

LOV OM ARBEJDSMILJØ

NYE MULIGHEDER FOR ORGANISERING
AF ARBEJDSMILJØARBEJDET



VIGTIGSTE LOVÆNDRINGER
SEPTEMBER 2015

INDHOLD

NY LOV PR. 1. OKTOBER 2010

Skal min virksomhed ændre noget?	2
Skal jeg som arbejdsmiljørepræsentant ændre noget?	3

DE VIGTIGSTE LOVÆNDRINGER

Fra sikkerhed til arbejdsmiljø	3
Arbejdsmiljøorganisationen	3
3 grundmodeller for organisering af arbejdsmiljøarbejdet	4
Arbejdsmiljøorganisationens struktur	5
Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter	6
Årlig arbejdsmiljødrøftelse	8
Nye uddannelsesrettigheder	10
Den obligatoriske arbejdsmarkedsuddannelse	10
Supplerende arbejdsmiljøuddannelse	10
Kompetenceudviklingsplan	11
Aftalt frihed til uddannelse	11
Aftaler om organisering af arbejdsmiljøarbejdet	12
Indgåelse af lokal aftale	13
Arbejdsmiljøorganisation på tværs af flere virksomheder eller flere arbejdsgivere	14
Sammenlægning af SU og arbejdsmiljøorganisation	14
Overholdelse af lokalaftaler	14
Uenighed	14

NY LOV PR. 1. OKTOBER 2010 FRA SIKKERHED TIL ARBEJDSMILJØ

Folketinget vedtog den 11. maj 2010 en ny arbejdsmiljølov, som ændrer kravene til organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. De nye regler trådte i kraft pr. 1. oktober 2010 og vil få betydning for mange arbejdspladser i den finansielle sektor. Arbejdsmiljøorganisationens opgaver er de samme som hidtil, men der åbnes nye muligheder for organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljølovens krav til selve arbejdsmiljøet er uændrede.

Denne pjece beskriver de vigtigste lovændringer, som Finansforbundets arbejdsmiljørepræsentanter bør være bekendt med.



LOVÆNDRINGERNE KORT FORTALT:

- Terminologien ændres, så det ikke længere hedder sikkerhedsorganisation og sikkerhedsrepræsentant, men arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljørepræsentant
- Mulighederne for at organisere arbejdsmiljøarbejdet gøres mere fleksible, så tilrettelæggelsen passer til den enkelte virksomhed
- Arbejdsmiljøorganisationen skal som noget nyt ved en årlig drøftelse tilrettelægge arbejdsmiljøindsatsen for det næste år
- Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse forkortes fra 4 til 3 dage. Uddannelsen skal gennemføres inden for de første 3 måneder efter valg og kan suppleres med yderligere 2 dages uddannelse, som arbejdsgiveren har pligt til at tilbyde inden for de følgende 12 måneder.
- Arbejdsmiljørepræsentanten får ret til 1½ dages supplerende uddannelse hvert af de efterfølgende år. Arbejdsgiveren har pligt til at tilbyde disse uddannelsesdage, og de er underlagt en kompetenceudviklingsplan, som hvert år skal lægges for hele arbejdsmiljøorganisationen.

HUSK: Har du spørgsmål, kan du søge rådgivning om loven hos Finansforbundet.

SKAL MIN VIRKSOMHED ÆNDRE NOGET?

Arbejdsmiljøorganisationer, der hidtil har opfyldt lovens krav, vil også være lovlige i dag. Loven rummer en række nye organiseringsmuligheder, men der er ikke noget krav om at din arbejdsmiljøorganisation skal ændres.

Din virksomhed har som udgangspunkt pligt til at afholde den årlige drøftelse vedrørende tilrettelæggelse af arbejdsmiljøindsatsen. Har I en lokalaftale om organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen, kan der dog her aftales noget andet.

Alle arbejdsgivere har desuden nu pligt til at tilbyde supplerende uddannelse.

SKAL JEG SOM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT ÆNDRE NOGET?

Arbejdsmiljøarbejdets indhold og arbejdsmiljølovens krav til arbejdsmiljøet er uændrede, og derfor vil du som arbejdsmiljørepræsentant kun blive berørt af eventuelle ændringer af organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen på din arbejdsplads. Du skal således som udgangspunkt ikke ændre noget, men har desuden fået en ny ret til supplerende uddannelse.

DE VIGTIGSTE LOVÆNDRINGER

FRA SIKKERHED TIL ARBEJDSMILJØ

Med den nye lov ændres betegnelserne sikkerhedsrepræsentant og sikkerhedsorganisation til arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøorganisation (AMR og AMO). I lovbekendtgørelsen hedder sikkerhedsudvalget og sikkerhedsgruppen nu arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgruppen.

Kravene til selve arbejdsmiljøet er fortsat de samme, men ændringen sender et signal om, at arbejdsmiljøarbejdet i dag ikke kun handler om støj, røg og møg, men har et bredere fokus på det hele arbejdsliv.

ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN

Arbejdsmiljøorganisationen er en intern samarbejdsorganisation i virksomheden, hvor nøglepersonerne er arbejdsgiveren, de valgte arbejdsmiljørepræsentanter og de udpegede arbejdsledere. For det første har arbejdsmiljøorganisationen daglige opgaver; den skal løbende arbejde med virksomhedens arbejdsmiljø. For det andet har den strategiske opgaver; den skal afdække og løse de eksisterende arbejdsmiljøproblemer og arbejde med at forebygge, at nye opstår.

3 grundmodeller for organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Alt efter antallet af ansatte på din virksomhed, og hvorvidt I har eller ikke har en lokalaftale, kan organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på din virksomhed være reguleret af forskellige regler. Der findes tre grundmodeller:

≤9 ansatte	Ingen AMO: Samarbejdet følger lovens krav	
>9 ansatte	Basismodel: AMO følger lovens krav og aftale	Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om sikkerhedsorganisation i virksomhederne
	Aftalemodel: AMO følger aftaler	Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om sikkerhedsorganisation i virksomhederne* Rammeaftale om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor Lokal virksomhedsaftale Beskriver AMO's organisering, metoder og aktiviteter, opgaver og funktioner, opfølgning på aftalen, samt vilkår for ændring og opsigelse af aftalen

*AMO står for arbejdsmiljøorganisation. Aftalerne refererer fortsat til 'sikkerhedsorganisationen' – ordlyden forventes ændret til 'arbejdsmiljøorganisation' i forbindelse med gennemskrivning af aftalerne ved den kommende overenskomstforhandling

Er der op til 9 ansatte på arbejdspladsen, kræver loven ikke, at der etableres en arbejdsmiljøorganisation, men samarbejdet følger arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Er der flere end 9 ansatte på arbejdspladsen, kan det på virksomheden aftales at vælge en af følgende modeller:

- **Ingen virksomhedsaftale;** Virksomheden kan vælge at organisere sit arbejdsmiljøarbejde i henhold til lovens bestemmelser, og skal så følge de regler, denne pjece beskriver. Virksomheden vil ud over loven være underlagt 'Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om sikkerhedsorganisation i virksomhederne'
- **Virksomhedsaftale;** Arbejdsgiver og arbejdstagere i virksomheden kan vælge at indgå en lokal aftale om organiseringen af arbejdsmiljøet. En lokal aftale giver mulighed for at organisere sig på en anden måde end loven specificerer (Se nærmere om lokal aftaler bagest i pjecen). Udover loven er virksomheden underlagt både 'Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om sikkerhedsorganisation i virksomhederne' og 'Rameaftale om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor'.

ARBEJDSMILJØORGANISATIONENS STRUKTUR

Alle virksomheder skal fastlægge arbejdsmiljøindsatsen i samarbejde mellem ledelse, arbejdslederne og de ansatte. Kravene til arbejdsmiljøorganisationens struktur har hele tiden været afhængig af virksomhedens størrelse. Det nye er bl.a., at grænsen for, hvornår arbejdsmiljøarbejdet skal koordineres og planlægges i et arbejdsmiljøudvalg, er ændret fra 20 til 35 ansatte:

- **1-9 ansatte;** Små virksomheder har ikke pligt til at oprette nogen arbejdsmiljøorganisation. Samarbejdet om arbejdsmiljø

finder sted direkte mellem ansatte, arbejdsledere og arbejdsgiver, og det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at det sker.

- **10-34 ansatte;** Mellemstore virksomheder skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, bestående af mindst 1 arbejdsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere. Arbejdsgiveren skal desuden være repræsenteret, men kan vælge at udpege en arbejdsleder som sin repræsentant. Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant er formand, og organisationen tager sig af såvel strategiske som daglige arbejdsmiljøopgaver.
- **Over 35 ansatte;** De store virksomheder skal etablere en arbejdsmiljøorganisation i 2 eller flere niveauer:
 - » 1 niveau med et antal lokale arbejdsmiljøgrupper (1 arbejdsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant), som tager sig af de daglige arbejdsmiljøopgaver. Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere.
 - » 1 niveau med et eller flere arbejdsmiljøudvalg bestående af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra en eller flere arbejdsmiljøgrupper, som tager sig af de strategiske, planlæggende og koordinerende arbejdsmiljøopgaver. Arbejdsmiljøudvalget har arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand og sammensættes i øvrigt på følgende måde:
 - » Hvis der er 1-2 arbejdsmiljøgrupper i virksomheden, består udvalget af disses medlemmer.
 - » Hvis der er mere end 2 arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne hver 2 repræsentanter til udvalget.
 - » I større virksomheder kan der oprettes flere niveauer.

Den nye lov skelner mellem strategiske og daglige opgaver. Med strategiske opgaver menes der planlægning, ledelse og koordination af virksomhedens samarbejde om arbejdsmiljø.

Med daglige opgaver menes konkrete aktiviteter som fx at løse arbejdsmiljøproblemer og forebygge at de opstår.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter

Et væsentligt nyt element i loven er, at kravet om en arbejdsmiljøgruppe for hver afdeling eller arbejdsområde ophæves. Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastsættes i stedet af arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte.

Finansforbundet har i forbindelse med 2008-overenskomsten (se "protokollater og faglige aftaler 2008") aftalt med Finanssektorens arbejdsgiverforening, at antallet af arbejdsmiljøgrupper kan fastsættes i en drøftelse mellem virksomheden og medarbejderne. I de tilfælde, hvor det ikke har været muligt at blive enige, eller hvor spørgsmålet ikke er blevet drøftet, har den gamle lovs krav om en arbejdsmiljørepræsentant i hver afdeling eller arbejdsområde været gældende.

Dette ændres med den nye lov. Virksomhederne har nu ikke længere blot en mulighed for at aftale antallet af arbejdsmiljøgrupper (og dermed arbejdsmiljørepræsentanter) med medarbejderne, men en pligt til at gøre det. Kan der ikke opnås enighed, er der imidlertid ikke i loven noget absolut mindstekrav om et bestemt antal arbejdsmiljørepræsentanter at falde tilbage på; arbejdsgiveren kan derimod alene afgøre, hvor stor arbejdsmiljøorganisationen skal være.

Selvom loven ikke stiller et fast minimumskrav til antallet af repræsentanter, er det dog påkrævet med en organisation af en vis størrelse:

- Det, som loven kalder nærhedsprincippet, skal overholdes: Alle ansatte skal kunne komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant inden for arbejdstiden, så arbejdsmiljøforholdene kan drøftes, når der er behov for det.

- Der skal til enhver tid være et tilstrækkeligt antal medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, til at løse opgaverne på en tilfredsstillende måde i forhold til:
 - » Virksomhedens ledelsesstruktur
 - » Virksomhedens geografiske struktur
 - » Arbejdets organisering, art og risici
 - » Særlige ansættelsesformer
 - » Andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen

I virksomheder med flere end 35 ansatte skal der ved etableringen af arbejdsmiljøgruppen tages stilling til, inden for hvilken del af virksomheden, den skal varetage sine opgaver.

De nye regler lægger således op til, at man på virksomheden overvejer, om de gamle arbejdsmiljøgrupper fungerer tilfredsstillende. Er der generelt tilfredshed med antal og dækning, er der måske ingen grund til at ændre organiseringen.

FINANSFORBUNDET ANBEFALER:

- Hold fast i, at loven lægger op til, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastsættes i dialog mellem ansatte og arbejdsgiver. Loven specificerer ikke, hvordan de ansatte skal inddrages, men det vil være oplagt at foreslå, at drøftelsen tages i arbejdsmiljøorganisationen. Kan arbejdsgiver og ansatte ikke nå til enighed om størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen, har arbejdsgiveren mulighed for selv at fastsætte den
- Hold fast i, at loven lægger op til, at ændringer i organiseringen skal tage sigte på at styrke arbejdsmiljøarbejdet. Dels fremgår det af den trepartsaftale, der ligger til grund for loven. Dels blev det pointeret af beskæftigelsesministeren, da hun præsenterede lovforslaget for Folketinget. Og endelig fremgår det af bemærkningerne til lovforslaget. Det er således ikke tanken med loven, at den skal være et besparelsesinstrument
- Loven sætter ikke nogen klar grænse for, hvor mange ansatte en arbejdsmiljørepræsentant maksimalt kan repræsentere. Nærhedsprincippet kræver, at der skal være mulighed for regelmæssig kontakt mellem arbejdsmiljørepræsentanten og de ansatte i arbejdstiden, men udelukker ikke at denne kontakt kan foregå pr. telefon eller mail. Selvom arbejdsgiveren derfor kunne få lyst til at reducere antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, så er arbejdsmiljøorganisationens opgaver uændrede. Hvis arbejdsmiljøarbejdet skal have det løft og den prioritering, som den nye lov lægger op til, så hold fast i at arbejdsgiveren må dokumentere, at indsatsen ikke bliver forringet, hvis antallet af arbejdsmiljørepræsentanter falder
- Er du i tvivl om, at organiseringen på din arbejdsplads lever op til nærhedsprincippet, kan du tilkalde Arbejdstilsynet og få dets vurdering
- Argumentér for, at det er vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanten hyppigt kan møde de ansatte, han eller hun repræsenterer ansigt til ansigt
- Er der behov for ændringer i arbejdsmiljøorganisationen, så forbered et konkret forslag til ny organisering
- Konklusionerne fra en eventuel drøftelse om organiseringen bør fremgå af et skriftligt referat, så ingen efterfølgende kan være i tvivl om, hvad der er aftalt

ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Den nye lov forpligter virksomhederne til at gennemføre en årlig drøftelse om arbejdsmiljøet og tilrettelæggelsen af det kommende års arbejdsmiljøarbejde. Formålet er, at få virksomhederne til at tænke mere strategisk om arbejdsmiljøet. Drøftelsen skal handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i virksomheden, hvilke udfordringer virksomheden står over for, og hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøet det næste år skal tilrettelægges.

For at gøre arbejdsmiljøarbejdet mere fleksibelt, bortfalder til gengæld kravet om, at arbejdsmiljøorganisationen skal mødes mindst en gang i kvartalet. Det aftales ved den årlige drøftelse, hvor tit arbejdsmiljøorganisationen skal mødes.

Hvor der er en arbejdsmiljøorganisation, skal drøftelsen foregå med arbejdsmiljørepræsentanterne, og på de små virksomheder med 1-9 medarbejdere direkte med medarbejderne. Arbejdsgiveren eller en repræsentant, der kan tage beslutning på dennes vegne, skal være til stede. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige drøftelse har fundet sted.

Ved den årlige drøftelse skal deltagerne ifølge bekendtgørelsen som minimum:

- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år; Hvilke temaer skal der arbejdes med - er det stress, indeklime eller noget helt tredje? Hvad er virksomhedens vigtigste arbejdsmiljøudfordringer?
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller; Hvor ofte skal arbejds-

miljøorganisationen holde møde? Hvordan tilrettelægges møderne? Skal der tages referat? Hvordan gribes arbejdet med APV'en an? Skal der sættes nogen projekter eller undersøgelser i gang?

- Fastlægge mål for det kommende års samarbejde; Hvad vil vi gerne have opnået, når året er omme? Hvordan kan vi måle, om vi når det? Hvad skal der til for, at vi kan nå derhen?
- Beslutte om det foregående års mål er nået; Nåede vi de mål, vi satte? Er der noget der skal arbejdes videre med? Er der noget vi kan lære af og gøre bedre i fremtiden?
- Drøfte om den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø er til stede i virksomheden (NB: denne pligt gælder kun virksomheder med op til 9 ansatte); Har vi den nødvendige viden til at forbedre arbejdsmiljøet? Er der behov for kurser eller uddannelse?

Arbejdstilsynet har udarbejdet en udmærket guide til, hvordan den årlige drøftelse kan gribes an. Den kan hentes på deres hjemmeside: www.at.dk under temaet 'Arbejdsmiljøorganisation'.

FINANSFORBUNDET ANBEFALER:

- Hold fast i, at en ændret tilrettelæggelse af arbejdsmiljøarbejdet ikke må medføre forringelser af indsatsen. Arbejdsmiljøorganisationens opgaver er uændrede, og loven lægger op til et løft og en prioritering af arbejdsmiljøarbejdet
- Foreslå, at der udarbejdes en skriftlig plan for året, så der ikke kan opstå tvivl om, hvad der er besluttet
- Foreslå, at der tages referat fra alle møder i løbet af året, så der ikke løbende kan opstå tvivl om, hvad der er besluttet
- Foreslå, at det aftales, at referater er tilgængelige for virksomhedens øvrige medarbejdere, så de kan følge med i arbejdsmiljøarbejdet
- Selvom det ikke er et lovkrav i medlemstore og store virksomheder, er den årlige drøftelse en oplagt lejlighed til i fællesskab at drøfte arbejdsmiljøorganisationens behov for efteruddannelse og udarbejdelse af en kompetenceudvilingsplan (se i øvrigt nedenfor om nye uddannelsesrettigheder)



NYE UDDANNELSESRETTIGHEDER

Den nye arbejdsmiljølov medfører en ændring af uddannelsesbestemmelserne. Hensigten er at styrke arbejdsmiljøarbejdet og gøre det mere attraktivt at være arbejdsmiljørepræsentant ved at give et generelt kompetenceløft.

DEN OBLIGATORISKE ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSE

Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse sættes ned fra 4 til 3 dage og skal nu være gennemført inden 3 (tidligere var det 8) måneder efter valget til arbejdsmiljørepræsentant. Som hidtil udbydes og gennemføres uddannelsen af Finanssektorens Arbejdsgiverforening, DFL og Finansforbundet i fællesskab.

SUPPLERENDE ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

Arbejdsgiveren pålægges med den nye lov desuden at tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen:

- 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som arbejdsmiljørepræsentanten har krav på at gennemføre inden for de første 12 måneder efter valg eller udpegning. Finansforbundet vil i samarbejde med Finanssektorens Arbejdsgiverforening fremover udbyde sådanne 2-dageskurser.
- 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse hvert af de følgende år af funktionsperioden. Udnyttes retten til uddannelse ikke det pågældende funktionsår, bortfalder den – dvs. disse uddannelsesdage kan som udgangspunkt IKKE puljes. Finansforbundet udbyder ikke denne type kurser.

Den årlige ret til 1½ dages supplerende uddannelse er desuden ifølge bekendtgørelsen underlagt krav om:

- At den skal give viden om arbejdsmiljøforhold, der er relevante for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.
- At den indgår i den lovpligtige kompetenceudviklingsplan (se nedenfor) for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, som arbejdsgiveren skal udarbejde i virksomheder med 10 eller flere ansatte.

Således disponerer arbejdsmiljørepræsentanten ikke nødvendigvis frit over de supplerende uddannelsesdage.

KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN

Arbejdsgiveren skal hvert år sørge for, at der bliver lagt en plan for udvikling af arbejdsmiljøorganisationens kompetencer.

Det er meningen, at de nye supplerende uddannelsesdage skal bruges til at realisere kompetenceudviklingsplanen, og at den skal ses i sammenhæng med den overordnede plan for det kommende års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen.

Såvel arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere skal være omfattet af planen, og den kan lægges for arbejdsmiljøorganisationen samlet set eller for hvert medlem individuelt.

Aftalt frihed til uddannelse

'Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om sikkerhedsorganisation' i virksomhederne indeholder imidlertid også en række uddannelsesbestemmelser:

- Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har pligt til at gennemgå den lovpligtige uddannelse. Indholdet fastlægges i samarbejde mellem FA og Finansforbundet og uddannelsen søges udbudt i fællesskab
- Det første år, efter den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er gennemført, gives 4 dages frihed med løn, det andet år 3 dages frihed med løn og herefter op til 2 dages årlig frihed med løn til deltagelse i kurser, temadage m.v.
- Det kan aftales mellem virksomheden og den faglige repræsentant at fordele friheden på en anden måde (gælder ikke dagene fra den obligatoriske uddannelse)

Den aftalte frihed har intet at gøre med de dage, som arbejdsgiveren ifølge loven skal tilbyde. Den aftalte frihed kommer

med andre ord oven i og er således ikke bundet op på den nu lovpligtige kompetenceudviklingsplan, men kan bruges på såvel uddannelse som temadage eller konferencer m.m., alt efter den enkeltes behov og ønsker.

FINANSFORBUNDET ANBEFALER:

- Vær opmærksom på, at Arbejdstilsynet ikke kan kræve at se kompetenceudviklingsplanen, og at tilsynet derfor ikke kan gribe ind, hvis arbejdsgiveren undlader at udarbejde den. Finansforbundet anbefaler derfor, at arbejdsmiljøorganisationens behov for uddannelse og udvikling af kompetencer tages op i forbindelse med den årlige drøftelse
- De nye supplerende uddannelsesdage er en ret, ikke en pligt for arbejdsmiljørepræsentanten. Derfor bør der lokalt arbejdes for, at de udnyttes
- Vær selv aktiv med at synliggøre behov for og ønsker til uddannelse
- Vær opmærksom på, at arbejdsgiveren ikke disponerer over de dages frihed, der er aftalt mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening – de bør ikke tænkes sammen

AFTALER OM ORGANISERING AF ARBEJDSMILJØARBEJDET

Når en virksomhed for at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed indgår eller allerede har en lokalaftale om organiseringen af arbejdsmiljøet, er det muligt at fravige en række af arbejdsmiljølovens bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Muligheden har allerede været der før lovændringen, og flere finansielle virksomheder har derfor allerede en sådan ordning. Eksisterende aftaler vil fortsat opfylde lovens krav. Ved indgåelse af en ny aftale, skal du imidlertid være opmærksom på en række forhold:

Det er udelukkende de regler, som handler om selve organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges med lokalaftaler.

Det er:

- Hvordan arbejdsmiljøorganisationen skal være opbygget
- Hvilken størrelse arbejdsmiljøorganisationen skal have
- Pligten til at afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse

Kun to krav til organiseringen kan IKKE fraviges:

- Organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen skal bygge på et samarbejde gennem valgte repræsentanter for de ansatte. Man kan således ikke vælge at overdrage hele arbejdsmiljøorganisationen til ikke-valgte professionelle arbejdsmiljøkonsulenter. Arbejdsmiljøarbejdet skal være forankret både på A- og B-side, og på arbejdstagersiden er det et krav, at repræsentanterne udpeges gennem valg
- Alle ansatte skal være dækket af arbejdsmiljøorganisationen

Arbejdsmiljøorganisationens opgaver og de nye uddannelsesretigheder ligger imidlertid fast, dvs. der kan ikke indgås aftaler, der begrænser dem. Det kan heller ikke aftales at undlade at oprette en arbejdsmiljøorganisation, hvor der er mere end 9 medarbejdere, eller undlade at sikre den nødvendige tid til at arbejdsmiljøorganisationen kan løse sine opgaver.

Indgåelse af lokal aftale

Hvis en virksomhed ønsker at indgå sin egen lokalaftale om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, skal der foreligge en overordnet aftale mellem de to landsdækkende aftaleparter. Finansforbundet har allerede en sådan rammeaftale med Finanssektorens Arbejdsgiverforening (se ”protokollater og faglige aftaler 2008”). Rammeaftalen opridser, hvordan en lokalaftale indgås, og hvad den skal indeholde. Aftalen er videreført uændret ved overenskomstforhandlingerne i 2010 og gælder således, indtil der indgås en ny overenskomst i 2012.

Rammeaftalen referer i sin nuværende form til den gamle arbejdsmiljølov og vejledningerne hertil. Det bedes du se bort fra. De nye referencer vil blive sat ind i forbindelse med indgåelse af en ny overenskomst.

Når der på en virksomhed indgås en ny lokalaftale, skal den indsendes til Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Organisationerne påser, at virksomhederne overholder rammeaftalen samt indgåede lokalaftaler. Søg derfor løbende rådgivning hos Finansforbundet, mens aftalen er under udarbejdelse.

Arbejdsmiljøorganisation på tværs af flere virksomheder eller flere arbejdsgivere

Som noget nyt åbner loven desuden mulighed for, at der kan aftales en arbejdsmiljøorganisation på tværs af flere virksom-

heder eller flere arbejdsgivere samme sted, fx en bank og et forsikringselskab. Også her gælder nærhedsprincippet. Læs om de nærmere betingelser i Arbejdstilsynets vejledning om aftaler om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Sammenlægning af SU og arbejdsmiljøorganisation

Loven åbner også mulighed for, at det kan aftales at sammenlægge samarbejdsstrukturen (dvs. samarbejdsudvalget) med arbejdsmiljøorganisationen. Dette har også været en mulighed under de eksisterende aftaler mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, og er dermed ikke noget nyt.

Overholdelse af lokalaftaler

På samme måde, som det gælder for overenskomsten, er det Finansforbundets og Finanssektorens Arbejdsgiverforenings opgave at påse at jeres lokale aftale om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet overholdes. Det vil sige, at du som arbejdsmiljørepræsentant skal melde ind til Finansforbundets sekretariat, hvis du mener, at aftalen ikke bliver overholdt.

Uenighed

Hvis der er indgået en lokalaftale om organiseringen, skal uenigheder om fortolkningen af aftaleteksten ligeledes afklares gennem organisationerne og eventuelt det fagretlige system. Arbejdstilsynet har ingen rolle i den forbindelse. Det er dog fortsat Arbejdstilsynet der påser, at arbejdsmiljøet på virksomheden lever op til lovens krav.

Kan arbejdsgiver og medarbejdere ikke blive enige om arbejdsmiljøorganisationens opbygning, størrelse og arbejdsform, kan der ikke indgås nogen lokalaftale, og det vil så være lovens krav, der gælder.

FINANSFORBUNDET ANBEFALER:

- Hold fast i, at virksomhedens ledelse bør tænke arbejdsmiljøet ind i alle virksomhedens processer, sådan at det indgår både i den strategiske ledelse og den daglige drift. Arbejdsmiljø bør tænkes ind i virksomhedens drøftelser af strategi, værdigrundlag, planlægning, kvalitet, økonomi, kompetenceudvikling mv.
- Hold fast i, at indarbejdelsen af arbejdsmiljøet i alle virksomhedens processer bør ske i samarbejde med medarbejderne
- Husk, at en ny virksomhedsaftale skal indsendes til Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening – og søg løbende rådgivning hos Finansforbundet i processen
- Lad være med at skrive under på en aftale, som du ikke er sikker på lever op til lovens krav, herunder nærhedsprincippet



HER KAN DU LÆSE MERE:

LOVSTOF:

- Den nye arbejdsmiljølov
- Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed

ARBEJDSTILSYNETS VEJLEDNINGER:

- Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst ni ansatte
- Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte
- Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte
- Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, bortset fra bygge- og anlægsarbejde
- Aftaler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

RELEVANTE AFTALER:

- Protokollater og faglige aftaler 2008

NYTTIGE HJEMMESIDER:

- Arbejdstilsynets temaside om den nye arbejdsmiljølov
- FTF's temaside om den nye arbejdsmiljølov

DET KAN FINANSFORBUNDET TILBYDE:

- Rådgivning om loven
- Rådgivning om indgåelse af lokalaftaler og deres indhold

FINANSFORBUNDET

APPLEBYS PLADS 5 / POSTBOKS 1960 / 1411 KØBENHAVN K / TELEFON 32 96 46 00

WWW.FINANSFORBUNDET.DK