



TALE

19. maj 2008

J.nr. 20080030999

TM/BMJ

Ministerens besvarelse af to samrådsspørgsmål i Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg den 28. maj om arbejdspladsvurdering (APV)

---

**Spørgsmål P:** Hvilke initiativer vil ministeren tage for at sikre, at virksomheder og institutioner overholder pligten til at inddrage sygefravær i arbejdet med arbejdspladsvurderinger (APV)? Udgangspunktet for spørgsmålet er, at 50.000 lønmodtagere dagligt er syge på grund af dårligt arbejdsmiljø, men alligevel viser en ny undersøgelse fra HK Privat, at en tredjedel af virksomhederne ikke behandler årsager til sygefravær i deres APV, hvilket er ulovligt.

**Spørgsmål Q:** Hvilke initiativer vil ministeren tage for at sikre, at alle virksomheder/institutioner foretager arbejdspladsvurderinger (APV) efter forskrifterne i arbejdsmiljøloven med tilhørende regler og herigennem forebygger arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser bedre? Spørgsmålet tager dels udgangspunkt i, at tal fra en særkørsel, som Arbejdstilsynet har foretaget i netavisen "Newspaq" i februar, viser, at en tredjedel af virksomhederne – 6.490 ud af 18.161 – ikke har foretaget disse arbejdspladsvurderinger, hvilket er en overtrædelse af loven. Dels er behovet for APV stort, idet antallet af anmeldte erhvervsulykker er steget med 50 % og antallet af arbejdsulykker med 15 % de sene-

der en APV, så den er i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.

Jeg vil gerne starte med at takke udvalget for spørgsmålene. For det første giver de mig anledning til at understrege, at ansvaret for at arbejdsmiljøet er i orden, og at der er en APV på den enkelte virksomhed, ligger ét sted: nemlig hos arbejdsgiveren.

For det andet giver spørgsmålene mig anledning til at fortælle om alle de ting, regeringen har gjort for at sikre, at virksomhederne lever op til deres ansvar og laver en APV.

Da vi i 2005 fik arbejdsmiljøreformen, blev APV'en et stærkt omdrejningspunkt. Reformen betyder jo, at Arbejdstilsynet i perioden frem til 2011 vil komme ud på hver eneste virksomhed med ansatte her i landet og screene arbejdsmiljøet.

I forbindelse med screeningen fører Arbejdstilsynet altid tilsyn med, om virksomheden har en APV, og om virksomheden har været igennem de APV-processer, som loven kræver. For eksempel tjekker Arbejdstilsynet om virksomheden har kortlagt sine arbejdsmiljøproblemer, og om der er lavet en handlingsplan for, hvordan problemerne løses.

Arbejdstilsynet spørger også ind til, om virksomheden har inddraget sygefraværet i APV'en, sådan som reglerne siger, at den skal. Virksomheden har pligt til at overveje, om sygefraværet hænger sammen med forhold i arbejdsmiljøet. Det kan eksempelvis være, hvis der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som bidrager til sygefraværet.

Hvis det viser sig, at virksomheden overhovedet ikke har lavet en APV, eller hvis APV'en ikke lever op til kravene i loven, giver Arbejdstilsynet virksomheden et påbud om at få gjort noget ved det. Det gælder også, hvis virksomheden ik-

ke har inddraget sygefravær i APV'en. Et påbud betyder, at virksomheden får en gul smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Foreløbig har Arbejdstilsynet screenet godt 72.500 virksomheder og ført tilsyn med, om de har lavet en APV. Og Arbejdstilsynet fortsætter ufortrødent.

Inden udgangen af 2011 vil hver eneste virksomhed med ansatte få besøg af Arbejdstilsynet, der vil tjekke, om den har en APV. Og give påbud, hvis den ikke har.

Ingen kan slippe uden om. Så den tredjedel af virksomhederne, der endnu ikke har fået lavet en APV kan lige så godt komme i gang nu. Én ting er nemlig helt sikker: Arbejdstilsynet kommer på besøg. Og man kan aldrig vide hvornår.

Når Arbejdstilsynet er færdig med at screene alle virksomheder i 2011, betyder det ikke, at fokus på APV'en slækkes.

Efter 2011 vil alle virksomheder med ansatte blive besøgt af Arbejdstilsynet mindst hver tredje år, og her vil spørgsmålet om APV også indgå som en del af tilsynet.

APV'en er virksomhedens eget redskab til at få styr på arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at virksomheden gennemfører hele APV-processen, men stiller ikke krav til, hvilke arbejdsmiljøproblemer der skal indgå i APV'en, eller hvordan de skal løses.

Men hvis det viser sig, at virksomheden har problemer med fx det psykiske arbejdsmiljø eller støj, så vil Arbejdstilsynet give påbud om at problemet skal løses, uanset om det indgår i APV'en eller ej

For at lette virksomhedernes arbejde med APV, har Arbejdstilsynet udarbejdet informationsmateriale og vejledninger,



der findes til fri afbenyttelse på Arbejdstilsynets hjemmeside. Her kan man også finde brancherettede tjeklister, særligt rettet til de små virksomheder.

Netop tjeklisterne er et godt redskab til virksomhederne, fordi de gør det mere enkelt for virksomhederne at kortlægge deres arbejdsmiljø. Der bliver derfor gjort meget for at lette virksomhedernes APV-arbejde. Og det er jo ikke doktordisputatser, der skal skrives.

Og jeg ved, at Arbejdstilsynet hele tiden arbejder på at gøre APV-arbejdet lettere for virksomhederne.

Derfor skal jeg da også være den første til at erkende, at det er ærgerligt, at de nyeste tal fra Arbejdstilsynet viser, at mange virksomheder stadig ikke har lavet en APV. Specielt når man tænker på, at de seneste ulykkestal samtidig viser, at det halter efter med arbejdsmiljøet på nogle virksomheder.

For mig at se, er APV'en et godt redskab for virksomhederne til at få styr på arbejdsmiljøet.

Som I sikkert ved, har jeg ikke altid været så sikker i min sag på dette område, men jeg vil gerne slå fast, at jo mere jeg har arbejdet med arbejdsmiljøområdet, jo mere har jeg erkendt, at det er vigtigt at have APV'en som omdrejningspunkt for arbejdsmiljøarbejdet.

At virksomheden får sat nogle ord ned på skrift som et resultat af nogle overvejelser, man har gjort sig, er en vigtig proces – også for de små virksomheder. På den måde får virksomhederne fastlagt, hvem der har ansvaret for at løse arbejdsmiljøproblemerne og får sat nogle frister for, hvornår de skal være løst.

APV- arbejdet giver mulighed for at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet. Og APV-arbejdet betyder, at virksom-

heden får lavet en plan for håndtering af de arbejdsmiljøproblemer, der er de vigtigste på virksomheden.

APV-arbejdet betyder også, at virksomheden tager stilling til, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der medvirker til sygefraværet. Og ikke mindst hvad der skal gøres ved det.

Jeg er meget tilfreds med, at vi med arbejdsmiljøreformen i 2005 indførte dette nye krav om, at sygefravær skal inddrages i APV. For vi ved, at arbejdsmiljøet spiller en vigtig rolle i forhold til sygefravær. At nedbringe sygefraværet er ikke alene til gavn for medarbejderne, men i høj grad også i virksomhedens interesse.

Fra 2005 har det derfor været sådan, at sygefravær er et af de særlige områder, som Arbejdstilsynet kontrollerer i APV'en. Det betyder, at i de tilfælde, hvor virksomheden ikke har inddraget sygefravær i APV'en, får virksomheden et påbud og samtidig en gul smiley.

Det bedste udgangspunkt for APV-processen er samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Men når det er sagt, så er det arbejdsgiverens ansvar, at APV'en bliver lavet - og at den lever op til lovgivningens krav.

Det kan være svært at forstå, hvorfor arbejdsgiveren ikke gør det, for jeg tror ikke det kan betale sig at lade være – hverken menneskeligt eller økonomisk.

Som minister har jeg ansvaret for, at rammerne og reglerne er i orden.

Og det synes jeg faktisk de er. Jeg mener ikke, at mere kontrol er løsningen. Som jeg lige har nævnt, fører Arbejdstilsynet allerede nu tilsyn med, om der er de APV'er, der skal være.

Ligesom på andre områder inden for arbejdsmiljø, handler det om at få skabt en holdningsændring. En holdningsændring i forhold til APV'en. Regeringen og Arbejdstilsynet kan – og skal – ikke løfte opgaven alene.

At få skabt en holdningsændring kræver en indsats af organisationerne både på arbejdstager- og arbejdsgiverside. Og det kræver i allerhøjeste grad en indsats på den enkelte virksomhed.

Det er helt afgørende, at arbejdsgiverne føler sig ansvarlig over for sine medarbejdere og derfor sørger for, at APV'en bliver lavet.

Hvis vi også kan få de ansatte til at bakke op om at få skabt en holdningsændring til APV, så tror jeg, det tilsammen vil kunne vende kurven, så flere laver en APV, der lever op til lovens krav.

Sammenfattende vil jeg sige:

APV'en er et stærkt kort i den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Det er beklageligt, at nogle virksomheder ikke har styr på APV'en.

Men dem skal vi nok få fat i: Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at virksomhederne har en APV og reagerer, når der er problemer.

Det handler ikke om flere initiativer fra regeringens side. Der er allerede taget en masse. Det handler om at få skabt en holdningsændring på den enkelte arbejdsplads. Og her har først og fremmest arbejdsgiverne et meget stort ansvar.