



Ergoterapeutforeningen

Nørre Voldgade 90
DK-1358 København K
Tlf: +45 88 82 62 70
Fax: +45 33 41 47 10
cvr nr. 19 12 11 19
etf.dk

Den 9.11.2015
E-mail: kr@etf.dk
Direkte tlf: 53364933

**Notat vedr. besparelser i Arbejdstilsynet
Forventelige konsekvenser for lønmodtagere på det danske arbejdsmarked**

Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter ønsker med dette notat, at gøre opmærksom på de konsekvenser, det formodes at få for lønmodtagerne på danske arbejdspladser, såfremt de bebudede besparelser på Arbejdstilsynets område gennemføres.

Notatet er udarbejdet på baggrund af Finanslovsforslaget for 2016, hvor regeringen foreslår besparelser i Arbejdstilsynet, AT, svarende til ca. 20 % og hvor det foreslås, at bevillingerne vedr. forebyggende indsatser og indsatser på nedslidningsområdet fjernes.

Notatet beskriver desuden nogle af de erfaringer, man har i AT ifht. hvilken effekt forskellige typer virksomhedsbesøg har.

Hvis man fjerner den forebyggende særlige indsats, som man i AT har metodeudviklet gennem ca. 10 år, mister man det momentum, der er skabt i samarbejdet med arbejdspladserne og man mister den viden og de arbejdsmetoder, der i den forbindelse er oparbejdet i AT og som man har gode erfaringer med påvirker indsatsen på arbejdsmiljøområdet i positiv retning.

I forhold til at arbejde forebyggende, både mht. fysisk- og psykisk arbejdsmiljø, kan vi særligt fremhæve flg., som vi vurderer vil få negative konsekvenser for de medarbejdere, der er ansat på arbejdspladser, hvor man ved, der er en forhøjet risiko for nedslidning, hvis besparelserne gennemføres:

- I AT har man erfaret flg: Ved dialog motiveres en virksomhed til at gøre det optimale og sikre, at erfaringen bredes ud til hele virksomheden. Ved påbud kan der være risiko for, at virksomheden kun ændrer praksis på det konkrete arbejdssted.
 - Det kræver indgående branchekendskab og faglig specialviden indenfor f.eks fysisk nedslidning eller psykisk arbejdsmiljø for de ansatte i AT, at foretage kvalificerede tilsyn og varetage de særlige indsatser.
 - Når AT er på tilsyn mhp. forebyggende indsatser, tager virksomhederne dialogen meget alvorligt og lytter i høj grad til den vejledning, som AT kan yde.
 - Særlige indsatsbesøg er altid bedst ift. afdækning af psykisk arbejdsmiljø, fordi virksomheden kan sikre, at de rette medarbejdere, ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisationen er tilstede og forberedte ved AT's besøg.
 - Ved tilsyn vedr. psykisk arbejdsmiljø, er det udelukkende den problemstilling AT har fokus på.
- Ved de forebyggende besøg arbejder man fra AT's side på holdningsbearbejdning

Region Midt-Nord
Mindegade 10
DK-8000 Århus C
Tlf: +45 88 82 62 70

Region Øst
Nørre Voldgade 90
1358 Kbh K
Tlf. + 45 88 82 62 70

Region Syd
Lumbyvej 11
DK-5000 Odense C
Tlf: + 45 88 82 62 72

- hos såvel ledelse som ansatte ift. at forbedre arbejdsmiljøet.
- AT arbejder ad den vej på, at det fører en kulturændring med sig på virksomheden. F.eks. når grupper af håndværkere som en naturlig del af deres arbejdsmetoder går over til, at anvende flere hjælpemidler, der mindsker tunge løft og dermed fysisk nedslidning.
 - Fysisk nedslidning sker primært for faggrupper med ufaglært- eller håndværksmæssig baggrund.
 - Psykisk nedslidning sker ofte på social- og sundhedsområdet, samt i uddannelsessektoren.
 - Den risikobaserede tilgang, der lægges op til i Finansloven for 2016, er bedst egnet til kontrol og vil sjældent give virksomhederne mulighed for at tage imod den særlige vejledning om forebyggelse.

Arbejdstilsynets erfaringer:

- AT er gode til at etablere en konstruktiv dialog med de virksomheder, hvor de kommer på besøg mhp. forebyggende indsatser. Her er besøgene anmeldte, virksomhederne har forberedt sig inden mødet og da det ikke er et (uanset) kontrolbesøg, er virksomhederne mere åbne overfor at drøfte problemer og udfordringer, men også for at drøfte mulige løsninger ifht. arbejdsmiljømæssige tiltag.
- I de særlige indsatser har man kombineret dialog og vejledning på et første besøg, med kontrol på det andet besøg. Det har givet en unik mulighed for at kombinere to af AT's virkemidler: Understøttelse og kontrol.
- I fht. muskel-skeletbesvær kan der både være en fordel i, at tilsynene er anmeldte og uanmeldte. Anmeldte: Hvis AT vil vejlede og sikre, at de kan tale med de rette personer. Uanmeldt: Hvis AT gerne vil afdække flere arbejdsmiljøproblemer, kontrollere at virksomheden lever op til lovens krav og hvis målet er at give flere påbud. At besøg er anmeldt kan dog betyde, at virksomhederne har lovliggjort forholdene i mellemtiden, og der dermed ikke er basis for at træffe afgørelser.
- Bygge- og anlægsbranchen udgør en særlig udfordring, fordi byggepladserne er midlertidige og kun består så længe et byggeri er i gang. Her udfører AT indsatsbesøg med bygherre allerede i projekteringsfasen, mhp. at tænke arbejdsmiljø ind i planlægningen af byggeriet.
- Mht. afdækning af psykisk arbejdsmiljø er anmeldte besøg bedst. Virksomheden kan sikre, at de rette medarbejdere, ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisationen er til stede og forberedte. AT kan indkalde til gruppesamtaler på forhånd, anmode om skriftligt materiale og tilrettelægge observationer på forhånd.
- De særlige indsatser inden for ergonomi og psykisk arbejdsmiljø tager tid, hvis det skal skabe forandringer hos virksomhederne. Vi ved af erfaring, at det at ændre vaner og indgroede arbejdsmetoder tager tid at forandre.

Vi har flg. bekymringer sundhedsfagligt og samfundsmæssigt:

Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter har med de bebudede besparelser svært ved at se, hvordan AT skal nå de politisk aftalte mål for arbejdsmiljøet i 2020.

En besparelse på 20 % vil medføre færre virksomhedsbesøg og effekten på arbejdsmiljøet vil falde, fordi kontrolbesøg i sig selv ikke fremmer arbejdsmiljøet i samme grad som kombinationen indsatsbesøg og kontrolbesøg.

Hvis man fjerner de forebyggende indsatser, eller lægger dem ind i AT's uanmeldte besøg på arbejdspladserne, vil der være stor risiko for, at det mindsker arbejdspladsernes motivation til at gå ind i den konstruktive dialog, som AT har oparbejdet gennem en årrække og som viser, at det særligt er besøg af den art, der medfører mere varige forbedringer af arbejdsmiljøet.



AT's indsats ifht. virksomhedsbesøg hviler i sin nuværende form på to ben: En dialog- og vejledningsbaseret indsats, der særligt egner sig til forebyggende indsats og som i høj grad motiverer virksomhederne til selv, at arbejde målrettet med at forbedre arbejdsmiljøet. Og en kontrolbaseret indsats, som særligt retter sig mod at tjekke, om særligt udvalgte dele af en branche eller virksomhed lever op til kravene og om der er baggrund for at udstede påbud og evt. bøder.

Det forekommer ikke sandsynligt, at man vil få succes med at blande de to arbejdsformer (ben) sammen i ét og samme besøg, i bestæbelserne på at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø i Danmark.

Har man fra politisk side overvejet, på hvilken måde AT fremover skal arbejde ?

Skal det ske i form af "hjælp til selvhjælp", hvilket den forebyggende indsats typisk lægger op til, eller ønsker man at styrke kontrolindsatsen, med henblik på at kunne udstede flere påbud og evt. bøder ?

Ved en ringere arbejdsmiljøindsats end den, vi kender i dag, må det forventes, at det medfører højere sygefravær, såvel kortvarigt som langvarigt. Flere lønmodtagere kan komme i risiko for at blive opsagt pga. sygdom, hvilket rammer både den ansatte, virksomheden og samfundsøkonomien.

Det vil medføre flere udgifter inden for sundhedsvæsnet, flere udgifter til sygedagpenge, flere lønmodtagere kan risikere at deres arbejdskraft er nedsat i en sådan grad, at fleksjob eller førtidspension kommer på tale og øget nedslidning vil medføre, at flere går på efterløn.

Med en politisk målsætning om senere tilbagetrækning, færre borgere på overførselsindkomst (f.eks sygedagpenge og førtidspension) og nedgang i antallet af borgere på efterløn, må en kraftig beskæring i AT's ressourcer forventes at modvirke den politiske målsætning.

Med venlig hilsen
For Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter

Karin Rasmussen
Konsulent
Ergoterapeutforeningen



Supplerende oplysninger

I 2011 fastlagde man fra politisk side flg. målsætning for arbejdsmiljøindsatsen:

- Antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 procent.
- Andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 procent.
- Andelen af beskæftigede, der har muskel-skeletoverbelastninger, er reduceret med 20 procent.

De nedslidningstruede brancher

De særligt nedslidningstruede brancher blev udpeget af Beskæftigelsesministeren

De særligt nedslidningstruede brancher bestod i 2013 af i alt 18 brancher og omfattede 1.010.466 beskæftigede. Det svarede til 38 pct. af alle beskæftigede.

De særligt nedslidningstruede brancher defineres som de brancher, der har den højeste risiko for førtidspension, langtidssygefravær eller efterløn.

Udpegningen af de nedslidningstruede brancher baserer sig på data fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø fra marts 2012 om risiko for førtidspension, langtidssygefravær og efterløn fordelt på køn.

Som det er nu, lægger AT deres besøg i brancher og på den type af virksomheder, hvor man ved, at der er størst risiko for, at arbejdsmiljøet kan have skadelig indvirkning på medarbejderne.

Vedr. de forebyggende indsatser, er det afgørende, at tilsynene bliver gennemført på tidspunkter, hvor AT kan følge og vurdere det nedslidende arbejde og i tidsrum, hvor bl.a. virksomhedens ledelse har sat tid af til at tale med AT.

Vedr. psykisk arbejdsmiljø

- Disse tilsyn retter sig mod frontmedarbejdere, der kan være udsat for psykiske belastninger i form af høje følelsesmæssige krav og risiko for vold og trusler om vold. I indsatserne vil fokus primært være på frontmedarbejdere, f.eks plejepersonale, pædagoger, sygeplejersker, læger og p-vagter.
- Der føres tilsyn med alle de relevante risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø (dvs. at tilsynet ikke begrænses til høje følelsesmæssige krav og vold/trusler).

Bilag:

En styrket arbejdsmiljøindsats – Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø, udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet 2011

Oversigt over brancher, der er i særlig risiko.