



Genforhandling af en MED-aftale i en kommune eller region

- en vejledning

2. udgave 2026

MEDsamarbejdet

Et samarbejde mellem organisationerne om MED i kommuner og regioner

2. reviderede udgave 2026

Redaktionen er afsluttet marts 2026

Udgiver: MEDsamarbejdet. www.MEDsamarbejdet.dk, kontakt@MEDsamarbejdet.dk

Redaktion: Lars Kehlet Nørskov, OAO, lkn@oao.dk, Lene Flint Andersen, FOA, lefa@foa.dk

Illustrationer: Josephine Dahl og Peter Langkjær Møller

MEDsamarbejdets arbejdsgruppe: Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA, Lars Kehlet Nørskov, OAO, Steen Clausen, Danmarks Lærerforening (FK-K), Liv Petersen, Dansk Sygeplejeråd (Sundhedskartellet), Simon Heering, Yngre Læger (Akademikerne)

Indhold

Indhold	3
Forord	4
Indledning.....	5
MED-rammeaftalen og forhandlingsprotokollatet	7
Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.	12
§ 1. Område.....	12
§ 2. Formål.....	12
§ 3. Lokale aftalemuligheder	13
§ 4. Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse	27
§ 5. Medindflydelse udøves inden for ledelsens kompetenceområde	39
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse.....	40
§ 7. Information og drøftelse	40
§ 8. Retningslinjer	42
§ 9. MED-hovedudvalget.....	43
MED-uddannelsen	44
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter	45
Bilag 1. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse (KL).....	47
Bilag 2. Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.....	51

Forord

Med baggrund i erfaringerne fra gennemlæsning af mange MED-aftaler og udkast til MED-aftaler for kommuner og regioner har MEDsamarbejdet udarbejdet denne vejledning til brug ved forberedelse af en genforhandling af en MED-aftale.

Vejledningen er rettet mod organisationsrepræsentanter i forhandlingsorganer om forhandling af MED-aftaler i kommuner og regioner. Den kan også læses af medlemmer af MED-hovedudvalgene i kommuner og regioner. Den er et supplement til MED-håndbøgerne, som er udgivet af Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet samt af Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet.

Vi har ikke det hele med

Vejledningen er ikke udtømmende, men fokuserer på de typiske problemstillinger, vi har mødt. I er velkomne til at indsende jeres aftaleudkast til MEDsamarbejdet, hvis I vil have vores kommentar til det konkrete aftaleudkast.

Nyt i denne udgave

I denne 2. reviderede udgave er der foretaget tilføjelser og justeringer på baggrund af de spørgsmål, vi har fået, samt foretaget konsekvensændringer, bl.a. som følge af ændringer af bekendtgørelsen om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i 2024.

God fornøjelse!

MEDsamarbejdet



www.MEDsamarbejdet.dk



kontakt@MEDsamarbejdet.dk

Indledning

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (rammeaftalen) får først virkning i den enkelte kommune eller region, når der indgås en lokal MED-aftale i kommunen eller regionen.

Kompetencen til at indgå en MED-aftale i en kommune eller region ligger i de forhandlingsberettigede organisationer og hos arbejdsgiveren (kommunen/regionen). Forhandlingen kan kun ske i et forhandlingsorgan, hvor organisationerne udpeger repræsentanter (fra valggrupperne) til at forhandle og indgå aftale med repræsentanter for kommunens/regionens ledelse.

Der er tre valggrupper i MED:

- Valggruppe A (tidligere Akademiker-valggruppen)
- Valggruppe B (tidligere LO-valggruppen)
- Valggruppe C (tidligere FTF-valggruppen)

Etableringen af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) i 2019 har ikke ændret på disse valggrupper.

Både rammeaftalen og kommunens/regionens MED-aftale er en del af overenskomsterne, og det er derfor de forhandlingsberettigede organisationer, der kan indgå en lokal MED-aftale.

Når der er indgået en MED-aftale i kommunen/regionen, nedlægges forhandlingsorganet, og kompetencen til at vejlede og fortolke m.v. overgår til MED-hovedudvalget. Hvis MED-aftalen skal genforhandles, nedsættes et nyt forhandlingsorgan med deltagelse af organisationsrepræsentanter og repræsentanter for kommunens/regionens ledelse.

Grundlaget for forhandling af kommunens/regionens MED-aftale i den enkelte kommune eller region er MED-rammeaftalen og protokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse. Begge findes i MED-håndbogen sammen med en række bilag, hvoraf flere af dem har til formål at give vejledning om nogle af de forhold, der skal forhandles og aftales.

Rammeaftalen har to hoveddele; den første del (kapitel 1 og 2) drejer sig om MED-systemet, og den anden del (kapitel 3) er TR-reglerne. Rammeaftalen indeholder desuden kapitel 4, som fastlægger de centrale parter opgaver og kompetencer.

MED-delen af rammeaftalen indeholder to typer af bestemmelser:

- Ufravigelige bestemmelser, som ikke kan fraviges hverken i den ene eller i den anden retning, og
- Minimumsbestemmelser, som ikke kan fraviges i indskrænkende retning.

Forhandlingsorganet kan ikke forhandle eller aftale noget om TR-bestemmelserne. Nogle af bestemmelserne i TR-reglerne kan fraviges ved lokale aftaler mellem den enkelte

forhandlingsberettigede organisation og kommunen/regionen.

Opgaven for forhandlingsorganet er at indgå en MED-aftale for kommunen/regionen. En MED-aftale er et juridisk dokument (en overenskomst), som man skal kunne støtte ret på. Det anbefales, at en pædagogisk formidling af, hvad MED er, ikke indgår som en del af en MED-aftale, men at man i stedet aftaler en formidling efter at aftalen er indgået. I nogle kommuner/regioner er der udarbejdet beskrivelse af MED-systemet til intranettet som pjecer eller små film.

Kommunens/regionens MED-aftale skal fastlægge

- MED-strukturen
- organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, som er en del af MED-strukturen
- de metoder og aktiviteter, der styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet
- fordelingen af arbejdsmiljøopgaverne mellem de enkelte MED-niveauer (inkl. arbejdsmiljøgrupperne).

Denne vejledning drejer sig om forhandlingsorganets opgaver og behandler derfor ikke TR-delen af rammeaftalen.

MED-rammeaftalen og forhandlingsprotokollatet

Protokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse fastlægger rammerne for at forhandle den MED-aftalen.

Protokollatet fastsætter hvem, hvordan og hvad, der skal forhandles ved indgåelse og genforhandling af en MED-aftale. Det fremgår af forhandlingsprotokollatet, at forhandlingsorganet IKKE kan forhandle TR-reglerne (kapitel 3 i MED-rammeaftalen). Nogle af bestemmelserne om TR kan fraviges, men kun ved lokale TR-aftaler, som indgås af de enkelte forhandlingsberettigede organisationer og kommunen/regionen.

Forhandlingsprotokollatet er vedlagt som bilag 1. Det findes også i MED-håndbogen.

Opgaver for forhandlingsorganet

Forhandlingsorganets hovedopgaver er at aftale:

- Den lokale MED-struktur. Den lokale MED-struktur skal fastsættes ud fra principperne i §§ 3, 4 og 5 i MED-rammeaftalens kapitel 1.
- Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, som er implementeringen af arbejdsmiljøarbejdet i MED-systemet. Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er en del af MED-strukturen, og der er altså ikke en selvstændig arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøarbejdet og organiseringen af det, aftales med udgangspunkt i MED-rammeaftalens § 3 og bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde. I den forbindelse skal det også aftales:
 - hvilke aktiviteter og metoder, der ud over bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen, styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet, og
 - hvordan arbejdsmiljøopgaverne (både de overordnede og de daglige) fordeles mellem de enkelte udvalg og arbejdsmiljøgrupper m.v., samt hvordan arbejdsgivers øvrige pligter i forhold til arbejdsmiljøarbejdet behandles i MED.
- Det lokale formål med aftalen. Formålsbestemmelsen i MED-rammeaftalen (§ 2) er ufravigelig. Men det kan fremgå af MED-aftalen hvilket formål, der er aftalt lokalt som supplement til bestemmelsen i rammeaftalen.
- Det lokale indhold i medindflydelsen og medbestemmelsen ud over det minimum, der er aftalt i rammeaftalen. Indholdsbestemmelserne i rammeaftalen (§§ 6-9) er minimumsbestemmelser, dvs. at de ikke kan fraviges i indskrænkende retning. I MED-aftalen kan der aftales forbedringer af medindflydelsen og medbestemmelsen i forhold til den basis, der er fastlagt i rammeaftalen. Tilføjelser må altså ikke svække ordlyden fra MED-rammeaftalen.

For at opfylde kravene i MED-rammeaftalen og i lovgivningen er det tilstrækkeligt, at den indeholder en udmøntning af §§ 2, 3 og 4. Alle bestemmelserne i MED-rammeaftalen gælder for det lokale MED-system, uanset om de er gengivet i MED-aftalen eller ej, men vi anbefaler, at MED-aftalen også indeholder bestemmelserne vedrørende indholdet i MED (§§ 5-9), så man kan finde alle bestemmelserne i kommunens/regionens MED-aftale og ikke skal slå op

i MED-håndbogen for at finde dem. Med andre ord, anbefaler vi at skrive §§ 5-9 ind i kommunens/regionens MED-aftale suppleret af de eventuelle tilføjelser, der aftales i forhandlingsorganet.

Skal MED-aftalen være opsagt for at forhandle en ny?

Nej. Vi anbefaler, at man genforhandler MED-aftalen uden at have opsagt den. Baggrunden er, at hvis man efter en opsigelse ikke kan blive enige om en ny MED-aftale, kan man risikere at skulle "tilbage" til SU/TR-aftalen og en arbejdsmiljøorganisation, som den er fastsat i bekendtgørelsen. Det vil på flere punkter give færre muligheder for medindflydelse, og det vil betyde forringede TR-bestemmelser.

Hvis der forhandles uden opsigelse af MED-aftalen:

- Aftal et forhandlingsforløb, der giver mulighed for drøftelser med baglandet samtidig med, at forhandlingerne kan gennemføres inden for 6 måneder eller en anden periode, som er aftalt i forhandlingsorganet.

Hvis den gældende MED-aftale er opsagt i forbindelse med genforhandlingen, er der følgende muligheder:

- Enten at aftale at den gældende MED-aftale løber videre indtil der er indgået aftale om en ny. Det fremgår i øvrigt af nogle af kommunernes/regionernes MED-aftaler og vil oftest være den mest smidige model.
- Eller aftale et forhandlingsforløb, der muliggør en etablering af en SU- og arbejdsmiljøorganisation, som kan træde i funktion den dag, hvor MED-aftalen bortfalder.

MED-hovedudvalget kan ikke genforhandle den lokale MED-

Opsigelsesvarslet er på 9 måneder og kan ikke fraviges.

Hvornår skal der nedsættes et forhandlingsorgan?

Genforhandling af MED-aftalens bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- Kommunens/regionens MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i MED-aftalen om pligt til andet og mere indhold, end det, MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§ 6 – 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunens/regionens organisations- og/eller ledelsesstruktur, eller
- MED-hovedudvalget er enig om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Dette fremgår af "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og

medbestemmelse" (forhandlingsprotokollatet). Se bilag 1.

I langt de fleste tilfælde er baggrunden for at nedsætte et forhandlingsorgan, at MED-hovedudvalget er enig om, at MED-aftalen skal genforhandles.

Forslag om genforhandling eller opsigelse af MED-aftalen skal fremsættes i MED-hovedudvalget.

Processen med at genforhandle MED-aftalen kan fx starte med en drøftelse i MED-hovedudvalget om på hvilke punkter, MED-aftalen ønskes ændret. Vi anbefaler, at MED-hovedudvalget ikke går i gang med at forhandle en ny MED-aftale, da erfaringen er, at forhandlingen ofte skal starte forfra, når der bliver nedsat et forhandlingsorgan.

Den ene part (ledelsen eller de lokale organisationer) kan altså ikke ensidigt beslutte, at der skal nedsættes et forhandlingsorgan. Hvis kun den ene part ønsker en genforhandling, kan det være nødvendigt at opsig den lokale aftale, for så skal der nedsættes et forhandlingsorgan, men det anbefaler vi som nævnt ikke.

Der er i protokollatet om forhandling af lokale aftaler sat nogle rammer for forhandlingsorganets arbejde.

Hver part bestemmer selv hvem og hvor mange, man vil repræsenteres af. Vedrørende størrelsen af forhandlingsorganet er der to hensyn: dels skal det være repræsentativt, sådan at så mange personalegrupper som muligt er repræsenteret, dels skal det ikke være så stort, at det i praksis er umuligt at mødes og forhandle.

Organisationsrepræsentanterne udpeges af de tre valggrupper: A (tidligere Akademikerne), B (tidligere LO-gruppen), og C (tidligere FTF-gruppen). Når der skal nedsættes et forhandlingsorgan, skal man derfor skrive til udpegningspostkasserne:

- Valggruppe A – udpegning@valggruppeA.dk
- Valggruppe B – udpegning@valggruppeB.dk
- Valggruppe C – udpegning@valggruppeC.dk

Parterne skal meddele sammensætningen af forhandlingsorganet til den anden part inden for 4 uger efter, at der er afgivet/modtaget anmodning om nedsættelse af forhandlingsorganet, og forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlingstema(er), så alle ved, hvad der forhandles om.

Forhandlingerne af en MED-aftale i kommunen/regionen må (medmindre andet aftales) max. strække sig over 6 måneder. Hvis forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode om, at der ydes fælles partsrådgivning fra de centrale parter.

Det er også aftalt, at forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i MED-aftalen til hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Når der er indgået en ny MED-aftale i kommunen/regionen, er forhandlingsorganet nedlagt. Det bliver også nedlagt, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en ny MED-aftale.

Kommunens/regionens MED-aftale godkendes i forhandlingsorganet. Det er en opgave for organisationsrepræsentanterne i forhandlingsorganet at have kontakt til baglandet – de øvrige organisationer – så de har mandatet i orden. Det er også repræsentanterne for kommunens/regionens ledelse i forhandlingsorganet, der skal have mandat til at indgå aftalen, og en godkendelse af en aftale kan således ikke gøres betinget af, at den godkendes i fx kommunalbestyrelsen, økonomiudvalget eller direktionen.

Hvordan skal en MED-aftale i en kommune/region se ud?

Der er ingen formkrav til en MED-aftale, og det er meget forskelligt, hvordan de enkelte kommuners og regioners MED-aftaler er udformet.

Vi anbefaler, at

- bestemmelserne i rammeaftalens §§ 5-9 skrives ind i MED-aftalen (med eventuelle aftalte tilføjelser), så man ikke skal have fat i rammeaftalen for at finde ud af, hvad der gælder.
- MED-aftalen ikke henviser til politikker m.v., som ensidigt kan ændres af ledelsen (fx et ledelsesgrundlag).
- undgå for meget "prosa" i aftalen – en MED-aftale er et juridisk dokument, der skal anvendes til at finde ud af, hvad der gælder

Det har ingen betydning, om bestemmelser står i selve MED-aftalen eller i et bilag til aftalen.

Hvad kan MED-hovedudvalget?

MED-hovedudvalget har kompetence til at tilpasse MED-strukturen.

Tilpasning af MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet kan foretages af hovedudvalget i de situationer, hvor der sker en **ændring i kommunens/ regionens organisation og/eller ledelsesstruktur**. MED-hovedudvalget kan i de situationer:

- oprette eller nedlægge niveauer (herunder arbejdsmiljøgrupper) og
- indføre, øge eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse.

Disse tilpasninger kan kun ske på de områder i kommunen/regionen, hvor der er ændringer i organisationen og/eller ledelsesstrukturen.

Hvis der **ikke er ændringer** af kommunens/regionens organisation og/eller ledelsesstruktur, kan MED-hovedudvalget også tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, men det kan ikke ske i indskrænkende retning. I de situationer kan hovedudvalget:

- oprette niveauer,
- indføre eller øge en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse eller

- foretage øvrige ændringer af MED-struktur/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor adgangen til medindflydelse og medbestemmelse holdes status quo.

Indskrænkelse af medindflydelse og medbestemmelse kan altså kun ske ved tilpasning af MED-strukturen i forbindelse med en organisationsændring/ændring af ledelsesstrukturen.

MED-hovedudvalget vurderer selv, om en ønsket tilpasning/ændring ligger inden for eller uden for MED-hovedudvalgets kompetence.

Ved manglende enighed om, hvorvidt en tilpasning/ændring ligger inden for hovedudvalgets kompetence eller om indholdet i tilpasningen/ændringen, er der følgende muligheder:

- De centrale parter kan inddrages (jf. MED-rammeaftalens § 22).
- MED-hovedudvalget kan blive enig om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.
- MED-aftalen kan opsiges – genforhandling vil herefter skulle ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan.

MED-hovedudvalgets kompetence er fastlagt i rammeaftalens § 9, stk. 2, og den er beskrevet i vejledningen til denne paragraf (se MED-håndbogen).

En tilpasning af MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, der er aftalt i MED-hovedudvalget, skrives ind som ændringer af MED-aftalen.

MED-hovedudvalget har desuden kompetence til at aftale mindre justeringer i kommunens/regionens MED-aftale:

- Udbygge formålet eller de beskrevne værdier i kommunens/regionens MED-aftale.
- Foretage redaktionelle ændringer, fx at ændre "sikkerhedsrepræsentant" til "arbejdsmiljørepræsentant" eller ændre navnene på de tidligere hovedorganisationsgrupper til de nye valggrupper.
- Foretage ændringer, hvor forhandlingsorganet ikke har haft kompetencen til at aftale bestemmelsen, eller hvis bestemmelserne er klart i modstrid med MED-rammeaftalen.

Se eksempler i boksen.

Eksempler på ændringer, der kan foretages af MED-hovedudvalget fordi forhandlingsorganet ikke har haft kompetencen eller bestemmelsen er klart i modstrid med MED-rammeaftalen:

I mange MED-aftaler er TR-bestemmelserne skrevet ind. Forhandlingsorganet har ikke kompetence til at gøre det, og MED-hovedudvalget kan derfor fjerne bestemmelserne vedrørende TR fra MED-aftalen.

I nogle MED-aftaler er der bestemmelser, som er klart i modstrid med MED-rammeaftalen og/eller indskrænker rammeaftalens minimumsbestemmelser. Disse bestemmelser gælder derfor ikke og de kan derfor slettes. Det kan fx være

- Der skal kun informeres, hvis et spørgsmål har "stor betydning"
- Ledelsen kan pålægge tavshedspligt
- En sag kan sendes fra et MED-udvalg til et andet "med ledelsens påtegning"

Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.

Denne del af MED-rammeaftalen indeholder de principper, som kommunens/regionens MED-aftale skal tage udgangspunkt i.

- §§ 1 – 3 kan ikke fraviges.
- § 4 er minimumsbestemmelser, og kan derfor ikke fraviges i indskrænkende retning, dvs. forringes.
- § 5 kan ikke fraviges.

§ 1. Område

Hvem er omfattet af aftalen?

En MED-aftale i en kommune/region omfatter hele kommunen eller regionen. Se også rammeaftalens § 3, stk. 2. I Københavns Kommune omfatter den lokale aftale dog en forvaltning.

En fælleskommunal virksomhed (§ 60-selskab) kan ikke omfattes af den kommunale MED-aftale. Der skal indgås en selvstændig MED-aftale i et § 60-selskab, for at rammeaftalen kan anvendes.

Selvejende dag- og døgninstitutioner på det kommunale område og som udgangspunkt alle selvejende institutioner på det regionale område er omfattet af kommunens/regionens MED-aftale, medmindre andet er aftalt konkret. Se også bilag 11 til den kommunale MED-rammeaftale (bilag 12 i den regionale) vedrørende organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i forhold til selvejende institutioner.

Som udgangspunkt er selvejende daginstitutioner dermed en del af den kommunale MED-aftale, hvorimod de fleste selvejende plejehjem er på privatoverenskomst og ikke kan omfattes af den kommunale MED-aftale.

De selvejende institutioner, der er omfattet af MED-aftalen, skal have selvstændige pladser til arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant i det overliggende MED-niveau (men ikke nødvendigvis i MED-hovedudvalget) for at overholde arbejdsmiljølovens krav til organiseringen. Se mere under afsnittet vedrørende § 3.

§ 2. Formål

Det lokale formål med aftalen

Formålsparagraffen i MED-rammeaftalens § 2 stk. 1 og 2 kan ikke fraviges, men forhandlingsorganet kan fastlægge et formål for MED-aftalen som en tilføjelse til MED-rammeaftalens bestemmelser vedr. formål.

Et lokalt formål kan eventuelt tage udgangspunkt i ledelsesgrundlaget for kommunen/regionen, i personalepolitikken eller i de værdier, der er fastlagt for kommunen

eller regionen.

Vi anbefaler, at I skriver formålet, som det fremgår af rammeaftalens § 2, ind i den lokale aftale og supplerer med det lokalt aftalte formål.

Et af formålene med aftalen er at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Rammeaftalen udfyldes ved en MED-aftale i kommunen/regionen

Rammeaftalens § 3 indeholder bestemmelser om, hvordan rammeaftalen skal forstås. Alle bestemmelserne i rammeaftalens § 3 er ufravigelige. Bestemmelserne i rammeaftalens § 3 skal ikke skrives ind i den lokale aftale, men de skal udfyldes i aftalen.

Det er fastlagt, at rammeaftalen skal udfyldes ved en MED-aftale i den enkelte kommune eller region for at få virkning, og at rammeaftalen indeholder ufravigelige bestemmelser og minimumsbestemmelser. Det er også fastlagt, at en lokal aftale kan opsiges med 9 måneders varsel, og at det i den lokale aftale skal fastlægges, hvad der gælder, hvis aftalen opsiges og udløber.

Arbejdsmiljø – organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Det væsentligste i § 3 er kravene til en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet (sikkerheds- og sundhedsarbejdet), som er beskrevet i § 3, stk. 3.

Der kan ved en MED-aftale i en kommune/region aftales en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet end den, der er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen. Grundlaget for det er bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde og af MED-rammeaftalen. Det fremgår af Bekendtgørelse nr. 65 om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 25 stk. 5, at når der aftales en organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal aftalen som minimum indeholde følgende elementer:

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
3. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
4. Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
5. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

De 5 punkter er nærmere beskrevet nedenfor.

Hvis man i MED-systemet har sammenlagt arbejdsmiljøstrukturen og samarbejdsstrukturen i

et fælles MED-system (enstrengt system) er det altid at forstå som en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet, og man følger derfor ikke længere bekendtgørelsens bestemmelser om organisering af arbejdet. Der kan derfor heller ikke henvises til disse bestemmelser i bekendtgørelsen i den lokale MED-aftale.

Bekendtgørelsen er vedlagt som bilag 2, og der kan du læse, hvilke bestemmelser i bekendtgørelsen, der gælder, og hvilke, der IKKE gælder, når kommunens/regionens MED-aftale også er en aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

De væsentligste forudsætninger for at kunne aftale organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er, at den ændrede (aftalte) organisering skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Det styrker i sig selv varetagelsen af opgaverne, at samarbejds- og arbejdsmiljøspørgsmål varetages i de samme udvalg, men i MED-aftalen skal det konkret beskrives, hvilke aktiviteter og metoder, der anvendes for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

I alle kommuner og regioner er der indgået MED-aftaler med en enstrengt struktur. Med enstrengt menes, at man løser samarbejds- og arbejdsmiljøopgaver i en fælles MED-struktur (i MED-udvalg m.v.).

I bekendtgørelsen, som gælder hele det danske arbejdsmarked, anvendes nogle andre begreber end dem, der anvendes i MED-systemet.

I boksen nedenfor er en "oversættelse" af de væsentligste begreber.

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde	MED
Virksomhedsaftalen	Kommunens/regionens MED-aftale
Virksomheden	Kommunen/regionen
Arbejdsmiljøorganisationen	MED-systemet i kommunen/regionen
Arbejdsmiljøudvalg	MED-udvalg eller anden form for formaliseret samarbejde, der varetager overordnede arbejdsmiljøopgaver
Arbejdsmiljøgruppe	Arbejdsmiljøgruppe eller anden form for formaliseret samarbejde, som varetager daglige arbejdsmiljøopgaver
Samarbejdsorgan	MED-udvalg m.v.
Arbejdsgiveren	Kommunens/regionens øverste ledelse
Funktionsvaretagelsen	Arbejdsmiljøarbejdet

I bekendtgørelsen og AT-vejledninger m.v. er beskrevet nogle forhold, hvor der gælder noget andet, når der indgås en MED-aftale i en kommune eller region, og hvor aftalen også omfatter organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet:

Bekendtgørelsen og AT-vejledninger	MED
Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljøgrupper	Antallet af arbejdsmiljøgrupper og udvalg m.v. (fora) aftales i MED-aftalen
Arbejdsmiljøudvalget deltager i fastsættelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse	Arbejdsmiljøorganisationen er en del af MED-systemet, og dens størrelse og sammensætning m.v. aftales i MED-aftalen. Hovedudvalget kan beslutte tilpasninger
Sammensætningen af arbejdsmiljøudvalget er beskrevet	Sammensætningen af MED-udvalg, arbejdsmiljøgrupper og andre fora aftales i MED-aftalen
Der skal oprettes_en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer, men der er ikke krav om etablering af et hovedudvalg	Hvor mange niveauer, "arbejdsmiljøorganisationen" består af, fastlægges i MED-aftalen. I henhold til MED-rammeaftalen skal der i alle kommuner etableres et hovedudvalg, som også er det øverste arbejdsmiljøudvalg (medmindre andet aftales)
Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for to år ad gangen, og at arbejdsgiveren og de ansatte kan aftale en længere valgperiode, dog højst fire år	Valgperiodens længde (dog mindst 2 år) aftales i MED-aftalen

Ad 1) Konkret beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der er med til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljølovgivningen siger, at man ved en aftalt organisering af arbejdsmiljøindsatsen (en MED-aftale) **skal styrke og effektivisere indsatsen**. Og derfor er det et krav, at man **konkret beskriver, hvilke aktiviteter og metoder** man vil anvende for at få en stærkere arbejdsmiljøindsats.

Kravet medfører, at **man skal gøre noget ekstra** i forhold til, hvad man hidtil har gjort. Og samtidig noget, der ligger ud over lovens almindelige krav, og ud over de aktiviteter, der er indeholdt i overenskomster og aftaler. (Se boksen nedenfor med de væsentligste love og aftaler, som man skal "gøre mere end"). Det er fx ikke nok at skrive noget om opfølgning på gennemførelse af en APV, idet dette i forvejen entydigt er et gældende krav.

Det er heller ikke en styrkelse at skrive noget om at indføre retningslinjer for vold og mobning, idet dette allerede er et gældende krav fra trivselsaftalen i 2008.

Det er desuden en forudsætning, at de **aktiviteter og metoder, der anvendes, skal være velegnede** til at styrke eller effektivisere arbejdsmiljøindsatsen.

Hvilke arbejdsmiljøaktiviteter kan så anbefales? Det er svært at svare entydigt på, for det hænger sammen med den lokale tradition og den lokale måde at arbejde med arbejdsmiljøet. Et nøgleord er, at I beskriver de metoder og aktiviteter, I vil anvende, så konkret som muligt. Styrken ligger i, at I får aftalt, hvordan I **får arbejdsmiljøarbejdet til at hænge sammen på tværs af organisationen** og får styrket mulighederne for at sætte gang i **forebyggende handlinger**.

De væsentligste love og aftaler, som allerede gælder:

- Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser
- Overenskomster
- Arbejdstidsaftaler, herunder om nat- og skiftarbejde
- Trivselsaftalen (aftalen om trivsel og sundhed)

Overvej følgende to spørgsmål, når I skal beslutte arbejdsmiljøaktiviteter, som styrker og effektiviserer arbejdet:

- Hvordan medvirker aktiviteten til, at arbejdsmiljøet forbedres i det daglige arbejde?
- Hvordan bidrager aktiviteten til, at arbejdsmiljø tænkes ind i arbejdspladsens strategiske udvikling?

Her er nogle konkrete eksempler på, hvordan aktiviteten kan medvirke til, at *det daglige arbejdsmiljøarbejde forbedres*:

- Beskriv konkret, hvordan kommunens/regionens arbejdsmiljøkonsulenter fremover skal være til rådighed for konkret at hjælpe MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper med deres arbejdsmiljøarbejde.
- Beskriv hvordan de enkelte arbejdspladser kan få ekstern hjælp, hvis det er nødvendigt. Vær opmærksom på, arbejdsgiveren allerede ifølge Lov om arbejdsmiljø § 12, skal indhente ekstern sagkyndig, hvis de ikke selv besidder den nødvendige viden. Styrkelsen er derfor konkret at aftale hvordan arbejdspladserne kan få hjælp.
- I beskriver konkret, hvordan I arbejder med at omsætte viden fra undersøgelser (fx trivselsundersøgelse eller APV-risikovurdering) til handling. Hvilke roller har de forskellige aktører? Hvor går man hen som medarbejderrepræsentant, hvis man oplever, at der ikke sker noget? Hvor kan man hente hjælp til processen?
- Beskriv konkret, hvordan I indhenter oplysninger om ulykker og nærvæd-ulykker fra medarbejderne (det kan fx være med en APV, en postkasse, på personalemøder), hvordan I analyserer dem, og hvordan de indgår løbende i APV-handlingsplanerne.
- Beskriv arbejdsmiljøgruppernes muligheder for relevant supplerende arbejdsmiljøuddannelse.
- At alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen (og gerne også tillidsrepræsentanter) skal gennemføre en uddannelse om psykisk arbejdsmiljø. Vær opmærksom på, at det skal gå ud over det allerede eksisterende krav om tilbud om 1½ dags supplerende uddannelse årligt til medlemmerne af AMO. Ellers er der ikke tale om noget, som går ud over det, lovgivningen allerede stiller krav om.

Her er nogle konkrete eksempler på, hvordan aktiviteten kan bidrage til, at *det overordnede arbejdsmiljøarbejde forbedres* – altså hvordan arbejdsmiljø tænkes ind i *arbejdspladsens strategiske udvikling*:

- Aftal, at der ved alle større forandringer, skal gennemføres en arbejdsmiljøvurdering forud for beslutningen om og gennemførelsen af forandringen. Den skal om nødvendigt følges op af en handlingsplan og om nødvendigt skal der indhentes ekstern bistand til at forebygge og hjælpe med at udarbejde eller gennemføre handlingsplanen. Vær opmærksom på, at det allerede er et krav i arbejdsmiljøloven, at APV'en skal justeres, når der sker forandringer, som har betydning for arbejdsmiljøet. Det forbedrende element er her, at vurderingen sker forud for beslutning og gennemførelse af forandringen.
- At alle medlemmerne af MED (ikke kun AMR og arbejdsledere, som er udpeget til arbejdsmiljøgrupperne) skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.
- At arbejdsmiljøgrupperne eller TRIO'erne modtager støtte og hjælp til at etablere og vedligeholde et godt samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet.
- Hvordan I får APV-processen, trivselsmålinger og eventuelt også ledelsevalueringer tænkt sammen.
- Hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal foregå og koordineres mellem de forskellige udvalg. Herunder, hvordan underliggende udvalg kommer med input til MED-hovedudvalget, hvordan APV, trivselsmålinger, ulykkes-, sygefraværstatistik og andet indgår. Samt hvordan underliggende udvalg og arbejdsmiljøgrupper omsætter mål og indsatser lokalt, samt hvordan de kan få hjælp hertil.
- At I laver aftaler om, hvordan I vil drive de forskellige indsatser. Herunder aftaler om, hvilke ressourcer I har til rådighed, samt hvordan I kommunikerer med og inddrager kolleger og ledere. Det kræver ressourcer at koordinere og planlægge.
- Aftal at kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne både skal understøtte de strategiske indsatser og de lokale behov.

Der er ingen sikkerhed for, at en forstærket arbejdsmiljøindsats umiddelbart medfører, at der er brug for færre investeringer i arbejdsmiljøet. Tværtimod kan en forstærket indsats ofte føre til, at flere problemer opdages. På længere sigt er der ingen tvivl om, at investeringer i arbejdsmiljøet kommer positivt tilbage. Flere internationale undersøgelser har vist, at en krone investeret i arbejdsmiljøet kommer dobbelt tilbage.

En styrket og effektiv arbejdsmiljøindsats er selve forudsætningen for, at man kan indgå en MED-aftale.

Ad 2) Beskrivelse af, hvordan MED-aftalen vil blive gennemført og fulgt op i forhold til arbejdsmiljøarbejdet

MED-aftalen skal konkret angive en procedure eller en metode for gennemførelse og opfølgning af aftalen i kommunen eller regionen.

Formålet med dette er, at man med mellemrum skal vurdere, om de aktiviteter og metoder, man har valgt at anvende, rent faktisk styrker og effektiviserer arbejdsmiljøindsatsen. Kravet er altså, at man i den enkelte kommune/ region løbende eller med passende mellemrum laver en vurdering af effekten af arbejdsmiljøindsatsen eller effekten af de enkelte aktiviteter eller metoder.

Og hvis det ved evalueringen viser sig, at man ikke har fået en styrket arbejdsmiljøindsats, så må man enten vælge at bruge de valgte aktiviteter på en bedre måde eller vælge andre.

Hvordan kan man så måle, om man har fået en styrket og effektiviseret arbejdsmiljøindsats? Traditionelt forventer man, at en styrket arbejdsmiljøindsats fører til et bedre arbejdsmiljø, og det kan man måle på en række traditionelle parametre, fx: Antal arbejdsulykker, antal anmeldte arbejdsbetingede lidelser, sygefraværet generelt, det arbejdsrelaterede sygefravær, hvor højt er trivslen eller arbejdsglæden, eller man anvender ingen eller få farlige kemikalier.

Dokumenter, som indeholder arbejdsmiljøopgaver:

- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65 om systematisk arbejdsmiljøarbejde (§§ 30, 31 og 32)
- Trivselsaftalen og MED-rammeaftalen bilag 2 og 3, (Bilagene refererer til opgaverne i trivselsaftalen)

I kan fx vælge at måle, om jeres aktiviteter og metoder (som I har beskrevet i MED-aftalen) virker på den årlige drøftelse om arbejdsmiljø, hvor I i forvejen skal evaluere indsatsen.

Vær præcis i aftalen om, hvornår og hvordan I evaluerer (hvad I måler på), og hvordan I eventuelt bliver enige om andre aktiviteter.

Ad 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder af arbejdsledernes og de øvrige ansattes rolle i arbejdsmiljøarbejdet

Lokalaftalen (MED-aftalen) skal konkret angive, hvordan arbejdsmiljøopgaverne varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Det vil sige, at forhandlingsorganet i MED-aftalen skal fastlægge, hvilke fora og hvilke niveauer, der fremover skal varetage de opgaver, som er beskrevet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde (se bilag 2) og uddybende beskrevet i Arbejdstilsynets vejledninger F.3.3-2 "Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte" og 1.3.1 "Systematisk

arbejdsmiljøarbejde, herunder APV og årlig arbejdsmiljødrøftelse”.

Der er tale om to typer opgaver; de overordnede og de daglige. De overordnede opgaver er i den tidligere bekendtgørelse kaldt strategiske, og de daglige opgaver blev kaldt operationelle.

De første opgaver er oplistet i bekendtgørelsens § 30 og de sidste i §§ 31 og 32.

Det er nødvendigt enten at henvise til de pågældende paragraffer i MED-aftalen eller at opliste dem alle i MED-aftalen eller i et bilag til aftalen.

De overordnede arbejdsmiljøopgaver

Forhandlingsorganet skal aftale, hvilke udvalg der udfører de overordnede opgaver, der er beskrevet i bekendtgørelsen i § 30.

Arbejdsmiljøorganisationens overordnede opgaver

§ 30. Arbejdsmiljøudvalget planlægger og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og medvirker til overordnede og tværgående aktiviteter til forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøudvalgets opgaver er:

1. At deltage i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 4.
2. At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering, jf. § 2.
3. At deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 24.
4. At kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
5. At bidrage med viden og forslag til forebyggelse og løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og til, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
6. At sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
7. At opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov samt sørge for, at der føres kontrol med overholdelse af instruktionerne, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
8. At deltage i at koordinere arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted, jf. § 8.

Stk. 3. Når arbejdsmiljøudvalget har bidraget med forslag til forebyggelse og løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren ikke følger forslaget, har arbejdsmiljøudvalget ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.

Bemærk at opgave nr. 3 i de overordnede opgaver "At deltage i fastsættelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse" ikke skal medtages i en MED-aftale, da organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet med en MED-aftale bliver aftalestof og ikke noget, som arbejdsgiveren skal fastsætte.

Det betyder også, at I SKAL aftale, hvor der er arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg, som varetager arbejdsmiljøopgaver. I kan fx således **IKKE** skrive følgende "De lokale MED-udvalg beslutter, hvor der er arbejdsmiljøgrupper inden for det område, de dækker".

Bemærk jf. § 30, stk. 3, at når arbejdsmiljøudvalget rådgiver arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren ikke følger rådet, har arbejdsmiljøudvalget (MED-udvalget) ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.

Mange af de overordnede opgaver i § 30 kan være placeret på flere niveauer.

Den indledende formulering "Arbejdsmiljøudvalget planlægger og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og medvirker til overordnede og tværgående aktiviteter til forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte" hører naturligt til i MED-hovedudvalget, men det vil lige så naturligt være en opgave, der også skal løftes i det mellemliggende MED-udvalg, hvis man har valgt en struktur i tre eller flere niveauer.

Hvis man placerer de samme opgaver flere steder, kan man med fordel bruge en tekst i stil med: "OmrådeMED udfører de nedenstående arbejdsmiljøopgaver inden for sit eget område i overensstemmelse med beslutninger og retningslinjer fra MED-hovedudvalget".

De opgaver, der udover MED-hovedudvalget også kan placeres i et OmrådeMED er:

- At planlægge og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og medvirke til overordnede og tværgående aktiviteter til forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte
- At deltage i den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
- At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering
- At kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
- At sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- At opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov samt sørge for, at der føres kontrol med overholdelse af instruktionerne, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- At deltage i at koordinere arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted,

De daglige arbejdsmiljøopgaver

De daglige opgaver, der er oplyst i §§ 31 og 32, er opgaver, der normalt løses af en arbejdsmiljøgruppe, og har man en struktur med arbejdsmiljøgrupper, vil det være fint bare at anføre, at arbejdsmiljøgrupperne løser opgaverne i § 31 og 32.

Forhandlingsorganet kan aftale, at TRIO'er er en del af den formelle MED-struktur og at de varetager de daglige arbejdsmiljøopgaver. MED-aftalen skal så fastlægge hvor der er TRIO'er, hvordan de er sammensat og hvilke arbejdsmiljøopgaver, de har. I mange kommuner og regioner har man TRIO'er, som ikke er aftalt i MED-aftalen. Sådanne uformelle TRIO'er kan ikke varetage arbejdsmiljøopgaverne – det skal ske i den aftalte MED-struktur bestående af arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg m.v. De uformelle TRIO'er kan i stedet fungere som dialogfora.

Med andre ord skal arbejdsmiljøorganisationen være aftalt som en del af MED-udvalgene. Arbejdsmiljøgrupperne er en del af den samlede MED-struktur og skal derfor aftales som en del af aftalen.

Under alle omstændigheder skal I være opmærksomme på, at I ikke kan skrive arbejdsmiljørepræsentanten ud af de daglige opgaver. Arbejdsmiljørepræsentanten skal være en del af løsningen af disse opgaver, også inden for psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøorganisationens daglige opgaver

§ 31. Arbejdsmiljøgruppen samarbejder om at planlægge og udføre arbejdsmiljøarbejdet inden for den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker, med fokus på forebyggelse af risici og beskyttelse af ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøgruppens opgaver er:

1. At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering inden for arbejdsmiljøgruppens område, jf. § 2.
2. At kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
3. At kontrollere, at der gives tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion, jf. reglerne om oplæring og instruktion i arbejdsmiljøloven.
4. At deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og medvirke til at gennemføre foranstaltninger, der forebygger gentagelse, jf. § 33, stk. 4.
5. At orientere arbejdsgiveren eller dennes repræsentant om arbejdsulykker.
6. At understøtte, at arbejdet i virksomheden udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
7. At virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
8. At forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som ikke umiddelbart kan løses, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

§ 32. Arbejdsmiljøgruppen skal imødegå risici i forbindelse med opståede sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, hvis risikoen ikke kan imødegås på stedet.

Stk. 2. Hvor der ikke er tid til at underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, og arbejdsmiljøgruppen skønner, at der er tale om en overhængende betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, som den ikke selv kan afværge, kan arbejdsmiljøgruppen standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse og forklare, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig.

Arbejdsgiverens øvrige pligter i forhold til arbejdsmiljøorganisationen (MED)

Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde beskriver desuden arbejdsgivers øvrige pligter i forhold til arbejdsmiljøorganisationen i §§ 33-36. Kort fortalt står der, hvordan arbejdsgiver skal sørge for at arbejdsmiljøarbejdet udføres forsvarligt, og at arbejdsgiver skal sørge for, at medlemmerne i arbejdsmiljøorganisationen har gode forudsætninger og rammer for at udføre deres opgaver.

Paragrafferne er IKKE undtaget, når der indgås en MED-aftale i kommunen/regionen. Dvs. selvom vi har en MED-aftale skal arbejdsgiver fortsat løfte disse pligter.

For at arbejdsgiver kan udføre disse pligter, vil kommunens/regionens ledelse i forhold til mange af elementerne skulle informere MED-udvalget på rette niveau om, hvordan opgaven/pligten løses med henblik på drøftelse inden ledelsens beslutning.

Det kan derfor være hensigtsmæssigt, at det fastlægges i MED-aftalen, på hvilke MED-niveauer disse spørgsmål skal drøftes, eller at det fastlægges, hvilke metoder der benyttes.

Det anbefales, at forhandlingsorganet gennemgår §§ 33-36 og aftaler hvilke af arbejdsgivers pligter, der i MED-aftalen skal fastlægges metoder for, så arbejdsmiljøarbejdet derved styrkes og effektiviseres.

Nogle eksempler:

- I henhold til bekendtgørelsens § 33, stk. 3, skal arbejdsgiveren sikre, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen kan deltage i virksomhedens planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for deres område, herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse og i gennemførelse af virksomhedens arbejdspladsvurdering.
I den lokale MED-aftale kan det fx aftales hvilke metoder, der skal anvendes til at sikre, at alle repræsentanter i MED-systemet har mulighed for at deltage. Derved undgår man at skulle have en tilbagevendende drøftelse af metoderne.
- Det kan fx aftales, at arbejdsgivers pligt til at gøre arbejdsmiljøorganisationens medlemmer (MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper) bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, jf. bekendtgørelsens § 36, stk. 2, opfyldes ved at aftale hvilke niveauer, der orienteres og på hvilken måde. Det kan fx også aftales, at hovedudvalget altid informeres, så hovedudvalget har et overblik over alle afgørelser og påbud m.v.

Arbejdsgiverens øvrige pligter i forhold til arbejdsmiljøorganisationen

§ 33. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed etableres, udvikles og vedligeholdes, således at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen kan løse opgaverne på tilfredsstillende måde. Arbejdsgiveren skal herunder sikre, at virksomhedens øverste ledelse er repræsenteret i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for at lave en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sikre, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen kan deltage i virksomhedens planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for deres område, herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse og i gennemførelse af virksomhedens arbejdspladsvurdering.

Stk. 4. I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal arbejdsgiveren sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen følger op på ulykker, forgiftninger og sundhedsskader eller tilløb hertil, og når der i øvrigt er særlige forhold, der kræver opfølgning.

Stk. 5. I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation i mindst 2 niveauer skal arbejdsgiveren sørge for, at samarbejdet mellem arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper koordineres, og give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.

§ 34. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte har mulighed for regelmæssig kontakt med den del af arbejdsmiljøorganisationen, som varetager opgaverne inden for deres område.

Stk. 2. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen i arbejdsmiljøorganisationen ikke er til stede, skal arbejdsgiveren sikre, at de ansatte har mulighed for at tilkalde en ansvarlig repræsentant for virksomheden.

§ 35. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen får den tid til rådighed til at varetage deres pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles de nødvendige midler til rådighed for samarbejdet om sikkerhed og sundhed, og afholder herunder udgifterne ved arbejdsmiljørepræsentantens hverv og godtgør tab af indtægt, udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i uddannelse, jf. §§ 40 og 42.

Stk. 4. Uoverensstemmelser herom afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Stk. 5. Arbejdsmiljøorganisationen, jf. § 19 eller arbejdsmiljøudvalget, jf. § 20, stk. 1, nr. 2, skal have adgang til de lister og de beskrevne hændelsesforløb i rapporter over arbejdsulykker på virksomheden, der udarbejdes i henhold til § 5, nr. 2, i overensstemmelse med bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet. Det samme gælder de enkelte arbejdsmiljøgrupper, jf. § 20, stk. 1, nr. 1, inden for deres område.

§ 36. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen, jf. § 19, eller arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgruppen, jf. § 20, stk. 1, høres inden henvendelse til særlig sagkyndig om bistand til virksomheden ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, der vedrører deres område.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre arbejdsmiljøorganisationens medlemmer bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer skal desuden gøres bekendt med øvrige skriftlige oplysninger om aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse fra Arbejdstilsynet eller andre særligt sagkyndige.

Bestemmelser, der er indgået ved de centrale overenskomstforhandlinger, er også gældende i det lokale MED-system, selvom de ikke er indskrevet i MED-aftalen. Man behøver altså ikke at genforhandle MED-aftalen, hvis der blot er tale om at tilrette den til nye bestemmelser i MED-rammeaftalen.

Ad 4) Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen (MED-aftalen) kan ændres og opsiges

Det skal konkret angives, hvordan kommunens/regionens MED-aftale kan ændres og opsiges. Dette krav er også et krav i rammeaftalen (§ 3, stk. 4 og 5).

Kommunens/regionens MED-aftale skal jf. § 3, stk. 5 indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse af aftalen vil få for arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde, hvis der ikke kan opnås enighed om en ny MED-aftale.

Den lokale MED-aftale kan opsiges med 9 måneders varsel, jf. rammeaftalens § 3, stk. 4.

Det tager tid, hvis man skal gå tilbage til SU og et selvstændigt arbejdsmiljøsystem.

Jf. protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse fremsættes opsigelse af eller forslag til ændringer af den lokale aftale i MED-hovedudvalget.

Herefter skal der **nedsættes et forhandlingsorgan**. Se afsnittet ovenfor om nedsættelse af forhandlingsorgan.

I rammeaftalen er der ingen krav om **evaluering af MED-aftalen**. Men evalueringer kan være med til at sikre, at form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse til stadighed kan følge med i udviklingen af kommunens/regionens struktur og værdier, og tage højde for de muligheder, der måtte være for at forbedre medarbejdernes indflydelse.

Særlige lokale bestemmelser berøres ikke af ændringer i den centrale MED-rammeaftale, med mindre der i rammeaftalen aftales ændringer, så de lokale bestemmelser strider mod rammeaftalen.

Ad 5) Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan

MED-aftalen skal indeholde en oversigt over den aftalte MED-struktur, herunder organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal give en oversigt over, hvilken struktur, der er valgt på samtlige niveauer i kommunen/regionen og

over, hvor der er udvalg og grupper, som varetager arbejdsmiljøarbejdet.

Det skal også fastlægges i MED-aftalen, hvem der sidder i udvalgene/grupperne (ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter osv.). Det laveste niveau i MED-organisationen (arbejdsmiljøgrupperne eller TRIO'erne) skal også fastlægges og beskrives i MED-aftalen. Der må ikke være tvivl om hvor der er arbejdsmiljøgrupper eller hvor mange arbejdsmiljøgrupper, der er tilknyttet det enkelte MED-udvalg eller personalemøde med MED-status.

Der behøver ikke at være et egentligt organisationsdiagram, men der skal foreligge en konkret beskrivelse. Der skal til enhver tid være en opdateret oversigt over den aktuelle MED-organisation, fx på kommunens/regionens intranet.

Arbejdsmiljøorganisationen skal dække ALLE ansatte i kommunen/regionen, og man kan fx ikke aftale, at mindre arbejdspladser med under 10 ansatte ikke er dækket af en arbejdsmiljørepræsentant.

De selvejende institutioner skal være selvstændigt beskrevet i organisationsplanen! De selvejende organisationer har et selvstændigt arbejdsgiveransvar i forhold til arbejdsmiljøloven, derfor skal de særskilt fremgå af organisationsplanen som selvstændig organisation i forhold til arbejdsmiljøorganiseringen. Det er nærmere beskrevet under § 4.

Det altid er arbejdsgivers ansvar, at arbejdsmiljøet lever op til kravene i arbejdsmiljølovgivningen. Skriv derfor aldrig i jeres MED-aftale, at MED-hovedudvalget eller andre udvalg har ansvar for arbejdsmiljøet.

En oversigt vil altid være et øjebliksbillede af den aftalte organisation, men strukturen kan løbende tilpasses af MED-hovedudvalget (se ovenfor).

Forhandlingsorganet – altså de lokale parter – skal sikre, at MED-aftalen indeholder en beskrivelse af organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Ansvar, for at reglerne overholdes, er stadig de centrale parter, men i modsætning til tidligere foretager de centrale parter ikke et systematisk gennemsyn af de lokale aftalers opfyldelse af lovgivningens krav til aftalerne.

De lokale aftaler skal dog fortsat indsendes til de centrale parter, men de centrale parter vil altså som udgangspunkt ikke længere påse, dvs. kontrollere, at arbejdsmiljøindholdet i en MED-aftale er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav.

Det er dog stadig muligt at få en MED-aftale eller dele af denne vurderet af de centrale parter, hvis der er et fælles ønske om dette, herunder hvis der lokalt ikke er enighed om forståelsen af lovgivningens krav.

Hvis der lokalt er uenighed om hvorvidt der er et problem, kan de lokale faglige repræsentanter i forhandlingsorganet rette henvendelse til Forhandlingsfællesskabet med henblik på, at sagen kan tages op over for KL/RLTN.

Underskrift af aftalen

Aftalen skal være underskrevet af medlemmerne af forhandlingsorganet, dvs. repræsentanter for kommunens/regionens ledelse og for de forhandlingsberettigede organisationer fra de tre valggrupper:

- Valggruppe A (tidligere Akademikerne)
- Valggruppe B (tidligere LO-valggruppen)
- Valggruppe C (tidligere FTF-valggruppen).

Medlemmerne af forhandlingsorganet har kompetencen til at indgå aftalen, og de skal derfor have mandat til det. Man kan således ikke skrive, at godkendelsen af aftalen er betinget af godkendelse fx i kommunens økonomiudvalg eller af de faglige organisationer, der ikke sidder i forhandlingsorganet. Det er kun medlemmer af forhandlingsorganet, som kan underskrive aftalen.

§ 4. Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse

Den vigtigste opgave for MED-aftalen er at beskrive den lokale MED-struktur. MED-aftalen skal fastlægge:

- Hvor der er udvalg eller andre formelle medindflydelses- og medbestemmelsesfora (fx personalemøder med MED-status)
- Hvordan udvalgene er sammensat (størrelse og fordeling af ledelses- og medarbejderrepræsentanter samt arbejdsmiljørepræsentanter)
- Hvornår og hvordan skal der være valg og/eller udpegning til udvalgene
- Hvordan det sikres, at alle valggrupper har pladser i de relevante udvalg og hvor lang valgperioden er
- Hvordan det sikres, at alle ledelsesbeslutninger vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan drøftes i MED-systemet på det niveau, hvor ledelsen træffer sin beslutning.

MED-rammeaftalen beskriver ikke en struktur for det lokale MED-system, men alene nogle krav til og principper for strukturen, som skal opfyldes og udfyldes i den lokale aftale. Strukturen fastlægges på grundlag af principperne i rammeaftalens §§ 4 og 5.

Jf. § 4. stk. 1-7 i rammeaftalen skal følgende grundforudsætninger opfyldes:

- Der skal være tale om ét sammenhængende system
- Systemet skal matche ledelsesstrukturen
- Udvalgsstrukturen skal tilgodese kommunens/regionens behov for en struktur, der medvirker til en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater, der skabes
- Udvalgsstrukturen skal tilgodese medarbejdernes behov for en struktur, der giver en reel

mulighed for indflydelse

- Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på valggrupperne og afspejle personalesammensætningen
- Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter
- I alle kommuner og regioner skal der etableres et hovedudvalg
- MED-hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen/regionen
- MED-hovedudvalget er som udgangspunkt også hovedarbejds miljøudvalg for hele kommunen/regionen
- Strukturen skal opfylde arbejdsmiljølovens bestemmelser, hvis MED-organisationen har integreret arbejdsmiljøarbejdet med samarbejdsarbejdet.

Hvad skal der stå om MED-strukturen?

- At den er enstrenget (medmindre arbejdsmiljøorganisationen ikke er en del af MED-organisationen).
- Hvilke former for MED-udvalg, personalemøder med MED-status, arbejdsmiljøgrupper, TRIO'er eller lignende der indgår i strukturen
- At udvalgenes sammensætning som hovedregel baseres på valgte tillidsrepræsentanter og tager udgangspunkt i valggrupperne A, B og C
- At arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere derudover indgår i alle MED-udvalg (når arbejdsmiljøorganisationen er en del af MED-strukturen)
- En oversigt over, hvor der er udvalg, personalemøder og arbejdsmiljøgrupper m.v., og hvordan de er sammensat. Man skal altså kunne se af MED-aftalen (enten i selve aftalen eller i bilag), hvor der er formelle MED-organer. Det er ikke tilstrækkeligt, at der alene er beskrevet nogle principper i aftalen.

En- eller tostrenget struktur?

Enstrenget struktur betyder, at MED-udvalget også er arbejdsmiljøudvalg, og at der deltager valgte arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i udvalget.

En MED-aftale kan godt fastlægge en tostrenget struktur, det vil sige, at man godt kan aftale, at arbejdsmiljøorganisationen ikke er aftalt som en del af MED-systemet. I alle kommuner og regioner er der aftalt en enstrenget struktur, men i nogle få kommuner er det aftalt, at strukturen i en del af kommunen er tostrenget.

Se mere under afsnittet vedr. arbejdsmiljøstrukturen.

Hvordan er der etableret en sammenhængende struktur?

Opbygningen af strukturen indbefatter også, at man tager stilling til, hvor mange niveauer der skal være i MED-systemet samt på hvilke niveauer og områder, man ønsker at integrere arbejdsmiljøarbejdet. I henhold til rammeaftalen skal man sikre en sammenhængende struktur, men strukturen kan have forskellige modeller inden for fx de enkelte forvaltninger eller områder.

Man kan have aftalt at integrere arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer i MED-udvalgene i en forvaltning, men i en anden forvaltning kan der være aftalt en struktur med samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg.

I den lokale aftale skal det også fastlægges, om medindflydelsen og medbestemmelsen på de enkelte niveauer skal ske gennem udvalg, personalemøde, som led i et samarbejde mellem ledelsen og den enkelte medarbejderrepræsentant eller på andre måder.

I henhold til § 9 i MED-rammeaftalen er det kun MED-hovedudvalget, der har mulighed for at fortolke kommunens/regionens MED-aftale samt afgøre uenigheder om MED-rammeaftalens §§ 5-8, som måtte opstå mellem parterne i det underliggende MED-system.

Det er kun MED-hovedudvalget, der, når MED-aftalen er indgået, kan træffe beslutning om oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Det er ligeledes MED-hovedudvalget, der kan træffe beslutning, hvis der efter MED-aftalens indgåelse opstår uenighed vedrørende fx antallet af pladser i et MED-udvalg.

Denne kompetence kan ikke delegeres til andre MED-udvalg. For regionerne er det ved OK26 aftalt, at MED-hovedudvalget kan delegere kompetencen til at tilpasse MED-strukturen det nærmest underliggende MED-niveau.

MED-rammeaftalens § 9 er en minimumsbestemmelse. Det betyder, at man ikke kan aftale, at der kan træffes afgørelser andre steder i det lokale MED-system. Det er dog ved OK26 aftalt for regionerne, at kompetencen til at tilpasse MED-strukturen kan delegeres fra MED-hovedudvalget (det øverste MED-udvalg i regionen) til det næste underliggende MED-niveau.

Formerne for MED-strukturen

Formerne for MED-strukturen (udvalg, TRIO, personalemøde med MED-status, osv.) skal altså beskrives. Hvor og på hvilke niveauer kan de forskellige former anvendes, og hvordan det har sammenhæng til den øvrige MED-struktur. I skal beskrive principperne og udarbejde et organisationsdiagram over strukturen, som den udfolder sig i forbindelse med aftalens indgåelse.

Skriv hvor mange der sidder i udvalget af de 3 slags repræsentanter; ledere, medarbejderrepræsentanter (som fortrinsvis er TR) og arbejdsmiljørepræsentanter. Skriv eventuelt et minimum og maksimum antal pladser på medarbejdersiden, således at MED-hovedudvalget senere kan fastlægge det konkrete antal i de enkelte udvalg på baggrund heraf.

Vi anbefaler, at I skriver nogle af principperne af efter bestemmelserne i MED-rammeaftalen, særligt vedr. valggrupper (§ 4 stk. 5) og princippet om TR før andre (§ 4 stk. 6).

Godt eksempel (ved personalemøder med MED-status)

”Blandt personalet vælges en næstformand og en stedfortræder for denne. Godkendte tillidsrepræsentanter har fortrinsadgang ved dette valg. Såfremt der ikke er godkendte tillidsrepræsentanter til de to funktioner, sker valget frit blandt områdets personale. De valgte vil herefter være tillidsrepræsentantbeskyttet og skal gennemgå MED-uddannelsen.”

MED-strukturen skal matche ledelsesstrukturen

MED-strukturen i kommunen/regionen skal afspejle kommunens/regionens ledelsesstruktur. Det fremgår af rammeaftalens § 4, stk. 2. Det betyder, at der, hvor der er en leder med en selvstændig ledelsesret ift. forhold, der vedrører medarbejderne (fx indstillingsret til ansættelse og afskedigelse), skal der være en formaliseret mulighed for, at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse.

Det betyder dog ikke nødvendigvis, at der skal være et udvalg alle de steder, hvor der er en ledelseskompetence, eller at alle ledere med ledelseskompetence sidder i et MED-udvalg. Men det betyder, at alle ledere er forpligtet ind i samarbejdet i MED. Det vil sige, at en leder der ikke sidder i MED stadigvæk, har en forpligtigelse til at inddrage MED, forud for at pågældende træffer beslutninger vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Vi anbefaler, at man i forhandlingsorganet tager udgangspunkt i en oversigt over kommunens/regionens ledelsesstruktur med beskrivelse af ledelseskompetencen på de enkelte niveauer, når man skal aftale MED-strukturen.

Hvis man aftaler en MED-struktur med færre niveauer, end der er i ledelsesstrukturen, kan det fx være på baggrund af en vurdering af, at der ikke er tilstrækkeligt med ledelsesbeslutninger på et niveau, til at der skal være et MED-udvalg.

Hvis der ændres på, hvordan man matcher MED-strukturen med ledelsesstrukturen, skal man være opmærksom på, at det kan have betydning for, hvem medarbejderrepræsentanterne derefter repræsenterer, og hvem der er deres ”bagland”. Medarbejderrepræsentanternes bagland er medarbejderrepræsentanterne på det underliggende MED-niveau, og er der ikke et underliggende MED-niveau (som det er tilfældet for lokale MED-udvalg), vil det være medarbejderne inden for MED-udvalgets område.

Uanset hvor mange niveauer der er, så skal der samlet set informeres om og drøftes det samme antal sager i kommunens/regionens MED-system. Dette skyldes, at omfanget af informationen og dermed emner i MED afhænger af, hvor mange beslutninger af betydning for medarbejdernes arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som ledelsen eller politikerne skal træffe, og ikke hvilken MED-struktur der er aftalt.

Er strukturen korrekt beskrevet i henhold til arbejdsmiljøloven?

Arbejdsmiljøloven stiller et begrænset antal krav til strukturen, når man laver en MED-aftale.

Det første krav er, at strukturen skal være i overensstemmelse med virksomhedens struktur. Det er næsten altid et selvopfyldende krav, da der sædvanligvis er fuld overensstemmelse mellem ledelsesstrukturen og kommunens/regionens struktur.

Det andet krav gælder, når man har en enstrengt struktur. Så skal der på alle niveauer mindst være en arbejdsleder, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, samt mindst en arbejdsmiljørepræsentant i alle MED-udvalg. Dette krav gælder også for MED-hovedudvalget, og kravet er bekræftet af Arbejdstilsynet.

Det ikke er nok, at der rent faktisk sidder en arbejdsleder fra en arbejdsmiljøgruppe i et MED-udvalg. Det skal konkret være beskrevet som en forudsætning i aftalen.

I forhold til kravet om at der skal være mindst en arbejdsmiljørepræsentant i MED-udvalgene, så er det den almindelige erfaring – og vores anbefaling – at der bør være 2 eller 3 arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalgene, da det er hårdt at være den eneste medarbejderrepræsentant med den direkte opgave med arbejdsmiljøarbejdet.

Det skal beskrives i aftalen, hvordan der vælges arbejdsmiljørepræsentanter (arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant) til overliggende niveauer. Når man organiserer arbejdsmiljøorganisationen efter lovens almindelige regler, så er basis, at et valg til et overliggende niveau foretages "af og blandt". Det betyder, at alle de arbejdsmiljørepræsentanter, der hører til under et OmrådeMED, blandt sig selv vælger repræsentanter til OmrådeMED. Men reglen gælder ikke, når man har en MED-aftale med en aftalt organisering. Så det skal fremgå af aftalen, hvordan man gør det.

Det tredje krav er, at MED-strukturen inklusive arbejdsmiljøgrupper skal være endeligt fastlagt ved aftalens indgåelse, og at aftalen som beskrevet ovenfor skal indeholde en detaljeret oversigt over strukturen med angivelse af samtlige arbejdsmiljøgrupper.

Der er ingen krav i arbejdsmiljøloven om, hvor mange arbejdsmiljøgrupper der skal oprettes, eller hvilke principper, der skal ligge bag den struktur, der aftales. Det skal derfor aftales og beskrives i MED-aftalen. Man kan fx aftale nogle basale principper i retning af:

- Der etableres arbejdsmiljøgrupper på arbejdspladser med mindst 20 ansatte.
- Hvis en arbejdsplads har flere afdelinger, og der er mindst 20 i hver afdeling, så skal der
- oprettes arbejdsmiljøgrupper i disse afdelinger.
- En arbejdsmiljørepræsentant må ikke dække mere end x ansatte.
- En arbejdsmiljørepræsentant kan ikke dække mere end x vagtlag eller x geografiske enheder

Hvis man ikke har beskrevet de principper, der er gældende for oprettelsen af arbejdsmiljøgrupperne, så har man ikke noget at tage udgangspunkt i, når MED-hovedudvalget på grund af strukturændringer mv. er nødt til at ændre i antallet af oprettede arbejdsmiljøgrupper. Det kan gøre det meget svært at opnå enighed om fortolkningen af den indgåede aftale.

Det er en god idé at forhandlingsorganet skeler til nærhedsprincippet, som er beskrevet i bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 24 (se boksen). Selvom denne paragraf er en af dem, der ikke gælder, når I indgår en aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, kan den alligevel være god at lade sig inspirere af.

Det er dog nødvendigt præcist at beskrive, hvordan disse kriterier fra nærhedsprincippet skal anvendes eller fortolkes. Hvis I alene skriver, at I følger kriterierne, er det muligt for hvert enkelt medlem af MED-hovedudvalget at have sin egen fortolkning af, hvad det enkelte kriterium har af konsekvenser, og hvilke kriterier der må underordne sig andre hensyn.

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde (Nærhedsprincippet)

§ 24. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip, jf. stk. 2-4.

Stk. 2. Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til

virksomhedens ledelsesstruktur,
virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed,
virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
arbejdets organisering,
særlige ansættelsesformer og
andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal endvidere fastsættes således, at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

Stk. 4. Antallet af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, således at der sikres viden om virksomhedens produktion og ydelse.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at stk. 1-4 er iagttaget ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden.

Det fjerde krav er, at hvis MED-aftalen omfatter selvejende institutioner, som kommunen/regionen har driftsoverenskomst med, så skal disse indgå i MED-aftalen og være repræsenteret i den aftalte MED-struktur.

Baggrunden for dette er, at en selvejende institution uanset driftsoverenskomsten er en selvstændig virksomhed, og når flere selvstændige virksomheder laver en aftale om ændret organisering af arbejdsmiljøorganisationen, så skal repræsentanter for alle virksomheder indgå i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Det medfører, at de selvejende institutioner, enten hver især (hvis de er få) eller i fællesskab (hvis de er mange) skal have mindst én arbejdsleder og én arbejdsmiljørepræsentant i det overliggende MED-udvalg.

De forskellige modeller for, hvordan dette kan gøres, og hvilke hensyn, der ligger bag de enkelte forslag, er meget nøje beskrevet i bilag 11 i den kommunale MED-håndbog og bilag 12 i den regionale MED-håndbog.

Eksempel

"MED-udvalget har inden for sit forvaltningsområde kompetence til at fastsætte antallet af arbejdsmiljøgrupper under det pågældende MED-udvalg."

En sådan formulering er i modstrid med både arbejdsmiljølovgivningen og MED-rammeaftalen.

I henhold til arbejdsmiljølovgivningens krav skal strukturen aftales ved indgåelse af aftalen, og aftalen skal indeholde en detaljeret oversigt over arbejdsmiljøorganisationen. Herefter kan organisationen kun ændres ved en ny MED-aftale eller tilpasses af hovedudvalget.

Ved OK26 er det aftalt, at MED-hovedudvalget i regionen (det øverste MED-udvalg) kan delegere kompetencen til at tilpasse MED-strukturen til det nærmest underliggende MED-niveau.

I både kommuner og regioner er det kun MED-hovedudvalget, der har retten til at fortolke den indgåede MED-aftale, og denne ret kan ikke uddelegeres til andre dele af MED-strukturen.

Eksempler på mindre heldige eller dårlige formuleringer vedrørende organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet

Eksempel

"Arbejdsmiljøstrukturen er baseret på et nærhedsprincip".

Strukturen skal være fastlagt i MED-aftalen.

Når strukturen er fastlagt i MED-aftalen, vil en sådan formulering være vanskelig eller umulig at anvende for MED-hovedudvalget i forbindelse med tilpasninger af MED-strukturen.

Man kan i MED-aftalen beskrive (nogle af) kriterierne i nærhedsprincipper og angive, hvordan de skal anvendes ved tilpasninger af MED-strukturen.

Eksempel

“Der etableres arbejdsmiljøgrupper i henhold til Arbejdsmiljølovens bestemmelser herom”.

I henhold til lovgivningen, er det arbejdsgiveren, der i samarbejde med de ansatte fastsætter det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper ud fra et nærhedsprincip. Når der indgås en MED-aftale, er det et aftalespørgsmål, hvor der skal være arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg.

Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at når man fraviger arbejdsmiljølovens regler ved at indgå en MED-aftale om, hvordan arbejdsmiljøorganisationen skal struktureres, så afgiver man med denne formulering sin aftaleret og henviser til lovbestemmelser, der ikke gælder, når man har en aftale.

Hvem er medarbejderrepræsentanter i MED-udvalget?

Bestemmelserne om medarbejderrepræsentanter i MED-rammeaftalen er:

§ 4, stk. 5

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

§ 4, stk. 6

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Principperne for medarbejderrepræsentationen er i denne rækkefølge:

1. Baseres på de tre valggrupper A, B og C
2. Afspejler personalesammensætningen
3. TR går forud for øvrige medarbejderrepræsentanter

Ad 1. Tre valggrupper

Først skal pladserne fordeles mellem de tre valggrupper.

Medarbejderrepræsentationen skal som udgangspunkt baseres på valggrupperne A, B og C. Det betyder, at som udgangspunkt skal de valggrupper, der er repræsenteret inden for udvalgets område, være repræsenteret. Det er altså repræsentanter fra valggrupperne på medarbejdersiden, der har pladser i MED-udvalgene og i MED-systemet i det hele taget, og ingen enkelte organisationer har plads i et MED-udvalg.

Hvis der kun er meget få medarbejdere i en valggruppe inden for udvalgets område, vil

valggruppen ofte være repræsenteret af medarbejderrepræsentanter for de øvrige valggrupper.

Sammenlægningen af LO og FTF til Fagbevægelsens Hovedorganisation den 1. januar 2019 ændrede ikke på valggrupperne, men de fik nye navne. Valggrupperne er altså de tidligere hovedorganisationsgrupper:

- Valggruppe A – (tidligere Akademikerne (AC))
- Valggruppe B – (tidligere LO)
- Valggruppe C – (tidligere FTF)

En oversigt over hvilke overenskomstgrupper, der hører til i de tre valggrupper, kan findes på [MEDsamarbejdets hjemmeside](#).

I en del kommuners og regioners MED-aftaler har man aftalt fordelingen af pladser mellem de tre valggrupper. Vi anbefaler, at man ikke aftaler dette, da fordelingen så kun kan ændres i en ny MED-aftale.

Når fordelingen ikke er aftalt, fordeles pladserne af de lokale forhandlingsberettigede organisationer efter forholdstal mellem de tre valggrupper baseret på antallet af ansatte inden for det område, MED-udvalget dækker.

Ad 2. Afspejle personalesammensætningen

Dernæst skal det besluttes hvilke personalegrupper, der repræsenteres direkte.

Medarbejderrepræsentationen skal afspejle personalesammensætningen. Det betyder, at alle personalegrupper så vidt muligt skal være repræsenteret. Først når alle personalegrupper (overenskomstgrupper) har fået en plads i udvalget, kan der vælges yderligere repræsentanter for de største personalegrupper.

Inden for den enkelte valggruppe repræsenteres personalegrupperne som udgangspunkt efter størrelse.

Ad 3. TR før øvrige medarbejdere

Endelig skal man finde ud af, hvilke personer, der indgår som medarbejderrepræsentanter. Inden for den enkelte overenskomstgruppe (personalegruppe) har tillidsrepræsentanterne fortrinsret til pladserne i MED-systemet.

Det betyder, at hvis en personalegruppe, der med baggrund i sin størrelse (afspejling af personalesammensætningen) skal være repræsenteret i et MED-udvalg, har en tillidsrepræsentant inden for udvalgets område, skal denne tillidsrepræsentant indgå som medarbejderrepræsentant i MED-udvalget.

Hvis overenskomstgruppen ikke har en tillidsrepræsentant på det pågældende MED-udvalgs område, så kan medarbejderne i denne overenskomstgruppe vælge en anden medarbejder som medarbejderrepræsentant til MED-udvalget, også selv om en anden og mindre

overenskomstgruppe har en tillidsrepræsentant, som ikke sidder i MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentanter i et MED-udvalg skal være ansat inden for udvalgets område. Hvis en overenskomstgruppe har en tillidsrepræsentant, som er ansat på et andet område end det, udvalget dækker, kan vedkommende ikke sidde i udvalget. Den pågældende gruppe vil i stedet skulle være repræsenteret i MED-udvalget af en anden repræsentant fra samme valggruppe, som er ansat inden for udvalgets område, eller af en medarbejder fra overenskomstgruppen, der bliver valgt som medarbejderrepræsentant til det pågældende MED-udvalg.

At tillidsrepræsentanterne har fortrinsret, betyder således ikke, at de overenskomstgrupper, der har tillidsrepræsentanter inden for MED-udvalgets område, har fortrinsret. Principperne om de tre valggrupper og at repræsentationen skal afspejle personalesammensætningen, går forud og er de primære kriterier.

MED-hovedudvalget

Medarbejderrepræsentanterne i MED-hovedudvalget udpeges af de faglige organisationer i valggrupperne. Det fremgår ikke af MED-rammeaftalen, men det er p.t. aftalt i alle kommuners og regioners MED-aftaler. Det ændrer ikke ved, at der er tale om medarbejderrepræsentanter i MED-hovedudvalget, og at de repræsenterer valggrupperne som beskrevet ovenfor. Det betyder blot, at det er de faglige organisationer, der bestemmer, hvilke medarbejderrepræsentanter der skal være valggruppernes repræsentanter i MED-hovedudvalget.

I nogle kommuner og regioner er det fastlagt i MED-aftalen, at organisationerne i valggrupperne også udpeger til niveau 2 i MED-systemet (område-/forvaltnings-/sektor-MED-udvalg).

Øvrige MED-udvalg

Medarbejderrepræsentanter i lokale MED-udvalg vælges af medarbejderne. I det eller de MED-niveauer, der er mellem de lokale MED-udvalg og MED-hovedudvalget, vælges medarbejderrepræsentanterne, som det er aftalt i MED-aftalen. Det vil typisk være, at repræsentanterne vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne på det underliggende niveau.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-udvalg

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges på tværs af valggrupperne af alle medarbejderne på en arbejdsplads. Hvis der er flere arbejdsmiljørepræsentanter på området, end der er arbejdsmiljørepræsentantpladser i det lokale MED-udvalg, vælges der af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne til disse pladser i MED-udvalget.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgruppen er beskrevet i bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 37. Reglerne er ikke undtaget i MED-rammeaftalen og gælder derfor uanset organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

MED-aftalen kan beskrive en metode for hvordan valget gennemføres, men ikke ændre på

reglerne i § 37. Det er ledelsens ansvar, at der foretages valg af arbejdsmiljørepræsentant. Udpegning af arbejdslederen er beskrevet i § 39 og skal ligeledes følges.

Det bør være fastlagt i MED-aftalen, hvordan der vælges arbejdsmiljørepræsentanter til de overliggende MED-udvalg. Som regel vælges de af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-udvalgene på det underliggende niveau.

Suppleanter til MED-udvalget

Der kan vælges suppleanter for alle medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalg. Det følger af vejledning til MED-rammeaftalens § 4, stk. 6.

Det bør fastlægges i MED-aftalen, at der er suppleanter for medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i alle MED-udvalg, og det bør også være fastlagt i MED-aftalen, hvordan og hvornår en suppleant indtræder i stedet for et ordinært medlem af et MED-udvalg. Det mest almindelige er, at en suppleant indtræder, når et ordinært MED-udvalgsmedlem har fravær på et enkelt møde eller i en afgrænset periode (fx orlov eller sygdom). Hvis det ordinære medlem udtræder af udvalget, vil det mest almindelige være, at man vælger et nyt ordinært medlem. Hvis det er den tidligere suppleant, der bliver valgt/udpeget til ordinært medlem, vælges der også en ny suppleant. Men der kan være andre bestemmelser i kommunens/regionens MED-aftale.

Valgperiode

MED-systemets valgperiode skal være aftalt i MED-aftalen. Det samme skal valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanterne.

Der kan IKKE aftales valgperiode for tillidsrepræsentanterne.

Valg af formand og næstformand samt disses opgaver

MED-aftalen bør fastlægge, hvem der er formand (det bør være den øverste leder/ chef på området, som MED-udvalget dækker), hvem der kan vælges til næstformand, og eventuelt hvad deres opgaver er. I nogle MED-aftaler er det fastlagt, at næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne, i andre, at næstformanden vælges af og blandt TR'erne i MED-udvalget.

Forretningsorden

Det kan være en god idé at aftale en forretningsorden, som indeholder bestemmelser vedrørende dagsorden, referater og frister for indkaldelse m.v. Forretningsordenen kan enten være aftalt i forhandlingsorganet og være bilag til MED-aftalen, aftales i MED-hovedudvalget eller det kan i MED-aftalen være fastlagt, at de enkelte MED-udvalg skal fastlægge deres forretningsorden, fx på baggrund af nogle principper eller en standardforretningsorden.

Dagsordener bør udarbejdes i et samarbejde mellem formand og næstformand. I en forretningsorden vil der ofte være beskrevet principper for udarbejdelse af referater. Referater bør afspejle drøftelser og ikke kun beslutninger. Det giver derfor ikke mening at

skrive, at referater skal være beslutningsreferater, da det, der foregår i MED, hovedsageligt er information og drøftelse. Hvis en mødedeltager ønsker at få ført egne udtalelser til referat, har vedkommende ret til det.

§ 5. Medindflydelse udøves inden for ledelsens kompetenceområde

Denne bestemmelse er ufravigelig, og man kan ikke ændre den eller tilføje noget til den. Vi anbefaler, at denne paragraf skrives ordret ind i MED-aftalen.

Når man aftaler den lokale MED-struktur er udgangspunktet, at der skal være mulighed for at drøfte kommende ledelsesbeslutninger med de ledere, der skal træffe beslutningerne, eller med den leder, der skal indstille en sag til politisk beslutning.

Hvis der ikke er MED-udvalg på et ledelsesniveau, så flytter dagsordenen og sagen opad i MED-systemet.

§ 5, der beskriver "rette niveau" er også en vigtig bestemmelse for det daglige arbejde i MED-systemet. Altså at drøftelsen i MED-udvalget foregår der, hvor der er mulighed for indflydelse, fordi lederen har kompetencen til at foretage beslutningen eller indstillingen til den politiske beslutning. Det er derfor en god idé at skrive hele bestemmelsen ind i den lokale MED-aftale. Herunder også bemærkningerne til selve bestemmelsen. Bemærkninger og vejledningstekster finder man i MED-håndbogen.

I henhold til MED-rammeaftalens § 5 skal drøftelsen forinden ledelsens beslutning finde sted på "rette niveau". Det betyder, at hvis der skal træffes beslutning på forvaltningsniveau, fx om sammenlægning af institutioner/afdelinger, og der ikke er oprettet et MED-niveau, som er tilknyttet forvaltningsniveauet, så "flytter dagsordenen" op i det næste niveau.

Det betyder, at MED-hovedudvalget, hvis det er næste niveau, også bliver MED-udvalg for forvaltningsniveauet. Man skal derfor være opmærksom på, at det betyder øget mødebehov i MED-hovedudvalget hvis der ikke er MED-udvalg på forvaltningsniveauet.

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

MED-rammeaftalens kapitel 2 er §§ 6, 7, 8 og 9. Alle paragrafferne er minimumsbestemmelser, hvilket vil sige, at de ikke kan fraviges i indskrænkende retning.

Disse bestemmelser er til det daglige arbejde i MED-systemet. De behøver ikke at stå i kommunens/regionens MED-aftale, da de under alle omstændigheder vil være gældende. Men hvis repræsentanterne i MED-systemet ikke skal læse både i kommunens/regionens MED-aftale og i MED-håndbogen, bør man skrive §§ 5, 6, 7, 8 og 9 ind i MED-aftalen. Bestemmelserne bør skrives af efter MED-håndbogen med alle de tilhørende bemærkninger (vejledningstekst) fra MED-håndbogen. Derefter kan man tilføje det, man aftaler, i MED-aftalen.

I nogle få kommuners MED-aftaler er paragrafferne ikke skrevet ind. Erfaringen er, at hvis forhandlingsorganet ikke skriver disse paragraffer og vejledningsteksten ind i kommunens/regionens MED-aftale, er der en tendens til, at både ledelses- og medarbejderrepræsentanter ikke har tilstrækkeligt kendskab til dem og dermed til grundlaget for arbejdet i MED.

Derudover er § 5 vedrørende drøftelse på rette niveau, § 21 (§ 20 i regionerne) vedrørende brud på ledelsens informationsforpligtelse samt § 22 (§ 21 i regionerne) vedrørende sager, der kan rejses over for de centrale parter, bestemmelser, der skal kendes og anvendes af MED-systemet. Det kan derfor være en god idé også at skrive disse paragraffer ind i MED-aftalen.

Hvis man i aftalen tilføjer bestemmelser til §§ 5, 6, 7, 8 og 9, skal man være meget opmærksom på, at man ved disse tilføjelser ikke omskriver eller svækker bestemmelsen fra MED-rammeaftalen.

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelsen er en definition af begreberne medindflydelse og medbestemmelse.

Hvis man i en kommunes/regions MED-aftale skal aftale øget medbestemmelse til medarbejderne, så er en tilføjelse til denne bestemmelse stedet at gøre det.

§ 7. Information og drøftelse

Bestemmelsen i § 7 beskriver informationspligten og retten til drøftelse af alle spørgsmål, og den er helt central i MED-rammeaftalen.

Hvis man i MED-aftalen tilføjer bestemmelser, skal man være opmærksom på, at man ikke svækker rammeaftalens bestemmelser. Fx skal man ikke indskrive et fælles ansvar for at opsøge information. Man bør lade specielt § 7 stå som den står i MED-rammeaftalen,

således der ikke er tvivl om informationspligten.

Det er også vigtigt at få alle MED-håndbogens bemærkninger til § 7 skrevet ind i MED-aftalen, da det bl.a. er her, medarbejderrepræsentanternes ret og pligt til at have kontakt til baglandet er formuleret.

Gode eksempler på tilføjelse til "Information og drøftelse" (MED-rammeaftalens § 7)

"Dette betyder, at der efter drøftelse i MED-udvalget på rette niveau skal foreligge forslag og bemærkninger fra medarbejdernes repræsentanter i det pågældende MED-udvalg til det (politiske) beslutningsgrundlag, og at politikere/ledelsen skal begrunde, hvis de ikke følger indstillinger eller tager højde for medarbejdernes synspunkter"

"Imødekommes medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag ikke i ledelsens eller kommunalbestyrelsens endelige beslutning, kan medarbejdersiden begære, at ledelsessiden begrunder dette i et møde i det berørte MED-organ senest 3 uger efter beslutningen."

Skriv aldrig noget om tavshedspligt. Hverken ansatte, tillidsrepræsentanter, MED-udvalgsmedlemmer eller chefer kan beslutte, at bestemte oplysninger, der informeres om eller drøftes i MED, skal være omfattet af tavshedspligten. En chef kan altså ikke melde ud at nu er der tavshedspligt omkring en sag eller på anden måde bruge tavshedspligten eller krav om fortrolighed til at give mundkurv på.

Man kan derimod konkret aftale i et MED-udvalg, at noget information skal betragtes som fortroligt fx i forbindelse med overvejelser om besparelser eller organisationsændringer. Vær opmærksom på, at hvis ledelsen giver information i fortrolighed, opfylder den ikke informationspligten, for medarbejderrepræsentanterne har ikke haft mulighed for at drøfte spørgsmålet med deres bagland og dermed at repræsentere medarbejdernes synspunkter i drøftelsen.

Godt eksempel vedrørende møde med baglandet

"Medarbejderrepræsentanterne kan, når det skønnes særligt behov derfor, afholde et forberedelsesmøde med alle tillidsrepræsentanterne inden for kommunen. Ledelsen orienteres om mødets afholdelse."

Skriv aldrig noget om "hvis ledelsen ikke af tidsmæssige grunde kan overholde sin informationspligt". Det er helt meningsløst at skrive i en aftale, hvor det er bodsbelagt at overtræde informationspligten, at man kan få lov til at overtræde den, hvis man ikke lige har tid til at overholde den.

Aftal heller aldrig noget i retning af "hovedparten af den nødvendige information og kommunikation sker som et naturligt led i det daglige arbejde". MED-aftalen er ikke en aftale, som dækker den daglige dialog mellem ledere og medarbejdere. Tilføjelser som denne hører derfor ikke hjemme i aftalen, og kan fortolkes således, at det skulle være OK for

ledelsen at overholde deres informationspligt uden for MED-systemet.

En henvisning til "udliciteringsprotokollatet" giver kun mening, hvis man tilføjer, "at anbefalingerne i protokollatet følges i forbindelse med omstilling, udbud og udlicitering".

§ 8. Retningslinjer

Retningslinjer er MED-systemets aftalemulighed. Det er ved at indgå en retningslinje, at medarbejdersiden i MED-systemet får medbestemmelse.

Er der udarbejdet procedureretningslinjer i henhold til § 8 stk. 3?

Ved genforhandling af MED-aftalen bør man i forhandlingsorganet sikre sig, at der er indgået procedureretningslinjer for;

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter,
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Hvis de tre procedureretningslinjer ikke er indgået, kan forhandlingsorganet fastsætte en dato for, hvornår MED-hovedudvalget senest skal have aftalt dem. For regionerne er der krav om 4 procedureretningslinjer med stort set samme indhold som i kommunerne – se MED-rammeaftalens § 8 stk. 3.

Forhandlingsorganet har mulighed for at aftale yderligere skal-retningslinjer. Altså retningslinjer, som giver medbestemmelse.

Gode eksempler vedrørende retningslinjer

"I MED-udvalgene skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi/ udbud/udlicitering aftales retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper m.v. samt retningslinjer for medarbejdernes adgang til den foreliggende dokumentation vedrørende konkrete teknologi projekter/udbud/udlicitering."

"Inden der træffes beslutning om brug af ny teknologi samt væsentlige ændringer af bestående teknologi på kommunens arbejdspladser, skal medarbejderne informeres herom. I Niveau 2 drøftes konsekvenserne ved indførelse og brug af ny teknologi. I drøftelserne skal der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes tryghed, både med hensyn til ansættelse og arbejdsopgaver samt fordelingen heraf.

Ledelsessiden skal foranledige, at Niveau 2 og Niveau 3 behandler mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i kommunen i de tilfælde, hvor indførelsen af teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse. Overflytning til andet arbejde kan dog først finde sted efter forhandling med de pågældendes faglige organisationer."

§ 9. MED-hovedudvalget

I § 9 er MED-hovedudvalgets kompetence og opgaver fastlagt. Der er også her tale om minimumsbestemmelser, så man kan aftale flere opgaver, men ikke udelade nogle af dem, der er fastlagt i rammeaftalen.

MED-hovedudvalgets kompetence med hensyn til vejledning, fortolkning og tilpasning af MED-aftalen er beskrevet andre steder i denne vejledning.

I § 9, stk. 4, er det fastlagt, at MED-hovedudvalget mødes normalt en gang om året med den politiske ledelse for at drøfte budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Denne bestemmelse blev indført i MED-rammeaftalen for at sikre en dialogmulighed mellem politikerne og medarbejderrepræsentanterne.

I mange kommuner og regioner deltager MED-hovedudvalget i bl.a. budgetseminar ud over, at de har et møde med økonomiudvalget forud for vedtagelsen af budgettet i kommunalbestyrelsen.

I MED-aftalen kan det være aftalt, hvordan bestemmelsen konkret udmøntes. Det kan også være aftalt i procedureretningslinjen for drøftelse af kommunens/regionens budget.

MED-hovedudvalget har aftaleret på procedureretningslinjerne, men forhandlingsorganet kan også indskrive bestemmelser i MED-aftalen, der angiver en procedure fx for drøftelse af kommunens/regionens budget i MED-systemet.

Gode eksempler vedrørende møder med politikerne

”Der sker en årlig dialog mellem de politiske fagudvalg samt det pågældende fag- eller administrations-MED-udvalg i starten af budgetlægningsperioden.”

”I forbindelse med Økonomi- og Erhvervsudvalgets udmelding om mål, rammer og eventuelle temaer for budgettets afholdes møde mellem Økonomi- og Erhvervsudvalget og MED-hovedudvalget.

Budgetudmeldingen og eventuelle bemærkninger fra MED-hovedudvalget tilgår Fag- og Administrations-MED-udvalgene til orientering.”

MED-uddannelsen

Vi anbefaler, at I skriver en bestemmelse om MED-uddannelsen ind i den lokale MED-aftale. Det kan fx være, at kommunen/regionen bruger PUF-uddannelsen og PUF

undervisere eller en beskrivelse af MED-hovedudvalgets opgaver med at udvælge undervisere (hvis man bruger lokale undervisere til PUF-uddannelsen) og opgaven med at påse, at alle repræsentanter (både ledelses- og medarbejderrepræsentanter) gennemgår uddannelsen.

Ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-systemet har pligt til at gennemføre MED-grunduddannelsen inden for det første funktionsår med henblik på en kvalificeret varetagelse af opgaven. Det er fastlagt i "Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet", som er bilag til MED-rammeaftalen.

Som udgangspunkt anvendes den MED-uddannelse, de centrale parter har udviklet. Den gennemføres af undervisere, der er udpeget og uddannet af parterne. Kommunerne og regionerne rekvirerer MED-uddannelsen gennem PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab). Alternativt kan et enigt MED-hovedudvalg beslutte at anvende egne undervisere eller en anden uddannelse end den, som PUF tilbyder. Det sidste er kun besluttet meget få steder.

Til de kommuner/regioner, hvor MED-hovedudvalget har besluttet at anvende egne undervisere, tilbyder PUF en uddannelse til de undervisere, som MED-hovedudvalget har udpeget til at forestå MED-uddannelsen i kommunen eller regionen.

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i rammeaftalens kapitel 3 kan kun ændres ved indgåelse af lokal-TR-aftale mellem arbejdsgiverparten og den enkelte (lokale) forhandlingsberettigede organisation, og forhandlingsorganet har ikke kompetence til at forhandle eller aftale ændringer m.v. af dem.

TR-bestemmelserne kan IKKE forhandles af MED-forhandlingsorganet!

TR-bestemmelserne skal ikke skrives ind i kommunens/regionens MED-aftale. Bestemmelserne vedrører ikke MED-systemet, som er det, der skal aftales i forhandlingsorganet, og forhandlingsorganet har ingen kompetence til at ændre i TR-bestemmelserne. Hvis der indgås aftaler mellem en eller flere organisationer og kommunen/regionen om at fravige nogle af TR-bestemmelserne, vil bestemmelserne fra rammeaftalen ikke længere være gældende.

Der er dog nogle få punkter i rammeaftalens kapitel 3, som man bør være opmærksomme på i forbindelse med forhandling af en MED-aftale.

Valg af fællestillidsrepræsentant som ikke i forvejen er tillidsrepræsentant

I rammeaftalens § 12, stk. 5 er det fastlagt, at en overenskomstgruppe kan opnå ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentant, hvis overenskomstgruppen har mindst 2 tillidsrepræsentanter på det tidspunkt, hvor der indgås en MED-aftale, og organisationen senest ved underskrivelsen af den lokale MED-aftale har tilkendegivet, at man ønsker at gøre brug af retten.

Retten til at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er opnået første gang, der blev indgået en MED-aftale i kommunen eller regionen. Men vi anbefaler – for en sikkerheds skyld – at organisationerne i forbindelse med genforhandlingen af MED-aftalen laver en liste over de organisationer, som vil gøre brug af retten, og får den vedlagt som bilag til MED-aftalen.

Vilkår for medarbejderrepræsentanter

I rammeaftalen står der, at hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes vilkår, skal der forhandles vilkår for medarbejderrepræsentanterne i forbindelse med, at der forhandles en MED-aftale. Forhandlingsorganet kan forhandle og aftale vilkårene for medarbejderrepræsentanterne i MED-systemet, men ikke vilkårene for tillidsrepræsentanter – de forhandles mellem den enkelte organisation og kommunen/regionen.

Vilkår som kan aftales i forbindelse med indgåelse af MED-aftalen, er bl.a. IT, mobiltelefoner, kontor- og mødefaciliteter eller andre forhold, som kan gælde alle tillidsrepræsentanterne, og som ikke hører under den enkelte organisations forhandlings- og aftaleret.

Det er en god idé også at aftale vilkår for arbejdsmiljørepræsentanterne.

Der kan i forbindelse med forhandlingerne af MED-aftalen også aftales en time- eller økonomisk kompensation til de institutioner/ afdelinger, der "leverer" repræsentanter til fx forvaltnings- eller områdeMED-udvalg eller til MED-hovedudvalget. Det står i protokollatet om indgåelse af MED-aftaler. Kompensationen kan kun vedrøre tidsforbruget til MED og ikke som tillidsrepræsentant.

Det er tidskrævende at være næstformand i et MED-udvalg, og det kan MED-aftalen aftales, hvor mange timer, der skal afsættes til arbejdet som næstformand.

Bilag 1. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse (KL)

Tilsvarende protokollat er indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet

Forhandling af en lokal aftale første gang

Den lokale MED-aftale bliver forhandlet og aftalt i et forhandlingsorgan. Kompetencen til at indgå den lokale aftale første gang kan ikke delegeres fra forhandlingsorganet.

At man skal søge at indgå en lokale MED-aftale indebærer, at der skal udvises positiv forhandlingsvilje. Det indebærer ikke, at man skal blive enig om en lokal MED-aftale. Hvis der ikke kan opnås enighed, protokolleres man det.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, erstatter denne og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i den pågældende kommune.

Da Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftalen) blev indgået i 1996 blev det pålagt de lokale parter i alle kommuner – i Københavns Kommune de syv forvaltninger – at nedsætte et forhandlingsorgan, som havde kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I dag har alle kommuner og alle Københavns forvaltninger indgået lokaler aftaler om medindflydelse og medbestemmelse (lokal MED-aftale).

I virksomheder der ikke har en lokal MED-aftale, skal forhandlingerne genoptages, såfremt man er enige herom, og der skal i givet fald på ny nedsættes et forhandlingsorgan med kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Genforhandling af en lokal aftale

I kommuner og virksomheder, der allerede har en lokal MED-aftale, skal forslag om genforhandling eller opsigelse af den lokale aftale fremsættes i hovedudvalget. En lokal MED-aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Genforhandling kan både omhandle den lokale MED-aftale og tilhørende bilag, som er en del af den lokale MED-aftale.

Genforhandling af den lokale MED-aftales bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§6-9,

- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunernes organisationer og/eller ledelsesstruktur, eller
- hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Selv om hovedudvalget er enige om at foretage de i situationen nødvendige ændringer i MED-strukturen/arbejdsmiljøorganisation jf. MED-rammeaftalens § 9, stk. 2, forhindrer det ikke de lokale forhandlingsberettigede organisationer (valggrupper A, B og C) at fremsætte anmodning om en genforhandling af den lokale aftale.

Forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED-aftale til hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer i givet fald rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Den lokale aftale kan i henhold til MED-rammeaftalens § 3, stk. 4, opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved opsigelse af aftalen, skal der optages forhandlinger om indgåelse af en ny aftale.

Nedsættelse af forhandlingsorgan

Efter afgivelse/modtagelse af anmodning om nedsættelse af forhandlingsorganet har parterne gensidig pligt til hurtigst muligt og senest efter 4 uger at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Efter de 4 uger kan der indkaldes til møde blandt de udpegede. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokale MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.

Ledelsen på den ene side og de lokale forhandlingsberettigede organisationer (valggrupperne A, B og C) på den anden side afgør selv deres repræsentation i forhandlingsorganet.

Ledelsen har ansvaret for at indkalde til 1. møde i forhandlingsorganet. Forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlingstema(er).

Ved nedsættelse af forhandlingsorganet er der især 2 hensyn at tage: På den ene side skal forhandlingsorganet ikke være sammensat af så mange personer, at det i praksis ikke vil være muligt at gennemføre forhandlingerne. På den anden side skal der sikres en repræsentativitet, således at antallet af personalegrupper, der er direkte repræsenteret, er hensigtsmæssigt i forhold til antallet af personalegrupper i den enkelte kommune.

Der er ikke krav om, at repræsentanterne på medarbejdersiden skal være medarbejdere i den pågældende kommune. Medarbejderrepræsentanterne vil typisk være (lokale) organisationsrepræsentanter eller (fælles)tillidsrepræsentanter.

Uanset om medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter eller ej, skal de have den fornødne tid til at varetage hvervet som medlem af forhandlingsorganet.

Genforhandling er en lokal MED-aftale må (medmindre andet aftales) max. strække sig over 6 måneder. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling

af en eksisterende.

Såfremt forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode de centrale parter om, at der ydes fælles partsrådgivning til forhandlingsorganet.

Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale om medbestemmelse og medindflydelse.

Forhandlingsorganet nedlægges endvidere, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. Forhandlingsorganet kan dog nedsættes igen, hvis der senere er lokal enighed om på ny at optage forhandlingerne om indgåelse af en aftale.

Den lokale aftale

Forhandlingsorganet har alene til opgave at forhandling og aftale form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse.

Den lokale MED-aftale *skal* indeholde bestemmelser om form og struktur. Form og struktur fastsættes i henhold til §§ 3, 4 og 5 i MED-rammeaftalen og kan f.eks. vedrøre antallet af niveauer i den lokale MED-struktur, udvalgssammensætningen eller en beskrivelse af arbejdsmiljøarbejdets organisering.

Den lokale MED-aftale *kan* indeholde bestemmelser om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen. Lokalt aftalte indholdsbestemmelser kan vedrøre §§ 6, 7, 8 og 9 i MED-rammeaftalen og f.eks. vedrøre yderligere opgaver til hovedudvalget eller pligt til at indgå yderligere retningslinjer. Det lokalt bestemte formål kan også fremgå af den lokale MED-aftale.

Den lokale MED-aftale kan indeholde bestemmelser om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 3, hvoraf det fremgår under hvilke betingelser, en lokale aftale kan omhandle organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Der henvises i den forbindelse til §§ 25 – 29 i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde nr. 65 af 22. januar 2024.

I forbindelse med forhandling af en lokal MED-aftale kan det indgå, om der skal ske en kompensation gennem vikardækning m.v. til MED-repræsentanternes institutioner eller områder, således at varetagelse af opgaverne i MED-udvalgene kan ske uden særlige konsekvenser for arbejdspladsen og MED-repræsentanternes kolleger. Aflastning af MED-repræsentanten kan også ske ved ændret arbejdstilrettelæggelse eller ændret opgavefordeling.

Forhandlingsorganet har ikke kompetence til at fravige de centralt aftalte bestemmelser om tillidsrepræsentanterne i MED-rammeaftalen. Fravigelse af disse bestemmelser kan alene ske ved en særskilt indgået lokale TR-aftale mellem kommunens ledelse og de(n) enkelte forhandlingsberettigede organisation(er) i hht. MED-rammeaftalens § 17.

Når et forhandlingsorgan indgår en lokal MED-aftale eller genforhandler en eksisterende lokal MED-aftale, skal forhandlingsorganet sende en kopi af aftalen til både KL og Forhandlingsfællesskabet til orientering.

Formålet er at de centrale parter kan få et overblik over de lokale aftaler, og hvordan de er udformet.

Ophævelse af protokollat af 12. december 2016

Nærværende protokollat erstatter protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 12. december 2016, teknisk opdateret pr. 21. december 2022.

København, den 3/9 2025

For KL

For Forhandlingsfællesskabet

Bilag 2. Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

En MED-aftale er også en aftale efter § 25 i bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor arbejdspladser kan organisere arbejdsmiljøarbejdet på en fleksibel måde (en virksomhedsaftale).

Bestemmelserne i en kommunes eller regions MED-aftale erstatter dermed nogle af bestemmelserne i bekendtgørelsen.

I dette bilag er bekendtgørelsen gengivet, og de bestemmelser, der ikke gælder når der er indgået en lokal MED-aftale, er overstreget.

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde¹⁾

I medfør af § 6, § 6 d, stk. 4, § 6 e, § 7, stk. 3, § 7 a, stk. 3, § 8 a, § 9, stk. 2, § 12, § 15 a, stk. 7, § 20, stk. 2, § 22 a og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret ved lov nr. 1540 af 12. december 2023, fastsættes efter bemyndigelse:

Kapitel 1

Anvendelsesområde

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for arbejde for en arbejdsgiver, jf. lov om arbejdsmiljø § 2 og § 3.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 8-9 om samarbejde mellem flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, gælder også for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Kapitel 2

Arbejdspladsvurdering (APV), årlig arbejdsmiljødrøftelse m.v.

§ 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Stk. 2. Arbejdsgiveren vælger hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal gennemføres efter. Der skal dog være en skriftlig behandlingsmåde, og ved den valgte metode skal det sikres, at følgende elementer indgår:

- 1) En risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) En inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet.
- 3) En skriftlig handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal indeholde en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager samt oplysninger om hvornår og hvordan problemerne skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.
- 4) En gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder opfølgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Arbejdsgiveren skal derudover sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer, afdækkes mindst hvert tredje år.

Stk. 4. En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under hensyntagen til arbejdets art, de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes i virksomheden, arbejdsstedets indretning samt virksomhedens størrelse og organisering.

Stk. 5. En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1.

Stk. 6. Arbejdsgiveren skal gennemføre en arbejdspladsvurdering, når virksomheden har mindst én ansat, og arbejdspladsvurderingen skal omfatte samtlige ansatte.

Stk. 7. Handlingsplanen, jf. stk. 2, nr. 3, skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, jf. kapitel 5, deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen. Det skal gennem arbejdsmiljøorganisationens påtegning på handlingsplanen, jf. § 2, stk. 2, nr. 3, dokumenteres, at arbejdsmiljøorganisationen har deltaget.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes arbejdsmiljøorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde deltage.

Stk. 3. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over fornøden indsigt til at gennemføre arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente ekstern, sagkyndig bistand. Selvom der indhentes ekstern, sagkyndig bistand, er det stadig arbejdsgiverens ansvar, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering, og at kravene, der fremgår af §§ 2 og 3, er opfyldt.

§ 4. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, eller på virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation i samarbejde med eventuelle arbejdsledere og øvrige ansatte, gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne

- 1) tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
- 2) fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
- 3) vurderer, om det foregående års mål er nået,
- 4) fastlægger mål for det kommende års samarbejde og
- 5) drøfter, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Stk. 2. På virksomheder med arbejdsmiljøorganisation, jf. kapitel 5, skal arbejdsmiljøudvalget desuden drøfte den supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

MEDsamarbejdets bemærkning:

§ 4 om årlig arbejdsmiljødrøftelse gælder ikke, når der er indgået en MED-aftale. MED-rammeaftalen forudsætter dog, at der gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse, og der skal desuden i henhold til bekendtgørelsens § 30, stk. 2, punkt 1 gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

§ 5. For at sikre, at arbejdsmiljøet til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, skal arbejdsgiveren sørge for,

- 1) at sagkyndig bistand indhentes, når dette er nødvendigt for at konstatere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og
- 2) at føre en liste over og udarbejde rapporter om arbejdsulykker i overensstemmelse med bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet.

§ 6. Arbejdsgiveren skal ved henvendelse til særlig sagkyndig om bistand ved løsning af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål give den sagkyndige adgang til alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed i virksomheden.

Kapitel 3

Samarbejde om arbejdsmiljø

§ 7. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte, jf. arbejdsmiljølovens §§ 5, 19, 25 og 27.

Stk. 2. Samarbejdet skal skabe rammer for de overordnede og daglige arbejdsmiljøopgaver i virksomheden.

§ 8. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftiget på arbejdsstedet, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Stk. 2. Med henblik på at samordne deres foranstaltninger til varetagelse af sikkerhed og sundhed skal arbejdsgiverne oplyse hinanden om risici forbundet med den enkelte arbejdsgivers arbejdsopgaver på arbejdsstedet. Den enkelte arbejdsgiver skal videregive de modtagne oplysninger til sine ansatte.

§ 9. De, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal foruden de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, tillige rette sig efter de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde, jf. § 8, stk. 1, samt for så vidt angår bygge- og anlægsarbejde også reglerne i bekendtgørelsen om bygherrens pligter.

Stk. 2. De, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal foruden de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, tillige rette sig efter de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed.

Kapitel 4

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 1-9 ansatte

§ 10. I virksomheder med 1-9 ansatte er der ikke pligt til at oprette arbejdsmiljøorganisation, jf. dog § 13 om arbejdsmiljøorganisation på midlertidige eller skiftende arbejdssteder ved byggeog anlægsarbejde.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i virksomheder med 1-9 ansatte sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted. Samarbejdet sker ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte.

§ 11. Arbejdsgiveren i virksomheder med 1-9 ansatte skal sørge for, at de ansatte får alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed og sikre, at de ansatte får adgang til at fremsætte forslag vedrørende sikkerhed og sundhed.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte høres ved planlægning og indførelse af ny teknologi, herunder om konsekvenser for sikkerhed og sundhed ved valg af udstyr, personlige værnemidler og tekniske hjælpemidler m.v.

Kapitel 5

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10 eller flere ansatte

§ 12. I virksomheder med 10 eller flere ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation.

Stk. 2. Arbejdsmiljøorganisationen omfatter alle ansatte i virksomheden.

§ 13. Ved bygge- og anlægsarbejde, der helt eller delvist udføres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage.

§ 14. Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens § 23 og § 24, medregnes efter § 12, stk. 1, § 13 og § 20.

Stk. 2. Ved kontorarbejde, andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker og lignende, medregnes efter § 12, stk. 1, § 13 og § 20 kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller mere ugentligt.

Stk. 3. Ansatte, der alene er antaget til at udføre et bestemt bygge- og anlægsarbejde på et midlertidigt eller skiftende arbejdssted, medregnes ikke efter § 12, stk. 1, og § 20 på virksomhedens faste arbejdssted.

Stk. 4. Ved sæsonbetonet virksomhed skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation, når 10 eller flere ansatte er beskæftiget samtidigt i mindst 3 ud af 12 sammenhængende måneder.

§ 15. Ved bygge- og anlægsarbejde deltager arbejdsgiverne eller disses repræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne i arbejdsmiljøorganisationen på byggepladsen i de sikkerhedsmøder, herunder i de opstartsmøder, som bygherren indkalder til efter bekendtgørelse om bygherrens pligter.

Stk. 2. Hvor det besluttes på sikkerhedsmøderne, deltager den i stk. 1 nævnte personkreds i de sikkerhedsrunderinger, der gennemføres efter bekendtgørelse om bygherrens pligter.

Roller i samarbejdet om sikkerhed og sundhed

§ 16. Arbejdsmiljøorganisationen er et formaliseret samarbejde om arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøorganisationens rolle er at medvirke aktivt til det systematiske arbejdsmiljøarbejde og medvirke til en effektiv forebyggelse. Arbejdsmiljøorganisationen medvirker både i forhold til det overordnede og det daglige arbejdsmiljøarbejde, jf. §§ 30-31.

§ 17. Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af de ansatte, der ikke har ledelsesansvar, i virksomheden eller i et område af virksomheden til at indgå i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljørepræsentantens rolle er inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker, at repræsentere de ansatte i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og i den forbindelse

- 1) bidrage med viden og erfaringer om de ansattes arbejdsmiljø, herunder være i kontakt med de ansatte og
- 2) bidrage med forslag til forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet og løsninger på sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 2. Arbejdsmiljørepræsentanten skal desuden

- 1) samarbejde med de øvrige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og
- 2) bidrage til at varetage arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

§ 18. Arbejdslederen er udpeget af arbejdsgiveren til at indgå i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation. Den udpegede arbejdsleder dækker hele virksomheden eller det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Den udpegede arbejdsleders rolle er inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker, at repræsentere ledelsen i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og i den forbindelse

- 1) bidrage med viden og erfaringer om virksomhedens produktion, ydelse og arbejdsmiljøforhold, herunder være i kontakt med de ansatte og
- 2) bidrage med forslag til forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet og løsninger på sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 2. Den udpegede arbejdsleder skal desuden

- 1) samarbejde med de øvrige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og
- 2) bidrage til at varetage arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Arbejdsmiljøorganisation i 1 niveau

§ 19. I virksomheder med 10-34 ansatte og ved arbejde omfattet af § 13, hvor der er 5-34 ansatte, skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 1 niveau.

Stk. 2. Arbejdsmiljøorganisationen består af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 3. Det nødvendige antal medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen fastsættes efter nærhedsprincippet i § 24. Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 4. Hvis et eller flere medlemmer ikke er til stede, varetager de tilstedeværende arbejdsmiljøorganisationens opgaver. Foranstaltninger, der er truffet i medlemmers fravær, skal hurtigst muligt meddeles disse.

Stk. 5. I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation i 1 niveau varetager arbejdsmiljøorganisationen både de overordnede opgaver i § 30 og de daglige opgaver i § 31.

Arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer

§ 20. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer bestående af

- 1) 1 niveau med en eller flere arbejdsmiljøgrupper og
- 2) 1 niveau med et eller flere arbejdsmiljøudvalg.

Stk. 2. En arbejdsmiljøgruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 3. Et arbejdsmiljøudvalg består af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra en eller flere arbejdsmiljøgrupper med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 4. Antallet af arbejdsmiljøgrupper i en arbejdsmiljøorganisation fastsættes efter nærhedsprincippet i § 24. Ved arbejde omfattet af § 13 skal der dog oprettes 1 eller flere arbejdsmiljøgrupper på hvert udearbejdssted.

Stk. 5. Virksomheder kan oprette arbejdsmiljøorganisation i mere end 2 niveauer.

Stk. 6. I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation i 2 eller flere niveauer varetager arbejdsmiljøudvalget de overordnede opgaver i § 30 og arbejdsmiljøgrupperne de daglige opgaver i § 31.

§ 21. Ved etablering af en arbejdsmiljøgruppe skal der tages stilling til, inden for hvilken del af virksomheden arbejdsmiljøgruppen skal varetage sine opgaver. Virksomhedens arbejdsmiljøgrupper skal tilsammen omfatte alle ansatte i hele virksomheden, jf. § 12, stk. 2.

Stk. 2. Hvis arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant ikke er til stede samtidigt, varetager det tilstedeværende medlem arbejdsmiljøgruppens opgaver. Foranstaltninger, der er truffet i den andens fravær, skal hurtigst muligt meddeles denne.

§ 22. Er der 1 eller 2 arbejdsmiljøgrupper i virksomheden, består arbejdsmiljøudvalget af arbejdsmiljøgruppens eller arbejdsmiljøgruppernes medlemmer. Er der mere end 2 arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer, og arbejdslederne i arbejdsmiljøgrupperne mellem sig 2 medlemmer til arbejdsmiljøudvalget. Formandskabet varetages af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 2. Arbejdsmiljøudvalgets medlemmer vælges for 2 år. Der vælges suppleanter til arbejdsmiljøudvalget efter samme regler som for valg af medlemmer til arbejdsmiljøudvalget, jf. stk. 1. Hvis en arbejdsleder eller en arbejdsmiljørepræsentant ophører som medlem af en arbejdsmiljøgruppe, ophører den pågældende som medlem af arbejdsmiljøudvalget. Er der i virksomheden indgået aftale efter § 37, stk. 4, om en valgperiode for arbejdsmiljørepræsentanterne på mere end 2 år, er denne valgperiode også gældende for arbejdsmiljøudvalgets medlemmer.

§ 23. Ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder skal arbejdsgiveren oprette et arbejdsmiljøudvalg for det midlertidige eller skiftende arbejdssted, når arbejdsgiveren har 35 eller flere ansatte beskæftiget på stedet i et tidsrum på mindst 4 uger.

Stk. 2. Medlemmer af en arbejdsmiljøgruppe, der er oprettet efter § 13, har valgret og er valgbare til det i stk. 1 nævnte arbejdsmiljøudvalg.

Arbejdsmiljøorganisationens størrelse

§ 24. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip, jf. stk. 2-4.

Stk. 2. Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til

- 1) virksomhedens ledelsesstruktur,
- 2) virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed,
- 3) virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
- 4) arbejdets organisering,
- 5) særlige ansættelsesformer og
- 6) andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal endvidere fastsættes således, at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

Stk. 4. Antallet af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, således at der sikres viden om virksomhedens produktion og ydelse.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at stk. 1-4 er iagttaget ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden.

Aftalemodel for etablering af samarbejdet

§ 25. Bestemmelserne i § 4 og §§ 19-24 finder ikke anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed

- 1) er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og
- 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1. Virksomhedsaftalen efter stk. 1, nr. 2, skal være skriftlig, og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Stk. 3. En aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v., der er fastsat i bekendtgørelsen.

Stk. 4. En virksomhedsaftale, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer samarbejdet.

Stk. 5. Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

§ 26. En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

- 1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
- 2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
- 3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Stk. 2. Organisering efter stk. 1 er betinget af, at

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 25 for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 2) arbejdsgiveren i hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, selv deltager eller udpeger mindst 1 ansat til at repræsentere sig i den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 3) der derudover deltager mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 37, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 4) der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen og
- 5) det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at arbejdsmiljøorganisationen kan varetage de daglige, planlæggende og koordinerende opgaver på tilfredsstillende måde i alle de deltagende virksomheder.

§ 27. Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og arbejdsmiljøorganisationen kan opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 25, og
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

§ 28. Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis

- 1) valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt, og

2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valget og er valgbare til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 37, stk. 2-3 og stk. 8.

§ 29. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter § 25 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter § 25, stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Arbejdsmiljøorganisationens overordnede opgaver

§ 30. Arbejdsmiljøudvalget planlægger og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og medvirker til overordnede og tværgående aktiviteter til forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøudvalgets opgaver er:

- 1) At deltage i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 4.
- 2) At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering, jf. § 2.
- 3) At deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 24.
- 4) At kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
- 5) At bidrage med viden og forslag til forebyggelse og løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og til, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- 6) At sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- 7) At opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov samt sørge for, at der føres kontrol med overholdelse af instruktionerne, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- 8) At deltage i at koordinere arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted, jf. § 8.

Stk. 3. Når arbejdsmiljøudvalget har bidraget med forslag til forebyggelse og løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren ikke følger forslaget, har arbejdsmiljøudvalget ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.

MEDsamarbejdets bemærkning:

Når der indgås en MED-aftale i en kommune eller en region, aftales organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Det er derfor ikke arbejdsgiveren, der fastsætter størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen, og bekendtgørelsens § 30, stk. 2, punkt 3 gælder derfor ikke.

Arbejdsmiljøorganisationens daglige opgaver

§ 31. Arbejdsmiljøgruppen samarbejder om at planlægge og udføre arbejdsmiljøarbejdet inden for den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker, med fokus på forebyggelse af risici og beskyttelse af ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøgruppens opgaver er:

- 1) At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering inden for arbejdsmiljøgruppens område, jf. § 2.
- 2) At kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- 3) At kontrollere, at der gives tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion, jf. reglerne om oplæring og instruktion i arbejdsmiljøloven.
- 4) At deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og medvirke til at gennemføre foranstaltninger, der forebygger gentagelse, jf. § 33, stk. 4.
- 5) At orientere arbejdsgiveren eller dennes repræsentant om arbejdsulykker.
- 6) At understøtte, at arbejdet i virksomheden udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- 7) At virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
- 8) At forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som ikke umiddelbart kan løses, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

§ 32. Arbejdsmiljøgruppen skal imødegå risici i forbindelse med opståede sikkerhedsog sundhedsmæssige problemer og underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, hvis risikoen ikke kan imødegås på stedet.

Stk. 2. Hvor der ikke er tid til at underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, og arbejdsmiljøgruppen skønner, at der er tale om en overhængende betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, som den ikke selv kan afværge, kan arbejdsmiljøgruppen standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse og forklare, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig.

Arbejdsgiverens øvrige pligter i forhold til arbejdsmiljøorganisationen

§ 33. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed etableres, udvikles og vedligeholdes, således at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen kan løse opgaverne på tilfredsstillende måde. Arbejdsgiveren skal herunder sikre, at virksomhedens øverste ledelse er repræsenteret i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for at lave en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sikre, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen kan deltage i virksomhedens planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for deres område, herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse og i gennemførelse af virksomhedens arbejdspladsvurdering.

Stk. 4. I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal arbejdsgiveren sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen følger op på ulykker, forgiftninger og sundhedsskader eller tilløb hertil, og når der i øvrigt er særlige forhold, der kræver opfølgning.

Stk. 5. I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation i mindst 2 niveauer skal arbejdsgiveren sørge for, at samarbejdet mellem arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper koordineres, og give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.

§ 34. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte har mulighed for regelmæssig kontakt med den del af arbejdsmiljøorganisationen, som varetager opgaverne inden for deres område.

Stk. 2. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen i arbejdsmiljøorganisationen ikke er til stede, skal arbejdsgiveren sikre, at de ansatte har mulighed for at tilkalde en ansvarlig repræsentant for virksomheden.

§ 35. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen får den tid til rådighed til at varetage deres pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles de nødvendige midler til rådighed for samarbejdet om sikkerhed og sundhed, og afholder herunder udgifterne ved arbejdsmiljørepræsentantens hverv og godtgør tab af indtægt, udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i uddannelse, jf. §§ 40 og 42.

Stk. 4. Uoverensstemmelser herom afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Stk. 5. Arbejdsmiljøorganisationen, jf. § 19 eller arbejdsmiljøudvalget, jf. § 20, stk. 1, nr. 2, skal have adgang til de lister og de beskrevne hændelsesforløb i rapporter over arbejdsulykker på virksomheden, der udarbejdes i henhold til § 5, nr. 2, i overensstemmelse med bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet. Det samme gælder de enkelte arbejdsmiljøgrupper, jf. § 20, stk. 1, nr. 1, inden for deres område.

§ 36. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen, jf. § 19, eller arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgruppen, jf. § 20, stk. 1, høres inden henvendelse til særlig sagkyndig om bistand til virksomheden ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, der vedrører deres område.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre arbejdsmiljøorganisationens medlemmer bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer skal desuden gøres bekendt med øvrige skriftlige oplysninger om aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse fra Arbejdstilsynet eller andre særligt sagkyndige.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant

§ 37. I virksomheder, der skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, jf. §§ 12 og 13, skal de ansatte vælge arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, som er fastsat efter § 24 eller følger af en aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter § 25.

Stk. 2. Valgret har samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser, jf. dog § 14, stk. 2 og 3. Virksomhedsledere og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.

Stk. 3. Valg foretages af de ansatte i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige eller skiftende arbejdssted, jf. § 21, stk. 1.

Stk. 4. Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige eller skiftende arbejdssted. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at der for fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.

Stk. 5. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode, der forventes eller er planlagt at vare mindst 4 måneder, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode.

Stk. 6. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

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

Stk. 7. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold efter stk. 6, skal den pågældende have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.

Stk. 8. For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder normalt reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.

§ 38. Uoverensstemmelser om arbejdsmiljørepræsentantens valg, valgbarhed og beskyttelse og valgenes gyldighed, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Udpegning af arbejdsleder til arbejdsmiljøorganisationen

§ 39. I virksomheder, der skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, jf. §§ 12 og 13, skal arbejdsgiveren udpege arbejdsledere i det antal, som er fastsat efter § 24 eller følger af en aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter § 25.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal ved udpegning af arbejdsledere sørge for, at arbejdslederen har det fornødne kendskab til virksomheden, den pågældende del af virksomheden eller det midlertidige eller skiftende arbejdssted, jf. § 21, stk. 1.

Stk. 3. En arbejdsleder, der indgår i arbejdsmiljøorganisationen, må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet hermed.

Stk. 4. Hvis en arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen afskediges efter udløbet af en eventuel prøvetid, og det af en af parterne gøres gældende, at afskedigelsen er begrundet i arbejdslederens deltagelse i virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, kan arbejdslederens ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før spørgsmålet har været organisationsmæssigt forhandlet efter reglerne inden for det pågældende overenskomstområde eller behandlet i overensstemmelse med funktionærlovens regler om forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal ske hurtigst muligt.

Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse

§ 40. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.

Stk. 2. Tilmelding foretages af arbejdsgiveren og skal ske til udbydere af uddannelsen, der er omfattet af godkendelses- og evalueringsordningen, jf. bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser.

Stk. 3. Arbejdsmiljøuddannelsen skal være gennemført senest 3 måneder efter tiltrædelsen som medlem af arbejdsmiljøorganisationen.

§ 41. Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret og pligt til at deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

§ 42. Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter § 40, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den supplerende uddannelse, jf. stk. 1 og stk. 2, er tilbudt arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

Stk. 4. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at supplerende uddannelse efter stk. 2 inden for valgperioden sammenlægges og gennemføres samlet i stedet for inden for hvert funktionsår. Der kan dog ikke sammenlægges supplerende uddannelse af mere end 3 dages varighed.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at der er indgået en aftale efter stk. 4.

Stk. 6. Spørgsmål om fortolkning af aftaler efter stk. 4, afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området.

§ 43. Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse efter § 42. Udnyttes retten til supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke i det pågældende funktionsår, bortfalder den, medmindre der er indgået en aftale efter § 42, stk. 4.

§ 44. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Kapitel 6

Arbejdsmiljørådet

§ 45. Arbejdsmiljørådet følger udviklingen i virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed og fremkomme med forslag og initiativer til styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøorganisationens funktion, herunder uddannelse.

Kapitel 7

Dispensation og klageadgang

§ 46. Direktøren for Arbejdstilsynet kan for fag og faglige områder eller enkeltvirksomheder, hvor særlige forhold foreligger, tillade fravigelser fra enkelte bestemmelser i bekendtgørelsen, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt og i det omfang, det er foreneligt med direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed under arbejdet.

§ 47. Arbejdstilsynets afgørelser efter bekendtgørelsen kan påklages efter lov om arbejdsmiljø § 81.

Kapitel 8

Straf

§ 48. 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 §§ 2-3, § 4, stk. 3, § 6, §§ 8-9, §§ 11-13, § 15, § 24, stk. 5, § 30, stk. 3, §§ 34-35, § 37, stk. 1, § 39, stk. 1, § 40 og § 42.
- 2) Undlader at efterkomme påbud, som Arbejdstilsynet har udstedt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.

Stk. 2. For overtrædelse af §§ 2-3 og § 5, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 9

Ikrafttræden m.v.

§ 49. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. februar 2024.

Stk. 2. Følgende bekendtgørelser ophæves:

- 1) Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- 2) Bekendtgørelse nr. 1838 af 14. december 2023 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 40, stk. 1-3, gælder ikke for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, der har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse eller sikkerhedsuddannelse i perioden 1. april 1991 – 31. januar 2024.

Arbejdstilsynet, den 22. januar 2024

Sine Frederiksen

/ Sofie Bisbjerg

Bilag 1: Generelle forebyggelsesprincipper

- 1) Forhindring af risici.
- 2) Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
- 3) Bekæmpelse af risici ved kilden.
- 4) Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
- 5) Hensyntagen til den tekniske udvikling.
- 6) Udsiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
- 7) Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
- 8) Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
- 9) Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

Genforhandling af den lokale MED-aftale

Denne vejledning er primært til organisationsrepræsentanter i forhandlingsorganer om forhandling af lokale MED-aftaler i kommuner og regioner.

Vejledningen kan også læses af medlemmer af MED-hovedudvalgene i kommuner og regioner.

Den kan bruges som forberedelse af en genforhandling af kommunens/regionens MED-aftale og under forhandlingen.

MEDsamarbejdet har også udarbejdet en skabelon for en lokal MED-aftale, som kan bruges som et værktøj i en genforhandling sammen med denne vejledning.

Denne 2. udgave er gennemrevideret og opdateret, bl.a. med henvisninger til bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Vejledningen er et supplement til MED-håndbøgerne, som er udgivet af Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet samt af Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet.

God læselyst!

MEDsamarbejdet

Et samarbejde mellem organisationerne om MED i kommuner og regioner