. LO-området (Det Kommunale Kartel), FTF-området (FTF-K) og AC. Hvis der ikke er nogle medarbejdere tilhørende et hovedorganisationsområde inden for det område, som det pågældende udvalg dækker, skal der naturligvis ikke være en repræsentation fra dette hovedorganisationsområde i udvalget.

Udvalgene skal være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsen-



teret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan det overvejes, om der skal etableres et kontaktudvalg eller andet forum, som kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter her til. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Vejledning:

Udvalgene sammensættes på medarbejdersiden som udgangspunkt af de tillidsrepræsentanter, der er inden for det område, som udvalget dækker.

Er der aftalt færre pladser på medarbejdersiden i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages et valg mellem disse tillidsrepræsentanter.

Er der derimod aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget.

Der kan også vælges andre medarbejderrepræsentanter, hvis f.eks. en overenskomstgruppe har medlemmer på det område, som udvalget dækker, men de pågældende medarbejdere har en medarbejderrepræsentant, som er ansat på et andet område i (amts)kommunen. Så har medarbejdergruppen mulighed for at vælge en anden medarbejderrepræsentant til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget på det pågældende område. Eksempel: HK'erne på et bibliotek har en tillidsrepræsentant, som ikke arbejder på biblioteket, men på rådhuset. HK'erne på biblioteket har mulighed for at vælge en medarbejderrepræsentant blandt sig til at repræsentere dem i bibliotekets medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Tillidsrepræsentanten kan ikke deltage i bibliotekets udvalg.

Hvis et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også skal varetage opgaverne på sikkerheds- og sundhedsområdet, og det inden for det pågældende område ikke er aftalt, at tillidsrepræsentanterne tillige varetager funktionerne som sikkerhedsrepræsentanter, bør det

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

sikres, at sikkerhedsrepræsentanter også har sæde i udvalget.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter med hensyn til valg af suppleant (§ 13), vilkår (§ 14), afskedigelse (§ 17) og uddannelse. Suppleanter for andre medarbejderrepræsentanter er også omfattet af den særlige beskyttelse mod afskedigelse.

Stk. 7. I alle (amts)kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

I Københavns Kommune etableres et hovedudvalg for hver forvaltning/forsøgsbydel.

I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og Økonomidirektoratet.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i (amts)kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele (amts)kommunen, medmindre andet aftales.

Vejledning:

Hovedudvalgets opgaver svarer til de opgaver, som hidtil har været løst:

- Af et fælles/centralt hovedsamarbejdsudvalg for hele (amts)kommunen,
- af et hovedsikkerhedsudvalg for hele (amts) kommunen, medmindre andet aftales.
- af (amts)kommunens koordinationsudvalg og
- i fællesskab mellem medarbejderrådets forhandlingsudvalg og (amts)kommunens øverste ledelse.

Hovedudvalget har på det øverste niveau i (amts)kommunen altså de samme opgaver som øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, dvs. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier.

Vedrørende Københavns Kommune bemærkes, at det af rammeaftalen fremgår, at der skal etableres et hovedudvalg for hver forvaltning/forsøgsbydel. I Københavns Kommune etableres således ikke et fælles hovedudvalg for hele kommunen.



Som udgangspunkt er hovedudvalget også det øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele (amts)kommunen. Det kan i den lokale aftale dog fastlægges, at der i stedet for, at hovedudvalget har denne opgave, etableres et særskilt hovedsikkerhedsudvalg i (amts)kommunen. For at sikre en optimal funktionsvaretagelse på sikkerheds- og sundhedsområdet anbefales, at (amts)kommunens øverste ledelse engagerer sig i sikkerheds- og sundhedsarbejdet, således at arbejdsmiljøet forbedres, og samarbejdet på området etableres, udvikles og vedligeholdes på tilfredsstillende måde.

Hovedudvalget har også en række andre opgaver. Disse er beskrevet i § 9.

Med hovedudvalget bliver medindflydelsen og medbestemmelsen mættet med den øverste ledelseskompetence i (amts)kommunen; hovedudvalgets kompetence dækker den øverste ledelseskompetence inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hovedudvalget sammensættes af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. Hvis strukturen for medindflydelse og medbestemmelse er aftalt således, at der i (dele af) (amts)kommunen er en selvstændig sikkerhedsorganisation, som ikke er integreret i den øvrige struktur for medindflydelse og medbestemmelse, kan også sikkerhedsrepræsentanter være medlemmer af hovedudvalget på medarbejdersiden.

Størrelsen og sammensætningen af hovedudvalget bør fastlægges i den lokale aftale.

Medarbejderrepræsentationen i hovedudvalget skal - ligesom for øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg - baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

§ 9. Hovedudvalget.

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler/overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Vejledning:

Det er nu muligt at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i hovedudvalget, altså i medindflydelses- og medbestemmelssystemet i (amts)kommunen.

De centrale overenskomstparter har i de senere år indgået en række rammeaftaler, som skal udfyldes lokalt i den enkelte (amts)kommune. Det drejer sig bl.a. om aftalen om decentral løn, rammeaftalen om seniorpolitik, rammeaftalen om puljejob og rammeaftalen om socialt engagement.

I hovedudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om emner:

- hvor det af den enkelte aftale fremgår, at man forhandler i fællesskab på medarbejder/organisationssiden,
- hvor de lokale organisationer bliver enige om at forhandle i fællesskab.

I hovedudvalget vil der typisk - i de tilfælde hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter - være mulighed for at forhandle og indgå aftaler om generelle spørgsmål, som vedrører flere organisationers medlemmer. Der vil fortsat være en række aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og (amts)kommunen.

Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at (amts)kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget. Det gælder både i forhold til forhandlinger om indgåelse af aftaler og i forhold til fastlæggelse af generelle retningslinier for hele (amts) kommunen. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget "bagland".



Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele (amts)kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinier,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 19.

Vejledning:

Foruden at fungere som medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg for hele (amts)kommunen har hovedudvalget til opgave at vejlede (amts) kommunens medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v., fortolke aftalte retningslinier, fortolke og behandle uoverensstemmelser vedrørende den lokale aftale og i øvrigt indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål om både rammeaftalen, den lokale aftale og retningslinier for de centrale forhandlingsparter, jf. § 19.

I henhold til protokollatet om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet har hovedudvalget også en række opgaver.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan der i en (amts)kommune udvikles en tilsvarende uddannelse som den, de centrale parter udvikler og udbyder. Der kan desuden ved enighed i hovedudvalget anvendes egne undervisere til sådanne kurser, og der kan anvendes egne undervisere til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

Hvis der fastlægges principper for den enkelte ledelses- eller medarbejderrepræsentants anvendelse af retten til uddannelse i funktionstiden, jf. uddannelsesaftalen (se side 69ff), skal dette ske i hovedudvalget. Princippet kan f.eks. være, at en del af del af klippene kan anvendes til fælles temadage for ledelse og medarbejdere i de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Henvendelse til de centrale forhandlingsparter sker således:

- Fra primærkommuner sendes henvendelsen til Kommunernes Landsforening og til KTO ved enslydende breve.

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

- Fra amter sendes henvendelsen til Amtsrådsforeningen og til KTO ved enslydende breve.
- I Københavns Kommune sendes henvendelsen til Overborgmesterens afdeling, Løndirektoratet og til KTO ved enslydende breve.
- Frederiksberg Kommune sender henvendelsen til Økonomidirektoratet, Løn- og personaleafdelingen, og til KTO ved enslydende breve.

Stk. 3. Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med (amts)kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i (amts)kommunen.

Vejledning:

Med bestemmelsen er der fortsat sikret en dialogmulighed mellem politikerne og medarbejderrepræsentanterne, efter at koordinationsudvalget nedlægges i forbindelse med indgåelse af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Drøftelsen af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i (amts)kommunen foregår med repræsentanter for kommunalbestyrelsen/amtsrådet, f.eks. med økonomiudvalget. Kommunalbestyrelsen/amtsrådet tager stilling til, hvem der repræsenterer den politiske ledelse i dialogen.

Drøftelsen bør ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunalbestyrelsens/amtsrådets beslutninger.

Det kan i den lokale aftale fastlægges, f.eks. som led i procedureretningslinien herom, jf. § 8, stk. 2, hvornår mødet mellem hovedudvalget og den politiske ledelse skal finde sted i forhold til budgetbehandlingen i kommunalbestyrelsen/amtsrådet.

Det kan også i den lokale aftale fastlægges, at der skal være mere end ét årligt møde mellem hovedudvalget og politikerne, og/eller at mødet/møderne skal formaliseres på anden måde.

For Københavns Kommunes vedkommende varetages den nævnte opgave af Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF) i egenskab af samlende organ i forhold til Overborgmesteren. Adgangen for de københavnske hovedudvalg til at mødes med kommunens politiske ledelse vedrørende budgetbehandlingen vil således være en adgang til drøftelse med fagudvalget/bydelsrådet.

Under iagttagelse af disse forhold anbefales, at forhandlingsorganet i den enkelte forvaltning/den enkelte forsøgsbydel konkret aftaler, hvordan mødet/møderne formaliseres.



§ 19. De centrale parter opgaver og kompetence.

Stk. 1. De (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen, og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

Vejledning:

De centrale parter skal informere om rammeaftalen, herunder vejlede om fortolkning af de enkelte bestemmelser.

Hvis der opstår uenigheder i forbindelse med de lokale drøftelser om rammeaftalens anvendelse, skal de centrale parter søge at bidrage ved løsningen af uenigheden.

Endvidere skal de centrale parter sørge for at ledelses- og medarbejderrepræsentanter i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem har mulighed for at blive uddannet i de emner, der er omfattet af rammeaftalen, dvs. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. De centrale parter har i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen aftalt et uddannelsesforløb for medlemmerne af et fremtidigt medindflydelses- og medbestemmelsessystem (se side 69ff).

Stk. 2. De (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen, eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinier.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Uddrag af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

Vejledning:

Hovedudvalget har kompetencen til at forelægge en lokal uenighed om en række spørgsmål, herunder fortolkning af rammeaftalen, for de centrale parter, jf. § 9, stk. 2.

De centrale parter anbefaler, at man i så høj grad som muligt forsøger at blive enige lokalt om ovennævnte spørgsmål, således at man kun forelægger spørgsmål for de centrale parter, såfremt det efter en grundig drøftelse viser sig, at det virkelig er umuligt at opnå enighed.

Stk. 3. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 20.





§ 20. Voldgift vedrørende § 19, stk.2.

Stk. 1. Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 19, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Vejledning:

Såfremt de centrale parter ikke kan blive enige om et af de spørgsmål, der er nævnt i § 19, stk. 2, kan denne uoverensstemmelse indbringes for en voldgiftsret. Denne mulighed er ny i forhold til de hidtidige aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, hvor en uenighed parterne imellem ikke kan forelægges for et overordnet organ.

Den kendelse, som voldgiftsretten i givet fald vil afgive, er endelig og bindende for ledelse og medarbejdere. Det betyder, at kendelsen ikke kan indbringes for en højere instans. Voldgiftsretten kan ikke beslutte, at én af parterne skal idømmes en bod eller en anden sanktion.

Aftalen mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

Stk. 2. Parterne vælger i foreningen en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3. Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

*Organisering af
sikkerheds- og
sundhedsarbejdet*

