

LOVPLIGTIG ARBEJDSMILJØUDDANNELSE – HVEM OG HVORNÅR?

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

På større landbrugsbedrifter er det obligatorisk at have en arbejdsmiljørepræsentant. Læs her, om det også gælder for din bedrift, og hvad det indebærer.

Hvis der er mere end ni ansatte i en virksomhed, skal arbejdsgiveren tage initiativ til at oprette en arbejdsmiljøorganisation (AMO). AMO er en intern organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø i en virksomhed. Nøglepersonerne er arbejdsgiveren, valgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere. Formanden for AMO er typisk arbejdsgiveren, men kan også være en repræsentant, der er udpeget af arbejdsgiveren, og som kan handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.



Sådan vælges arbejdsmiljørepræsentanten

Hvem kan vælges?

Gør det attraktivt

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

Fakta om tidligere uddannelser

Fakta om valgperiode

Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet

Arbejdstilsynet fører kontrol

Kan lovpligtig uddannelse udskydes?

Hvis ingen vil stille op som arbejdsmiljørepræsentant

Amos størrelse

Fakta om AMO

Indholdet i den lovpligtige uddannelse

Mere end 9 ansatte

Virksomhed på flere adresser

Hvornår er der tale om arbejde for en arbejdsgiver?

Mere viden

Fakta om CVR nr. og P-enheder

Sådan vælges arbejdsmiljørepræsentanten

Arbejdsgiveren skal opfordre til, at medarbejdere stiller op til valg som arbejdsmiljørepræsentant, og at valget bliver gennemført. På store bedrifter med flere grupper medarbejdere, fx nogle der arbejder i stalden, og nogle der arbejder med planteavl, skal arbejdsgiveren udpege en arbejdsleder i hver afdeling. De vil herefter udgøre en arbejdsmiljøgruppe. I virksomheder med få ansatte vil det ofte være ejeren selv, der indgår i arbejdsmiljøgruppen sammen med en arbejdsmiljørepræsentant, der repræsenterer alle virksomhedens medarbejdere.

Hvem kan vælges?

Alle ansatte, der ikke fungerer som arbejdsledere kan vælges. En arbejdsleder er en person der udelukkende eller primært leder eller fører tilsyn med arbejdet i virksomheden. I praksis er tommelfingerreglen den, at hvis man over 50 % af arbejdstiden bedriver ledelsesopgaver på arbejdsgiverens vegne, så kan man ikke vælges som arbejdsmiljørepræsentant.

Gør det attraktivt

Som arbejdsgiver er det vigtigt at tænke over, hvordan man gør det attraktivt at stille op. Fremhæv, at det er en mulighed for at få indflydelse på de tiltag, der kan gøres, for at få en endnu bedre arbejdsplads. Det behøver altså ikke at være en sur pligt. Møderne i AMO er en god mulighed for drøftelser af, hvad der rører sig på arbejdspladsen og give sin egen og de andre kollegers mening til kende. Om man som arbejdsgiver vil tilbyde en anden form for belønning for at varetage rollen er helt op til arbejdsgiver selv. Anerkendelse fra kolleger og arbejdsgiver er dog den vigtigste form for belønning, for mange mennesker.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

Når dannelsen af AMO er på plads, skal arbejdsgiveren sørge for, at

arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage (22 timer). Arbejdsmiljøuddannelsen skal være gennemført, inden tre måneder fra arbejdsmiljørepræsentanter er valgt, og arbejdsledere er udpeget.

Arbejdsgivere og virksomhedsledere, fx ejeren af et landbrug, har ikke pligt til at gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen, selv om de indgår i AMO. De kan dog få et godt overblik over deres ansvar, pligter og opgaver ved at deltage i uddannelsen.

Fakta om tidligere uddannelser

Hvis medlemmerne af AMO har taget arbejdsmiljø- eller sikkerhedsuddannelse før 1. april 1991, skal de gennemføre en ny arbejdsmiljøuddannelse. De, som har gennemført uddannelse efter 1. april 1991, skal ikke forny deres uddannelse.

Fakta om valgperiode

Valgperioden på 2 år kan forlænges op til 4 år. Det kan ske, ved en aftale indgået mellem arbejdsgiveren og de ansatte om den ønskede forlængelse, og forlængelsen kan alene gælde for fremtidige valg. Dvs. at forlængelsen ikke kan gælde for tidligere valg.

Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet

Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod at blive afskediget og mod at få forringet sine arbejdsforhold. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet. Det betyder, at der skal særligt vægtige grunde til for at afskedige en arbejdsmiljørepræsentant, fx brud på regler på arbejdspladsen eller anden opførsel, som strider klart imod normal god tone på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljørepræsentanten er ligeledes sikret mod opsigelse ved indskrænkninger i arbejdsstyrken, i hvert fald så længe arbejdsmiljøgruppen stadig fungerer, og så længe han eller hun er fungerende arbejdsmiljørepræsentant. Kun hvis det er helt urealistisk at finde relevant beskæftigelse, kan afsked komme på tale.

Arbejdstilsynet fører kontrol

Arbejdstilsynet er den myndighed, der fører kontrol med reglerne om AMO og valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Ved besøg vil de typisk stille følgende spørgsmål:

- Hvor mange ansatte der er i virksomheden
- Om der er valgt arbejdsmiljørepræsentant
- Om der er organiseret en AMO

- Om arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse
- Om arbejdsmiljørepræsentanten får tilbudt supplerende uddannelse (kontrolleres fra 2016).

Arbejdstilsynet vil ofte spørge om dokumentation for gennemført lovpligtig uddannelse. Derfor er det en god idé at samle uddannelsesbeviser mv. i en mappe.

Kan lovpligtig uddannelse udskydes?

Hvis 'undskydelige og uforudsete' omstændigheder betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten og evt. arbejdslederen ikke har gennemført den lovpligtige uddannelse inden fristen på tre måneder, skal arbejdsgiveren kunne dokumentere, at den pågældende er tilmeldt et kursus inden for den nærmeste fremtid. Dokumentationen kan fx være en mail eller et brev, der bekræfter at vedkommende er tilmeldt uddannelsen. Arbejdstilsynet vil i det tilfælde ikke give virksomheden påbud om, at uddannelsen skal gennemføres.

Hvis ingen vil stille op som arbejdsmiljørepræsentant

Som arbejdsgiver har man ansvaret for, at det arbejde der udføres på virksomheden er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Arbejdsgiver og ansatte har pligt til at **samarbejde** om arbejdsmiljøet. Arbejdsgiveren skal derfor inddrage arbejdsledere og ansatte, som har **pligt** til at deltage i samarbejdet. Vigtige elementer i et godt samarbejde kan være:

- Gensidig respekt
- Tillid
- Åben kommunikation
- Klarhed om mål og midler
- Fokus på det der er fælles.

Hvis det ikke lykkes at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant, fungerer arbejdslederen og formanden for AMO alene, indtil de ansatte på et senere tidspunkt har valgt en repræsentant. Under alle omstændigheder skal man som arbejdsgiver kunne dokumentere overfor Arbejdstilsynet hvilke tiltag, der har været gjort, for at danne en AMO. Vurderes tiltagene som utilstrækkelige, kan Arbejdstilsynet udstede påbud om dannelse af AMO.

AMOs størrelse

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal fastsættes på en måde, så alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og sådan at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmerne af AMO inden for de ansattes arbejdstid.

AMO skal til enhver tid have mulighed for at løse sine opgaver fx gennemførelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse og arbejdspladsvurdering (APV).

Fakta om AMO

AMO på landbrug med 1-9 ansatte

I virksomheder med 1-9 ansatte er der ikke pligt til at oprette en AMO. Arbejdsgiveren skal i disse virksomheder sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted. Samarbejdet sker ved løbende kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte.

AMO på landbrug med mere end 9 ansatte

På virksomheder med 10-34 ansatte er der krav om, at arbejdsgiveren etablerer en AMO. Hver AMO består af en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter og en eller flere arbejdsledere med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand.

Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og evt. arbejdsledere det nødvendige antal medlemmer i AMO. Der skal være det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO.

Indholdet i den lovpligtige uddannelse

På arbejdsmiljøuddannelsen lærer deltagerne om de opgaver og krav, der stilles til dem som medlemmer af AMO. Blandt andet tages følgende emner op:

- Principper for samarbejde, formidling og pædagogiske virkemidler, der kan bruges i AMO
- AMO's opgaver og funktion i virksomheden
- De ledelses- og samarbejdsstrukturer, som AMO indgår og samarbejder i
- AMOs samarbejde med andre arbejdsmiljøaktører som fx arbejdsmiljørådgivere, branchearbejdsmiljøråd, Arbejdstilsynet mv.
- AMO's planlægning og gennemførelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden
- AMO's opgaver i relation til ulykker, nærved-ulykker og sundhedsfarer
- Metoder, som AMO kan bruge til at forebygge arbejdsmiljøproblemer på virksomheden

Mere end 9 ansatte

Når man skal opgøre antallet af ansatte i virksomheden, skal alle, der ikke er arbejdsledere, medregnes.

En arbejdsleder defineres i arbejdsmiljøloven som en ansat, hvis arbejde **udelukkende eller i det væsentlige** består i, på arbejdsgiverens vegne, at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller i en del af virksomheden (tommelfingerreglen er, at man er leder, hvis man mere end 50 % af arbejdstiden beskæftiger sig med ledelse).

Deltidsansatte og løst ansatte (fx unge) skal også tælles med. Vikarer skal man også regne med i arbejdsstyrken i den virksomhed, hvor de arbejder som vikarer.

Ansatte, der både er beskæftiget i udlandet og i hjemmevirksomheden, tæller med i arbejdsstyrken i hjemmevirksomheden. Ansatte, der kun udfører arbejde i udlandet, tæller derimod ikke med, når det drejer sig om at oprette arbejdsmiljøorganisation i hjemmevirksomheden.

Ved sæsonbetonet virksomhed fx jordbærplukning i jordbruget skal virksomheden kun oprette en AMO, når 10 eller flere ansatte er beskæftiget samtidigt i mindst 3 ud af 12 sammenhængende måneder.

Virksomhed på flere adresser

En virksomhed der har flere adresser hvor der udføres arbejde, er typisk konstrueret sådan, at virksomheden har et CVR nummer (tidligere kaldet SE nummer) og en eller flere produktionsenheder (P-enheder) tilknyttet.

Hvis en virksomhed har en produktion og ansatte på flere adresser, skal der vælges en arbejdsmiljørepræsentant hvis det samlede antal ansatte er over 9.

Hvornår er der tale om arbejde for en arbejdsgiver?

Reglerne gælder for alle virksomheder med ansatte. Når man skal finde ud af hvor mange ansatte der er, skal man bl.a. lægge vægt på:

- om personerne er underlagt instruktion og kontrol under deres arbejde
- om personerne har pligt til at stille deres personlige arbejdskraft til rådighed
- om arbejdsgiveren stiller arbejdsrum, maskiner, redskaber, materialer eller andre nødvendige hjælpemidler til rådighed for arbejdets udførelse
- om arbejdsgiveren bærer risikoen for arbejdsresultatet.

Der kan i særlige tvivlstilfælde lægges en vis vægt på, om personen får vederlag for det udførte arbejde, men dette hensyn kan kun helt undtagelsesvis tillægges væsentlig betydning.

Mere viden

Du finder mere viden på arbejdstilsynets hjemmeside at.dk. Under overskriften TEMAER vælger du arbejdsmiljøarbejdet. Herunder er der en sektion om arbejdsmiljøorganisation. Her findes de vigtigste regler.

Fakta om CVR nr. og P-enheder

Udover et CVR-nummer har alle virksomheder en P-enhed. En P-enhed repræsenterer det sted, hvor der drives virksomhed fra. En virksomhed med et CVR-nummer kan have mere end en P-enhed, hvis der drives virksomhed fra flere adresser. Det er eksempelvis

tilfældet for Dansk Supermarked, hvis CVR-nummer ligger i Højbjerg, og som har tilknyttet P-enheder beliggende i hele Danmark i form af bl.a. Netto-butikker.

En P-enhed får også tildelt et entydigt identifikationsnummer - et P-nummer - som er et 10-cifret nummer. Et P-nummer vil altid være tilknyttet et CVR -nummer.