



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Christian Juhl
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

18. november 2016

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 21. oktober 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 51 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

J.nr. 20165200342

Spørgsmål nr. 51:

”Ministerens bedes redegøre for følgende spørgsmål vedrørende Arbejdstilsynet:

- 1) Hvilke ledere i Arbejdstilsynet er ansat med aftale om resultatbonus?
- 2) Efter hvilke kriterier udløses den enkeltes bonus?
- 3) Hvor mange personer har Arbejdstilsynet nyansat/genansat et år før den store fyringsrunde?
- 4) Hvor mange personer har Arbejdstilsynet nyansat/genansat efter den store fyringsrunde?
- 5) Hvor mange personer har Arbejdstilsynet nyansat/genansat efter at ledelsen første gang blev klar over at ministeren ønskede reduktion af bemandingen i Arbejdstilsynet?
- 6) Har der været signaler om dårligt arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet før den nylig offentliggjorte undersøgelse?
- 7) Har der været klager over ledelsen fra enkeltpersoner, tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter de seneste 10 år?
- 8) Vil ministeren oversende oversigt over de sidste 15 års aktiviteter af midlertidig eller projektliggende karakter med angivelse af perioder, indhold og antal ansatte, der var omfattet, heraf hvor mange nyansættelser, der har været tale om?”

Svar:

Til brug for besvarelsen har jeg indhentet en udtalelse i Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Ad spørgsmål 1

Det er alene Arbejdstilsynets direktør, der er ansat med en aftale om resultatlønstillæg.

Ad spørgsmål 2

Direktørens resultatløn opgøres hvert år i juni på baggrund af det foregående års indsats. Departementschefen beslutter størrelsen på det samlede resultatlønstillæg. Resultatlønstillægget til direktøren kan maksimalt udgøre 15 % af den samlede løn (eksklusiv åremålstillæg og pensionsbidrag).

Resultatlønnen opgøres på baggrund af:

- En vurdering af målopfyldelsen af resultatkravene i styrelsens strategi med bilag. Fuld målopfyldelse giver ved ambitiøst fastsatte resultatkrav i udgangspunktet 7,5 pct. resultatlønstillæg.
- En eventuel skønsmæssig forhøjelse/nedsættelse på grund af ekstraordinære resultater og/eller særlige omstændigheder vedrørende opgavevaretagelsen. Den skønsmæssige vurdering foretages af departementschefen. Den skønsmæssige forhøjelse kan maksimalt udgøre 7,5 pct. resultatlønstillæg, mens der ikke er en grænse for, hvor meget departementschefen kan trække fra resultatlønnen i den skønsmæssige vurdering.

Ad spørgsmål 3

Der blev truffet endelig beslutning om afskedigelser i Arbejdstilsynet efter det med Folketingets vedtagelse af finansloven for 2016 den 17. december 2015 stod klart, at en række bevillinger til Arbejdstilsynet ville blive reduceret og/eller bortfalde. Besvarelsen af spørgsmålet omhandler derfor perioden fra den 17. december 2014 til og med den 16. december 2015.

I perioden har Arbejdstilsynet nyansat/genansat 67 medarbejdere inklusiv enkelte midlertidige ansættelser. Hovedparten af disse ansættelser er genbesættelser.

Tallene er opgjort uden studenter- og elevansættelser, ansættelser efter det sociale kapitel samt ansættelser i Grønland.

Ad spørgsmål 4

I perioden fra den 17. december 2015 til og med den 1. november 2016 har Arbejdstilsynet nyansat/genansat 25 medarbejdere inklusiv enkelte midlertidige ansættelser. Hovedparten af disse ansættelser er genbesættelser.

Tallene er opgjort uden studenter- og elevansættelser, ansættelser efter det sociale kapitel samt ansættelser i Grønland.

Ad spørgsmål 5

Finanslovsforslaget for 2016 blev præsenteret den 29. september 2015, hvoraf det fremgik, at bevillingerne til blandt andet særlige tilsynsindsatser ville blive videreført på et reduceret niveau fra 2016 og frem.

I perioden fra præsentation af finanslovsforslaget for 2016 til vedtagelsen af samme, dvs. fra den 29. september 2015 til og med den 17. december 2015, har Arbejdstilsynet ansat én ny medarbejder.

Ad spørgsmål 6

Af formelle indikationer kan det nævnes, at medarbejdere i samarbejdsorganisationen i juni 2016 afleverede et notat, der udtrykker bekymring over trivslen. Af notatet fremgår det, at en væsentlig del af de ansatte i Arbejdstilsynet oplever, at deres trivsel og samarbejdsmuligheder har været hæmmet på grund styrelsens store organisationsændringer. På baggrund af en drøftelse af notatet på et hovedsamarbejdsudvalgs møde blev der nedsat et underudvalg, der har til opgave at drøfte tiltag til at forbedre trivslen. Direktøren for Arbejdstilsynet står i spidsen for arbejdet.

Arbejdstilsynet har et arbejdsmiljøcertifikat, og styrelsens eget arbejdsmiljø gennemgås af et såkaldt certificeringsorgan, der gennemfører regelmæssige audits. Certificeringsorganet noterede sig ved audit i marts 2016, at organisationen for ti-

den er præget af dalende motivation som følge af igangværende forandringer i form af organisationsændringer og afskedigelsesrunden i december 2015.

Arbejdstilsynets øverste ledelse tager både signaler fra medarbejderne og deres repræsentanter samt resultaterne fra trivselsundersøgelsen meget alvorligt. På den baggrund sker der en opfølgning på undersøgelsen på alle niveauer i organisationer, og i den kommende tid forventes der igangsat en række konkrete initiativer for at styrke trivslen i Arbejdstilsynet. Eksempelvis blev der i november 2016 afholdt et stort og tværgående seminar, hvor der blev arbejdet konkret og målrettet med spørgsmålet om, hvad der skal til for at forbedre trivslen i Arbejdstilsynet. Efter det tværgående seminar igangsættes flere konkrete handlinger, der skal medvirke til at forbedre trivslen i Arbejdstilsynet.

Ad spørgsmål 7

Arbejdstilsynets ledelse tager eventuelle klager meget alvorligt. Såfremt der klages over ledelsens håndtering af Arbejdstilsynets eget arbejdsmiljø i fx et tilsynscenter, håndteres dette internt. Konkret vil klagen blive behandlet fortroligt i et andet tilsynscenter, end det der klages over. Ved vurdering af klagen vil der blive lagt vægt på, om denne ville give anledning til, at Arbejdstilsynet ville tage på tilsynsbesøg, hvis der havde været tale om en anden virksomhed med tilsvarende problemer.

Arbejdstilsynet har ikke mulighed for at videregive oplysninger om klager over arbejdsmiljø, idet det af arbejdsmiljølovens § 79 Stk. 2 fremgår, at: *”Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage”*.

Arbejdstilsynets tavshedspligt er reguleret i denne særlige tavshedsbestemmelse, som udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og straffeloven.

Af lovbemærkningerne til lov nr. 508 af 19. maj 2010 fremgår det, at bestemmelsen har til formål at sikre en ansat, som klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforhold mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klagen. Det fremgår ligeledes af lovbemærkningerne, at der i forbindelse med lovændringen har været et ønske om at fastholde en effektiv beskyttelse af klagers anonymitet. Beskyttelsen i lovens § 79, stk. 2 omfatter oplysninger om klagens indhold, oplysninger som identificerer klageren, oplysninger om, at der er klaget, og oplysninger om, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

Ad spørgsmål 8

Det er ikke muligt at lave en oversigt over de sidste 15 års aktiviteter af midlertidig eller projektlignende karakter. Det skyldes, at der i en organisation som Arbejdstilsynet hele tiden er aktiviteter af varierende størrelse, der startes op og afsluttes. Det bemærkes, at projekter og midlertidige aktiviteter generelt planlægges og udføres af Arbejdstilsynets eksisterende medarbejdere og altså ikke medfører nyansættelser.”

Jeg kan henholde mig til oplysningerne fra Arbejdstilsynet.

Som beskæftigelsesminister er jeg naturligvis optaget af, at der er nogle velfungerende institutioner i ministeriet med dygtige medarbejdere, der trives og løser opgaver med høj faglig kvalitet. Det gælder naturligvis også Arbejdstilsynet. Jeg har

noteret mig, at Arbejdstilsynet har igangsat en række initiativer til at forbedre medarbejdernes trivsel. Jeg vil følge området tæt.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen