

NY ARBEJDSMILJØLOV – OG HVAD SÅ?

- Hvad betyder den nye lov om organisering af arbejdsmiljøarbejdet for jer?
- Hvilke spørgsmål er væsentlige at drøfte, før I tager stilling til, om I vil ændre jeres nuværende organisering af arbejdsmiljøarbejdet?

Her er et hurtigt overblik som hjælp til medarbejdsrepræsentanter, når I sammen med ledelsen skal drøfte, hvordan arbejdet med arbejdsmiljø skal organiseres i lyset af den nye lov.

Hvad er formålet med den nye lov?

Formålet med den nye arbejdsmiljølov er at styrke arbejdspladsernes indsats for et godt arbejdsmiljø. Loven handler ikke om indholdet i arbejdet med arbejdsmiljø. Den sætter derimod nye rammer for *organiseringen* af arbejdet – det vil sige hvem, der skal beskæftige sig med arbejdspladsens arbejdsmiljø, hvornår og under hvilke forhold.

Lovens udgangspunkt er, at arbejdsmiljøarbejdet bedst tilrettelægges på den enkelte arbejdsplads. Her kan man tage hensyn til, hvor stor arbejdspladsen er, de geografiske forhold og den type arbejde, man udfører. Derfor kan I også gribe den nye lov som en mulighed for at drøfte, hvordan I kan styrke arbejdsmiljøarbejdet, og om en ny organisering kan give arbejdsmiljøet et løft, eller om jeres arbejdsmiljøarbejde fungerer godt som det er organiseret i dag.

Mindre faste regler for organiseringen af arbejdsmiljøet

Med den nye lov skal virksomheder med mindst ti ansatte fortsat have en arbejdsmiljøorganisation, der står for både de daglige og de overordnede opgaver. Og virksomheder med mindst 35 ansatte skal oprette et arbejdsmiljøudvalg, som står for de overordnede opgaver på tværs af arbejdsmiljøgrupper i virksomheden.

Det nye er, at den enkelte virksomhed – inden for disse rammer – selv bestemmer, hvor mange medlemmer, arbejdsmiljøorganisationen skal have og hvor ofte de skal mødes. For at følge lovens bogstav skal antallet af medlemmer dog sikre, at organisationen "til enhver tid kan løse sine opgaver tilfredsstillende," og "at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter."

Loven forpligter også ledelsen til at deltage i arbejdsmiljøarbejdet, og der skal være årlige drøftelser om strategien for at sikre arbejdsmiljøet. Desuden får arbejdsmiljørepræsentanterne ret til efteruddannelse hvert år.

Arbejdspladserne har fortsat mulighed for at tage initiativ til at lave en lokal aftale (virksomhedsaftale) i stedet for at bruge lovens bestemmelser om arbejdsmiljøgrupper og -udvalg.

Hvem skal fastlægge den nye arbejdsmiljøorganisation?

Hvis I følger *lovens bestemmelser* skal medarbejderne inddrages i beslutningen:

- "Er I ti medarbejdere eller flere fastsætter arbejdsgiveren det endelige antal arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter, men beslutningen skal træffes i samarbejde med medarbejderne og arbejdslederne. Hvis man ikke kan blive enige, kan arbejdsgiveren træffe afgørelsen alene."
- "Er I op til ni medarbejdere, er der ikke pligt til at danne en arbejdsmiljøorganisation, men arbejdsgiveren har pligt til at inddrage medarbejdere og arbejdsledere i arbejdet med arbejdsmiljøet."
(Arbejdstilsynets vejledning 1, 2 og 3 til den nye arbejdsmiljølov)

Hvis I følger basismodellen skal arbejdsmiljøorganisationen deltage i fastsættelsen af antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper (Bekendtgørelsen §17, stk. 2, nr. 5).

Hvis I vil lave en *lokalaftale* er der aftalepligt, og ledelsen kan ikke ensidigt fastlægge vilkårene for arbejdsmiljøarbejdet:

"Aftaler om sammenlægning af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation samt tværgående arbejdsmiljøorganisation skal indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter."

(Samarbejdsaftalen §8)

Hvis I vil lave en lokalaftale er det en god ide, hvis de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter og ledelsen inddrager arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget.

Læs mere

- Arbejdstilsynets syv vejledninger om samarbejde om arbejdsmiljø
<http://www.at.dk/AT/AT/NYHEDER/Nyheder/Nyheder%202011/Nyheder/Syv-nye-AMOVejledninger.aspx>
- Selve loven finder du her:
<http://www.at.dk/REGLER/Love/SAM-1072-Arbejdsmiljolovent.aspx> .

Inden I går i gang med at drøfte og forhandle forslag til en ny organisering er det vigtigt, at arbejdsmiljøorganisationen drøfter styrker og svagheder ved jeres eksisterende arbejdsmiljøorganisation og de ønsker, I har til en ny organisering.

Spørgsmål til afklaring af det fremtidige arbejdsmiljøarbejde

Før I overvejer, hvordan I vil organisere arbejdet, så start med at tænke med lidt højt til loftet:

Fremtiden – "hvis nu... hvad så?"

- Hvis jeres arbejdsmiljø var rigtig godt – hvordan så det så ud?
- Hvordan ville den mest optimale arbejdsmiljøindsats foregå?
- Hvis I kunne få præcis den arbejdsmiljøorganisation, der bedst hjalp et godt arbejdsmiljø og et godt arbejdsmiljøarbejde på vej, hvordan skulle den så se ud?

Til at hjælpe jer med fremtidsdrøftelserne, er det vigtigt at gøre status for det arbejde, I har lavet indtil nu:

Status i dag

- Hvad er det bedste fra jeres eksisterende arbejdsmiljøarbejde – hvad vil I tage med jer i den videre indsats?
- Er der klarhed over, hvem der gør hvad i jeres arbejde med arbejdsmiljø?
- Har jeres kolleger kendskab til arbejdsmiljøarbejdet?
- Får arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter den nødvendige tid til at udføre arbejdsmiljøopgaver?
- Bliver arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter inddraget i centrale udfordringer for arbejdsmiljøet som organisationsforandringer, flytninger, APV-koncepter og opfølgning?
- Er arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant attraktivt hos jer?
- Hvordan samarbejder I med SU? – hvordan håndterer I opgave-overlappet mellem jer? – Har I gode erfaringer med at styrke samarbejdet?
- Hvordan bliver den samlede arbejdsmiljøindsats koordineret på jeres arbejdsplads?
- Alt i alt: Kan det lokale eller det centrale arbejdsmiljøarbejde styrkes?

Og så kan I overveje, om en basismodel eller lokalaftale bedst hjælper jer på vej:

Fremtidig organisering – et- eller tostrengt system?

Hvis I overvejer at fastholde et to-strengt system (basismodel)

- Hvordan kan I styrke arbejdsmiljøarbejdet i den eksisterende organisation?
- Hvordan sikrer I, at arbejdet bliver koordineret mellem de to systemer?
- Hvordan får I afklaret, hvem der har ansvar for hvad?
- Hvordan får I de to systemer til at samarbejde, så arbejdet får en større effekt?
- Hvordan kan det blive mere attraktivt at være arbejdsmiljørepræsentant?

Hvis I overvejer at slå SU og AMO sammen (lokalaftale)

- Hvordan vil I sikre, at arbejdsmiljø bliver et fast punkt på dagsordenen, som får det samme fokus og behandling som i en tidligere arbejdsmiljøorganisation?
- Hvordan vil I sikre, at et sammenlagt udvalg får de nødvendige kompetencer?
- Hvordan kan arbejdsmiljøet blive styrket ved en eventuel sammenlægning?
- Hvordan kan det blive mere attraktivt at være arbejdsmiljørepræsentant?