

Overblik over den nye trepartsaftale

Mangler du et samlet overblik over den nye aftale som blev underskrevet i slutningen af april 2009.

Så kan du her danne dig et solidt overblik over de ændringer som der vil ske med din miljøorganisation.

Ændringer mm vil du kunne se her - vi håber at den kan være med til at give dig et overblik.

A B D F H K L M N O R S U V Æ

A

Aftalemodellens opbygning og funktion

Det skal være muligt at beslutte at anden organisering end basismodellens organiseringskrav ved indgåelse af aftaler på to niveauer: en rammeaftale på organisationsniveau og en lokalaftale på virksomhedsniveau. Det vil sige, at de to aftaleniveauer, som eksisterer i dag, videreføres.

Formålet med indgåelse af aftaler skal være, at arbejdsmiljø Samarbejdet i den enkelte virksomhed varetages bedre og mere effektivt end ved anvendelse af basismodellens organiseringskrav.

En uorganiseret virksomhed skal fortsat kunne indgå aftale i to niveauer, dels en rammeaftale med en lønmodtagerorganisation, dels en underliggende aftale på virksomhedsniveau. Der skal tillige, som hidtil, være mulighed for at indgå aftaler som rene virksomhedsaftaler, når der ikke er nogen organiserede parter på virksomheden, og der således ikke er nogen mulighed for at indgå en rammeaftale. Denne mulighed eksisterer i dag som en dispensationsmulighed.

Alle ansatte skal være omfattet af virksomhedens arbejdsmiljø Samarbejde

Alle ansatte skal være omfattet af virksomhedens arbejdsmiljø Samarbejde.

Det vil sige, at også ansatte, der arbejder hjemmefra/fra distancen, på holddrift eller på et andet arbejdssted end virksomhedens hjemadresse, skal være omfattet af arbejdsmiljøgruppens dækningsområde.

Antallet af valgte repræsentanter

Antallet af repræsentanter og ledere i det formelle organ skal afgøres under hensyntagen til en samlet konkret vurdering, hvor følgende parametre indgår:

- Nærhed - det vil sige, at muligheden for let kontakt mellem ansatte og den valgte medarbejderrepræsentant/arbejdsmiljøgruppen såvel generelt som i forbindelse med fx skifteholdsarbejde og hjemme/udearbejde
- Virksomhedens ledelsesstruktur
- Virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art og farlighed
- Geografiske forhold
- Der skal være tilstrækkelig tid, ressourcer til og praktisk mulighed for til at udføre de opgaver, der er beskrevet i det nuværende kap. 4 i bekendtgørelsen, samt nye opgaver som følger af det nye koncept
- Der skal være tilstrækkelige ressourcer til at udføre de opgaver, der er knyttet til virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV).

APV inddrages i virksomhedernes planlægning og fremadrettede arbejde

Det anbefales, at APV'en i højere grad inddrages i virksomhedernes planlægning og fremadrettede arbejde, fx i forbindelse med forandringer, budget-planlægning mv.

På den måde kan APV'en i højere grad end i dag bidrage til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne.

APV'en er et centralt redskab i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og kan drøftes hvert år i forbindelse med, at der skal samarbejdes om arbejdsmiljø i virksomheden.

Arbejdsgiver og juridisk ansvar

Den enkelte arbejdsgiver vil fortsat bevare det juridiske ansvar, som arbejdsgiveren har i medfør af arbejdsmiljøloven

Arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere, ansatte, bygherre

Arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere, ansatte, bygherrer og andre ansvarlige skal fortsat opfylde deres selvstændige almindelige forpligtelser i henhold til gældende regler.

Arbejdsgiveren og samarbejde

Arbejdsgiveren skal i samarbejde med de ansatte beslutte, hvordan samarbejdet konkret skal foregå i det kommende år, herunder indhold, samarbejdsformen, mødeintervaller mv.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceplan for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant og leder i arbejdsmiljøorganisationen (vedrørende basisuddannelse og supplerende uddannelser).

Kompetenceplanen skal løbende opdateres i et samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten/lederen og arbejdsgiveren.

Det vil være naturligt, at dette sker i forbindelse med den årlige drøftelse om arbejdsmiljø-samarbejdet. I den forbindelse vil det være relevant at drøfte, hvilken viden, der er behov for på virksomheden og i forhold til repræsentanterne i det strategiske udvalg.

Arbejdsgiveren skal een gang årligt

Som led i det nye koncept skal arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte hvert år beslutte, hvordan samarbejdet konkret skal foregå, herunder indhold, samarbejdsformen, mødeintervaller mv.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceplan for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant og leder i arbejdsmiljøorganisationen (vedrørende basisuddannelse og supplerende uddannelser).

Planen skal løbende opdateres i et samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten/lederen og arbejdsgiveren.

Det vil være naturligt, at dette sker i forbindelse med den årlige drøftelse om arbejdsmiljø-samarbejdet. I den forbindelse vil det være relevant at drøfte, hvilken viden, der er behov for på virksomheden og i forhold til repræsentanterne i det strategiske udvalg.

Resultatet af den årlige drøftelse nedfældes til støtte for det daglige samarbejde om arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet udarbejder et kortfattet skema eller andet hjælpeværktøj, som kan anvendes af virksomheden til støtte for denne proces.

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet kunne synliggøre, at virksomheden har været igennem denne årlige drøftelse.

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet kunne synliggøre

Resultatet af den årlige drøftelse nedfældes til støtte for det daglige samarbejde om arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet udarbejder et kortfattet skema eller andet hjælpeværktøj, som kan anvendes af virksomheden til støtte for denne proces.

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet kunne synliggøre, at virksomheden har været igennem denne årlige drøftelse.

Arbejdsledere i sikkerhedsgruppen

Ændres til ledere i arbejdsmiljøgruppen i stedet for arbejdsledere i sikkerhedsgruppen.

Arbejdsmarkedsmarkedets parter

Arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet har netop afsluttet trepartsdrøftelser om "en modernisering og effektivisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde". Det er den største ændring af reglerne om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø, siden den ny lov trådte i kraft i 1977.

Aftalen åbner for en fleksibel organisering af virksomhedernes interne samarbejde om arbejdsmiljø og skaber grundlag for mere målrettet og løbende udvikling af arbejdsmiljøkompetencer tilpasset virksomhedens behov

Arbejdsmiljøuddannelsen

Arbejdsmiljø-grunduddannelsen vil være på 3 dage – i modsætning til i dag, hvor den er på 5 dage - med undtagelse af

kontor/finans-området, hvor den er nedsat til 4 dage.

Basisuddannelsen skal fremover fortsat være en metodeuddannelse med en praktisk opgave.

Arbejdspladsvurdering (APV)

Arbejdspladsvurderingen skal i højere grad inddrages i virksomhedernes planlægning og fremadrettede arbejde

B

Baggrunden for trepartsdrøftelserne

Ved arbejdsmiljølovens ikrafttræden i 1977 blev hele arbejdsmarkedet omfattet af et krav om etablering af sikkerhedsorganisation (SIO). Udgangspunktet var regler, der fra slutningen af 1950'erne havde omfattet dele af industrien og i begyndelsen af 1970'erne blev udvidet til at omfatte hele industrien og bygge- og anlægssektoren. SIO er derfor i høj grad "skabt" ud fra idéen om en mellemstor jernindustriell virksomhed.

Siden reglerne blev udarbejdet i 1977, er der sket meget på det danske arbejdsmarked. Virksomhederne har ændret sig bl.a. på grund af udvikling i teknologi og globalisering, og dagens virksomheder er langt mere differentierede end i 1970'erne. Nutidens virksomheder er således ikke hovedsageligt industrielle virksomheder, men i højere grad viden- og serviceproducerende, og det betyder, at der opstår andre typer af arbejdsmiljøproblemer og hermed nye udfordringer.

Hvor arbejdsmiljøindsatsen for 10 år siden var fokuseret på de klassiske arbejdsmiljøproblemer som "røg, støj og møg", er der i dag også fokus på arbejdsmiljøproblemer som psykisk arbejdsmiljø, stress og nedslidning, ligesom arbejdsmiljøet har fået en afgørende betydning for nedbringelse af sygefraværet. Desuden forekommer der nye ledelses- og samarbejdsformer samt nye måder at organisere arbejdet på. Endvidere arbejdes der på mange virksomheder i stigende omfang med sammenhængen mellem arbejdsmiljø og andre områder, fx arbejdet med det ydre miljø og sundhedsfremme.

Beskyttede mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal som i dag være beskyttede mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter på det pågældende eller tilsvarende faglige område.

Arbejds miljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

D

Daglig sikkerhedsleder

Kravet om en daglig leder af sikkerhedsarbejdet fjernes.

Der drøftes drøftelse om tilrettelæggelse af samarbejdet om arbejdsmiljø, skal arbejdsgiver og ansatte også drøfte, om der i virksomheden er den viden om arbejdsmiljø, der er behov for. Hvis denne viden ikke er tilstede i virksomheden, kan arbejdsgiveren vælge at erhverve denne viden selv, eller arbejdsgiveren kan sørge for, at en udpeget/valgt person i virksomheden får denne viden. En tredje mulighed er, at hun benytter en ekstern arbejdsmiljøkonsulent/rådgiver.

Den gamle 37 timers uddannelse

Grunduddannelsen i arbejdsmiljø bliver kortet ned til tre dage.

Til gengæld får medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen to dages supplerende uddannelse indenfor de næste ni måneder. Og som noget helt nyt herefter halvanden dags efteruddannelse hvert år. Dermed får en arbejdsmiljørepræsentant mere løbende efteruddannelse end vedkommende får i dag.

Dokumentation

Alle virksomheder skal *beskrive og dokumentere*, hvordan samarbejdet er organiseret på virksomheden.

For at styrke og understøtte virksomhedens eget arbejdsmiljøarbejde skal virksomheden beskrive de resultater, som

virksomheden vil nå inden for det kommende år, og om man har nået disse resultater, man har sat sig sidste år.

Dette er ikke genstand for Arbejdstilsynets håndhævelse.

Dokumentation for samarbejde mellem de ansatte

hvordan samarbejdet er organiseret på virksomheden, og at det dokumenteres, at samarbejdet har fundet sted

F

Formidling af viden - værktøjer til virksomheder

Der skal ske en revurdering af de eksisterende værktøjer, fx arbejdsmiljøregnskaber og formidlingen af disse til virksomhederne. Det anbefales, at der arbejdes med at udvikle virksomhedsrettede værktøjer, fx arbejdsmiljømapper, metodeanvisende vejledninger, "how to do" instruktion mv.

Fremtiden for arbejdsmiljø

I fremtiden skal arbejdsmiljø og sikkerhed tages alvorligt af alle på arbejdspladsen, ikke mindst i topledelsen.

Hver gang ledelsen lægger et budget eller laver en årsplan for produktionen, skal de også udarbejde en plan for, hvordan man på virksomheden vil samarbejde om sikkerhed og sundhed det kommende år.

H

Hjemmeopgaven

Hjemmeopgaven bevares.

Hovedsikkerhedsudvalg

Der stilles ikke længere krav om oprettelse af hovedsikkerhedsudvalg.

K

Kompetanceplan

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetanceplan for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant og leder i arbejdsmiljøorganisationen (vedrørende basisuddannelse og supplerende uddannelser).

Planen skal løbende opdateres i et samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten/lederen og arbejdsgiveren.

Det vil være naturligt, at dette sker i forbindelse med den årlige drøftelse om arbejdsmiljø samarbejdet. I den forbindelse vil det være relevant at drøfte, hvilken viden, der er behov for på virksomheden og i forhold til repræsentanterne i det strategiske udvalg.

L

Ledelsen mere på bane

Vi vil have ledelsen meget mere på banen i arbejdet med arbejdsmiljø.

Vi ved jo, at det fungerer bedst på de arbejdspladser, hvor ledelsen er nærværende og opmærksomme på arbejdsmiljøet. Derfor anbefaler vi, at arbejdsmiljø fremover placeres langt mere centralt i virksomhederne og bliver en naturlig del af ledelsens fokus.

M**Merit i stedet for arbejdsmiljøuddannelsen**

Der skal kunne opnås merit både for tidligere opnået realkompetence og gennemførelse af obligatoriske og andre arbejdsmiljøuddannelser.

Møder

Der stilles ikke længere krav om møder i sikkerhedsudvalget 4 gange årligt, eller at der skal foreligge referat af sikkerhedsudvalgets møde.

N**Nye tider nye opgaver**

Det er mere end tyve år siden, der sidst blev ændret på de regler, der ligger til grund for sikkerhedsarbejdet på de danske arbejdspladser.

Men i samme periode er der sket store ændringer på arbejdsmarkedet. Hvor indsatsen før i tiden fokuserede på de klassiske arbejdsmiljøproblemer som "røg, støj og møg", skal nutidens sikkerhedsrepræsentanter også takle helt andre problemer.

O**Operationelle niveau**

Blandt arbejdsmiljørepræsentanterne og lederne på det operationelle niveau nedsættes et overordnet organ (arbejdsmiljøudvalg) til varetagelse af det strategiske arbejdsmiljøarbejde.

På samme måde som i dag skal formandskabet for dette formelle organ varetages af arbejdsgiveren eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant, der kan handle på arbejdsgiverens vegne.

R**Referat**

Der stilles der ikke længere krav om at der skal foreligge referat af sikkerhedsudvalgets møde.

regional/ brancherettet arbejdsmiljøkonsulent

Der kan etableres en forsøgsordning om anvendelse af regional/brancherettet arbejdsmiljøkonsulent/ rådgiver, evt. etableret fælles for en lokal gruppe virksomheder.

En sådan ordning kunne være en hensigtsmæssig måde at tilbyde ekstern viden om arbejdsmiljø på til små virksomheder.

S**Sikkerhedsgruppe**

Ændres til miljøgruppe i stedet for sikkerhedsgruppe.

Sikkerhedsorganisation

Ændres til arbejdsmiljøorganisation i stedet for sikkerhedsorganisation.

Sikkerhedsrepræsentant

Funktionen ændres til arbejdsmiljørepræsentant.

Sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder i sikkerhedsorganisationen

Antallet af repræsentanter for henholdsvis ansatte og ledere afgøres ud fra et nærhedsprincip efter en samlet konkret vurdering af en række parametre, fx

- virksomhedens ledelsesstruktur,
- virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder
- arbejdets art og farlighed,
- geografiske forhold,
- tid og ressourcer til at varetage de obligatoriske opgaver i arbejdsmiljøarbejdet.

Der tages således ikke længere alene udgangspunkt i arbejdslederområder med henblik på fastsættelsen af antal sikkerhedsgrupper.

Sikkerhedsudvalg

Ændres til arbejdsmiljøudvalg i stedet for sikkerhedsudvalg.

Små virksomheder - og grundlæggende viden

Med henblik på at tilbyde de små og nye virksomheder viden om de grundlæggende krav til APV og SIO peger udvalget på, at virksomheder i forbindelse med CVRregistrering bør få en opstartspakke, som også indeholder viden om arbejdsmiljø. Denne pakke kan udvikles i samarbejde mellem Beskæftigelsesministeriet og Økonomi- og erhvervsministeriet og andre relevante ministerier.

Strategiske og operationelle niveau

I virksomheder *med 10 til 34 ansatte* skal samarbejdet organiseres i ét formelt organ, med en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt de ansatte og en eller flere udpegede ledere.

Både det strategiske og det operationelle arbejdsmiljø Samarbejde varetages i dette formelle organ.

Formandskabet for det formelle organ skal varetages af arbejdsgiveren eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant, der kan handle på arbejdsgiverens vegne, som det i dag er kendt fra reglerne om sikkerhedsudvalget.

Supplerende uddannelse

Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til løbende supplerende uddannelse på 1½ dag om året efter basisuddannelsen.

Supplerende uddannelse - indenfor de første 12 måneder

Efter gennemførelse af basisuddannelsen har arbejdsgiveren pligt til at tilbyde supplerende uddannelse, og arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen ret til løbende supplerende uddannelse, som er målrettede deres behov.

Den første supplerende uddannelse svarende til 2 dage skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter basisuddannelsens afslutning.

De 5 første dage skal være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Herefter skal der tilbydes supplerende uddannelse svarende til 1½ dag hvert efterfølgende år.

Særregler for midlertidige og skiftende arbejdssteder, herunder B/A

Der vil fortsat være behov for en særregel for midlertidige og skiftende arbejdspladser, herunder bygge- og anlægssektoren (B/A).

Således at arbejdet skal organiseres, når en arbejdsgiver har 5 eller flere beskæftiget på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode af en vis varighed. Derudover skal de nuværende henvisninger til bekendtgørelse om bygherrens pligter videreføres

U

Uddannelse udover basisuddannelsen

Derudover skal medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen have tilbudt 2 dages uddannelse inden for de efterfølgende 9 måneder. Samler set modtager medlemmerne dermed i alt 5 dages uddannelse inden for det første år efter valget.

Uddannelse udover basisuddannelsen - indenfor 9 måneder efter

Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en obligatorisk basisuddannelse af en varighed af 3 dage. Uddannelsen skal være gennemført inden 3 mdr. fra valget/udpegning.

Efter gennemførelse af basisuddannelsen har arbejdsgiveren pligt til at tilbyde supplerende uddannelse, og arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen ret til løbende supplerende uddannelse, som er målrettede deres behov.

Den første supplerende uddannelse svarende til 2 dage skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter basisuddannelsens afslutning. De 5 første dage skal være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Herefter skal der tilbydes supplerende uddannelse svarende til 1½ dag hvert efterfølgende år.

V

Virksomheder med 10 - 34 ansatte

I virksomheder *med 10 til 34 ansatte* skal samarbejdet organiseres i ét formelt organ, med en eller flere udpegede ledere og en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt de ansatte. Både det strategiske og det operationelle arbejdsmiljøsam arbejde varetages i dette organ.

Formandskabet for det formelle organ skal varetages af arbejdsgiveren eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant, der kan handle på arbejdsgiverens vegne, som det i dag er kendt fra reglerne om sikkerhedsudvalget.

Virksomheder med over 35 ansatte

Virksomheder *med mere end 34 ansatte* skal der samarbejdes om arbejdsmiljø i formelle organer på to niveauer, hhv. operationelt og strategisk niveau.

Er der behov for samarbejde på mere end to niveauer, kan virksomheden gøre det.

Virksomheder med under 10 ansatte

På virksomheder *med under 10 ansatte* sker samarbejdet ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren og de ansatte. I samarbejdet ligger bl.a., at de ansatte skal høres og informeres om arbejdsmiljøforhold.

Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte beslutte, hvordan arbejdsmiljøsam arbejdet konkret skal foregå i det kommende år.

I forbindelse med en årlig drøftelse om tilrettelæggelse af samarbejdet om arbejdsmiljø, skal arbejdsgiver og ansatte også drøfte, om der i virksomheden er den viden om arbejdsmiljø, der er behov for.

Hvis denne viden ikke er tilstede i virksomheden, kan arbejdsgiveren vælge at erhverve denne viden selv, eller hun kan sørge for, at en udpeget/valgt person i virksomheden får denne viden.

En tredje mulighed er, at arbejdsgiveren benytter en ekstern arbejdsmiljøkonsulent/rådgiver.

Æ

Ændringerne træder i kraft

De nye ændringer vil træde i kraft den 1. juli 2010.