

Aftalemodel for organisering af arbejdsmiljøorganisationen

AT-vejledning GL.6.5 november 2023

Indhold

[1. Aftalemodellen](#)

[2. Organisationsaftaler](#)

[3. Virksomhedsaftaler](#)

[4. Samarbejdsorgan](#)

[5. Fælles arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant](#)

[Læs Arbejdstilsynets vejledninger](#)

[Hent pdf](#)

At-vejledningen oplyser om de muligheder, der er for at indgå aftale om at fravige reglerne om organiseringen af arbejdsmiljøorganisationen ved at virksomhederne i stedet for bruger den såkaldte aftalemodel.

1. Aftalemodellen

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed på virksomheder i Grønland giver mulighed for at virksomhederne kan fravige organisationsreglerne af arbejdsmiljøorganisationen. Det er alene reglerne om organiseringen af AMO samt reglerne om organiseringen af sikkerhedsarbejdet på bygge- og anlægsområdet, der kan fraviges ved en aftale. Formålet skal være, at den aftalte anderledes måde at organisere arbejdsmiljøorganisationen på skal styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om arbejdsmiljøet.

Hvis reglerne skal fraviges, skal der indgås en aftale på to niveauer:

- Aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere (organisationsaftale/rammeaftale).
- Aftale mellem arbejdsgivere og de ansatte i virksomheden (lokalaftale/virksomhedsaftale).

Parterne bestemmer selv, hvordan de konkrete aftaler skal indgås. Eksisterende regler om indgåelse af lokale overenskomster kan danne udgangspunkt for de lokale aftaler om virksomhedernes samarbejde om sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Spørgsmål om fortolkning af og brud på henholdsvis en organisations- og en virksomhedsaftale afgøres efter sædvanlige fagretlige regler for området.

2. Organisationsaftaler

Aftaler på organisationsniveau indgås mellem lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer. Organisationsaftaler fastlægger rammerne for, hvad der kan aftales på virksomhedsniveau. Det er derfor også organisationerne, der skal løse eventuelle konflikter i tilfælde af uoverensstemmelser.

Organisationsaftaler kan også indgås af arbejdsgivere, der ikke er medlem af en organisation. På lønmodtagersiden er det derimod en forudsætning, at det er en lønmodtagerorganisation, der er aftalepart. De ansatte på en virksomhed kan således hverken hver for sig eller samlet indgå denne type af aftaler.

3. Virksomhedsaftaler

Aftaler på virksomhedsniveau indgås mellem arbejdsgiveren og de ansatte - herunder eventuelle arbejdsledere - på virksomheder, der er omfattet af en organisationsaftale. Virksomhedsaftalen skal ligge inden for rammerne af organisationsaftalen.

Det er naturligt og hensigtsmæssigt, at virksomheder, der ønsker at indgå en virksomhedsaftale, hører den eksisterende arbejdsmiljøorganisation for at drage nytte af dens erfaringer.

Aftaler om at organisere virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde skal være i overensstemmelse med virksomhedens struktur og medvirke til at styrke og effektivisere dens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

De opgaver, som arbejdsmiljøorganisationen skal varetage ifølge bekendtgørelsen om samarbejdet om sikkerhed og sundhed på virksomheder i Grønland, skal også varetages i den nye organisation.

En virksomhedsaftale kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf – afhængigt af, hvad der er aftalt i den pågældende organisationsaftale. En del af virksomheden kan fx være en produktionsenhed eller et arbejdsområde. Hvis det ikke er hele virksomheden, der omfattes, forudsættes aftalen kun indgået mellem arbejdsgiveren og de ansatte, der er berørt af aftalen. Den øvrige del af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde skal organiseres i overensstemmelse med bekendtgørelsens regler.

Det, der kan ændres ved en aftale, er måden, hvorpå sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres på i den enkelte virksomhed. Parterne kan således ændre den sædvanlige måde at opbygge arbejdsmiljøorganisationen på, men man kan ikke ændre indholdet af sikkerheds- og sundhedsarbejdet eller fx afstemningsreglerne. Det kan fx aftales, at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af en og samme person. Det er dog en betingelse, at der afholdes to særskilte valg, og at alle ansatte, der ikke er arbejdsgiver/virksomhedsleder eller arbejdsledere, er sikret valgtret og er valgbare.

Det er ikke muligt i en virksomhedsaftale at fravige de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, der er fastsat i bekendtgørelsen.

Virksomhedsaftalen skal være skriftlig. Den skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for de ansatte.

En virksomhedsaftale skal mindst indeholder følgende elementer:

- En beskrivelse af de metoder og aktiviteter, der fremover vil blive anvendt for at styrke og effektivisere det praktiske arbejde med sikkerhed og sundhed i virksomheden.

- Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner vil blive varetaget, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes roller. En organisationsplan, der indeholder en oversigt over den aftalte organisering.
- Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.

Hvis en virksomhedsaftale opsiges, betyder det, at virksomheden igen skal følge arbejdsmiljølovgivningens regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Arbejdstilsynet skal ikke underrettes om aftalen.

4. Samarbejdsorgan

For at styrke samarbejdet mellem samarbejdsudvalg, arbejdsgiver, ansatte og arbejdsmiljøorganisationen vil arbejdet med sikkerhed og sundhed kunne varetages af et samarbejdsorgan. Der skal indgås en aftale herom, og aftalen skal opfylde de betingelser, der er nævnt ovenfor.

Det er en betingelse, at virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde styrkes og bliver mere effektivt. Det er også et krav, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Hvis det kun er en del af virksomheden, der er omfattet af virksomhedsaftalen, er det en god idé, at der i aftalen tages stilling til, hvordan sikkerheds- og sundhedsarbejdet koordineres mellem de forskellige afdelinger. Der tænkes her på et samarbejde mellem den del af arbejdsmiljøorganisationen, der følger bekendtgørelsens krav, og den del, som er resultat af en aftale.

5. Fælles arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant

Samme person kan varetage hvervet som arbejdsmiljørepræsentant og som tillidsrepræsentant. Det gælder også, selv om der ikke er indgået en aftale om det, men de to valg skal foregå hver for sig. Man kan således ikke besætte begge funktioner ved kun ét valg. Bortset fra arbejdsgiveren, virksomhedsledere og arbejdsledere skal alle ansatte have mulighed for at stemme og stille op ved valget til arbejdsmiljørepræsentant uanset deres organisationstilhørsforhold. Også ansatte, der ikke er organiserede, skal deltage i valget og kan blive valgt. Reglerne for valg af tillidsrepræsentant gælder normalt også ved valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Sine Frederiksen