Udskriftsdato: 28. marts 2024

VEJ nr 11356 af 30/12/2015 (Historisk)

At-vejledning F.3.8-1 om organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder med ansatte på særlige vilkår

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Arbejdstilsynets jr.nr.

At-vejledning F. 3.8-1 om organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder med ansatte på særlige vilkår

At-vejledning F. 3.8-1 - Marts 2012 - Opdateret januar 2016

Denne At-vejledning beskriver reglerne for organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i forhold til arbejde, der udføres af ansatte på særlige vilkår. Vejledningen beskriver formålet med reglerne og informerer om, hvordan samarbejdet kan organiseres.

Vejledningen har til formål at give ansatte på særlige vilkår samme information om og medindflydelse på arbejdsmiljøet som øvrige ansatte. Det betyder fx, at ansatte på særlige vilkår skal have mulighed for at deltage i valg af og stille op som arbejdsmiljørepræsentant på lige fod med andre ansatte.

Ansatte på særlige vilkår kan fx være ansat i beskyttede værksteder, beskæftigelses- og aktiveringsprojekter samt produktionsskoler. Ansatte på særlige vilkår er omfattet af de almindelige regler på arbejdsmiljøområdet, når der udføres arbejde for en arbejdsgiver.

Elevers arbejde på fx en produktionsskole anses normalt som arbejde for en arbejdsgiver, mens undervisning og terapi ikke er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen.

Oftest vil der på denne type virksomheder være ti eller flere ansatte, herunder ansatte på særlige vilkår. I denne vejledning er derfor lagt vægt på at beskrive krav, der gælder for virksomheder med ti eller flere ansatte.

Vejledningen kan ikke stå alene, men er et supplement til Arbejdstilsynets øvrige vejledninger om kravene til samarbejde om arbejdsmiljø i virksomhederne, som der flere steder henvises til nedenfor. For små virksomheder med højst ni ansatte er der udarbejdet en separat At-vejledning for samarbejdet om arbejdsmiljø. (1)

På samme måde gælder også Arbejdstilsynets øvrige At-vejledninger for arbejde, der udføres af ansatte på særlige vilkår, når der er tale om arbejde for en arbejdsgiver.

For at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed er det muligt at fravige reglerne om organiseringen af samarbejdet ved aftale. Ligeledes er det muligt ved aftale at samle den 1½ dags supplerende uddannelse inden for en valgperiode, se separat At-vejledning. (2)

En række kommuner har fx indgået aftaler, som også omfatter beskyttede værksteder samt beskæftigelses- og aktiveringsprojekter. Arbejdsmiljøorganisationens opbygning afhænger i så fald af den lokale udmøntning af rammeaftalen.

1. Hvordan skal samarbejdet om arbejdsmiljø organiseres?

I virksomheder med 10 eller flere ansatte – herunder ansatte på særlige vilkår – skal samarbejdet om arbejdsmiljø foregå i en arbejdsmiljøorganisation (AMO). Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af medlemmer i AMO.

I virksomheder med 35 eller flere ansatte – herunder ansatte på særlige vilkår – skal der oprettes AMO i to niveauer med arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg. Ud over at fastsætte det nødvendige antal medlemmer i AMO skal arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne også fastsætte antallet af arbejdsmiljøgrupper.

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper fastsættes ud fra et nærhedsprincip, som betyder, at der til enhver tid skal være det nødvendige antal medlemmer og grupper. Det vil sige nok til, at AMO kan udføre sine opgaver tilfredsstillende på den pågældende virksomhed.

Det er ikke et krav, at der på virksomheder med ansatte på særlige vilkår skal vælges en arbejdsmiljørepræsentant, som alene repræsenterer denne gruppe af ansatte. Den arbejdsmiljørepræsentant, som indgår i virksomhedens AMO, repræsenterer både de ansatte på særlige vilkår og øvrige ansatte.

Virksomheden kan dog vælge, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed bliver organiseret sådan, at fx pædagoger og lærere på en produktionsskole vælger en arbejdsmiljørepræsentant, og de ansatte på særlige vilkår vælger en arbejdsmiljørepræsentant.

Det kan være tilfældet, hvis virksomheden fx vurderer, at der kan være et særligt pædagogisk eller arbejdsmiljømæssigt sigte ved at lade de ansatte på særlige vilkår vælge en arbejdsmiljørepræsentant, som alene repræsenterer denne gruppe.

I virksomheder med 35 eller flere ansatte – herunder ansatte på særlige vilkår – vil der i denne situation skulle oprettes flere arbejdsmiljøgrupper, hvor hver af de valgte arbejdsmiljørepræsentanter deltager.

Er der flere arbejdsmiljøgrupper på virksomheden, skal der oprettes ét eller flere arbejdsmiljøudvalg.

Arbejdslederen kan indgå i én eller flere arbejdsmiljøgrupper.

De nærmere krav til, hvordan samarbejdet om arbejdsmiljø skal organiseres – herunder hvad der nærmere ligger i nærhedsprincippet – er udførligt beskrevet i separate At-vejledninger. (3 og 4)

2. Udpegning af arbejdsledere til AMO

Arbejdsledere til AMO udpeges af arbejdsgiveren blandt virksomhedens arbejdsledere. 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.

Det er ikke stillingsbetegnelsen som arbejdsleder, der er afgørende for, om denne er arbejdsleder i forhold til arbejdsmiljølovens regler. Det afgøres ved en konkret vurdering af arbejdslederens funktion og opgaver.

En arbejdsleder kan således godt selv deltage i det praktiske arbejde i virksomheden, når bare den væsentligste del af tiden går med at lede eller føre tilsyn med andres arbejde.

Antallet af arbejdsledere i AMO fastsættes i forbindelse med, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdsledere skal fastsætte selve størrelsen af AMO. (3 og 4)

Når der udpeges arbejdsledere til AMO, skal arbejdsgiveren sørge for, at arbejdslederen har det fornødne kendskab til den del af virksomheden, som den pågældende skal varetage sine opgaver for.

3. Valg, valgbarhed og beskyttelse

Alle ansatte, der ikke har ledelsesmæssige opgaver i virksomheden, har valgret og er valgbare til valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af alle ansatte i det område, som AMO eller arbejdsmiljøgruppen dækker. Det vil sige, at også ansatte på særlige vilkår skal vælge en arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er muligt.

Det er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for, at der bliver afholdt valg af arbejdsmiljørepræsentanter, men arbejdsgiveren har i øvrigt ikke noget at gøre med selve valghandlingen.

Valget gælder for to år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsfunktion i virksomheden ophører. En eventuel tidsbegrænset ansættelse på særlige vilkår forlænges ikke som følge af, at den ansatte vælges til arbejdsmiljørepræsentant.

Information om valg, valgbarhed og beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter findes i separate vejledninger. (3 og 4)

4. Hvis ingen kan eller vil være arbejdsmiljørepræsentant

På virksomheder, hvor der er et ønske om særskilt valg af arbejdsmiljørepræsentant blandt de ansatte på særlige vilkår, kan der i visse tilfælde opstå den situation, at de ikke er i stand til at opstille og vælge en arbejdsmiljørepræsentant. Det kan fx være på grund af en kort ansættelsesperiode, eller hvis ingen ønsker at være arbejdsmiljørepræsentant.

I den situation varetager arbejdslederen opgaverne i AMO, indtil det er muligt at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant.

5. Arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er ansat på særlige vilkår, skal – ligesom alle andre arbejdsmiljørepræsentanter – gennemføre en arbejdsmiljøuddannelse i det omfang, det kan lade sig gøre inden for deres ansættelsesperiode.

Information om arbejdsmiljøuddannelsen findes i separate vejledninger. (3, 4 og 5)

Baggrund:

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Læs også Arbejdstilsynets vejledninger om:

1) Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst ni ansatte
2) Aftaler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø
3) Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte
4) Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte
5) Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Læs også branchearbejdsmiljørådenes vejledninger mv.:

Branchearbejdsmiljørådenes vejledninger kan findes på www.bar-web.dk.

Arbejdstilsynet, den 30. december 2015