

## Arbejds miljø i Med-aftalen.

Nye navne pr. 1/10-10:

- Arbejds miljørepræsentanter – sikkerhedsrep.
- Arbejds miljøorganisation - sikkerhedsorganisation
- Arbejds miljøgruppe - sikkerhedsgruppe
- Arbejds miljøudvalg – sikkerhedsudvalg

Uddannelse pr. 1/10-10:

- 3 dage senest 3 mdr. efter valget/periodens start
- Tilbud om 2 dages supp. Udd. Senest 12 mdr. efter valget
- Tilbud om supp. Udd. 1½ dag hvert år – hvis den ikke afholdes går den tabt
- Kompetenceaftale skal afklare indholdet af 1½ dags kurset

Arbejds miljø og nedskæringer:

## ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN

Ønsker arbejdsgiver at gennemføre nedskæringer, ændres der på de vilkår hvorunder arbejdet skal udføres:

Der skal igangsættes flere procedurer fra arbejdsgivers side

- 1 Sikkerhedsgruppen skal inddrages og deltage i planlægningen
- 2 Sikkerhedsudvalget skal behandle indstillingen fra sikkerhedsgruppen og på den baggrund skal udvalget rådgive virksomhedens ledelse.

*Pligter og rettigheder – Arbejdsgiveren - kap. 3/ §18 – bekendtgørelse nr. 575*

*Arbejdsgiveren skal sikre at sikkerhedsudvalg og –grupper inden for deres område kan deltage i virksomhedens planlægning, herunder den vurdering af sikkerhed- og sundhedsforholdene, som skal foretages efter reglerne i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.*

*Når sikkerhedsudvalget rådgiver virksomheden, og virksomheden ikke følger rådet, skal der gives en begrundelse herfor i et efterfølgende møde, som afholdes inden 3 uger. Det samme gælder normalt, når udvalget afgiver flere indstillinger i samme sag.*

D.v.s. arbejdsgiveren skal have gennemført procedurerne forinden der træffes bindende beslutninger. - HVIS ikke sanktionsmuligheder.

Anmeldelse til AT eller politianmeldelse for overtrædelse af gældende lovgivning.

Bekendtgørelse 575 kap. 8 – straf:

§43. Med mindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år den der:

1. Overtræder §18 1-4, §19, §20 1-3 og 5, §21 1-2 og 5, §22, §23 1-2, §24 og § 26 1-2
2. udfører, fører tilsyn med eller lader arbejde udføre i strid med §3 stk 1 og 3 og §28 -29
3. Undlader at efterkomme påbud, som At har udstedt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser
4. Tilsidesætter vilkår for dispensationer efter bekendtgørelsen

Stk 2. Der kan pålægges selskaber m.v. – juridiske personer - strafansvar efter reglerne i **straffelovens 5. kapitel**.

## APV

Ifølge arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om arbejdets udførelse skal APV justeres og ajourføres.

Dvs at de ansatte skal ud fra deres faglige ekspertise, indskrive deres vurderinger –hvad tror de disse nedskæringer kommer til at betyde for vores arbejdsmiljø

*(skriv med jeres egne ord – evt fortæl en lille historie – og på en måde så modtageren kan forstå hvad det drejer sig om).*

Arbejdets udførelse – kap. 2/§6 – [bekendtgørelse 559](#)

*Virksomhedens sikkerhedsorganisation skal deltage i planlægningen af arbejdet, samt kontrollen af arbejdsmiljøet.*

*Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig APV af sikker- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på at sikre en skriftlig behandlingsmåde i.f.m. den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af APV'en, og at sikre, at resultatet heraf gøres synlig.*

*For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i APV'en, skal arbejdsgiveren sørge for, at virksomhedens sikkerhedsorganisation inddrages i og deltager i HELE processen vedr. planlægningen, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og opfølgningen, samt ajourføringen af APV'en. Det skal gennem påtegning på APV'en fra*

*sikkerhedsorganisationen dokumenteres, at sikkerhedsorganisationen har været inddraget.*

*En APV skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hver 3. år.*

I den ajourførte APV skal det af handleplanen fremgå hvornår der skal følges op på vurderingerne – efter en passende periode (eks. 3 mdr.) konstaterer man på arbejdspladsen om der var forhold i vurderingerne , eller om en evt. frygt var ubegrundet. **DET ER VIGTIGT AT DENNE VURDERING TILGÅR ARBEJDSGIVER.**

## EKSEMPEL PÅ FORBEREDELSE:

1. kontakt de naturlige samarbejdspartnere i LO/KTO regi, og forelæg dem ideen med at få kaldt sikkerhedsorganisationen sammen
2. Afhold et møde med FOA's repræsentanter i MED/hovedudvalg, og sæt dem ind i proceduren med at behandle tilbagemeldingerne fra sikkerhedsgrupperne, og de råd som udvalget skal give arbejdsgiveren
3. Afhold et TR- AMR/ medlemsmøde og fortæl om de rettigheder SIO har, og om vigtigheden af at stå fast på proceduren med.
  - a. At SIO skal høres
  - b. At MED udvalget skal behandle og indstille
  - c. At APv skal ajourføres

Og informér om at FOA vil forhandle nedskæringerne med kommunen/regionen og evt. i et samarbejde med de øvrige organisationer.

4. Husk at udarbejde medlemsinformation, der informere om hvad der er gang i
5. Diskuter og få mandat fra medlemmerne/TR/AMR i forhold til de krav FOA vil stille
6. Afsend forhandlingsbegæring til kommunen7regionen med henvisning til Hovedaftalens bestemmelser, samt evt. Arbejds miljølovens §1. Indholdet i begæringen er, at FOA ønsker at forhandle de varslede nedskæringer.
7. Begæringen stiles til borgmester/udvalgsformand/kommunaldirektør
8. I begæringen beder I om at få tilsendt en kopi at sikkerhedsorganisationens behandling af nedskæringerne (dvs. De enkelte sikkerhedsgruppers

udtagelser), samt MED-udvalgets behandling og MED-udvalgets råd til virksomheden. Dette med henvisning til at FOA ønsker at møde velforberedt op til forhandlingen.

9. I begæringen stiller I samtidig den forventning at der ikke effektueres nedskæringer, før denne procedure er gennemført(en ordentlig tidsfrist)

10. Endelig stilles spørgsmålet om kommunen allerede har igangsat ajourføring af APV.

## EKSEMPEL PÅ FORHANDLING.

1. Hvis situationen er, at kommunen ikke har inddraget AMRO, vil det ikke være muligt at forhandle ret meget videre, idet FOA skal kende såvel sikkerhedsgrupperne som MED-udvalgets behandling og indstilling, for at kunne forhandle på et sagligt grundlag
2. Det søges indarbejdet i referatet at der ikke gennemføres nedskæringer, før ovennævnte procedure har været overholdt
3. Hovedaftalens overordnede formål er at sikre samarbejdet mellem partnerne, og derfor har begge parter både en forpligtelse og interesse i at samarbejde om forholdene, og at gældende lovgivning overholdes
4. FOA har en helt legitim ret til at få adgang til personalets vurderinger, med henvisning til Hovedaftalen og formålsparagraffen i AML §1, samt at man er part i sagen
5. Når høringsproceduren i AMRO er på plads, kan forhandlingerne genoptages
6. Bemærk at MED skal have udtalt sig til arbejdsgiver, og hvis kommunen ikke agter at følge rådet, skal kommunen senest 3 uger efter, redegøre for hvorfor man ikke følger Med udvalgets indstilling (denne procedure kan I kun gennemføre hvis I har styr på at MED udvalgets udtagelser er imod nedskæringerne)
7. Forhandlingerne genoptages, og ud over de krav FOA stiller, skal I aftale nærmere hvad der skal ske med APV arbejdet
8. APV handleplan – hvoraf det fremgår at der skal vurderes igen efter en periode



9. Når denne periode er overstået og der er samlet op på de første vurderinger, bliver der et nyt møde
  
10. På mødet må arbejdsgiver redegøre for hvordan man vil sørge for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og hvordan arbejdet fremover skal tilrettelægges så det kan udføres sikker- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Med APV materialet i FOA's hænder der viser at det ikke går godt på flere konkrete områder, efter nedskæringerne er gennemført – bliver det en vanskelig opgave for arbejdsgiver
  
11. Bemærk – AT giver påbud på tilrettelæggelsen af arbejdet
  
12. Hvis lovgivningen overtrædes – skal der så foretages politianmeldelse ??

## NYE BESTEMMELSER I MED-RAMMEAFTALEN

Der skal i Hovedudvalget aftales retningslinjer om:

- Sundhed – skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer
- Handleplan i forbindelse med APV
- Trivselsmålinger
- Sygefravær og fastholdelse
- Indsats mod stress
- Indsats mod vold
- Indsats mod mobning og chikane

## PLIGT TIL REDEGØRELSE OM SAMMENHÆNG MELLEM RESSOURCER OG ARBEJDSMÆNGDE - §5 trivlsaftalen

I tilknytning til kommunens budgetforhandling skal ledelsen (i øverste organ) redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder evt. konsekvenser i forhold til sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsomængde.

