



NOTAT

Årlig status på implementeringen af arbejdsmiljøaftalen

15. maj 2020

J.nr.

DIS

ADS

Med arbejdsmiljøaftalen fra april 2019 er der afsat ca. 460 mio. kr. frem mod 2022 til en styrket arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Med arbejdsmiljøaftalen målrettes Arbejdstilsynets tilsyn i højere grad de virksomheder, der har størst risiko for arbejdsmiljøproblemer, og tilsynet får flere og bedre redskaber til at understøtte forskellige arbejdspladser. De tilsynsførende får bedre mulighed for at gå i dialog med og vejlede virksomheder, der gerne vil arbejde på at forbedre arbejdsmiljøet. Samtidig vil der være skærpede sanktioner til virksomheder, der overtræder arbejdsmiljøreglerne.

Det fremgår af den politiske aftale, at der årligt vil blive afholdt et statusmøde med forligspartierne om fremdriften i initiativerne i den politiske aftale, ligesom at Beskæftigelsesudvalget skal orienteres.

I det følgende gives først en status på implementeringen. Dernæst beskrives betydningen af COVID-19 for implementeringen. Til sidst beskrives hovedfokus i det første implementeringsår, der netop er afsluttet, og fokus i implementeringsindsatsen i de kommende år.

Status for de enkelte initiativer i aftalen beskrives i særskilt oversigt.

Status på implementeringen

Implementeringen af de nye indsatser i tilsynet kræver en række forskellige tiltag for at sikre, at de nye redskaber bidrager til et bedre arbejdsmiljø. Hovedfokus i det første implementeringsår har været at sikre hjemmel til initiativerne i form af lovforslag, regelændringer mv. samt konkretisere implementeringen af de enkelte initiativer. Hertil har Arbejdstilsynet haft fokus på at rekruttere nye medarbejdere samt oplære disse.

Implementeringen af de nye tilsynsindsatser og reaktionstyper sker løbende, idet der er fastsat forskellige ikrafttrædelsestidspunkter, *jf. tabel*.

Tilsynsindsatser og reaktionstyper med arbejdsmiljøaftalen

Initiativer	Ikrafttrædelse
Brancherettede indsatser	1. marts 2020/ løbende (dog forsinket pga. COVID-19)
Koordinerede indsatser	Sommeren 2020 (dog forsinket pga. COVID-19)

Aftaleforløb	1.september 2020
Påbud kan understøttes af tilbud om dialog og vejledning	1.september 2020
Gebyr for skærpet tilsyn	1.september 2020
Social dumping. <i>Fælles myndighedsindsats, skærpet tilsyn ved større infrastrukturprojekter, styrkelse af AT's kontrol.</i>	1.januar 2020/ primo januar (øget indsats dog forsinket pga. COVID-19)
Skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven	1.januar 2020
Forhøjelse af grundbøden	1.september 2021
Rådgivningspåbud ændres til kompetencepåbud	1.april 2021

I det kommende år vil fokus i implementeringen være på udvikling af it-understøttelse af initiativerne og yderligere opkvalificering af de tilsynsførende, så de bliver klædt på til de nye opgaver ude på virksomhederne.

Herudover skal der fortsat arbejdes med konkretisering og udmøntning af enkelte initiativer, herunder bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, det midlertidige udvalg om arbejdsmiljøorganisationen, overvågning af arbejdsmiljøet og risikomodel.

COVID-19 situationen

Situationen med COVID-19 betyder for nogle af initiativerne med aftalen, at tidsplanen påvirkes. Det gælder fx brancherettede og koordinerede indsatser, arbejdet med bekendtgørelsen for psykisk arbejdsmiljø og AMO-udvalgets arbejde.

Det er ikke på nuværende tidspunkt muligt at vurdere, hvilken konkret betydning det har for tidsplanen for de enkelte initiativer. Men Arbejdstilsynet vil se nærmere på, hvilken betydning COVID-19 har for den generelle udmøntning af aftalen, når situationen er vendt, og der igen kan planlægges med almindelig drift. I den forbindelse vil forligskredsen blive inddraget.

Hovedfokus for implementeringsindsatsens første år

Ny arbejdsmiljølov per 1. januar 2020

Arbejdstilsynet har i 2019 haft stort fokus på arbejdet med lovforslaget for at sikre de nødvendige regelændringer, der skal give Arbejdstilsynet nye redskaber i indsatsen og skærpe sanktioner over for virksomheder, der overtræder loven. Den nye arbejdsmiljølov er vedtaget og trådte i kraft per 1. januar 2020.

Udvikling af konkrete initiativer ift. tilsyn og reaktionsformer

Efter indgåelsen af aftalen har der pågået arbejde med at konkretisere og udvikle de enkelte initiativer, så de kan implementeres i tilsynet. Forligskredsen er løbende forelagt oplæg hertil, herunder fx i forhold til brancherettede indsatser og koordinerede indsatser, gebyr for skærpet tilsyn, social dumping mv.

Rekruttering af nye medarbejdere til tilsynsindsatsen

I 2019 har Arbejdstilsynet som led i udmøntning af arbejdsmiljøaftalen rekrutteret de ca. 80 nye medarbejdere, som skal bidrage til at sikre implementeringen af aftalen. Størstedelen er tilsynsførende, som skal være med til at sikre, at den styrkede tilsynsindsats bliver en realitet i praksis.

Arbejdstilsynet har planlagt opkvalificering af det store antal nyansatte via grunduddannelse. Uddannelsen er tilrettelagt fleksibelt, så underviserne tager rundt til de enkelte tilsynscentre og underviser de tilsynsførende der. Opstart af opkvalificeringen af de ny-rekrutterede er forløbet planmæssigt frem mod hjemsendelsen som følge af COVID-19 medio marts 2020. De fleste moduler i første del af grunduddannelsen er derfor gennemført, enkelte dog i en tilpasset version, da de er rullet ud virtuelt for i så vid udstrækning som muligt at fastholde den oprindelige opkvalificeringsplan.

Øvrige initiativer

Udover de nævnte initiativer har Arbejdstilsynet bl.a. udviklet digitalt APV-værktøj målrettet mindre virksomheder i en række brancher og igangsat arbejdet med en ny arbejdsmiljøovervågning. Desuden er der udarbejdet udkast til bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som drøftes i regeludvalg under Arbejdstilsynsrådet.

Fokus i implementeringsindsatsen de kommende år

Målrettede tilsynsindsatser

Brancherettede og koordinerede indsatser.

Forligskredsen har udvalgt brancher for indsatserne i 2020. De første brancherettede indsatser blev iværksat per 1. marts 2020. Disse tilsyn er ligesom andre tilsyn sat i bero på grund af situationen med COVID-19. Ligeledes er opstart af indsatsen over for kriminalforsorgen, som skulle starte op 1. maj 2020, udskudt. Det er usikkert om COVID-19 vil påvirke opstart af de indsatser, der er planlagt pr. 1. juni.

Det forventes, at Arbejdstilsynet vil udskyde opstart af de koordinerede kommunikationsindsatser fra juni til 2. halvår 2020. Det skal sikre, at virksomheder og arbejdspladser er klar til at tage imod oplysninger om arbejdsmiljø i en bredere kontekst end vedr. COVID-19. Forligskredsen vil blive orienteret herom og bliver herudover i 2. halvår 2020 forelagt udkast til valg af brancher for 2021.

Arbejdsmiljøovervågning

Arbejdstilsynet fortsætter med videreudvikle overvågningen, hvor arbejdsmarkedets parter i overvågningsudvalget bl.a. inddrages i forbindelse med udarbejdelsen af et nyt og forbedret spørgeskemaet til overvågning af lønmodtagernes arbejdsmiljø. For at sikre, at data fra overvågningen kan indgå i opfølgningen på de nationale mål, er indsamlingen af data flyttet og forventes at ske 1. halvår 2021.

Opkvalificering af de tilsynsførende

For at sikre implementeringen helt ud i tilsynet skal der foretages et omfattende kompetenceløft i tilsynssystemet, da flere af de nye initiativer forudsætter stærke

kommunikations-, dialog- og vejledningskompetencer, samt opkvalificering i it-værktøjer.

Arbejdstilsynet har allerede opkvalificeret tilsynsførende til de første brancheretedede indsatser og er i gang med at forberede undervisningen til de øvrige indsatser.

- *Aftaleforløb, Dialog og vejledning og Gebyr for skærpet tilsyn.* Arbejdstilsynet har udarbejdet en samlet plan for udrulning af disse tre initiativer, da de alle træder i kraft per 1. september 2020. Der arbejdes med en gradvis kompetenceudvikling, som afsluttes med tre dages undervisning i august 2020 for alle tilsynsførende, hvor der både er fokus på det faglige indhold og undervisning i IT-understøtningen.
- *Social dumping.* Arbejdstilsynet er i gang med at forberede undervisning af de tilsynsførende vedrørende illegal arbejdskraft og menneskehandel til tvangsarbejde, hvor der er behov for et kompetenceløft i tilsynet. Undervisningen forventes gennemført medio 2020 for den gruppe af tilsynsførende, der overvejende kører tilsyn med fokus på social dumping. Grunduddannelsen skal desuden tilpasses, så den fremadrettet omfatter tilsynet med social dumping.

IT-understøttelse

For at understøtte tilsynet i at anvende de nye tilsynsindsatser mest effektivt, og for at kunne registrere og indsamle de nødvendige oplysninger om tilsynet, er der behov for it-understøttelse af de enkelte initiativer. IT-understøttelsen er et centralt element i at understøtte de tilsynsførendes daglige arbejde.

En forudsætning for it-understøttelsen af initiativerne er, at Arbejdstilsynets it-plattform og det generelle tilsyns- og sagsunderstøttelsessystem er moderniseret, så der sikres et stabilt fundament for implementering af it-understøttelsen. Arbejdstilsynet er i fuld gang med moderniseringen af it-plattformen mv. I den forbindelse udarbejdes en ny tilsynsdatamodel, som skal sikre god og relevant rapportering om tilsyn.

Arbejdstilsynet er også i gang med udviklingen af it-understøttelsen af initiativerne i arbejdsmiljøaftalen. For at understøtte *Aftaleforløb, Dialog og vejledning og Gebyr for skærpet tilsyn* udvikles nye muligheder for registrering, afrapportering, opfølgning mv. Herudover forbedres understøttelsen af de tilsynsførendes arbejde i forbindelse med social dumping. It-understøttelsen implementeres gradvist i løbet af 2020 og 2021.

Første leverance kan tages i brug fra 1. september 2020, hvor de tilsynsførendes nøgleredskab ViVi vil være tilført nyt design og funktionalitet til at understøtte initiativerne i arbejdsmiljøaftalen samt tilsyn med ordnede forhold. Efter udviklingen af første leverance arbejdes der videre med yderligere automatisering og understøttelse af processer.

Risikomodel

Arbejdstilsynet har igangsat arbejdet med at udvikle en forbedret risikomodel, som skal være med til at sikre, at Arbejdstilsynet fremadrettet i endnu højere grad målretter indsatsen mod de arbejdspladser, hvor der er størst risiko for problemer med arbejdsmiljøet. Modellen skal samtidig bidrage til at kvalificere tilsynsbesøg og kommunikationsindsatser til arbejdspladserne. Den endelige risikomodel forventes klar ultimo 2021.