

Beskæftigelsesministeriet

April 2020

Kommissorium for midlertidigt AMO-udvalg (AMO - arbejdsmiljøorganisation)

Baggrund

Forligspartierne bestående af Venstre, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti indgik i april 2019 en aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Forligspartierne er enige om, at der skal nedsættes et midlertidigt udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter, eksperter og Beskæftigelsesministeriet, der skal drøfte potentialet for et forbedret AMO-system, herunder om arbejdsmiljøuddannelsen kan forbedres, og om arbejdspladsvurderingen (APV) kan blive et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet. Det skal bl.a. ske med udgangspunkt i evalueringen af AMO-systemet, der blev aftalt i 2015.

Udvalgets drøftelser skal herefter danne grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. De formelle arbejdsmiljøkrav om samarbejde om sikkerhed og sundhed og om APV samles derved i én bekendtgørelse, så der bliver mere klarhed om reglerne.

Udvalgets arbejde

Drøftelserne i udvalget sker med afsæt i evalueringen af AMO-reglerne gennemført i 2019. Desuden kan andet relevant materiale inddrages. Udvalgets arbejde vil tage udgangspunkt i tematiske drøftelser af nedenstående emner. Udvalgets arbejde skal munde ud i anbefalinger til og eventuelle konkrete forslag til justeringer af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed, som kan danne grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Udgangspunktet for udvalgets anbefalinger er, at de ikke medfører nye økonomiske omkostninger for virksomhederne. Der lægges op til, at udvalget åbent drøfter nye forslag og muligheder for et forbedret AMO-system, herunder ser på en mulig bedre udnyttelse af den samlede ramme for AMO-arbejde og systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Følgende temaer drøftes i udvalget:

Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse

Arbejdsmiljørepræsentanten er i arbejdsmiljøloven beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. En dom fra Højesteret har fastlagt, at den særlige beskyttelse ikke gælder i alle tilfælde. Udvalget skal komme med anbefaling til ændring af de gældende regler.

I tilfælde af at udvalget færdiggør anbefalingerne herom forud for den samlede afrapportering, kan udvalget vælge at afrapportere denne del af udvalgets arbejde tidligere.

Organisering af AMO tilpasset den enkelte virksomhed og arbejdsmarkedet

Arbejds miljøloven og bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen indeholder regler om arbejdsmiljøorganisationen (AMO), herunder i ét eller flere niveauer afhængig af antallet af ansatte. Der er regler om, at virksomhederne ved aftale kan fravige den måde, som AMO skal organiseres på.

Udvalget skal drøfte, hvordan en effektiv og fleksibel AMO-struktur understøttes, herunder på midlertidigt skiftende arbejdssteder. Udvalget skal i sin drøftelse inddrage udvikling af fremtidens arbejdsmarked, herunder udviklingen i forskellige ansættelsesformer. Udvalget skal endvidere drøfte mulighederne for AMO i virksomheder med under 10 ansatte, som ikke er omfattet af kravet om AMO, men som ønsker et AMO-samarbejde. Drøftelserne om fleksibel organisering af AMO skal ske under hensyn til nærhedsprincippet. De hidtidige erfaringer med aftaler kan indgå i udvalgets drøftelser.

Udvalget skal drøfte, hvordan Arbejdstilsynets håndhævelse kan understøtte efterlevelse af en ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet

Der er regler om, at arbejdsgiveren sørger for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. Derudover er der regler om, at AMO inddrages i og deltager i planlægningen, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og opfølgning og ajourføringen af APV.

Udvalget skal drøfte, hvordan et systematisk og løbende samarbejde om arbejdsmiljø kan styrkes. Udvalget skal i den forbindelse drøfte, hvordan samarbejdet om APV og lignende kan blive et mere aktivt redskab, som skaber forebyggende handlinger, i samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomhederne.

Der sker en professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvor virksomheder fx anvender HR-afdelinger, ansætter interne arbejdsmiljøprofessionelle eller bruger andre tilgange. Udvalget skal drøfte samarbejde mellem AMO og andre arbejdsmiljøaktører, herunder arbejdsmiljøprofessionelle.

Arbejds miljø som strategisk element

Der er regler om, at arbejdsgiveren i virksomheder med ansatte, hvert år skal gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er et virkemiddel, der har til hensigt at styrke virksomhedens systematik i arbejdsmiljøarbejdet, og at der arbejdes strategisk fremadrettet med at udvikle arbejdsmiljøet. Der er regler om, at AMO skal varetage både de strategiske (overordnede) opgaver og de operationelle (daglige) opgaver.

Udvalget skal drøfte, hvordan arbejdsmiljø fremmes som strategisk element for virksomheden og understøtter virksomhedens målsætninger. Udvalget skal drøfte, hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse understøtter formålet om fremadrettet at udvikle arbejdsmiljøet.

Der er med arbejdsmiljøaftalen fra april 2019 lagt op til, at arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet – i dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) – skal omsætte de fælles nationale mål til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal.

Udvalget skal drøfte, hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse understøtter formålet om arbejdsmiljø som et strategisk element, og hvordan konkrete måltal på brancheniveau kan integreres i arbejdsmiljøorganisationens arbejde.

Arbejdsmiljøkompetence

Der er regler om krav til medlemmerne af AMO om gennemførelse af obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse og krav for arbejdsgiveren til at tilbyde supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der er regler om, at medlemmerne af AMO får den tid til rådighed til at varetage deres pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Desuden er der regler om, at arbejdsgiveren og medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen hvert år bidrager til virksomhedens kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af AMO.

Det skal drøftes, hvordan medlemmerne af AMO får kompetencer om arbejdsmiljø og muligheder for at varetage opgaver i forhold til at understøtte et systematisk arbejdsmiljøarbejde og fremme udvikling af arbejdsmiljø på virksomhederne.

Proces

Udvalget afholder seks-syv møder i perioden fra april-oktober 2020.

Udvalget afrapporterer til beskæftigelsesministeren. Udvalget skal komme med anbefalinger til et forbedret AMO system, herunder i forhold til det kommende arbejde med en bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Udvalgets medlemmer

Udvalget består af:

- 2 repræsentanter fra FH
- 1 repræsentant fra DA
- 1 repræsentant fra KL
- 1 repræsentant fra Lederne
- 1 repræsentant fra AC
- Ekspert
- Ekspert

Udvalgets formandskab varetages af Arbejdstilsynet.

Udvalget betjenes af et sekretariat med repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriets departement og Arbejdstilsynet.