



## Hørings svar

## ”Forslag til lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om arbejdsskadesikring”

I det vi takker for anerkendelsen som høringspart, kommenterer brancheforeningen Arbejdsmiljørådgiverne det foreliggende forslag til ændringer af arbejdsmiljøloven. Vi har koncentreret vores svar på fire hovedområder, som har en direkte betydning for vores medlemmers muligheder for at bidrage til udvikling af arbejdsmiljøet i Danmark ved at levere kompetent rådgivning til landets virksomheder. Det omfatter først og fremmest ”Fastsættelse af konkrete måltal for branchen”, ”Muligheder for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet”, ”Rådgivningspåbud justeres” og ”Skærpet tilsyn”

### ”FASTSÆTTELSE AF KONKRETE MÅLTAL FOR BRANCHEN”

Ekspertudvalget anbefalede, at der fastsættes konkrete måltal for arbejdsmiljøindsatsen på brancheniveau. Sådanne mål skal afspejle arbejdsmarkedets parter ambition for og prioritering af deres indsats for arbejdsmiljøet i brancherne. Den foreslåede ændring er, at Arbejdsmiljørådet fremover får til opgave at omsætte de fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal.

Arbejdsmiljørådgiverne finder at udarbejdelse af branchemål kan blive et meget vigtigt virkemiddel. Det vil dog efter vores erfaring forudsætte, at der ikke blot er tale om overordnede mål, der pålægges brancherne, i form af ønskede procentvise reduktioner, dokumenteret gennem generelle kortlægninger.

Branchemål bør aftales og udvikles i et tæt samarbejde mellem konkrete aktører på brancheniveau (arbejdsgiverforeninger – ikke hovedorganisationer, brancheforeninger og lønmodtagerorganisationer med tæt berøring med brancherne). Det bør ske i et samarbejde med myndigheder, forskningsinstitutioner og arbejdsmiljøprofessionelle rådgivere med relevant viden om branchens vilkår. Branchemål bør formuleres i form af en programteori, der omfatter:

- a) Konkretisering af de problemstillinger der formuleres mål for
- b) Beskrivelse af aktuel situation i branchen og ønsket om forventede ændringer i såvel eksponeringer, forebyggelsestiltag og outcome i form af sundhedsmål
- c) Antagelser om, hvordan de ønskede ændringer kan opnås
- d) Vurdering af hvilke aktører, der bør inddrages i at nå målene
- e) Vurdering af hvilken støtte, vidensdeling, udviklingsarbejde og formidling, der er behov for at nå målene, samt hvordan dette evt. bør finansieres
- f) Hvilken tidsramme målene skal opfyldes indenfor
- g) Hvordan det skal måles om målene er nået, samt hvad der gøres, hvis de ikke er nået i hele eller dele af branchen

En sådan programteoretisk formulering af målene og en gensidig forpligtelse på at an vise hvordan de kan opfyldes og hvordan der følges op, anser vi for afgørende for, at branchemål vil lede til konkrete indsatser for at opfylde dem, og dermed om de vil få en betydning for at løfte arbejdsmiljøet generelt.

## ”MULIGHEDER FOR AFTALER OM FORBEDRING AF ARBEJDSMILJØET”

Ændringsforslaget af arbejdsmiljøloven rummer en ny paragraf 77 b, som åbner muligheder for, at et påbud fra Arbejdstilsynet kan suppleres med en aftale med den samme myndighed. Forslaget udspringer af ekspertudvalgets anbefalinger nr. 6, som skal sikre en bedre og længerevarende effekt af påbuddet. Aftalen indebærer, at arbejdsgiveren skal løse et påpeget arbejdsmiljøproblem i hele virksomheden

Det er en nyskabelse, at et lovbrud kvalificerer virksomhederne til at modtage et tilbud om en samarbejdsaftale med den myndighed, som har konstateret et lovbrud. Det er ligeledes nyt at tilbyde en samarbejdsaftale, hvis Arbejdstilsynet har en mistanke eller en formodning om lovstridige forhold i virksomheden. Da aftalerne forudsætter, at virksomhederne selv vil genoprette lovmedholdelige forhold på arbejdspladsen, er det oplagt at benytte arbejdsmiljørådgivere til at afklare situationen og hjælpe virksomheden med at løse problemerne. Intensionen med lovændringerne er bl.a. at Arbejdstilsynets ressourcer skal kanaliseres hen, hvor problemerne er størst og hvor der mangler "vilje eller evne" i virksomhederne.

Vi ser ændringen om aftaler som interessant, fordi den baseres på udbredelse af løsninger af den samme problemstilling i hele virksomheden. Vi mener det er afgørende, at Arbejdstilsynet her primært anvender sine ressourcer på myndighedsrollen og ikke som en ny aktør med en rådgivende rolle, der kan skabe en rollekonflikt i forhold til myndighedsrollen. Ud fra en samfundsmæssig betragtning vil en eventuel aftalemodel skabe et behov for en klar rollefordeling, hvor Arbejdstilsynet udfører sin myndighedsopgave og kan være retningsanvisende, igangsættende og vejledende, mens rådgiverne bør udføre den del af opgaven, som består i at rådgive og hjælpe virksomhederne med konkrete og mere tidskrævende løsninger. Forskningsresultater belyst i Ekspertudvalgets rapport viser, bl.a., at rådgivning har stor effekt, når virksomheder, der har let adgang til arbejdsmiljøprofessionel rådgivning, anvender denne.

En aftalemodel bør derfor tage højde for en arbejdsdeling mellem Arbejdstilsynet, virksomhederne og arbejdsmiljørådgivere og understøtte, at virksomhederne anvender arbejdsmiljøprofessionel rådgivning. Det imødekommer ekspertudvalgets anbefaling nr. 3 om, at ”alle aktører skal understøtte, at arbejdspladserne kan skabe gode resultater.”

Ifølge bemærkningerne til lovforslaget, vil aftalerne få en varighed på 3-6 måneder. Arbejdstilsynet vil i aftaleperioden give virksomheden et tilbud om at understøtte forløbet, bl.a. med dialog og vejledning. Det er ikke oplyst, under hvilke former Arbejdstilsynet leverer ”bistand” til virksomheden i aftaleperioden. Arbejdsmiljørådgivernes bestyrelse har drøftet det rimelige i at betragte et aftalebaseret samarbejde mellem virksomhed og myndighed på op til 6 måneder om at løse et arbejdsmiljøproblem, hvor tilsynsførende bidrager med ”fx dialog og vejledning”, som andet end et rådgivningsforløb. Vi mener der er risiko for, at det udhuler Arbejdstilsynets myndighedsrolle og ikke understøtter koblingen mellem et tilstrækkeligt omfang af arbejdsmiljøprofessionel rådgivning og let adgang til denne. Desuden rejser der sig en række spørgsmål i denne forbindelse, som vi mangler svar på:

Hvilke kompetencekrav stilles der til de medarbejdere i Arbejdstilsynet, som skal levere ”fx dialog og vejledning” i aftalevirksomhederne? En naturlig forventning ville være, at der skal kræves minimum det samme, som kræves af autoriserede arbejdsmiljørådgivere – og med samme dokumentationskrav. I fortsættelse heraf - i hvilket omfang vil Arbejdstilsynet kunne levere en tilstrækkelig grad af ”fx dialog og vejledning” til virksomhederne, uden at det går ud over den øvrige tilsynsaktivitet? Hvordan finansieres dialog- og vejledningsindsatsen, som leveres i aftaleperioden?



Arbejdstilsynet skal ifølge aftalen konsekvent følge op med kontrolbesøg på aftalevirksomhederne. Det rejser det grundlæggende spørgsmål om, hvordan Arbejdstilsynet vil undgå at kontrollere sig selv, da aftalerne også rummer mulighed for dialog og vejledning fra Arbejdstilsynet.

Vi vil foreslå at der indføres en valgmulighed for virksomhederne i forhold til opfølgning på aftalerne:

- a) At der åbnes mulighed for, at Arbejdstilsynet kan overføre sådanne aftaler til en autoriseret rådgiver, såfremt virksomheden måtte ønske dette.
  - i. Det vil indebære, at virksomheden skal kunne vælge at indgå en alternativ samarbejdsaftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver
  - ii. Virksomheder som vælger at indgå en aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver skal have de samme fordele, som virksomheder, der indgår aftalen direkte med AT, herunder at der ikke gives en negativ smiley på ATs hjemmeside
- b) Der bør fremgå af pkt. 2.3.4, at et konkret eksempel på dokumentation fra en autoriseret rådgiver som kan erstatte det opfølgende tilsyn fra AT.

I denne model vil vi pege på følgende fordele:

- Virksomhederne får flere valgmuligheder
- Det kan forebygge kapacitetsproblemer pga. evt. manglende ressourcer i Arbejdstilsynet og undgå negativ omtale på grund af flaskehalse
- Hvis virksomheden vælger at købe autoriseret arbejdsmiljørådgivning, kan Arbejdstilsynet fokusere deres kræfter på andre myndighedskrævende opgaver

## JUSTERING AF RÅDGIVNINGSPÅBUD

I forslaget til justering af rådgivningspåbud (pkt. 4) udfases begrebet "rådgivningspåbud" fra arbejdsmiljøloven og erstattes med begrebet "den nødvendige sagkundskab".

I udgangspunktet er virksomhederne ifølge arbejdsmiljølovens § 12 omfattet af følgende regel, som ikke er berørt af det foreliggende ændringsforslag: *"Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom."*

Afsættet for tilpasninger af lovgivningen på dette punkt har vi set som et ønske om, at virksomhedernes forskellige behov bedre imødekommes ved denne ændring og at styrke en smidig tilgang til professionel arbejdsmiljørådgivning. Det er vanskeligt at få øje på, hvordan det vil ske, når anvendelsen af "den nødvendige sagkundskab" og kompetenceopbygning i sidste ende afgøres af myndigheden, måske ad hoc fra gang til gang?

For at det skal kunne håndteres forudsætter det, at begrebet "den nødvendige sagkundskab" defineres på et entydigt grundlag. Virksomhederne bør have mulighed for at vælge *den relevante* sagkundskab, som bør være veldefineret. Fagkundskab, indsigt i virksomheders organisation og kultur, samt praktiske erfaringer fra arbejdsmiljøarbejde på virksomhedsniveau er nødvendige dele af kompetencepaletten, når virksomheder skal hjælpes og understøttes i at skabe en forebyggende og udviklende arbejdsmiljøkultur.



Vores ambition er at gøre arbejdsmiljøautorisationen til et adelsmærke for kvalitet og høj etik i rådgivningen. Derfor ser vi frem til at indgå som en medspiller i opbygningen af en fremtidig, kvalitetsbaseret ordning, som forpligter rådgiverne til at arbejde på en løbende kompetenceudvikling af rådgivere og konsulenter og til at medvirke i udvikling af virksomhedens interne arbejdsmiljøkompetencer

I bemærkningerne til lovforslaget fremgår det bl.a., at virksomheden kan imødekomme et påbud ved at give medarbejdere eller ledere kompetencegivende kurser. Som allerede nævnt er kompetencegivende uddannelsestilbud en mangelvare i Danmark. Det rejser spørgsmålet om, hvor medarbejdere og ledere kan modtage undervisning, som giver dem den nødvendige kompetence til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer i virksomheden? I denne forbindelse er der behov for at afklare, hvilket kompetenceniveau, der kræves og hvordan det kan understøtte at arbejdsmiljøfaglighed bliver attraktiv for arbejdsmiljøansatte og muligt at dokumentere for virksomhederne.

Vi ser dette som et oplagt samarbejdsfelt mellem forskningsmiljøerne, Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljørådgiverne. Som aktør i efteruddannelse af arbejdsmiljøprofessionelle, som leveres via Arbejdsmiljøakademiet, hvor vi har et veludviklet samarbejde med arbejdsmiljøforskere, deltager vi gerne i et samarbejde om at opbygge kompetencegivende uddannelsestilbud til kvalificering af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats.

## SKÆRPET TILSYN

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget at et skærpet tilsyn vil bestå af en bred gennemgang af virksomhedens arbejdsmiljø på arbejdsstedet. Gennemgangen omfatter fx ulykkesrisici, ergonomiske forhold, det psykiske eller det kemiske arbejdsmiljø. Samtidig kontrolleres for relevante krav til egenindsats.

Arbejdstilsynet forventer, at de gennemsnitlige omkostninger for virksomhederne i 2020 bliver kr. 10.000 pr. skærpet tilsyn.

Forslaget tager hånd om en problemstilling, som er relevant og vigtigt- at hjælpe virksomheden til at indfri kravene til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Det er ligeledes både relevant og nødvendigt at undersøge risikoforhold på arbejdsstedet. Netop risikoanalysen er et afgørende element i grundlaget for Arbejdstilsynets afgørelser, som kræver både faglig og saglig indsigt samt erfaring. Som repræsentanter for rådgiverne, vil vi stille vores kompetencer til rådighed for, at risikoanalyserne i videst muligt afspejler de reelle forhold på arbejdsstedet.

I 2018 gav Arbejdstilsynet i alt 606 forbud. Bygge & anlægssektoren tegner sig for 75 % af forbuddene – der alt overvejende handler om ulykkesrisici. Det er en udfordring at nå at gennemføre en risikoanalyse på især små byggepladser. I disse tilfælde kunne det være en mulighed at åbne op for, at autoriserede arbejdsmiljørådgivere kunne rykke ud med kort varsel og gennemføre en risikoanalyse, som kunne være grundlaget for Arbejdstilsynets reaktion.

Vi vil anbefale, at det sikres at de, som skal gennemføre en risikoanalyse, har de nødvendige kvalifikationer, i form af fag-, sag- og branche-kundskab.

Skulle analysen, som er Arbejdstilsynets grundlag for at træffe afgørelser, vise sig at være mangelfuld eller ikke-retvisende, vil risikoen for en fejlagtig reaktion være til stede. Det vil ifølge bekendtgørelse om rådgiveransvar blive vanskeligt at håndtere, hvis myndigheden både udfører undersøgelsen og træffer afgørelsen. Der er gode argumenter for, at en uafhængig undersøgelse og risikoanalyse vil være en fordel – både for virksomheden og myndigheden.



## ØVRIGE KOMMENTARER TIL FORSLAGET

Vi anerkender indsatsen for *tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet*, da regelværket i dag er omfattende og vanskeligt at navigere i for medarbejdere og ledere i virksomhederne. Foruden den skriftlige tydeliggørelse er det vigtigt at arbejde med regelforståelsen i virksomhederne. Denne vejledningsopgave er en vigtig og nødvendig del af de tilsynsførendes hjælp til virksomhederne, som vi som rådgivere også bidrager til. Vi ser dette som et fælles indsatsfelt.

Grundlæggende mener vi ikke, at det skal kunne betale sig at bryde arbejdsmiljølovens bestemmelser. Derfor ser vi positivt på forslaget om *"Skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser"* i håb om, at det vil få virksomhederne til at handle forebyggende. Vi kunne ønske os flere incitament i lovforslaget, med præmiering af virksomheder, som gør en ekstra indsats og som kan dokumentere det. Desuden vil vi pege på, at lovændringen mangler et incitament til at virksomheder, der har vilje, men mangler evne, får let og smidig adgang til kompetent arbejdsmiljørådgivning. Den ændrede arbejdsmiljølovgivning bør understøtte at professionel arbejdsmiljørådgivning bringes i spil med henblik på at styrke virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøudvikling. Det er væsentligt for samfundet, at der er en løbende indsats for at styrke det forebyggende arbejde og løfte virksomhederne op ad forebyggelsestrappen, så de går fra problemløsning til forebyggende udvikling, koblet tæt til kerneopgaven. Vi mener ikke at revisionen af lovgivningen giver tilstrækkeligt incitament til dette.

Til sidst vil vi minde om øvrige landes erfaringer med virkemidler. Det fremgår af bilagsmaterialet, som danner baggrunden for ekspertudvalgets anbefalinger, at rådgivningsbistand er et anerkendt virkemiddel, som bidrager positivt til virksomhedernes indsats på feltet. Den norske bedriftshelsetjeneste (BHT) er anerkendt af landets arbejdsgivere, fagbevægelse og regering, som det primære virkemiddel i det forebyggende arbejde i virksomhederne. Øvrige EU-lande har i dag integrerede rådgivningssystemer, med tilhørende uddannelses tilbud og muligheder for at opbygge de nødvendige kvalifikationer til at agere som arbejdsmiljøprofessionel aktør – både i virksomheder, i partsorganisationerne, i statsadministrationen, på uddannelsesinstitutionerne og i forskningen. Dette mangler vi i Danmark i dag.

Vi stiller os til rådighed i de videre drøftelser om at bidrage til styrke både hensigtsmæssig håndtering, fordeling af arbejdsmiljøopgaverne og samarbejdet om det forebyggende arbejde i private og offentlige virksomheder med henblik på at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Med venlig hilsen

Jonna Pedersen  
Bestyrelsesformand

Lars Tornvig  
Næstformand

Arne Helgesen  
Direktør