

# NY ARBEJDSMILJØORGANISATION 1. OKTOBER 2010



[WWW.ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT.NU](http://WWW.ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT.NU)



DANMARK

## Ny arbejdsmiljøorganisation 1. oktober

Den 1. oktober 2010 står alle HKs arbejdsmiljørepræsentanter overfor en ny stor udfordring. Reglerne for organisering af arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne ændres afgørende på flere punkter.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vil møde de nye regler på arbejdspladserne og skal nu til at deltage i arbejdsmiljøarbejdet under nye vilkår.

HK vil naturligvis støtte op om og hjælpe vores arbejdsmiljørepræsentanter på alle mulige måder.

Denne folder fortæller kort om de vigtigste ændringer, HKs holdninger og giver råd til hvordan både arbejdsmiljørepræsentanter og andre aktive på arbejdspladserne kan gå ind i samarbejdet om den nye arbejdsmiljøorganisation.

De nye regler indeholder følgende væsentlige ændringer om arbejdsmiljøarbejdet:

- Mindre faste regler for organisering
- Årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet
- Mere uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter - kompetenceplaner
- Strategisk indflydelse
- Nye betegnelser

Aftalen som de nye regler bygger på, slår fast, at arbejdet med at skabe et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne skal ske i et samarbejde mellem ledelsen og de ansatte.

Dette er et afgørende princip i de nye regler og en klar forudsætning for at de nye regler skal kunne løfte arbejdsmiljøet.

Uden samarbejde går det ikke. Det er naturligvis ikke ny viden, men arbejdsgiverne og fagbevægelsen har nu slået fast at samarbejde er nøgleordet. Det fjerner naturligvis ikke det ansvar arbejdsgiveren har for at arbejdet kan foregå så ingen bliver syge eller kommer til skade på arbejdspladsen.

Aftalen indeholder også andre nyskabelser. Fremover skal arbejdsmiljøet tænkes ind i hele virksomhedens daglige drift og overordnede planlægning og prioritering. Indsatsen mod fysisk nedslidning og psykisk arbejdsmiljø skal vægtes yderligere.

Som så mange andre aftaler, indeholder den skidt og kanel. Der er positive ting og negative ting og en række ting som i forhold til tidligere regler er rimeligt neutrale.

## Mindre faste regler for organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Her sker der en afgørende ændring i forhold til tidligere. De tidligere regler om organisering efter arbejdsområder og ledelsesområder falder væk, ligesom der heller ikke længere er faste regler for hvor mange kolleger man kan være arbejdsmiljørepræsentant for.

Fremover skal organiseringen og antal arbejdsmiljørepræsentanter drøftes og forhandles i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Hovedprincippet i forhandlingerne er det såkaldte nærhedsprincip. Nærhedsprincippet indebærer, at det skal være nemt at få fat på sin arbejdsmiljørepræsentant indenfor normal arbejdstid, og det skal sikres, at alle ansatte er dækket af en arbejdsmiljørepræsentant. Herudover skal bl.a. arbejdets art, farlighed, geografiske forhold og virksomhedens ledelsesstruktur indgå i vurderingen. Der skal også være arbejdsmiljørepræsentanter nok til at varetage arbejdsmiljøopgaverne.

Arbejdsmiljøarbejdet skal som hovedregel være organiseret på en sådan måde, at det med sikkerhed kan udføres tilfredsstillende.



*HK mener, at den største udfordring i de nye regler ligger på dette felt. Nogle arbejdsgivere kan se de nye regler som afsæt til at skære ukritisk ned i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter. Det er naturligvis ikke hensigten.*

*Som arbejdsmiljørepræsentanter skal I derfor være godt rustet til at gå ind i drøftelserne med ledelsen. Da der er tale om en forhandling, kan I overveje at tage tillidsrepræsentanten med i drøftelserne. Dette kan også være med til at udbygge et godt fagligt samarbejde mellem de tillidsvalgte på arbejdspladsen. Det vil også være en god idé at kontakte jeres HK afdeling før I går ind i drøftelser.*

På mange arbejdspladser vil de nye regler sandsynligvis ikke give anledning til forandringer fordi alle er enige om at det fungerer godt. Så er der ingen grund til ændringer

### **i** Læs mere på [www.arbejdsmiljorepraesentant.nu](http://www.arbejdsmiljorepraesentant.nu):

- Lovens krav til arbejdsmiljøorganisationen
- Mere om nærhedsprincippet
- Mere om kriterierne med konkrete eksempler
- HKs uddannelser
- Aftalemuligheder



## Årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet

Den årlige drøftelse er en ny konstruktion i arbejdsmiljøarbejdet som også gælder de helt små arbejdspladser med under 10 ansatte. Formålet med den årlige drøftelse er at ledelsen og ansatte taler sammen om hvilke problemer der er på arbejdspladsen som skal løses. Reglerne angiver hvad der skal indgå i drøftelserne:

- Hvordan er arbejdet gået i det forløbne år?
- Hvad skal vi arbejde med i året der kommer?
- Ved vi tilstrækkeligt om problemerne på arbejdspladsen eller er der nogen der skal have ekstra uddannelse?
- Skal vi købe rådgivning udefra?
- Uddannelsesaktiviteter?
- Hvor tit skal vi mødes og hvem skal deltage?

Det skal kunne dokumenteres overfor arbejdstilsynet at den årlige drøftelse er afholdt, fx igennem et referat af mødet.

Lovgivningens tidligere krav om fire årlige møder i sikkerhedsudvalget og de to årlige møder med alle sikkerhedsrepræsentanter falder væk.

Den årlige drøftelse er ikke en arbejdspladsvurdering og erstatter ikke arbejdspladsvurderingen.



*HK mener, at det er vigtigt for et seriøst arbejdsmiljøarbejde, at ledelse og ansatte mødes med jævne mellemrum for at gøre arbejdsmiljøet bedre og sikre at planer overholdes. Det gælder både på små arbejdspladser og på større, hvor der er en egentlig arbejdsmiljøorganisation. På arbejdspladser med flere arbejdsmiljøgrupper bør der være mulighed for at udveksler erfaringer mellem alle i arbejdsmiljøorganisationen. Det er også en del af arbejdsmiljøarbejdet at der udarbejdes skriftlige referater fra møderne.*

### **i** Læs mere på [www.arbejdsmiljørepræsentant.nu](http://www.arbejdsmiljørepræsentant.nu):

- Forslag til dagsorden og indhold
- Om referater
- Om mødefrekvens
- Deltagere
- Relation til APV

## Mere uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter - kompetenceplan

Med de nye regler får arbejdsmiljørepræsentanterne ret til løbende uddannelse. Det ser HK som et vigtigt skridt mod endnu bedre arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne. Samtidig sker der en forkortelse af den obligatoriske uddannelse. Ændringen betyder, at du det første valgår skal have obligatoriske 3 dage indenfor de første 3 måneder efter valget. - og herefter har du ret til 2 dages supplerende uddannelse i det første år. I de følgende år har du ret til yderligere 1½ dag om året. Har du allerede den obligatoriske uddannelse har du ret til 1½ dag fra reglerne træder i kraft.

Arbejdsgiverne har pligt til at tilbyde dig uddannelsen. Det gælder både den obligatoriske og den supplerende. Men det er vigtigt at du selv er opmærksom på dine rettigheder og gør dem gældende overfor din arbejdsgiver – især i forhold til den supplerende uddannelse. Reglerne strikkes muligvis sammen så man ikke kan overføre sin rettighed om uddannelse fra år til år. Gør de det, må du selv tage initiativ overfor din arbejdsgiver og gøre opmærksom på din ret.



*HK mener, at uddannelse skal indgå i en kompetenceplan for den enkelte – eventuelt i sammenhæng med de initiativer der tages på den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet på din arbejdsplads.*

Uddannelsen skal være med til at løfte arbejdsmiljøarbejdet. HK vil fortsat med sine egne kurser støtte op om den kurs. Kig også på de muligheder når du skal beslutte hvordan de 1½ dag skal bruges. Under alle omstændigheder vil arbejdsmiljørepræsentanter i fremtiden have stort behov for at kunne forhandle.

### **i** Læs mere på [www.arbejdsmiljørepræsentant.nu](http://www.arbejdsmiljørepræsentant.nu):

- Om kompetenceplaner
- Om uddannelsesmuligheder

## Arbejdsmiljøarbejde på overordnet niveau

På alle virksomheder tages der dagligt beslutninger, der har betydning for arbejdsmiljøet. Men arbejdsmiljø indtænkes eller inddrages kun sjældent i beslutningsprocesserne. I de nye regler slås det fast at arbejdsmiljøet skal bringes ind i virksomhedernes strategiske ledelse og daglige drift. Det vil sige at arbejdsmiljøet nu også skal foregå på mere overordnet niveau. Det gælder på alle virksomheder. Det er arbejdsmiljøorganisationen der har opgaven med at rådgive ledelsen om dette. Opgaver og pligter er i øvrigt som i de tidligere regler.



*HK mener, at det kan være med til at placere arbejdsmiljøet mere centralt på virksomhederne, at reglerne nu understreger, at arbejdsmiljøarbejdet ikke er et vedhæng til en virksomheds øvrige aktiviteter. Det udgør en lige så væsentlig del af en virksomheds drift og overordnede planlægning som andre faktorer der normalt har ledelsen bevågenhed. Men det vil i høj grad være op til arbejdsmiljørepræsentanterne at sikre at lovens bogstav føres ud i livet*

### **i** Læs mere på [www.arbejdsmiljørepræsentant.nu](http://www.arbejdsmiljørepræsentant.nu):

- Hvad betyder det i praksis?
- Hvordan kan det fx gøres?



## Nye betegnelser

Når regler træder i kraft bliver en række gamle betegnelser erstattet af nye.

- Sikkerhedsrepræsentant bliver til arbejdsmiljørepræsentant
- Sikkerhedsgruppe bliver til arbejdsmiljøgruppe
- Sikkerhedsudvalg bliver til arbejdsmiljøudvalg
- Arbejdsmiljøorganisation bliver til arbejdsmiljøorganisation

I denne folder har vi taget de nye betegnelser i brug.

## Brug din HK afdeling

Denne folder kan naturligvis ikke svare på alle de spørgsmål og problemstillinger som arbejdsmiljørepræsentanterne vil stå overfor med de nye regler..

Men HK vil løbende opdatere [www.arbejdsmiljørepræsentant.nu](http://www.arbejdsmiljørepræsentant.nu) med holdninger, eksempler og råd til at komme videre.

Din HK-afdeling står naturligvis også altid parat til at hjælpe dig når du har problemer på telefon

# 70 11 45 45

Selv om reglerne træder i kraft 1. oktober 2010 er der ingen grund til hastværk. Læs mere på [www.arbejdsmiljørepræsentant.nu](http://www.arbejdsmiljørepræsentant.nu)

HK lagernr. 4410050017



**DANMARK**