

BILAG 12. SELVEJENDE INSTITUTIONER MED DRIFTSOVERENSKOMST
MED EN REGION OG "FÆLLES ARBEJDSMILJØORGANISATION"

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESKABET

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, giver i § 21 mulighed for, at en arbejdsmiljøorganisation kan omfatte en region og selvejende institutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Bekendtgørelsens grundlæggende vilkår – at der skal være indgået en aftale i to niveauer – er opfyldt ved MED-rammeaftalens områdebestemmelse, § 1. De lokale MED-aftaler omfatter således også ansatte i selvejende institutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, er de pågældende selvejende institutioner automatisk omfattet af den lokale MED-aftale, der er indgået for regionen. De selvejende institutioner skal således ikke vælge den lokale MED-aftale til eller søge om at blive omfattet af den lokale MED-aftale. De selvejende institutioner kan heller ikke vælge den lokale MED-aftale fra.

Den lokale MED-aftale skal således beskrive, på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen. Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres. Se nærmere herom i bilag 11.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og etablering af arbejdsmiljøgruppe(r) eller tilsvarende MED-niveau(er) for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper (antal, valgperiode, dækningsområde mv.), der er aftalt i den lokale MED-aftale.

Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed forudsætter, at både arbejdsgiveren og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Hvis den fælles arbejdsmiljøorganisation kun omfatter en enkelt eller nogle få selvejende institutioner, vil der ikke være store praktiske problemer ved, at der deltager en arbejdsgiverrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Såfremt der er tale om flere selvejende institutioner, kan der med henblik på at sikre, at den fælles arbejdsmiljøorganisation fungerer effektivt aftales en organisering, som ud fra proportionalitets hensyn og hensynet til en effektiv organisation sikrer, at både regionale og selvejende institutioner deltager i arbejdsmiljøorganisationens øverste niveauer.

Som en del af MED-strukturen kan der fx etableres fora, hvor arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner og de tilsvarende regionale institutioner har mulighed for at udveksle information og koordinere arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne. Repræsentanterne fra henholdsvis de regionale og de selvejende institutioner vælger hver for sig repræsentanter, der skal deltage i det eller de overliggende niveau(er) i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Hvor mange repræsentanter, de regionale institutioner og de selvejende institutioner deltager med hver især i det/de overliggende niveauer i den fælles arbejdsmiljøorganisation, skal aftales i den lokale MED-aftale. Det skal sikres, at det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at den kan varetage sine opgaver på en tilfredsstillende måde – både i forhold til regionen og i forhold til de selvejende institutioner. Antallet af valgte arbejdsmiljørepræsentanter skal være mindst det samme som antallet af arbejdsgiverrepræsentanter.

Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres dels mellem regionen og de selvejende institutioner, dels mellem de selvejende institutioner indbyrdes. Det skal beskrives, hvorledes beslutninger mv. kommunikerer til selvejende institutioner, der ikke direkte er repræsenteret i øverste MED-niveauer.

Oversigten over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljøet (sikkerhed og sundhed), jf. bilag 11, skal også beskrive, hvorledes de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Regionen og den selvejende institution er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overdrages til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Regionen kan således ikke påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed.

Hvis Arbejdstilsynet under tilsyn på en selvejende institution bliver opmærksom på forhold, som ikke er i orden i forhold til arbejdsmiljøloven, stiles et eventuelt påbud til den selvejende institution, ikke til regionen. Det er den selvejende institution, der har ansvaret for at efterkomme påbuddet.

Det er således også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes for institutionen, og at kravene til lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen overholdes. Den lokale MED-aftale kan indeholde principper for gennemførelse af APV og lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse, som de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation er forpligtet til at følge.

De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge retningslinjer, der fastlægges af regionens MED-organisation (den fælles arbejdsmiljøorganisation), herunder

retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge regionens overordnede arbejdsmiljøstrategi eller -politik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med regionen.

Regionen kan fastlægge, i hvilket omfang de selvejende institutioner kan eller skal trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som regionen stiller til rådighed for egne arbejdspladser og institutioner, fx gennem arbejdsmiljøafdeling, arbejdsmiljøkoordinator, HR-afdeling eller aftaler med eksterne konsulenter. Det kan fx ske i driftsoverenskomsten med de selvejende institutioner.