

# Arbejds miljøreformen i praksis

# **Indhold**

**Forord 3**

**Elementerne i arbejdsmiljøreformen 4**

**Arbejdstilsynet screener virksomhederne 4**

**Udfasning af BST-pligt 8**

**Pligt til at søge rådgivning 9**

**Smiley-ordningen 11**

**Arbejdsmarkedet parter kan overtage tilsynspligten 13**

**Kvaliteten i Arbejdsmiljøuddannelsen 15**

**Sygefravær inddrages i APV 16**

**Bindende forhåndsbesked 17**

FAkta -12. årgang - nr. 1

Januar 2006

ISSN: 1396-2655

Ansvarshavende: Steen A.

Rasmussen

Forfattere: Hans-Jørgen Steffensen,

Lene Rosenmeier

Oplag: 1.500

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Store Kongensgade 81C

Postboks 9010

1022 København K

Telefon: 3391 4700

Fax: 3391 1766

[www.fanet.dk](http://www.fanet.dk)

# Forord

Et bredt politisk flertal aftalte i 2004 en arbejdsmiljøreform under titlen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder". Aftalen førte til ændringer i arbejdsmiljøloven fra 1. juli 2004 og 1. januar 2005.

Formålet med reformen er at påvirke holdninger hos arbejdsgivere og medarbejdere, så de bliver mere opmærksomme på arbejdsmiljøet og gør, hvad de kan for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøreformen skal evalueres i 2006. Her vil både Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet se nærmere på dens effekter i virksomhederne.

FA præsenterer i denne FAKta hovedelementerne i arbejdsmiljøreformen og giver et første bud på en evaluering. Bl.a. peges der på behovet for en mere rationel screening af virksomhedernes arbejdsmiljø.

Vi har lagt hovedvægten på de elementer, der har størst betydning for finansielle virksomheder og deres medarbejdere.

Steen A. Rasmussen

## **Elementerne i arbejdsmiljøreformen**

Politikerne ønsker en arbejdsmiljøindsats, hvor omdrejningspunktet er virksomhedernes egen indsats på arbejdsmiljøområdet. Det skal ske ved, at Arbejdstilsynet gennemgår alle virksomheders arbejdsmiljø, mens Smileys synliggør virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Endelig vil Arbejdstilsynet gå i dybden med de virksomheder, der ikke har sikret deres medarbejdere et godt arbejdsmiljø.

For at opnå disse ting bygger arbejdsmiljøreformen på følgende principper:

- Fokus på den enkelte virksomhed.
- Arbejdstilsynets ressourcer bruges på virksomheder, hvor arbejdsmiljøet ikke er i orden.
- Virksomheder, der har behov for rådgivning, skal også bruge rådgivning.
- Virksomhederne kan vælge den autoriserede rådgiver, der bedst kan hjælpe dem til et godt arbejdsmiljø.

## **Arbejdstilsynet screener virksomhederne**

Alle virksomheder, der ikke har arbejdsmiljøcertifikat, skal have deres arbejdsmiljø gennemgået fra A til Z.

Det foregår ved, at arbejdstilsynet screener alle ca. 180.000 danske virksomheder med ansatte i løbet af syv år. Herefter skal alle virksomheder screenes hvert tredje år.

En screening er et uanmeldt besøg, hvor Arbejdstilsynet vurderer, om arbejdsmiljøet er godt eller mindre godt, og om virksomheden har behov for et tilpasset tilsyn, hvor arbejdsmiljøet ses efter i sømmene. Arbejdstilsynet tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds arbejdsmiljø i stedet for, hvilken branche, den tilhører. Arbejdstilsynet kontrollerer, om sikkerhedsorganisationen (SiO) lever op til reglerne, om virksomheden har lavet sin arbejdspladsvurdering (APV), og om

arbejdsmiljøet i virksomheden lever op til lovens krav. Screeningen gennemføres uanset om sikkerhedsrepræsentanten er til stede eller ej.

En screening er planlagt til at vare 1½ time i gennemsnit.

### **Tilpasset tilsyn til dem med problemer**

Det er målet, at Arbejdstilsynets screeninger skal sortere virksomhederne, så det kun er dem med et utilfredsstillende arbejdsmiljø, der får et tilpasset tilsyn, som er relativt tidskrævende. Arbejdstilsynet gennemfører tilpassede tilsyn efter de samme procedurer som hidtil. Her foretager Arbejdstilsynet en omfattende gennemgang af virksomhedens arbejdsmiljø på et tidspunkt, der er aftalt med virksomheden. Ud fra gennemgangen indplacerer Arbejdstilsynet virksomheden på niveau 1, 2 eller 3. Virksomheder på niveau 1 og 2 har et godt eller et middeld godt arbejdsmiljø.

### **Tilsynet genscreener visse virksomheder**

For at ingen virksomhed skal vide sig sikker, vil Arbejdstilsynet genscreene en vis del af de virksomheder, som allerede er blevet screenet, og som ikke er blevet udtaget til tilpasset tilsyn. Genscreeningen er en screening, som sker, inden der er gået tre år fra forrige screening.

### **Screeninger i den finansielle sektor**

FA er grundlæggende tilhænger af screeninger, da de skaber overblik og giver grundlag for at rette Arbejdstilsynets indsats mod virksomheder med uorden i arbejdsmiljøet og med manglende evne og vilje til at gøre noget ved det.

Erfaringerne med screeninger viser, at Arbejdstilsynet i langt større omfang end ventet har screenet finansielle virksomheder. Screeningerne er sket i det første år af en samlet screeningsperiode på syv år, hvor sektoren efter planen først skulle screenes fra 2009. Prioriteringen af tilsynsindsatsen i finansvirksomheder er uventet, fordi finanssektoren

ikke er BST-pligtig og heller ikke har særlige arbejdsmiljøproblemer på de prioriterede områder som dødsulykker og andre alvorlige arbejdsulykker, tunge løft, EGA og psykisk arbejdsmiljø.

### **Antallet af screeninger**

FA vurderer, at de mange screeninger i finanssektoren i 2005 ikke har forbindelse med virksomhedernes arbejdsmiljøniveau eller deres arbejdsmiljøindsats. I stedet må grunden søges i den måde, som Arbejdstilsynet har organiseret og tilrettelagt screeningerne på. En mulig årsag er, at uventet mange virksomheder har vist sig at være uden ansatte - og derfor slet ikke skal screenes. Det giver Arbejdstilsynet en ekstra screeningskapacitet, som naturligvis skal udnyttes. En anden mulig forklaring er, at de tilsynsførende har måltal for antallet af screeninger, der skal nås. Er screening af BST-pligtige virksomheder mere tidskrævende end ventet, kan et måltal måske nås ved hjælp af lettere screeninger på kontor- og administrationsområdet.

Finanssektorens medarbejdere er fordelt på mange arbejdssteder fx bankfilialer og skadecentre. Da enhederne er arbejdsmiljømæssigt meget homogene, kunne en stor ressourceindsats hos både Arbejdstilsynet og virksomhederne være sparet, hvis enhederne kunne screenes samlet. Det er dog ikke muligt efter den gældende lov, hvor det ikke blot er den juridiske person (fx et aktieselskab), der skal screenes, men alle "produktionsenheder" med medarbejdere, som selskabet har.

### **Kvaliteten af screeninger i finanssektoren**

For den største del af de finansielle virksomheder, som er screenet i 2005, har resultatet været optimalt. De er ikke blevet udtaget til tilpasset tilsyn, og de er fortsat typisk niveau 1-virksomheder. Det bekræfter resultatet af den medlemsundersøgelse, som FA foretog i foråret 2005: De fleste finansvirksomheder er parat til screening.

For en mindre del af virksomhederne har forløb eller resultat af screeningen ikke været acceptabelt. FA har derfor valgt at undersøge kvaliteten af nogle af screeningerne ud fra virksomhedernes erfaringer

for at præsentere dem for Arbejdstilsynet. FA mener, at screeningsbesøg bør foregå på en ensartet, retfærdig og troværdig måde. Screeningen bør som udgangspunkt have en positiv virkning på virksomhedens arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Det gælder uanset varigheden af screeningen, og uanset om virksomheden bliver "godkendt" eller udtaget til tilpasset tilsyn.

Tilbagemeldingerne viser stor variation i virksomhedernes erfaringer i 2005 - det første år med screeninger. Ca. 85 % af de screenede produktionsenheder i finanssektoren har passeret screeningen uden bemærkninger, dvs. med optimalt resultat. Ca. 15 % er udtaget til tilpasset tilsyn. Under det tilpassede tilsyn er mindst 3/4 blevet placeret i de bedste klasser, dvs. enten på niveau 1 eller niveau 2. Det vil sige, at helhedsindtrykket er, at arbejdsmiljøet i virksomhederne er i orden. Tallene fra finanssektoren kan sammenlignes med, at på hele arbejdsmarkedet blev 60 pct. af de ialt 21.000 screenede virksomheder udtaget til tilpasset tilsyn.

I finanssektoren er den ene hovedårsag til tilpasset tilsyn, at man i nogle tilfælde har haft for mange medarbejdere dækket af samme sikkerhedsgruppe, uden at der var indgået lokal aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Den anden hovedårsag er problemer med APV'en. Typisk er registrerede arbejdsmiljøproblemer ikke blevet taget ind i handlingsplanen, eller også har APV'en ikke taget hensyn til nye regler fx. om at forebygge sygefravær. En tredje grund er utilstrækkelig viden hos medarbejderne om henholdsvis organisering af sikkerhedsarbejdet og APV.

### **Irrationelle gentagelser**

Ikke alle besøg af Arbejdstilsynet har været lige vellykkede i finanssektoren. Et generelt problem er, at banker skal bruge tid på at gentage informationer til de tilsynsførende, når vedkommende kommer for at screene en ny filial, selvom forholdene i filialerne arbejdsmiljømæssigt er helt ens. For finanskoncerner med tre SE-numre (bank, realkredit og

forsikring) på samme adresse skal der efter reglerne ske tre screeninger af det samme arbejdssted. Gentagelser er ikke en rationel måde at bruge ressourcerne på, hverken for virksomhederne eller Arbejdstilsynet.

I nogle tilfælde har besøget fundet sted på et uhensigtsmæssigt tidspunkt, hvor der har været stor travlhed med at betjene kunder. Herudover har tilsynsførende under screeninger brugt tid på overflødig og i nogle tilfælde misvisende råd og vejledning.

### **Store forskelle på screeninger**

Landsdækkende virksomheder har oplevet store forskelle i tilsynscentrenes håndtering af opgaven, og selv indenfor samme tilsynscenter har der været stor forskel på de tilsynsførendes tilgang til opgaven. Variationen viser sig bl.a. ved, at screeningerne i en række tilfælde er oplevet som urimeligt pedantiske og i andre tilfælde som meget overfladiske. Pedanteri har fx vist sig ved, at en virksomhed er udtaget til tilpasset tilsyn, til trods for at arbejdsmiljøproblemet var løst. Men dette var bare ikke blevet registreret i APV'ens handlingsplan. Et andet eksempel er, at en virksomhed blev udtaget til besøg, fordi den kontaktede medarbejder ikke lige kunne finde mappen. Overfladiskhed har vist sig ved, at screeningen af bankfilialer i nogle tilfælde har taget under 10 minutter.

### **Udfasning af BST-pligt**

Arbejdsmiljøreformen indebærer, at BST-pligten ophæves. I stedet får alle virksomheder pligt til at bruge arbejdsmiljørådgivning, hvis Arbejdstilsynet kræver det. For den enkelte virksomhed er det screeningen, der er afgørende for, hvornår den frigøres fra BST-pligten. For finansielle virksomheder med begrænset BST-pligt vil screeningen af den pågældende produktionsenhed medføre, at BST-pligten falder bort.



## Pligt til at søge rådgivning

Arbejdstilsynet kan kræve, at virksomheder får løst deres arbejdsmiljøproblemer med hjælp fra en autoriseret rådgiver.

Påbud om rådgivning gives på to forskellige måder:

- Virksomhederne kan få påbud om at bruge en autoriseret rådgiver til at løse et konkret alvorligt og kompliceret problem - fx med det psykiske arbejdsmiljø - et såkaldt **problempåbud**.
- Virksomheden kan få påbud om at bruge en autoriseret rådgiver i en periode, et såkaldt **periodepåbud**, hvis virksomheden ikke kan løfte sit arbejdsmiljøarbejde og samtidig har problemer med det faktiske arbejdsmiljø. Det kan fx være tilfældet, hvis virksomheden ikke har en arbejdspladsvurdering (APV) og samtidig har komplicerede støjrproblemer. Perioden vil være på henholdsvis 1 eller 2 år afhængig af virksomhedens størrelse.

Virksomheden har brugspligt til rådgivning. Det betyder, at virksomheden skal kunne dokumentere, at den har etableret et samarbejde med rådgiveren. Hvad der nærmere udløser de forskellige rådgivningspåbud, fremgår af bekendtgørelse om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere for en periode (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 553 af 17. juni 2004) samt af bekendtgørelse om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004).

Alle virksomheder med behov for rådgivning skal søge og bruge rådgivning. Hidtil har virksomhederne indenfor bestemte brancher haft pligt til at tilslutte sig en bedriftssundhedstjeneste og pligt til at betale til den. Men de har ikke haft pligt til at bruge den.

## **Autoriserede arbejdsmiljørådgivere**

Der er etableret en autorisationsordning, som skal sikre, at arbejdsmiljørådgiverne kan yde rådgivning af høj kvalitet. Den skal sætte virksomhederne i stand til bedre at efterkomme Arbejdstilsynets påbud, og bidrage til, at virksomheden bliver bedre til selv at forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Virksomhederne har fri adgang til at vælge den rådgivning, der passer bedst til deres behov i forhold til de påbud om rådgivning, som Arbejdstilsynet giver. Derfor er der etableret et differentieret rådgivningssystem. En rådgiver kan blive autoriseret til at rådgive inden for ét eller flere arbejdsmiljøfaglige områder. Det kan være biologi, psykologi, ergonomi, kemi og fysiske/tekniske forhold. Rådgiveren kan også vælge at blive autoriseret til at rådgive på alle de nævnte arbejdsmiljøfaglige områder samt rådgive om virksomhedens samlede arbejdsmiljøindsats.

## **Påbud om rådgivning i den finansielle sektor**

Finanssektoren har som branche ikke haft pligt til at tilslutte sig en bedriftssundhedstjeneste (BST). Kun få afgrænsede aktiviteter i finansielle virksomheder været BST-pligtige. Det gælder fx kantinedrift. Virksomhederne har derfor i al væsentlighed selv løftet deres arbejdsmiljøopgaver, uden at rådgivning fra eksterne rådgivere har været nødvendig. Derfor er det ikke overraskende, at finansielle virksomheder ikke hidtil har fået påbud om at bruge autoriseret problemrådgiver eller perioderådgiver. Den finansielle sektor har derfor indtil videre ikke noget erfaringsgrundlag, når det gælder påbud om rådgivning.

Blandt de få finansielle virksomheder, som er udtaget til tilpasset tilsyn ved screeningen, har flere modtaget påbud, men uden påbud om brug af autoriseret rådgiver. Påbuddene skal blot opfyldes indenfor den fastsatte frist af virksomheden selv. Der er her typisk tale om påbud om at ændre opbygningen af sikkerhedsorganisationen eller gennemføre eller revidere arbejdspladsvurdering.

## Smiley-ordningen

Der er etableret en ordning med tre Smileyer på arbejdsmiljøområdet; grønne, gule og røde. Herudover får man et hvidt, neutralt screeningsymbol, når Arbejdstilsynet har screenet virksomheden.

### **Grøn smiley - virksomheden arbejder seriøst med arbejdsmiljøet**

Grøn Smiley viser, at virksomheden har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det er planen, at virksomheder på sigt også skal kunne opnå en grøn Smiley hvis de har en anden godkendt dokumentation for et godt arbejdsmiljø.

Smileyen signalerer, at virksomheden arbejder seriøst og målrettet med arbejdsmiljøet. Hvis Arbejdstilsynet konstaterer arbejdsmiljøproblemer på den certificerede virksomhed, bliver den grønne Smiley gul, indtil påbudet er efterkommet. Når påbudet er efterkommet og certificeringsorganet har sagt god for arbejdsmiljøforholdene på virksomheden, kan virksomheden igen få en grøn Smiley.

### **Gul smiley - virksomheden har fået et problempåbud**

Gul Smiley viser, at virksomheden har fået en frist til at løse et eller flere bestemte arbejdsmiljøproblemer dvs. et såkaldt problempåbud. Påbuddet kan også handle om, at virksomheden skal bruge ekstern rådgivning i relation til problemet.

Gule Smileys gives, når Arbejdstilsynet under et besøg konstaterer, at arbejdsmiljølovgivningen er overtrådt og fastsætter en frist for, hvornår virksomheden skal have efterkommet påbudet. Virksomheden beholder den gule Smiley, indtil påbudet er efterkommet. Det gælder både påbud, der er givet ved et tilpasset tilsyn efter screening, og påbud der er givet ved fx en alvorlig ulykke, selvom virksomheden endnu ikke er blevet screenet og har fået et tilpasset tilsyn.

### **Rød Smiley - virksomheden har fået et periodepåbud**

Rød Smiley viser, at virksomheden har fået påbud om rådgivning for

en periode dvs. et periodepåbud.

Den røde Smiley bliver gul, når de materielle problemer er løst. Den gule fjernes, når virksomheden har efterkommet påbuddet om at modtage rådgivning for en periode.

### **Klager over Arbejdstilsynets afgørelser**

Virksomhederne får ingen gule eller røde Smileys, før de har haft mulighed for at klage jf. arbejdsmiljølovens klagebestemmelser. Smiley'en er kun et symbol, så virksomheden kan ikke klage over selve smiley'en. Virksomheden kan derimod klage til Arbejdstilsynets klagenævnet over den afgørelse, som udløser en gul eller en rød smiley.

En klage over Arbejdstilsynets afgørelse skal sendes til Arbejdstilsynet inden fire uger efter, at virksomheden har modtaget Arbejdstilsynets afgørelse.

Klagen har opsættende virkning. Det vil sige, at virksomheden hverken får en gul eller en rød smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside, før klagefristen er udløbet og klagen er behandlet.

Smileys og oplysning om screeningstidspunkt bliver lagt på Arbejdstilsynets hjemmeside [www.at.dk](http://www.at.dk). Arbejdsgiveren har efter loven pligt til at oplyse sikkerhedsorganisationen eller medarbejderne om alle oplysninger fra Arbejdstilsynet.

Virksomheden og medarbejderne er derfor altid informeret om, hvilken Smiley virksomheden har.

### **Smiley-ordning med visse skavanker**

FA mener, at smileyordningen grundlæggende er et positivt instrument til at synliggøre virksomhedernes arbejdsmiljø. Den har dog visse skavanker set fra finanssektorens side.

Den største er, at en grøn (glad) smiley fortsat er forbeholdt virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat. Dermed kan kun ganske få virksomheder faktisk få en grøn smiley. I dag er der ingen finansielle virksomheder der har et arbejdsmiljøcertifikat. Omkostninger og besvær er for

stort, og den internationale anerkendelse for lille. Samtidig er certifikatet ikke en sikkerhed for, at arbejdsmiljøet er forbedret. Virksomhederne, der har orden i arbejdsmiljøet, får kun tildelt det neutrale screeningssymbol.

Mange finansielle virksomheder har et højt arbejdsmiljøniveau og en velfungerende egenindsats. Disse niveau 1 virksomheder burde tildeles en grøn smiley på linje med certificerede virksomheder, men uden at skulle opfylde administrative krav. FA mener, at smileyordningen bør justeres på den baggrund. Alternativt kunne smileyordningen udvides med en lysegrøn smiley af hensyn til disse virksomheder.

### **Brug for bedre overblik på hjemmeside**

Et andet problem ved smileyordningen er indretningen af Arbejdstilsynets hjemmeside, hvor tildelingen af smileys offentliggøres. Her er det vanskeligt at få et samlet overblik over forløbet af screeningerne. Det fremgår heller ikke tydeligt, hvad de enkelte tal udfor screeningssymbolerne reelt viser. FA anbefaler, at Arbejdstilsynet udvikler hjemmesiden, så den giver et bedre overblik over, hvordan screeningerne forløber, fordelt på brancher og eventuelt regioner.

### **Arbejdsmarkedet parter kan overtage tilsynspligten**

Normalt kontrollerer Arbejdstilsynet, om virksomhederne overholder arbejdsmiljølovgivningen. Men med arbejdsmiljøreformen har arbejdsmarkedets parter dog fået bedre muligheder for selv at varetage kontrollen.

Arbejdstilsynet skal ikke tjekke, at reglerne overholdes, når en tilsvarende pligt følger af en kollektiv overenskomst. En sådan pligt kan aftales mellem Landsdækkende organisationer og en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Findes der en sådan aftale har Arbejdstilsynet ikke kompetence til at føre tilsyn på det arbejdsmiljøområde, som den kollektive overenskomst dækker.

Aftalen skal indeholde en forpligtelse, som svarer til arbejdsmiljølo-

vens regler, og parterne skal med aftalerne følge det niveau, som Arbejdstilsynet har fastlagt. Arbejdsgiveren skal dokumentere over for Arbejdstilsynet, at der er indgået en aftale med minimum samme beskyttelsesniveau som arbejdsmiljølovens. Til gengæld fører Arbejdstilsynet ikke tilsyn. Overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen skal så behandles i det fagretlige system. Hvis den faglige organisation ikke vil rejse sagen i det fagretlige system, genindtræder Arbejdstilsynet.

Partsaftaler er tænkt brugt på begrænsede områder og vil især være relevant på det psykosociale område, fx ved forebyggelse af stress. Der er i øvrigt tale om en videreførelse af den aftalemodel om mobning og sexchikane, som trådte i kraft den 1. juli 2002.

FA foreslog under overenskomstforhandlingerne i 2005, at trivsel og psykisk arbejdsmiljø skulle ind i en aftale mellem overenskomstparterne. Herved kunne lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter overtage ansvaret for håndhævelsen af reglerne på området. Med forslaget ville virksomheder og medarbejdere selv kunne tage hånd om og løse problemet, fremfor at være afhængig af, hvordan Arbejdstilsynet i dagligdagen prioriterer det psykiske arbejdsmiljø i forhold til fx. arbejdsulykker og andre tilsynsopgaver. Baggrunden for FA's forslag var, at arbejdsmiljøreformen netop har skabt mulighed for flere partsaftaler på dette område. Det lykkedes dog ikke at blive enige, da et modforslag krævede, at virksomhederne generelt skulle forpligte sig til bestemte indsatser på området.

### **En fordel med partsaftaler**

FA er tilfreds med, at aftaleadgangen er udvidet, så parterne kan påtage sig ansvaret for at håndhæve arbejdsmiljøreglerne. Ikke mindst indenfor det psykiske arbejdsmiljø, kan det være en fordel for parterne at benytte aftalemuligheden, så man hurtigt og effektivt kan løse problemerne lokalt i virksomhederne i samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter.

## **Kvaliteten i Arbejds miljøuddannelsen sikres**

Det er ikke nyt, at sikkerhedsorganisationernes medlemmer skal gennemføre en arbejdsmiljøuddannelse. Men efter arbejdsmiljøreformen skal uddannelsen kvalitetssikres. Uddannelsens formål er at styrke det forebyggende arbejde og effektivisere sikkerhedsorganisationens arbejde. Uddannelsen består af en fælles modulopbygget uddannelse, som hidtil har været 37 timer, uanset branche. Der undervises i arbejdsmiljø og metoder til at varetage sikkerheds- og sundhedsmæssige opgaver. Uddannelsen skal bl.a. medvirke til, at arbejdsmiljøarbejdet sker på en systematisk måde. Uddannelsen kan delvist gennemføres via fjernundervisning.

### **Fokus på forebyggelse**

Med reformen styrkes forebyggelsen af arbejdsmiljøproblemer og arbejdet med at bringe arbejdsrelateret sygefravær ned. Arbejds miljøuddannelsen er ændret, så der er mere fokus på virksomhedernes arbejde med at forebygge sygefravær i arbejdspladsvurderingen (APV'en).

### **Kortere arbejdsmiljøuddannelse**

Med reformen er arbejdsmiljøuddannelsen på kontor- og administrationsområdet reduceret fra 37 til 30 timer fra 1. januar 2005. Det afspejler, at der er færre arbejdsmiljøproblemer på kontor- og administrationsområdet end på andre områder.

### **Godkendte udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen**

For at sikre en høj kvalitet i arbejdsmiljøuddannelsen er der etableret en godkendelsesordning for udbydere af uddannelserne. Godkendelsesordningen indeholder en løbende kvalitetssikring. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) skal fra 2006 stå for at godkende udbydere og løbende kvalitetssikre uddannelsen.

## **Arbejds miljøuddannelsen skal udvikles løbende**

Med arbejdsmiljøreformen er der taget vigtige skridt i retning mod at løfte kvaliteten på den arbejdsmiljøuddannelse, som medlemmerne af sikkerhedsgrupperne i de finansielle virksomheder skal gennemføre. Reformen forstærker de tiltag, som Finanssektorens Arbejds miljøuddannelse i forvejen har iværksat for at forbedre kvalitet og øge deltageres tilfredshed.

Det er vigtigt, at uddannelsen til stadighed er relevant og værdifuld for deltagerne. Der skal derfor løbende sikres, at de arbejdsmiljøopgaver og belastninger, der findes i sektoren stemmer overens med indholdet af uddannelsen. Det kræver, at indholdet løbende tilpasses dagligdagen for sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsledere i de finansielle virksomheder.

Der findes endnu ikke evalueringer fra udbydere eller deltagere for tiden efter ændringerne i arbejdsmiljøuddannelsen.

## **Sygefravær inddrages i arbejdspladsvurdering**

Virksomhederne skal i højere grad end før reformen fokusere på at forebygge arbejdsmiljøproblemer. Virksomhederne har fra 1. januar 2005 desuden pligt til at inddrage sygefravær, når den laver eller reviderer en arbejdspladsvurdering (APV).

Virksomhederne skal vurdere de forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefraværet. Det indebærer, at virksomhederne skal tage stilling til arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet. Der er ikke krav til statistikker eller analyser over sygefravær, ligesom virksomhederne ikke har pligt til at nedbringe sygefraværet som sådan.

Der er ingen formkrav til, hvordan sygefraværet skal inddrages i APV'en, men det skal kunne dokumenteres, at der er sket en vurdering. Inddragelse af sygefravær kan fx ske ved:

- at analysere sygefraværet på baggrund af den viden, som virksomheden har om sygefraværet (statistikker, samtaler, kortlægning e.l.)



- at vurdere, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefraværet
- at udarbejde en handlingsplan for løsningen af de arbejdsmiljøproblemer, der medvirker til sygefraværet.

Virksomhederne bestemmer selv, hvordan de vil inddrage sygefraværet i APV'en.

### **Finanssektorens inddrager sygefraværet**

FA, Finansforbundet og DFL skrev januar 2006 en fælles vejledning om forebyggelse, sygefravær og APV, som blev sendt til virksomhederne og medarbejderrepræsentanterne. Virksomhederne har derfor haft ca. 1 år til at inddrage forebyggelse af arbejdsbetinget sygefravær i arbejdspladsvurderinger.

FA vurderer, at arbejdet er sket uden problemer. Forebyggelse af sygefravær er i mange virksomheder et emne, som ledelse og medarbejderrepræsentanter sammen tager sig af i samarbejdsudvalget regi. Derfor kan der lokalt opstå visse afgrænsningsproblemer i forhold til indsatsen.

### **Virksomheder kan få bindende forhåndsbesked**

Når en virksomhed står over for en investering, der har betydning for arbejdsmiljøet, er det nu blevet muligt for at få en bindende forhåndsbesked fra Arbejdstilsynet om, at det opfylder arbejdsmiljølovens krav. Det betyder, at det er blevet lettere for virksomhederne at varetage hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed, samtidig med at de foretager holdbare arbejdsmiljøinvesteringer.

I første omgang indgår følgende områder i ordningen:

1. Substitution ved produktvalg til overfladebehandling af bygninger og konstruktioner. Der vil alene kunne gives bindende for-

- håndsbekendtgørelse for en 2-årig periode.
2. Arbejde, der indebærer kontakt med asbest, fx ind- og udvendig asbestsanering af bygninger og konstruktioner.
  3. Nedbrydning af bygninger og konstruktioner, - dog ikke delnedbrydning fx i forbindelse med ombygning.
  4. Transport af varer og materialer på konkrete arbejdssteder.
  5. Daglig løftemængde.
  6. Opstilling af og arbejdets udførelse omkring maskiner, herunder den indbyrdes placering af maskiner, når dette ikke kræver sammenbygning og ikke indebærer indgreb i indretningen af maskinerne.
  7. Transport af stilladsdele til vanskeligt tilgængelige opstillingssteder.
  8. Indretning af fællesarealer i forbindelse med reovering af bygninger.

Der kan dog blive tale om at inddrage flere områder.

Arbejdsgivere samt projekterende og rådgivere kan bede Arbejdstilsynet om en bindende forhåndsbekendtgørelse. Forhåndsbekendtgørelsen kan kun handle om et meget konkret afgrænset forhold. Det skal være klart for både virksomheden og Arbejdstilsynet, hvilke arbejdsmiljøforhold forhåndsbekendtgørelsen præcist dækker.

Der er ikke tale om, at Arbejdstilsynet rådgiver virksomheden. En bindende forhåndsbekendtgørelse fra Arbejdstilsynet er en afgørelse, som dog ikke afskærer tilsynet fra at føre tilsyn med virksomheden. Til gengæld kan Arbejdstilsynet ikke stille yderligere krav om det konkrete arbejde, hvis det foregår i overensstemmelse med forhåndsbekendtgørelsen.

En anmodning om bindende forhåndsbekendtgørelse skal være skriftlig og indeholde de nødvendige oplysninger af betydning for Arbejdstilsynets afgørelse. Det vil sige, at en beskrivelse af arbejdsopgaven, fremgangsmåde samt den arbejdsmiljømæssige sikring af de ansatte skal fremgå af materialet. Arbejdstilsynet træffer alene afgørelse på bag-

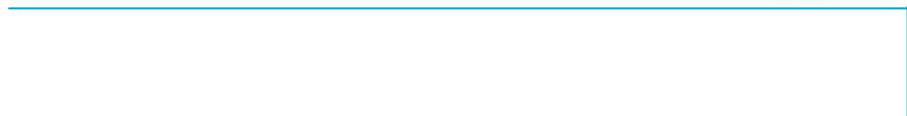
grund af det skriftlige materiale, som virksomheden har sendt.

En bindende forhåndsbesked falder bort ved ændring i regler, praksis eller forholdene på virksomheden. Ordningen, der er frivillig, er finansieret ved gebyrer. Virksomheden skal betale et grundgebyr, når den søger om en bindende forhåndsbesked.

### **Fordel med bindende forhåndsbesked**

FA ser det som noget positivt, at virksomhederne nu på baggrund af en generel bestemmelse kan få en bindende forhåndsbesked fra Arbejdstilsynet. Herved kan virksomhederne opnå en form for sikkerhed, før de kaster sig ud i større investeringer med konsekvenser for arbejdsmiljøet. Skal ordningen have reel gennemslagskraft, skal den dog ikke begrænses til de positivt oplyste områder, men udvides til at dække alle arbejdsmiljølovgivningens aspekter.





## **FAkta-serien**

- **Nyt lønsystem for ansatte i pengeinstitutter, 1/1995**
- **Weekend Work and the European Banking Sector, 2/1995**
- **Europæiske virksomhedsråd, 3/1995**
- **Dagpengemodel - et bud fra finanssektoren, 4/1995**
- **Større afskedigelser i den finansielle sektor, 1/1996**
- **Forandring og fleksibilitet, 2/1996**
- **Distancearbejde, 3/1996**
- **Virksomhedsoverdragelse, 4/1996**
- **Europa-guide for det finansielle arbejdsmarked, 5/1996**
- **The European Banking Sector and Weekend Work, 1/1997**
- **Familievenlige virksomheder, 2/1997**
- **Fagretlige afgørelser fra den finansielle sektor, 3/1997**
- **Arbejds miljø - forebyggelse eller regeljungle, 1/1998**
- **EF-direktiver - Det finansielle arbejdsmarked, 2/1998**
- **Fratrædelse til pension, efterløn m.v., 3/1998**
- **Fleksible ansættelsesformer, 4/1998**
- **Sociale bestemmelser, 5/1998**
- **Konkurrenceklausuler, 6/1998**
- **Effektiv og fri voksen- og efteruddannelse, 1/1999**
- **Send, surf - og sikkerhed, 2/1999**
- **Reguleringsklausulen, 1/2000**
- **Fagretlige afgørelser, 2/2000**
- **Hjemme-pc - en ordning med fordele for alle, 3/2000**
- **Aktieinstrumenter som aflønningsmiddel, 4/2000**
- **Uddannelse i dag og i fremtiden, 5/2000**
- **Fremtidens forhandlinger 6/2000**
- **Viden om arbejdsmiljø 7/2000**
- **Større afskedigelser i den finansielle sektor 8/2000**
- **Lønsamtaler 9/2000**
- **Arbejds- og familieliv 10/2000**

- **Ny forhandlingsstruktur på finansområdet 1/2001**
- **Lige løn til begge køn 2/2001**
- **En mere enkel BAR-struktur 3/2001**
- **Større afskedigelser 4/2001**
- **Seniorpolitik 1/2002**
- **Pension i Fremtiden 2/2002**
- **Virksomhedsoverdragelse - revideret udgave 4/2002**
- **Den sociale dialog i Europa 3/2002**
- **Brugen af personoplysninger - 5/2002**
- **„Medarbejder søges“ - 1/2003**
- **Fakta om arbejdsmiljø, 2/2003**
- **De nye barselsregler, 3/2003**
- **Hvorfor seniorpolitik igen?, 4/2003**
- **Funktionsbestemte lønsystemer, 5/2003**
- **Balance mellem arbejde og fritid, 1/2004**
- **Lønpakker, 1/2005**
- **Sociale bestemmelser, 2/2005**
- **Konkurrence- og kundeklausuler, 3/2005**
- **„Medarbejder søges“, 4/2005**
- **Trivsel på jobbet i finanssektoren, 5/2005**
- **Finansansatte er godt forsikret, 6/2005**
- **Arbejdsmiljøreformen i praksis, 1/2006**

