

Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Alle apoteker er omfattet af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Er der flere end 9 ansatte betyder det, at medarbejderne skal vælge en arbejdsmiljørepræsentant (AMR), som skal repræsentere dem i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), som består af arbejdsmiljørepræsentant(er) og ledelsesrepræsentant.

Hvem er valgbar?

En ansat kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant (AMR), uanset om den pågældende er medlem af en faglig organisation eller ej. Det er apotekeren, der er ansvarlig for, at der bliver afholdt valg af AMR, men apotekeren har i øvrigt ikke noget at gøre med selve valghandlingen.

Det er reglerne om valg af tillidsrepræsentant på det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde, der er gældende for, hvem der kan vælges som AMR. Tillidsrepræsentantreglerne indeholder typisk særlige bestemmelser om anciennitet, kvalifikationer mv.

Selve valget

Apotekeren kan ikke deltage i valget. Hvorvidt øvrig ledelse på apoteket kan deltage, afhænger af, hvordan man definerer "en leder".

Arbejdstilsynets definition på en arbejdsleder, er en person, som har ledelsesopgaver i mere end 50% af tiden. Det lægger sig op ad funktionærolvens og hovedaftalens arbejdslederbegreber, hvor lederen beskrives som havende udelukkende eller i det væsentlige opgaver med at føre tilsyn med arbejdet på arbejdsgiverens vegne.

AMR vælges af alle ansatte i det område, der dækkes af pågældende AMR. Det vil sige i hele virksomheden (alle afdelinger/filialer under samme CVR-nr.) eller en del af virksomheden (fx i én eller flere afdelinger/filialer). AMR repræsenterer således alle ansatte indenfor det valgte område, uanset jobfunktion og uanset deres faglige tilhørsforhold.

CRECEA opfordrer til en lokal drøftelse af antallet af AMR - hvad er hensigtsmæssigt og giver mening? Vigtigt er, at AMR er tilgængelig - fx kommer i den respektive afdeling og har kendskab til arbejdet.

Er der kun én kandidat opstillet er personen automatisk valgt. Hvis der ikke er opstillede kandidater, har apotekeren pligt til løbende at opfordre til valg og til at forsøge at få medarbejderne til at deltage i arbejdsmiljøarbejdet. Hvis det ikke lykkes at få valgt en AMR, fungerer apotekeren alene, indtil medarbejderne på et senere tidspunkt får valgt en repræsentant.

Valget af AMR skal meddeles apotekeren.

Apotekeren har ikke mulighed for at nægte at godkende valget fordi "man ikke synes vedkommende er et godt valg" eller "hellere vil have en anden" osv.

Efter valget - og fremadrettet

AMR vælges for 2 år. Apotekeren og de ansatte kan indgå en aftale om, at der for fremtidige valg gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år. Uanset længden af valgperioden kan der ske genvalg.

En AMR kan ikke forlade hvervet i valgperioden. Sker det alligevel, har de ansatte ikke ret til at vælge en ny AMR - dog kan der altid vælges en ny, hvis apotekeren og de ansatte er enige om det. AMR kan ikke "vælttes" af kollegerne. Der er også ret og pligt til at vælge en ny AMR, hvis den aktuelle forlader apoteket.

Der kan vælges en ny AMR, hvis den hidtidige er fraværende fra virksomheden i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder i forbindelse med fx orlov, barsel eller sygdom. Men det er kun en mulighed, og hverken apotekeren eller de ansatte kan pålægges, at der vælges en ny.

Uddannelse og efteruddannelse af arbejdsmiljørepræsentanten

Apotekeren skal sørge for, at AMR (og evt. udpegede) arbejdsledere i AMO gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.

AMR og arbejdsledere i AMO har ret og pligt til at deltage i arbejdsmiljøuddannelsen.

Apoteket skal afholde udgifter til arbejdsmiljøuddannelsen, som f.eks. kursusgebyr samt rejse- og opholdsudgifter.

CRECEA tilbyder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse målrettet apotekssektoren. Information om og tilmelding til arbejdsmiljøuddannelsen kan ske via <http://apoteker.crecea.dk/a/apoteker>

Arbejdsmiljøuddannelsen skal som udgangspunkt være gennemført senest 3 måneder efter at AMR og arbejdsleder er valgt eller udpeget. Men Arbejdstilsynet vil ikke afgive påbud, hvis det ikke er tilfældet - og særligt ikke, hvis man kan dokumentere, at der er foretaget tilmelding til et kursus.

Når medlemmer af AMO har gennemført arbejdsmiljøuddannelsen, skal apoteket tilbyde AMR og arbejdsledere i AMO supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dage. Det skal ske i deres første år som arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere.

Apoteket skal i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden tilbyde AMR og arbejdsledere i AMO supplerende uddannelse, der svarer til 1½ dag. Det gælder også ved genvalg.

Arbejdsgiveren drøfter med medlemmerne af AMO, hvilke kurser o.lign., der kan være nyttige for deres arbejde i AMO. Denne drøftelse kan finde sted i forbindelse med den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse. AMR og arbejdsledere har ret til at gennemføre den supplerende uddannelse. Apotekeren skal kunne dokumentere, at medlemmerne af AMO er tilbudt relevant efteruddannelse.

Hvad er gældende som supplerende efteruddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen?

Al efteruddannelse/kompetenceudvikling, der kan opkvalificere arbejdet med arbejdsmiljø, er gældende.

Det kan fx være de målrettede temadage, som CRECEA tilbyder - men lokale temadage, aftenskole, tilbud fra de faglige organisationer eller arrangementer på apoteket evt. med oplæg udefra er også gældende. Det er en god ide at kunne dokumentere deltagelse fx i form af et kursusbevis eller andet.

Gode råd /vejledning

Har I spørgsmål til ovenstående kontakt gerne CRECEA på 70 10 86 00 eller crecea@crecea.dk