

Til: KTO's medlemsorganisationer

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

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

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

- Der er indsat nyt afsnit i forordet til MED-håndbogen vedr. arbejdsmiljøindsatsen.
- Punktet om, at de lokale MED-aftaler skal indsendes til de centrale parter, men ikke længere til orientering, er implementeret i Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.
- Punktet fra OK-forliget om, at de centrale parter medvirker til at sikre, at lokale MED-aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser og, at de centrale parter på konkret foranledning vurderer de lokale MED-aftaler, er implementeret i en bemærkning til MED-rammeaftalens § 21, stk. 2.
- Punktet om, at uenighed mellem de centrale parter om, hvorvidt den lokale aftale overholder bestemmelserne vedr. arbejdsmiljøarbejdets organisering, løses ved en voldgift i hht. § 22 i MED-rammeaftalen er implementeret i en bemærkning til § 22, stk. 1.

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

Implementering af øvrige ændringer fra arbejdsmiljøloven

Nedenfor redegøres for, hvorledes de væsentligste øvrige arbejdsmiljøændringer som følge af ændringerne i Arbejdsmiljøloven er implementeret i MED-håndbogen via parternes vejledningstekst til MED-rammeaftalen.

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

Vejledningstekst i MED-håndbogen til MED-rammeaftalen

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

- Arbejdsgiverens ansvar for, at samarbejdet mellem arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper eller tilsvarende MED-niveauer koordineres, og at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har mulighed for at koordinere deres samarbejde. Hvorledes det kan ske, drøftes i arbejdsmiljøorganisationen (§ 3, stk. 3).

- Eksemplerne på hvorledes arbejdet med arbejdsmiljø kan styrkes og effektiviseres i en ny organisering er udbygget, og der er tilføjet et nyt om beskrivelse af formål, metode og ambitionsniveau for afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse mv. (§ 3, stk. 3).
- Arbejdsmiljøorganisationens strategiske og operationelle opgaver, herunder:
 - de nye opgaver i forhold til den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
 - hvordan arbejdsmiljøet indgår i regionens strategiske ledelse og daglige drift,
 - rådgivning af regionen ift. udarbejdelse af kompetenceplaner, samt
 - arbejdsdeling mellem forhandlingsorganet og Hovedudvalget omkring udarbejdelse af planen over arbejdsmiljøorganisationens opbygning (Bekendtgørelsens § 20, stk. 5, nr. 3 og 5)(§ 3, stk. 3 samt i bilag 9).
- Alle ansatte på arbejdspladsen skal være ”dækket” af en arbejdsmiljørepræsentant, når der indgås aftaler om, at hvervenerne som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person (§ 11, stk. 5).

Bilag 9

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

- Indgåelse og genforhandling af en lokal aftale kan kun foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan (i indledningen).
- Eksempler på aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet, som kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet (Bekendtgørelsens § 20, stk. 5, nr. 1).
- Arbejdsmiljøorganisationens strategiske og operationelle opgaver.
- Alle ansatte på arbejdspladsen skal være ”dækket” af en arbejdsmiljørepræsentant, når der indgås aftaler om, at hvervenerne som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person (Bekendtgørelsens § 6, stk. 2 og § 23).
- Læsevejledning til diverse AT-vejledninger med relevans for organisering af arbejdsmiljøarbejdet (sidst i bilaget).

Bilag 10

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

- Arbejdsgiveren og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles arbejdsmiljøorganisation, og der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.
- Hvordan repræsentanter fra hhv. regionale og selvejende institutioner ud fra et proportionalitetshensyn og hensynet til en effektiv organisation kan deltage i arbejdsmiljøorganisationens øverste niveauer.
- Det skal af den lokale aftale fremgå, hvordan arbejdsmiljøarbejdet koordineres mellem regionen og de selvejende institutioner og mellem de selvejende institutioner indbyrdes, og hvorledes beslutninger kommunikerer til selvejende institutioner som ikke er direkte repræsenteret i øverste MED-niveauer.