


Organisering af arbejds miljøarbejdet i MED

Supplerende vejledning til MED-håndbog
og Rammeaftale om medindflydelse
og medbestemmelse
Mellem KL og KTO og
mellem KL og Sundhedskartellet




Sundhedskartellet





Den supplerende vejledning skal læses i sammenhæng med vejledningen i MED-håndbogen 2011, herunder særligt bilag 9 og bilag 10 til MED-rammeaftalen.



Indledning

De centrale parter har gennemgået et antal lokale MED-aftaler med henblik på at påse, at aftalerne lever op til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Arbejdsmiljølovens bestemmelser i forhold til organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Baggrunden for, at de centrale parter påser, at de lokale MED-aftaler lever op til rammeaftalen og Arbejdsmiljøloven i forhold til organisering af arbejdsmiljøarbejdet, kan findes i Arbejdstilsynets vejledning F.3.6 fra maj 2011, hvor der står: "Organisationerne bag organisationsaftalerne påser, at indgåede virksomhedsaftaler følger organisationsaftalens indhold."

Ved OK 11 indgik de centrale parter derfor en aftale om at påse, at de lokale aftaler lever op til MED-rammeaftalen og Arbejdsmiljølovens betingelser for at indgå en lokal aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

I gennemgangen af de første 35 lokale MED-aftaler er der en række forhold, som ikke har levet op til kravene i rammeaftalen og Arbejdsmiljøloven. De centrale parter har derfor udarbejdet denne uddybende vejledning som supplement til vejledningsteksten i rammeaftalen.

De centrale parters intention med vejledningen er at vejlede de lokale forhandlere i deres arbejde med fornyelse af deres lokale MED-aftale.

I den lokale MED-aftale skal følgende være aftalt og beskrevet vedr. organisering af arbejdsmiljøarbejdet:

1. Aktiviteter/metoder, der styrker og effektiviserer.
2. Procedurer for gennemførelse og opfølgning af MED-aftalen.
3. Hvordan de strategiske og de operationelle opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
4. Hvordan MED-aftalen kan ændres og opsiges.

5. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan, samt aftalebestemmelser som sikrer, at alle medarbejdere er omfattet af organiseringen.
6. Hvordan arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter repræsenteres i MED-udvalg.
7. At der skal foretages særskilte valg til arbejdsmiljø og TR-arbejdet, når begge funktioner varetages af samme person.
8. Hvordan de selvejende institutioner er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Den supplerende vejledning indeholder bemærkninger til de emner, hvor de centrale parter har vurderet, at der er behov for en uddybning, og er derved et supplement til MED-rammeaftalen. Den supplerende vejledning skal læses i sammenhæng med vejledningen i MED-håndbogen 2011¹, herunder særligt bilag 9 og bilag 10 til MED-rammeaftalen.

1) MED-håndbog Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Med KL's og KTO's fælles vejledning 2011, og MED-håndbog Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Med KL's og SHK's fælles vejledning 2011

Supplerende vejledning til MED-rammeaftalens bilag 9

Sidehenvisningerne i det følgende:

- KL/KTO: MED-håndbog Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Med KL's og KTO's fælles vejledning 2011
- KL/SHK: MED-håndbog Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Med KL's og SHK's fælles vejledning 2011

Ad 1) Aktiviteter/metoder der styrker og effektiviserer

MED-rammeaftalens vejledningstekst (KL/KTO s.140 og KL/SHK s.130) suppleres med følgende:

- Den lokale MED-aftale skal beskrive, hvilke konkrete aktiviteter og metoder der vil blive anvendt med henblik på at sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. Det betyder, at MED-aftalen skal beskrive aktiviteter/metoder, der styrker og effektiviserer varetagelsen af de strategiske og de operationelle opgaver for arbejdsmiljøorganisationen jf. AMO bek.'s §§ 17 og 18. Se eksempler i MED-håndbogen.

Ad 2) Procedure for gennemførelse og opfølgning på MED-aftalen

MED-rammeaftalens vejledningstekst (KL/KTO s.141 og KL/SHK s.131) suppleres med følgende:

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

Ad 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages

MED-rammeaftalens vejledningstekst (KL/KTO 2011 s.141-143 og KL/SHK s.131-133) suppleres med følgende:

- Forhandlingsorganet skal i den lokale MED-aftale fastlægge, hvilke fora der skal varetage de strategiske og de operationelle opgaver, som er beskrevet i MED-rammeaftalens vejledningstekst.

- Det er vigtigt, at samtlige strategiske og operationelle opgaver bliver fordelt på de forskellige niveauer. Det er ikke et krav, at opgaverne skal være ordret formuleret som i vejledningsteksten, men det skal være tydeligt, hvor de enkelte opgaver og funktioner er placeret i MED-organisationen, og derved hvilke fora der har ansvaret for, at de udføres. En formulering som "De strategiske opgaver løses i HovedMED eller ForvaltningsMED", er fx ikke en tilstrækkeligt tydelig beskrivelse af, hvor opgaverne løses. En strategisk opgave kan fx dog godt være placeret i såvel HovedMED som ForvaltningsMED, afgrænset til den beslutningskompetence, som foreligger på det pågældende område.
- Fastlæggelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse sker i forbindelse med indgåelse af den lokale aftale i Forhandlingsorganet og er derfor ikke en opgave for Hovedudvalget. Hovedudvalget kan dog deltage i fastlæggelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse i forbindelse med den løbende tilpasning af MED-strukturen ved organisations-/strukturændringer i en kommune jf. nedenfor.

Ad 5) Oversigt over den aftalte organisering

MED-rammeaftalens vejledningstekst (KL/KTO 2011 s.144 og KL/SHK s.134) suppleres med følgende:

- Organisationsplanen i den lokale MED-aftale skal være en oversigt over den aftalte MED-struktur, herunder hvordan arbejdsmiljøet organiseres, på det tidspunkt, hvor den lokale MED-aftale indgås. Det er vigtigt, at der for eksempel ikke kan være tvivl om, hvor mange arbejdsmiljøgrupper der er tilknyttet det enkelte MED-udvalg eller personalemøde med MED-status.
- Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal omfatte alle ansatte i kommunen. Det kan ikke aftales, at der fx kun vælges arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med mere end 9 medarbejdere, med mindre det på anden vis i aftalen beskrives, hvorledes medarbejderne på disse arbejdspladser er omfattet af en arbejdsmiljøgruppe eller personalemøde med MED-status/MED-udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver, der dækker den pågældende arbejdsplads. Det skal sikres, at alle ansatte inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen eller Personalemøde med MED-status/MED-udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver dækker, er med til at vælge arbejdsmiljørepræsentanten.

- Når der skal være en oversigt over den aftalte organisering ved indgåelse af aftalen betyder det, kompetencen til at aftale organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet som en del af den lokale MED-aftale, ikke kan uddelegeres til Hoved-MED eller et underliggende MED-udvalg.
- Hvis der er enighed i forhandlingsorganet om, at de enkelte forvaltningsområder selv skal have indflydelse på arbejdsmiljøorganiseringen inden for deres eget område, skal inddragelsen således ske inden den lokale MED-aftale er forhandlet færdig.
- Det er ikke foreneligt med MED-rammeaftalen, alene og generelt at henviser til arbejdsmiljøloven eller AMO-bekendtgørelsen i beskrivelsen af arbejdsmiljøorganisationen, da der her er beskrevet, at arbejdsgiveren ved uenighed fastsætter arbejdsmiljøorganisationens størrelse. Jf. MED-rammeaftalen er det arbejdsgiveren og organisationerne i forhandlingsorganet, der sammen aftaler størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen.
- Når forhandlingsorganet aftaler arbejdsmiljøorganisationens størrelse, kan de derimod godt aftale at anvende nærhedsprincippet i AMO-bekendtgørelsens § 16 stk. 2, og der kan også i den lokale MED-aftale henvises til dette princip som udgangspunkt for organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Ved efterfølgende ændringer af den kommunale organisation

- Ved O13 blev det præciseret, at det er muligt for Hovedudvalget at tilpasse MED-strukturen ved organisations-/strukturændringer i en kommune. Denne tilpasning skal ske på baggrund af principper, der enten er eksplicit fastlagt eller kan udledes af den lokale MED-aftale og ved enighed i Hovedudvalget. Dette er uddybet i bilag 3 i KL-KTO-forliget fra O.13, samt i bilag 2 i KL-SHK - Forliget O.13.
- Efter eksempelvis institutionsnedlæggelser eller -oprettelser er hovedudvalget ansvarligt for, at der udarbejdes en opdateret oversigt, som indeholder de gennemførte ændringer og dermed afspejler den aktuelle MED-organisation. Denne oversigt opdateres løbende ved ændringer i strukturen.

Ad 6) Repræsentation af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i MED-udvalg

MED-rammeaftalens vejledningstekst (KL/KTO 2011 s.146 og KL/SHK s.135) suppleres med følgende:

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

Supplerende vejledning til MED-rammeaftalens bilag 10

Sidehenvisningerne i det følgende:

- KL/KTO: MED-håndbog Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Med KL's og KTO's fælles vejledning 2011
- KL/SHK: MED-håndbog Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Med KL's og SHK's fælles vejledning 2011

Ad 8) Selvejende institutioner

MED-rammeaftalens vejledningstekst (KL/KTO 2011 s.150-152 og KL/SHK s.140-142) suppleres med følgende:

(Hvis den fælles arbejdsmiljøorganisation kun omfatter en enkelt eller nogle få selvejende...) Det betyder, at hver af de selvejende institutioner skal sikres en plads til én arbejdsgiverrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant i minimum ét overliggende MED-udvalg.

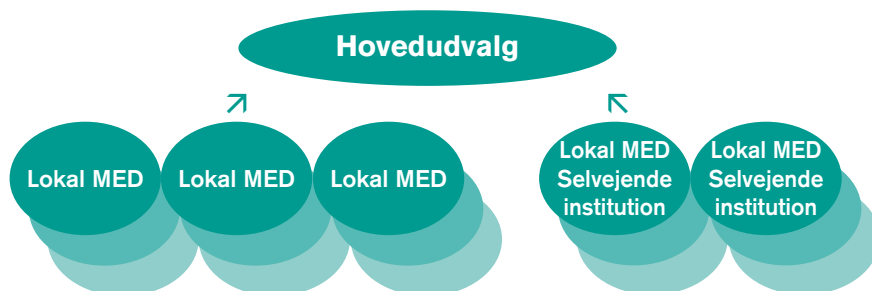
(Har kommunen derimod driftsoverenskomster med flere...) Det betyder, at de selvejende institutioner som minimum iblandt sig vælger en arbejdsgiverrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant, der skal sikres plads i minimum ét overliggende MED-udvalg.

Såfremt de selvejende institutioner hører under flere forvaltningsområder, kan det aftales, at de selvejende inden for hvert forvaltningsområde vælger repræsentanter iblandt sig, som sikres plads i de pågældende forvaltnings-MED.

Det skal beskrives i den lokale MED-aftale, på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation. I eksemplet til vejledningen i bilag 10 bliver arbejdsmiljørepræsentanten, der repræsenterer de selvejende institutioner i et overliggende udvalg, valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra de selvejende institutioner. Arbejdsgiverne fra de selvejende institutioner vælger i fællesskab en repræsentant fra en selvejende institution til at repræsentere sig.

MED-organisation i to niveauer

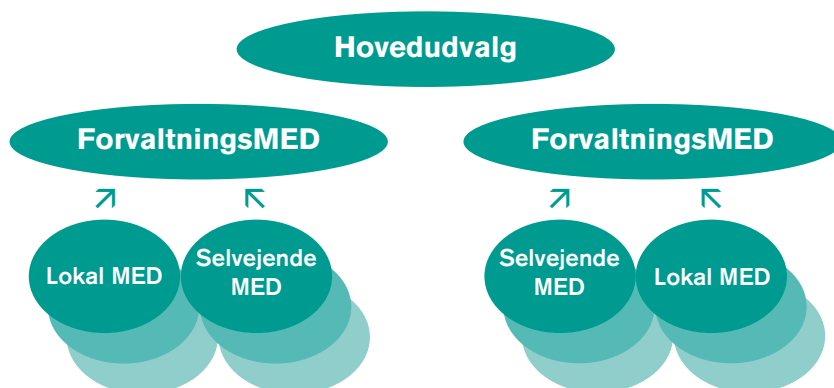
Det følgende diagram illustrerer de selvejende institutioners repræsentation ift. arbejdsmiljø, hvis der er to niveauer i den lokale MED-aftale.



MED-organisation i tre niveauer

Såfremt der i den fælles arbejdsmiljøorganisation er flere end to niveauer, fx et forvaltningsMED-niveau og selvejende institutioner inden for flere forvaltningsMED, skal der være repræsentation af de selvejende institutioner i alle de forvaltningsMED, hvor der er selvejende institutioner under forvaltningen. Det kan evt. også aftales, at de selvejende tillige repræsenteres i hovedudvalget.

Det følgende diagram illustrerer de selvejende institutioners repræsentation ift. arbejdsmiljø, hvis der er tre niveauer i den lokale MED-aftale.



Det skal beskrives i den lokale MED-aftale, hvorledes beslutninger mv. kommunikeres til de selvejende institutioner, der ikke direkte er repræsenteret i de overliggende MED-niveauer jf. vejledningsteksten i bilag 10. Det kan fx ske via en beskrivelse i MED-aftalen om, hvordan og hvor der etableres fora med mulighed for udveksling af information og koordinering af arbejdsmiljøanliggender.