



Tek·Sam
... et udvalg mellem
DI og CO-industri,
der administrerer
Samarbejdsaftalen.
www.teksam.dk

Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø

1. Formål og baggrund

Formålet med nærværende aftale er at fremme trivsel på arbejdspladsen og et godt psykisk arbejdsmiljø samt at sikre, at problemer indenfor psykisk arbejdsmiljø i videst muligt omfang løses af de lokale parter.

Med aftalen varetager Dansk Industri og CO-industri opgaven med at sikre, at virksomhederne overholder bestemmelserne på det psykosociale område, jf. nærmere neden for under pkt. 3.

2. Omfattede af aftale

Omfattede af aftalen er:

- virksomheder, som er omfattet af Samarbejdsaftalen mellem DA og FH, hvor virksomheden er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri
- samtlige medarbejdere, hvor virksomheden er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri

3. Arbejdsdelingen mellem arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet

Arbejdsmarkedets parter – det psykosociale område

3.1 Denne aftale omfatter håndteringen af problemer i det psykosociale arbejdsmiljø, der ikke direkte eller indirekte udspringer af den enkeltes arbejdsfunktion. Den omfatter således problemer, der skyldes påvirkninger, der opstår som følge af ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden, samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller de ansatte indbyrdes (under et de mellem menneskelige relationer, jf. metodeudvalgets rapport). De kan også udspringe af forhold uden for virksomheden.

3.2 Som en naturlig følge heraf er Dansk Industri og CO-industri enige om i regi af TekSam at påtage sig en forpligtelse, der svarer til og erstatter Arbejdstilsynets, til at påse overholdelsen af bestemmelserne på det psykosociale område i § 22 i Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. Dansk Industri og CO-industri er enige om, at en fælles forståelse af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane samt eventuelle årsager og indsatsområder tager udgangspunkt i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø § 23 samt At-vejledning 4.3.1-1 - 26. februar 2019 - Opdateret november 2020. Ved vurderingen af, om krænkende handlinger indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed tager TekSam udgangspunkt i §24 i Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.



3.3 Arbejdstilsynets beføjelse til at føre kontrol og tilsyn genindtræder, hvis en part ikke vil iværksætte behandling for en påstået overtrædelse af pligterne i denne aftale, jf. neden for under punkt 4.

4. Behandling uoverensstemmelser med psykosocial baggrund

Uoverensstemmelser af generel karakter

4.1 Opstår der på virksomheder uoverensstemmelser af generel karakter, som kan have psykosociale baggrunde, skal man på den pågældende virksomhed behandle dette i Samarbejdsudvalget. Løses problemet ikke, udarbejdes et referat, som sendes til TekSam's sekretariat. TekSam's konsulenter skal herefter forsøge at løse opgaven. Lykkes det ikke, udarbejder de en rapport til TekSam's formandskab. Lykkes det heller ikke her at finde en løsning, sender TekSams formandskab rapporten til Dansk Industri og CO-industri, der nedsætter en faglig voldgift efter de almindelige regler herfor i Industriens Overenskomst. Lykkes det ikke under sagsbehandlingen at forlige sagen, afsiger voldgiftsretten en kendelse, hvori der tages stilling til såvel brud som eventuel bod. Bodsstørrelsen fastsættes under hensyntagen til sagen omstændigheder og i hvilken grad, der har været undskyldende omstændigheder.

4.2 På virksomheder uden Samarbejdsudvalg følges processen i pkt. 4.3, dog således at sagen indledes i TekSam.

Konkrete uoverensstemmelser

4.3 Såfremt der er tale om uoverensstemmelse af konkret karakter, for eksempel sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst.

5. Samarbejdsudvalget og TekSam

Der er mellem parterne enighed om, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sundhedsmæssigt og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø, herunder også det psykiske arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget

5.1 Samarbejdsudvalgets opgave er at drøfte principper og retningslinjer på psykosociale område i overensstemmelse med Samarbejdsaftalen. Udvalget behandler ikke spørgsmål om enkelte medarbejders forhold. Der er således Samarbejdsudvalgets opgave i fornødent omfang at sikre en lokal drøftelse til forebyggelse, identifikation og afhjælpning af problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø. I den forbindelse skal Samarbejdsudvalget drøfte, hvordan det sikres, at udvalgets medlemmer besidder de fornødne kompetencer til at løfte opgaven. Ved uddelegering i virksomhedens organisation skal der på samme måde drøftes, hvordan det sikres, at kompetencerne er til stede.



TekSam

5.2 Det er muligt at henvende sig anonymt til en af TekSam's samarbejdskonsulenter. Det er så samarbejdskonsulentens opgave at vurdere situationen og sikre, at sagen behandles, når og hvis den er begrundet. I de tilfælde, hvor sagen skønnes begrundet, skal Samarbejdsudvalget indkaldes og sagen belyses ved samarbejdskonsulenternes medvirken. Samarbejdskonsulenterne kan i denne forbindelse på grundlag af en henvendelse på eget initiativ igangsætte en undersøgelse af sagen. Såfremt sagen ikke kan løses ved konsulenternes medvirken, behandles sagen i overensstemmelse med retningslinjerne i nærværende aftale.

6. Arbejdsrelateret stress

Parterne er enige om, at den europæiske aftale "Framework agreement on work-related stress" indgået mellem UNICE, CEEP, UEAPME og ETUC den 8. oktober 2004, anses for at være implementeret via Samarbejdsaftalen mellem DA og LO og via dansk lovgivning. Derudover finder nærværende aftales paragraf 4, 5 og 7 anvendelse på behandling af uoverensstemmelser om arbejdsrelateret stress.

7. Aftalefortolkning, ikrafttræden og opsigelse

Aftalefortolkning

7.1 Uenighed om denne aftales indhold og fortolkning behandles i TekSam, og kan der ikke opnås enighed her, overgår den videre behandling til organisationerne i det fagretslige system efter de regler, der gælder herom i Industriens Overenskomst.

Ikrafttræden og opsigelse

7.2. Aftalen træder i kraft den 1. november 2020 og erstatter tidligere aftale mellem parterne om Trivsel på arbejdspladsen og et godt psykisk arbejdsmiljø af den 15. marts 2019 Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til ophør ved udgangen af en måned, dog tidligst til ophør den 1. november 2021.

Dansk Industri sender kopi af den underskrevne aftale til Arbejdstilsynet til opfyldelse af dokumentationsforpligtelsen, jf. § 3 i Overførselsbekendtgørelsen.

København, den 1. november 2020

Kim Graugaard
Dansk Industri

Mads Andersen
CO-industri