



TALE

Samråd I om orientering af arbejdsmiljøorganisationen ved påbud fra Arbejdstilsynet (d. 3 marts kl. 12.00-13.00)

3. marts 2021

J.nr. 2021 - 1280

CAL

Christian Lyngsø Alvarez

Samrådsspørgsmål I, Christian Juhl (EL)

Det fremgår tydeligt på baggrund af FH-Storkøbenhavns henvendelse og foretræde 30. september 2020 for Beskæftigelsesudvalget, og beskæftigelsesministerens efterfølgende svar på udvalgets spørgsmål, at ansatte og hele arbejdsmiljøorganisationen ikke i alle tilfælde orienteres om Arbejdstilsynets påbud m.m. og om arbejdsgiverens opfølgning. Desuden fremgår det af Beskæftigelsesministerens svar, at kun ca. 55 pct. af private mellemstore virksomheder mellem 10 og 34 ansatte ikke har oprettet en arbejdsmiljøorganisation. På den baggrund bedes ministeren besvare følgende samrådsspørgsmål:

- 1) Hvad vil ministeren gøre for, at flere virksomheder etablerer arbejdsmiljøorganisation?*
- 2) Hvad vil ministeren gøre for, at alle relevante parter i arbejdsmiljøarbejdet bliver involveret i dialogen med Arbejdstilsynet?*

Svar på spørgsmål 1) *Hvad vil ministeren gøre for, at flere virksomheder etablerer arbejdsmiljøorganisation?*

Tak for det formand og også tak til Christian Juhl fra Enhedslisten for at indkalde til dette samråd om et vigtigt emne, nemlig arbejdsmiljøorganisationerne på danske arbejdspladser.

Det er helt afgørende, og det vil jeg gerne understrege og det kommer jeg til at understrege mange gange ikke bare i dag men også fremadrettet, at det er helt afgørende at det sundt og sikkert at gå på arbejde i Danmark. Og her spiller arbejdsmiljøorganisationen en central rolle.

Kravet om arbejdsmiljøorganisation gælder på alle danske arbejdspladser med mindst 10 ansatte. Men det er desværre ikke alle virksomheder, der har etableret en arbejdsmiljøorganisation, selvom de har pligt til det.

Det er arbejdsgiverne ude på virksomhederne, der har ansvaret for at etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Det er også arbejdsgiverne, der har ansvaret for at opfordre til, at arbejdsmiljørepræsentanter bliver valgt og sørge for, at arbejdsledere bliver udpeget.

Arbejdstilsynets rolle er i den forbindelse at kontrollere, at arbejdsgiverne har etableret en arbejdsmiljøorganisation, når der er pligt til det.

Når Arbejdstilsynet møder virksomheder, der ikke har etableret en arbejdsmiljøorganisation, kan Arbejdstilsynet reagere ved at give virksomheden et påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation inden for en nærmere fastsat frist.

Arbejdstilsynet gav i 2020 cirka 340 afgørelser om manglende eller mangelfuld arbejdsmiljøorganisation.

Jeg vil også gerne nævne, at hvis man er ansat på en virksomhed, som ikke lever op til reglerne om

en arbejdsmiljøorganisation, så har man altid mulighed for at klage anonymt til Arbejdstilsynet.

For at hjælpe de virksomheder, der står over for at skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation for første gang, vil Arbejdstilsynet inden længe lancere en trin-for-trin guide om AMO.

Formålet med guiden er at hjælpe virksomhederne og understøtte, at flere etablerer en arbejdsmiljøorganisation. Guiden er meget enkel og har fokus på at give arbejdsgiveren en kort introduktion til AMO-kravene, og hvordan de kan opfyldes.

Trin-for-trin guiden vil inden for kort tid ligge på Arbejdstilsynets hjemmeside, så alle kan få glæde af den.

Efter coronapandemien vil Arbejdstilsynet også lave et forsøg med at skrive til udvalgte virksomheder med 10-15 ansatte. Dels for at minde dem om AMO-kravet. Dels for at understøtte dem i at oprette en AMO ved at oplyse dem om, at der er hjælp at hente i den nye guide.

Hvis forsøget viser positive resultater, vil Arbejdstilsynet fremover skrive til virksomhederne om AMO, når de får 10 eller flere ansatte.

Det her er en del af Arbejdstilsynets arbejde med at udvikle en mere proaktiv formidling til virksomhederne. Formålet er bl.a. at understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde i de situationer, hvor de skal opfylde nye krav.

Jeg vil herudover henvise til, at der med arbejdsmiljøaftalen fra 2019 er nedsat et midlertidigt AMO-udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter og eksperter.

Udvalget drøfter potentialet for et forbedret AMO-system, og blandt andet hvordan en effektiv og fleksibel AMO-struktur kan understøttes.

AMO-udvalget er nedsat for at sikre en tæt inddragelse af arbejdsmarkedets parter, hvilket er helt naturligt, da AMO er et forum, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere samarbejder om at løse arbejdsmiljøudfordringer.

Udvalget repræsenterer stor viden om og erfaring med virksomhedernes organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Jeg har derfor stor tillid til, at udvalget når frem til nogle klare anbefalinger, der kan styrke AMO-systemet.

Udvalgets arbejde er desværre blevet forsinket, hvilket udvalget her er orienteret om. Det skyldes først og fremmest situationen omkring coronapandemien.

Senest har udvalget anmodet om, at drøftelserne sættes i bero, indtil det igen bliver muligt at mødes fysisk.

Svar på spørgsmål B. *Hvad vil ministeren gøre for, at alle relevante parter i arbejdsmiljøarbejdet bliver involveret i dialogen med Arbejdstilsynet?*

Jeg vil nu gå videre til samrådsspørgsmål B om, hvordan alle relevante parter i arbejdsmiljøarbejdet bliver involveret i dialogen med Arbejdstilsynet.

Her vil jeg indlede med at slå fast, at det også i det her tilfælde er arbejdsgiverens pligt at informere arbejdsmiljøorganisationens medlemmer om det, der har betydning for arbejdsmiljøet inden for deres område.

Det gælder både påbud og andre afgørelser samt vejledningsmateriale og andre skriftlige oplysninger fra Arbejdstilsynet.

Det betyder, at arbejdsgiveren har pligt til at oplyse arbejdsmiljørepræsentanter om afgørelser fra Arbejdstilsynet, som vedrører det område, de pågældende dækker.

Arbejdsgiveren har desuden pligt til at gøre arbejdsmiljøorganisationen bekendt med indholdet af den tilbagemelding, der sendes til Arbejdstilsynet. Dette skal ske inden tilbagemeldingsfristens udløb.

Disse pligter gør Arbejdstilsynet også opmærksom på både i sine afgørelser og i sine tilbagemeldingsblanketter.

Derfor mener jeg også, at det er helt rimeligt at forvente, at arbejdsgiverne lever op til de her forpligtelser.

Arbejdsgiveren skal derudover sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, herunder arbejdsmiljørepræsentanten, har mulighed for regelmæssig kontakt til de andre ansatte på deres respektive område.

Hvis reglerne ikke overholdes, har Arbejdstilsynet flere reaktionsmuligheder, fx påbud eller vejledning.

Afslutningsvist vil jeg gerne understrege vigtigheden af, at der etableres arbejdsmiljøorganisationer på de virksomheder, hvor det er et krav.

For selvom det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, er jeg overbevist

om, at de bedste løsninger findes i samarbejdet mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Jeg ser desuden meget frem til, at AMO-udvalget kommer med sine anbefalinger, så vi på den baggrund kan fortsætte arbejdet med et forbedret AMO-system.

Tak for ordet.