

Til: Medlemsorganisationerne

Vedr.: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale

Som følge af OK-11-forliget og ændringer i arbejdsmiljølovgivningen er der sket en række ændringer i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" (MED-rammeaftalen) og en række af de tilhørende protokollater og bilag er ændret.

Behov for genforhandling af den lokale aftale?

I forlængelse af ændringerne i Arbejdsmiljøloven har nogle kommuner et ønske om at genforhandle den lokale aftale. Andre kommuner har forsøgt ensidigt at ændre i antallet af arbejdsmiljøgrupper.

KTO skal i den forbindelse understrege, at der ikke på grundlag af ændringen af Arbejdsmiljøloven i oktober 2010 vedr. organisering af arbejdsmiljøarbejdet, og den deraf følgende bekendtgørelse og ovennævnte ændringer i MED-rammeaftale og MED-håndbog, er behov for at ændre fx i antallet af arbejdsmiljøgrupper i de kommunale og regionale institutioner.

I den forbindelse skal det præciseres, at der i alle MED-kommuner og i alle regioner er en aftalt organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Det betyder, at kun i forbindelse med genforhandling af den lokale MED-aftale kan der ændres i principperne for opbygning af arbejdsmiljøstrukturen, herunder antallet af arbejdsmiljørepræsentanter.

Genforhandling af den lokale MED-aftale kan kun ske i et nedsat forhandlingsorgan mellem kommunen/regionen og de lokale forhandlingsberettigede organisationer. De lokale aftaleparter må vurdere, om lovændringen samt den nye rammeaftale og den vejledning, som gives i MED-håndbogen, medfører behov for at ændre den lokale MED-aftale.

Nedenfor redegøres for nogle forhold, som kan indgå i overvejelserne om behov for ændring af den lokale MED-aftale.

Fleksibiliteten er allerede opnået via MED-aftalen

Den større fleksibilitet i organiseringen af samarbejdet, som der nu er åbnet op for i Arbejdsmiljøloven, blev indført på det kommunale og amtslige område allerede i 1996 via MED-rammeaftalen.

Styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet i den strategiske ledelse og daglige drift

Med lovgivningen lægges op til en generel styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet. Der er nye regler om bl.a. en årlig strategisk drøftelse og ny arbejdsmiljøuddannelse. Hertil kommer nye regler om fælles arbejdsmiljøorganisation for selvejende institutioner.

Ved en aftaleændring bør forhandlingsorganet være opmærksom på lovgivers ønske om en generel styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet. I det omfang, at den lokale aftale ikke allerede i forvejen omfatter ovennævnte nye tiltag, må det lokale forhandlingsorgan sikre, at disse forhold bringes på plads i den lokale aftale.

Hvad skal forhandles?

Med mindre andre hensyn, efter lønmodtagersidens opfattelse, gør det hensigtsmæssigt at genforhandle **hele** den lokale aftale, herunder også de dele af medindflydelsen, som ikke specielt omhandler arbejdsmiljøarbejdet og dets organisering, kan der evt. på forhånd opnås en forståelse med ledelsen om ambitionsniveauet i forhold til ændringer i aftalen, fx at der kun ændres i den lokale aftale, hvor lovgivningen gør det nødvendigt.

Opmærksomhedspunkter ved en evt. genforhandling

Hvis den lokale MED-aftale genforhandles, skal KTO gøre opmærksom på, at aftalen skal indeholde en beskrivelse af bl.a. følgende punkter:

- Aktiviteter og metoder, der konkret skal anvendes til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet skal fremgå tydeligt i aftalen – herunder en beskrivelse af en procedure for vurdering af, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen rent faktisk styrkes og effektiviseres.
- Rammerne for fastsættelse af antallet af ”arbejdsmiljøgrupper”, herunder antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, så organiseringen er i overensstemmelse med kommunens/regionens struktur.
- Hvordan og hvornår der vælges arbejdsmiljørepræsentanter
- Rammer for, hvordan de selvejende institutioners arbejdsmiljøarbejde indgår i kommunens/regionens MED-system.

Ud over ovennævnte opmærksomhedspunkter bør det lokalt overvejes, hvorledes der tages stilling til følgende forhold:

- Hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne får den fornødne tid til rådighed til at varetage deres arbejdsmiljøarbejde. Det kan være hensigtsmæssigt, at de lokale organisationer koordinerer i forhold hertil, inden den enkelte organisation fører forhandlinger herom.
- I forhold til den årlige drøftelse, om der på nuværende tidspunkt allerede er aftalt noget i den lokale aftale som er bedre, eller om aftalen kan forbedres, fx ved at der fastlægges rammer for, hvordan den årlige drøftelse skal gennemføres, og hvem der skal inddrages.
- Hvordan MED-systemet medvirker til at rådgive kommunen/regionen om inddragelse af arbejdsmiljøet i den strategiske ledelse og i den daglige ledelse.
- Hvordan arbejdsmiljøarbejdet kan koordineres i MED-systemet, og hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne har mulighed for at koordinere deres arbejde (mødes på tværs af ”arbejdsmiljøgrupper”).
- Muligheder og rammer for opsøgende arbejdsmiljøarbejde.
- Hvordan bistand af særlig sagkyndig beslutes, og hvem der skal inddrages.
- Hvordan der udarbejdes kompetenceplan for uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanterne og ledere i arbejdsmiljøgrupper.
- Hvordan den supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilrettelægges.
- Hvordan øvrige MED-udvalgsmedlemmer også skal have en arbejdsmiljøuddannelse.

- Andet...

Det skal bemærkes, at ovenstående opstilling ikke er udtømmende, men berører nogle af nydannelserne i loven, MED-rammeaftalen og MED-håndbogen, samt emner som erfaringsmæssigt har givet anledning til spørgsmål til medlemsorganisationerne og KTO.

KTO skal henlede opmærksomheden på, at parterne i forbindelse med OK-11 har revideret vejledningen vedr. "Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse" samt "Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner som kommunen har driftsoverenskomst med".

Begge vejledninger er optrykt som hhv. bilag 9 og 10 i den kommunale MED-rammeaftale, jf. udsendelse fra KTO til medlemsorganisationerne den 18. november 2011. Tilsvarende vejledninger vil blive udsendt sammen med den regionale MED-aftale.

Denne revision har gjort det muligt at præcisere nogle punkter fra de tidligere vejledninger samtidig med, at det er den ny arbejdsmiljølov med tilhørende nye bekendtgørelser, som ligger til grund for de krav og forslag til den lokale MED-aftale, som fremgår af de nu reviderede vejledninger.

KTO skal derfor anbefale, at man tager udgangspunkt i parternes reviderede vejledning samt ovennævnte opstilling ved genforhandling af de lokale MED-aftaler.

Indsendelse af reviderede aftaler til parterne

Endelig skal der gøres opmærksom på, at det nu er blevet præciseret i MED-rammeaftalerne, at de lokale MED-aftaler skal indsendes til de centrale parter, når de er indgået, men ikke længere kun til orientering. Indsendelsen sker med det formål, at de centrale parter skal påse, at de lokale aftaler lever op til arbejdsmiljølovens betingelser for at aftale en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet.