

## INGENIØRFORENINGEN



Beskæftigelsesminister Inger Støjberg  
Beskæftigelsesministeriet  
Ved stranden 8  
1061 København K

København, 22. november 2010

### **Selskab for Arbejdsmiljø kommentarer til Regeringens strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020**

Selskab for Arbejdsmiljø (SAM) er et tværfagligt selskab for arbejdsmiljøprofessionelle. SAM's medlemmer er beskæftiget som virksomhedsinterne arbejdsmiljømedarbejdere og sikkerhedsledere, som medarbejdere i arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder og selvstændige arbejdsmiljøkonsulenter, som tilsynsførende mv. i Arbejdstilsynet, som arbejdsmiljøforskere og -undervisere, som medarbejdere i arbejdsmarkedets organisationer og BAR-sekretariater, og som auditorer i certificeringsbureauer – kort sagt overalt i arbejdsmiljøsystemet.

SAM har fulgt debatten om den fremtidige arbejdsmiljøindsats og har med stor interesse læst Regeringens nye arbejdsmiljøstrategi "Nye veje til et bedre arbejdsmiljø", som SAM finder anledning til at knytte nedenstående kommentarer til.

#### **Arbejdsmiljø, produktivitet, sygefravær og velfærd**

SAM noterer med tilfredshed at Regeringen er opmærksom på arbejdsmiljøets betydning for sygefravær og produktivitet og dermed også for beskæftigelsen og den fremtidige velfærd.

Imidlertid er det SAM's vurdering at en udvikling af arbejdsmiljøindsatsen nødvendigvis må anlægges bredere end primært at fokusere på myndighedernes bidrag til at virksomhederne overholder arbejdsmiljølovgivningens minimumsregler, hvis der skal opnås væsentlige resultater også i forhold til produktivitet, beskæftigelse og velfærd.

#### **Regelkontrol eller udvikling af arbejdsmiljøets positive elementer**

De arbejdsmiljøprofessionelle, der arbejder internt i virksomhederne eller som eksterne rådgivere, har gennem de senere år flyttet hovedvægten i deres arbejdsmiljøindsats fra kontrol af overholdelse af eksplicite, kontrollerbare regler, til stimulering af et medarbejderinddragende samspil om udvikling af de positive elementer i arbejdsmiljøet, sådan at arbejdsmiljøudviklingen bliver båret af et positivt engagement i arbejdsmiljøarbejdet frem for frygt for straf.



SAM er naturligvis helt opmærksom på at myndighedskontrol og -dialog fortsat vil være et uundværligt element i den samlede indsats, men anser udviklingen af de positive elementer i arbejdsmiljøet som den del af indsatsen, som vil være i stand til at sikre langtidsholdbare forbedringer af arbejdsmiljøet forankret i virksomhedernes kultur og sociale kapital.

Desværre indeholder regeringens strategi ingen væsentlige bidrag til at fremme en sådan udvikling. SAM skal derfor foreslå

- At der i løbet af strategiperioden udvikles incitamentter til at fremme en udvikling af arbejdsmiljøets positive elementer fx gennem incitamentsfremmende forsikringsordninger og økonomisk støtte fx gennem Forebyggelsesfonden.

### **Virksomhedernes adgang til arbejdsmiljøfaglig viden**

SAM anser virksomhedernes adgang til professionel arbejdsmiljøfaglig kompetence for en meget afgørende faktor for deres muligheder for at varetage en forebyggende arbejdsmiljøindsats med en tidssvarende kvalitet. Dette skyldes at udviklingen af en forebyggende indsats er en særdeles kompliceret opgave, der placerer sig i spændingsfeltet mellem udvikling af teknologi, økonomi, ledelse og personale og som bør reflektere en sundhedsbaseret tilgang, som virksomhederne normalt ikke har kompetence til at inddrage.

Virksomhedernes adgang til arbejdsmiljøfaglig kompetence er blevet betydeligt forringet efter afviklingen af BST-ordningen, selv om ganske mange større virksomheder har kompenseret for den manglende BST-rådgivning ved at ansætte interne arbejdsmiljømedarbejdere.

SAM skal understrege vigtigheden af virksomhedernes adgang til arbejdsmiljøfaglig viden ved at henvise dels til artikel 4 i ILO-konvention 187, som Danmark har ratificeret med virkning fra januar 2010, og dels til den svenske regerings beslutning om at bidrage med 550 mio. skr. årligt til virksomhedernes anvendelse af FHV (bedriftssundhedstjeneste) især i forbindelse med arbejdsfastholdelse.

SAM skal derfor med udgangspunkt i AML § 12 foreslå følgende iværksat i løbet af strategiperioden:

- At en vurdering af behovet for ekstern rådgivning indbygges som et element i APV-processen og den 'årlige drøftelse', som de nye AMO-regler introducerer.
- At virksomhederne forpligtes til at have adgang til arbejdsmiljøfaglig kompetence enten gennem interne arbejdsmiljømedarbejdere eller gennem aftaler med eksterne arbejdsmiljørådgivere.
- At den arbejdsmiljøfaglige kompetence skal svare til det niveau, som det europæiske netværk af organisationer for arbejdsmiljøprofessionelle ENSHPO (se: [www.enshpo.eu](http://www.enshpo.eu)) er enedes om i sin fælles europæiske certificeringsordning for arbejdsmiljøprofessionelle på arbejdsmiljøteknikerniveau for mindre virksomheder (dvs. med op til 35 ansatte) og på arbejdsmiljølederniveau for større virksomheder.

Desuden skal SAM foreslå:

- At der i løbet af strategiperioden udvikles incitamentter til at fremme virksomhedernes inddragelse af arbejdsmiljøfaglig kompetence gennem incitamentsfremmede forsikringsordninger og økonomisk støtte til mindre virksomheder gennem Forebyggelsesfondens forebyggelsespakker.

### **Rådgivningspåbud**

SAM finder at der fortsat vil være behov for at Arbejdstilsynet påbyder virksomheder at inddrage en ekstern, autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når det ved en myndighedskontrol viser sig at de har så lidt styr på deres egenindsats, at der kan konstateres væsentlige overtrædelser af AML-regler.

SAM skal dog samtidig medgive at der kan være behov for at justere hvilke former for AML-overtrædelser, der bør udløse rådgivningspåbud, sådan at påbuddene opleves meningsfulde for virksomhederne.

I stedet for at beskære den nuværende ordning for rådgivningspåbud skal SAM derfor foreslå følgende:

- At rådgivningspåbud pga. 'mange påbud' ændres sådan at oplevelsen af forskelsbehandling mellem små og store virksomheder imødegås fx. ved en eller anden form for differentiering efter virksomhedsstørrelse.
- At indholdet af den rådgivning, som rådgivningspåbud pga. 'alvorlige påbud', 'mange påbud' og 'gentagne påbud' udløser, rettes mod virksomhedens generelle forebyggende arbejdsmiljøindsats over en periode på 1 – 2 år og ikke kun mod afhjælpning af det eller de enkeltstående problemer, der udløste påbuddet.

### **Rollefordelingen mellem arbejdsmiljøets aktører**

SAM er enig i regeringens ambition om at gøre arbejdsmiljøindsatsen mere overskuelig og effektiv. SAM finder at en væsentlig forudsætning for at kunne opnå dette mål er at respektere og udnytte de muligheder, som følger af de enkelte aktørers karakter og rolle.

Et væsentligt bidrag vil derfor være at sikre at Arbejdstilsynet koncentrerer sig om sin myndighedsbaserede kontrol- og tilsynsrolle, at arbejdsmarkedsorganisationerne og BAR-systemet koncentrerer sig om deres rolle som udviklere og formidlere af god praksis (koordineret med disse aktørers øvrige samarbejdsopgaver), at arbejdsmiljørådgiverne koncentrerer sig om at bistå virksomhederne med implementering og udvikling i respekt for virksomhedernes øvrige indsatsområder.

SAM finder det bekymrende hvis Arbejdstilsynet tillægges en rådgivningsagtig funktion, idet det efter SAM's vurdering vil kunne gøre myndighedsrollen uklar samtidig med at myndighedsfunktionen vil underminere grundlaget for rådgivningsaktiviteten. Desuden vil det rejse en række problemer i forhold til medarbejderkompetencer, rådgiveransvar og konkurrenceforhold.

SAM er dog enig med Regeringen i vigtigheden af at Arbejdstilsynet formidler sine påbud til virksomhederne på en sådan måde, at der sikres forståelse for og respekt om Arbejdstilsynets tilsynspraksis.

SAM skal derfor foreslå følgende:

- At Arbejdstilsynet ophører med at udarbejde vejledninger, hvis status er uigennemskuelig i forhold til fx BAR-vejledninger, og i stedet koncentrerer sig om at sikre at bekendtgørelser om arbejdsmiljø er overskuelige og let læselige (hvilket Arbejdstilsynet allerede er meget bedre til end de fleste andre styrelser) suppleret med dynamiske tilsynsinstrukser, som er offentligt tilgængelige.
- At Arbejdstilsynet afholder sig fra at udvande sin myndighedsrolle ved at optræde som offentligt finansieret rådgivningsvirksomhed.

### **Samspelet mellem partssystemet og myndighederne**

For arbejdsmiljøprofessionelle, der arbejder direkte med udvikling af virksomhedernes arbejdsmiljø, er det af helt afgørende betydning at der er samklang mellem de signaler, som partssystemet hhv. myndighederne sender til virksomhederne. SAM finder det derfor meget vigtigt at arbejdsmiljøindsatsen udvikles gennem en dialog mellem partssystemet og myndighederne – en dialog der må bygge på gensidig forståelse og respekt for de forskellige aktørers roller.

SAM lægger samtidig vægt på at arbejdsmarkedsorganisationerne stimuleres mest muligt til at arbejde sammen om arbejdsmiljøopgaverne, så deres arbejdsmiljøindsats ikke forringes af de enkelte organisationers behov for snæver partsinteressevaretagelse.

SAM skal på denne baggrund foreslå følgende:

- At parternes samarbejde i BAR-systemet fremmes mest muligt gennem et resultatorienteret og respektfuldt samarbejde med myndighederne og en tilstrækkelig økonomisk stimulering, og at der ikke fra Regeringen indføres begrænsninger i BAR'enes muligheder for at udvikle og formidle god praksis i forhold til virksomhederne.
- At der åbnes mulighed for at der kan ydes støtte til BAR-projekter fra Forebyggelsesfonden i fri konkurrence med andre ansøgere.

### **Prioritering af indsatsen**

SAM er overrasket over Regeringens prioritering af arbejdsmiljøindsatsen. Hvis de ambitioner Regeringen gav udtryk for at have med AML-ændringen om AMO skal indfries, bør udviklingen af virksomhedernes egenindsats og arbejdsmiljøsamarbejdet i AMO være prioriteret helt anderledes højt end i Regeringens strategi, hvor det virksomhedsinterne samarbejde om arbejdsmiljø stort set er forbigået i tavshed.

SAM undrer sig også over formuleringen af de tre prioriterede arbejdsmiljøområder. De tre områder var også prioriteret i de to tidligere arbejdsmiljøplaner, men den løbende overvågning af arbejdsmiljøudviklingen viser stort set ingen sammenhæng mellem hvilke områder, der var prioriteret, og hvilke, der har udviklet sig positivt. Dette hænger sammen med at der var tale om politisk bestemte målsætninger, der ikke afspejlede en vurdering af hvilke effekter, som de virkemidler der iværksættes kan forvente at medføre. Dette gælder desværre også for den nye strategis prioriteringer.

Hvis en prioritering skal have mening som grundlag for en indsatsplan bør målene præciseres langt bedre fx ud fra en vurdering af hvor det vil være muligt at reducere ulykkes incidensen, hvilke virkemidler det vil være muligt at bringe i anvendelse, allokeringen af ressourcer til bestemte interventioner osv.

I øvrigt skal SAM ikke undlade at bemærke at det opstillede mål for en generel reduktion af arbejdsulykker skal være opfyldt allerede i 2012 for at være i overensstemmelse med forpligtelserne i forhold til EU's arbejdsmiljøstrategi 2007-2012.

SAM har grundlæggende den opfattelse at den vigtigste prioritering vil være at intervenere overfor de sundhedsmæssigt set farligst forhold i de konkrete arbejdssituationer, uanset om de falder indenfor eller udenfor de generelt prioriterede områder. Det vil sikre både engagement, forståelse og størst mulig effekt. På baggrund af en sådan prioritering vil det naturligvis altid være relevant at de enkelte aktører vurderer hvilke områder, der er størst behov for at netop de giver en særlig bevågenhed i deres respektive udvikling af planer, kompetencer, metoder osv.

Dette gælder naturligvis ikke mindst for den offentligt finansierede myndighedsindsats, men det fremgår ikke af strategiplanen, hvordan Arbejdstilsynets indsats i særlig grad rettes mod de tre prioriterede områder, og heller ikke hvordan det undgås at ikke-prioriterede områder, der i den konkrete situation er farligere, af den grund overses.

Endelig finder SAM at en planperiode på 10 år må anses for u hensigtsmæssigt lang, idet forholdene både i virksomhederne og i arbejdsmiljøsystemet må forventes at ændre sig betydeligt undervejs.

På denne baggrund skal SAM foreslå følgende:

- At udviklingen af virksomhedernes egenindsats og samarbejde om arbejdsmiljø tillægges en strategisk top-prioritet

- At de enkelte arbejdsmiljøaktørers indsats prioriteres i forhold til de farligste af de forhold, der er relevante i de konkrete arbejdssituationer, de beskæftiger sig med.
- At en generel prioritering af myndighedsindsatsen præciseres, så målsætningerne kan fastlægges ud fra en vurdering af de virkemidler, som Arbejdstilsynet råder over eller kan udvikle overfor disse forhold – herunder samspillet med BAR-systemet og arbejdsmiljørådgivere mv.
- At strategiperioden opdeles i kortere perioder, så indsatsen kan evalueres og justeres undervejs.

### **Fordeling af forskningsmidler**

Prioriteringen af forskningen finder SAM helt uforståelig. Forskningsindsatsen har vel primært til opgave at finde og vurdere nye arbejdsmiljøproblemer og udvikle effektive forebyggelsesstrategier. Der vil altid være en betydelig tidsmæssig forskydning fra forskningsbaseret udvikling af nye metoder til den praktiske implementering af dem. Det giver derfor ikke megen mening ensidigt at satse forskningsmidler på de områder, som den praktiske forebyggelsesindsats skal rettes mod.

SAM skal derfor foreslå følgende:

- At Arbejdsmiljøforskningsfondens bestyrelse vurderer hvilke forskningsopgaver, det vil være særligt relevant at få gennemført indenfor de prioriterede områder, og at sådanne opgaver så opslås som særligt prioriterede forskningstemaer på linje med andre særligt prioriterede områder.
- Arbejdsmiljøforskningsfonden sikrer at højst halvdelen af midlerne bindes til særlige forskningstemaer, sådan at den anden halvdel kan udbydes til fri konkurrence for at sikre at arbejdsmiljøforskningen får størst mulig relevans og kvalitet.

### **Smileyordningen og tilsynsindsatsen**

SAM er helt enig i Regeringens ambition om at styre Arbejdstilsynets tilsynsindsats sådan at den får størst mulig effekt. Den hidtidige screeningsordning indebar en meget ineffektiv anvendelse af tilsynsressourcerne med megen tidsanvendelse på småvirksomheder med ingen eller kun få medarbejdere og i virksomheder uden væsentlige arbejdsmiljøproblemer.

SAM savner imidlertid en beskrivelse af hvordan Arbejdstilsynet fremover skal prioritere og styre sin tilsynsindsats, idet man vel næppe kan gå ud fra at resultaterne af en gammel screening vil være retvisende mange år frem i tiden.

SAM finder i øvrigt at ændringen af tilsynspraksis sammen med det stigende antal virksomheder, der gennem arbejdsmiljøcertificering undtages for Arbejdstilsynets kontrolbesøg, vil fjerne grundlaget for den nuværende smileyordning.

SAM skal derfor foreslå

- At der igangsættes et udviklingsarbejde med henblik på en ny arbejdsmiljømærkningsordning, som kan opretholdes uden screening af alle virksomheder og som indebærer en højere autoritet end den nuværende smileyordning.

### **Afsluttende kommentarer**

Regeringens strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 indeholder en række initiativer mv. udover dem, som SAM har valgt at kommentere i dette brev. SAM har afholdt sig fra at kommentere disse initiativer mv., fordi de har en administrativ eller politisk karakter, som SAM ikke har mulighed for at kommentere på et arbejdsmiljøfagligt grundlag. SAM skal imidlertid opfordre Regeringen til at drøfte disse initiativer grundigt med parterne i Arbejdsmiljørådet.

SAM håber at Regeringen vil lade sig inspirere af SAM's kommentarer til at genoverveje sin strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020.

SAM's bestyrelse står naturligvis meget gerne til rådighed, hvis der er behov for en uddybning af kommentarerne, eller hvis Regeringen skulle finde det relevant at drøfte forslag til ændringer af strategien med bestyrelsen.

Med venlig hilsen  
Selskab for Arbejdsmiljø  
På bestyrelsens vegne



Inger-Marie Wiegman  
Formand for SAM

Kopi af dette brev er sendt til

- Folketingets arbejdsmarkedsudvalg
- Arbejdsmiljørådet
- Arbejdstilsynet
- DASAM
- Arbejdsmiljørådgiverne