

Organisationsaftale om mulighed for at oprette et strategisk virksomheds- og arbejdsmiljøudvalg i kooperative virksomheder (SVAR-aftalen)

Introduktion

Denne organisationsaftale har til hensigt at fremme et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at styrke arbejdsmiljø, trivsel, tryghed og konkurrencedygtighed i de kooperative virksomheder.

Aftalen åbner mulighed for, at ledelse og tillidsvalgte i de kooperative virksomheder kan indgå en lokalaftale om at sammenlægge virksomhedsnævn (VN) og arbejdsmiljøudvalg (AMU). Det fælles organ benævnes "Det strategiske virksomheds- og arbejdsmiljøråd" (SVAR).

Sammenlægningen vedrører alle opgaver i VN og alle opgaver i AMU. Oprettelse af SVAR styrker muligheden for at arbejde sammenhængende med de opgaver, der traditionelt varetages af VN og AMU, herunder det psykiske arbejdsmiljø (trivsel), sygefravær og konsekvenserne ved at indføre ny teknologi eller gennemføre større ændringer i virksomheden.

En enstrengt struktur for samarbejdet sigter først og fremmest på at styrke arbejdet på det strategiske niveau, dvs. på det planlæggende og koordinerende niveau. Sammenlægningen af VN og AMU omfatter således ikke arbejdsmiljøgrupperne, dog behandles spørgsmålet om oprettelse af arbejdsmiljøgrupper samt eventuelle uoverensstemmelser i henhold til nærværende aftale.

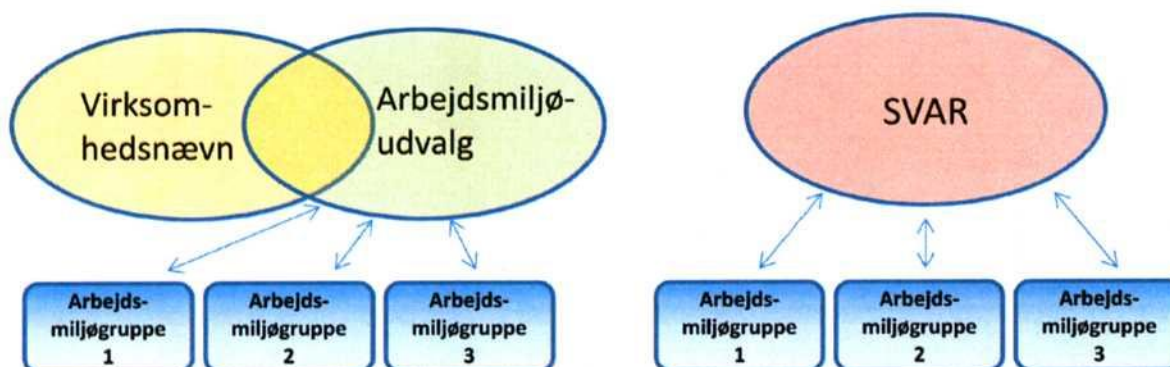



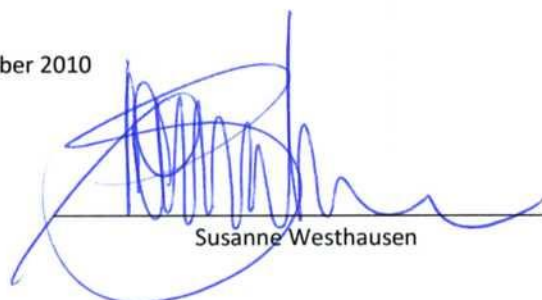
Illustration: VN og arbejdsmiljøudvalg adskilt henholdsvis samlet på strategisk niveau

Parterne bag denne organisationsaftale udarbejder en vejledning, der gør nærmere rede for spørgsmål af betydning, når der skal indgås en lokalaftale.

"Denne organisationsaftale er indgået i henhold til Samarbejdsaftalen indgået mellem Kooperationen og LO og § 22 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Lokalaftaler indgås i overensstemmelse med nærværende aftale."

Den 21. december 2010


Ejner K. Holst


Susanne Westhausen

"Det strategiske virksomheds- og arbejdsmiljøråd" (SVAR)	
1	<p>Formål med Det strategiske virksomheds- og arbejdsmiljøråd (SVAR)</p> <p>Formålet med at indføre en enstrengt samarbejdsstruktur på det strategiske samarbejdsniveau i virksomhederne er at styrke og effektivisere samarbejdet på de områder, der dækkes af VN og arbejdsmiljøorganisationen.</p>
2	<p>Oprettelse af SVAR</p> <p>SVAR kan oprettes, hvor VN kan oprettes, dvs. i virksomheder, der beskæftiger 20 ansatte og derover, jf. Samarbejdsaftalens afsnit 6.¹</p> <p>Oprettelse af SVAR forudsætter, at virksomhedens arbejdsmiljøudvalg er sammensat efter principperne for repræsentation i VN. Er denne forudsætning ikke opfyldt, kan VN og arbejdsmiljøudvalget ikke lægges sammen.</p>
3a	<p>Sammensætning</p> <p>Antallet af medlemmer fordeles ligeligt mellem repræsentanter for ledelsen og repræsentanter for medarbejderne.</p> <p>SVAR sammensættes i henhold til principperne i Samarbejdsaftalens kapitel 6, jf. dog følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdergruppen i SVAR består af mindst fire personer, heraf to, der er valgt som arbejdsmiljørepræsentanter. • Ledelsesgruppen i SVAR består af mindst fire personer, heraf to, der er arbejdsledere i virksomhedens arbejdsmiljøgrupper [bemærk at der kan være tale om valg (mellem udpegede ledere) og ikke direkte udpegning af arbejdsledere til virksomhedens arbejdsmiljøudvalg].
3b	<p>I SVAR kan en og samme person repræsentere <i>arbejdsgiveren</i> på både VN-området og arbejdsmiljøområdet. I så fald reduceres antallet af medlemmer af SVAR tilsvarende.</p>
3c	<p>Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgrupper og SVAR:</p> <p>Sammensætningen af arbejdsmiljøgrupperne følger arbejdsmiljølovens bestemmelser herom. Medarbejdergruppens arbejdsmiljørepræsentanter i SVAR vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i virksomhedens arbejdsmiljøgrupper, der samtidig er valgbare til LO-gruppens pladser i VN.</p>
3d	<p>Valg af tillidsrepræsentanter til SVAR: Alle medarbejdere, der er valgbare til VN, jf. Samarbejdsaftalen, er valgbare til LO-gruppens pladser i SVAR.</p>
3e	<p>Særlige grupper, jf. Samarbejdsaftalen, har adgang til at besætte ekstraordinære pladser i SVAR, hvis de anmoder om det.</p>
4a	<p>Opgaver</p> <p>SVAR erstatter og træder i stedet for VN og virksomhedens arbejdsmiljøudvalg. SVAR's opgaver følger således af hhv. Samarbejdsaftalen mellem Kooperationen og LO og bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17 om arbejdsmiljøorganisationens strategiske opgaver.</p>
4b	<ul style="list-style-type: none"> • SVAR erstatter ikke virksomhedens arbejdsmiljøgrupper. Arbejdsmiljøgrupperes opgaver følger af bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18 om arbejdsmiljøorganisationens operationelle opgaver. • SVAR kan formulere opgaver for arbejdsmiljøgrupperne, der supplerer de opgaver, der følger af bekendtgørelsen.

¹ Det strategiske niveau i arbejdsmiljøsjølen skal først oprettes ved 35 ansatte. For virksomheder med 10-35 ansatte er der således kun et arbejdsmiljøorgan i virksomheden, hvorfra de strategiske opgaver altså skal lægges over i SVAR.

5a	<p>Lokalaftalens indhold Den lokale aftale skal være skriftlig og skal være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.</p> <p>Den lokale aftale skal som minimum indeholde følgende elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En SVAR-politik for hele virksomheden, dvs. en politik om samarbejdet om det strategiske virksomheds- og arbejdsmiljøarbejde. Politikken drøftes en gang årligt med henblik på at foretage eventuelle tilpasninger. Politikken peger på opgaver, der er særligt aktuelle at arbejde med i det kommende år. • SVAR-politikken anfører, hvordan den årlige drøftelse om arbejdsmiljø finder sted, jf. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 9. Det anføres i lokalaftalen, hvordan virksomhedens arbejdsmiljøgrupper involveres i den årlige drøftelse om arbejdsmiljø.
5b	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. 2. Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden. 3. Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. 4. Angivelse af, at den lokale aftale kan ændres og opsiges, jf. nærværende organisationsaftale. 5. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. <i>Oversigten omfatter både SVAR (det strategiske niveau) og virksomhedens arbejdsmiljøgrupper (det operationelle niveau i arbejdsmiljøarbejdet).</i>
5c	<p>Sammenhæng mellem SVAR og virksomhedens arbejdsmiljøgrupper Den lokale aftale beskriver sammenhængen (koordinering og arbejdsdeling) mellem SVAR og arbejdsmiljøgrupperne. Kommunikationsveje beskrives. Der udarbejdes referat af møder i SVAR og arbejdsmiljøgrupper i virksomhederne. Referaterne gøres tilgængeligt for de ansatte. Antallet af arbejdsmiljøgrupper og medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen fastsættes af SVAR jf. i øvrigt bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 16.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvor SVAR endnu ikke er oprettet, fastsættes antallet af arbejdsmiljøgrupper og medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen dog på anden måde af arbejdsgiveren i samarbejde med VN og arbejdsmiljøorganisationen.
6a	<p>Kompetenceudvikling SVAR udarbejder hvert år en kompetenceplan, der sikrer, at rådets medlemmer kan udføre et kompetent arbejde på deres respektive områder. Muligheden for at gennemføre fælles og individuel kompetenceudvikling afspejles i kompetenceplanen. Der henvises i øvrigt til reglerne for uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer, jf. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (kap. 7).</p>
6b	<p>Virksomhedens arbejdsmiljøgrupper omfattes ligeledes af en kompetenceplan.</p>
7	<p>Koncerner I koncerner kan SVAR træde i stedet for koncernudvalg (VN for hele koncernen) og et arbejdsmiljøforum, der dækker hele koncernen.</p>
8	<p>Aftaleparter</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Lokalaftalen indgås af arbejdsgiveren og de ansattes repræsentanter samt de lokale forhandlingsberettigede organisationer. Vedrørende Serviceforbundet se pkt. b. b. Lokalaftalen er skriftlig og underskrives af ovennævnte parter. Lokalaftalen skal indsendes til godkendelse i Samarbejdsrådet mellem Kooperationen og LO. Vedrørende Serviceforbundets aftaleområde indgås lokalaftalen mellem de respektive Landssammenslutninger og deres modstående aftalepartnere og indsendes herefter til godkendelse i Samarbejdsrådet.

	c. Det skal fremgå af lokalaftalen, hvilke geografiske enheder aftalen dækker.
9	Uoverensstemmelser Uoverensstemmelse om fortolkning af og brud på lokalaftalen om SVAR og uoverensstemmelse om virksomhedens arbejdsmiljøgrupper behandles i henhold til Samarbejdsaftalens afsnit 8.5.
10	Evaluering Organisationsaftalen evalueres af Samarbejdsrådet efter 2 år. Indgåede lokalaftaler evalueres i denne forbindelse. Organisationsaftalen udløber efter 3 år med mindre den genforhandles forinden. Såfremt organisationsaftalen udløber bortfalder samtlige lokalaftaler indgået efter pkt. 8 i nærværende aftale.
11a	Ændring og opsigelse Organisationsaftalen kan ændres ellers opsiges med 6 måneders varsel.
11b	<ul style="list-style-type: none"> • Lokalaftaler kan foreslås ændret eller opsiges med 3 måneders varsel, hvor enten ledelsen eller flertallet af de ansatte ønsker det • Ved opsigelse falder samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere tilbage på bestemmelserne i Samarbejdsaftalen mellem Kooperationen og LO hhv. reglerne i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.