

Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping

Alle i Danmark skal have et sikkert og sundt arbejdsmiljø på et bæredygtigt arbejdsmarked. Det er til gavn for den enkelte ansatte, arbejdspladsen og for samfundet.

I Danmark har vi en lang tradition for en stærk arbejdsmiljøindsats. Det er arbejdsgiverens ansvar, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt, og det er i samarbejdet mellem ledelse og de ansatte, at det forebyggende arbejde skal folde sig ud og virke, så vi undgår nedslidning, sygdom og ulykker. Det sker bl.a. i arbejdsmiljøorganisationen, som har en central rolle i arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne. Samtidig bidrager arbejdsmarkedets parter og myndighederne både hver for sig og i fællesskab til at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø på et arbejdsmarked uden social dumping.

Alligevel er der stadig ansatte, der kommer til skade, bliver nedslidte eller syge på grund af arbejdet. Vi ser også grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven, fx hvor udenlandske arbejdstagere arbejder under kummerlige vilkår. Det stiller stadig større krav til den danske indsats for bekæmpelse af social dumping, arbejdslivskriminalitet og illegal arbejdskraft. En indsats alle aktører på området har en vigtig rolle i at løfte.

Der er behov for en styrket indsats på en række prioriterede områder for at styrke indsatsen for et godt arbejdsmiljø og indsatsen mod social dumping yderligere.

Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Socialistisk Folkeparti, Danmarksdemokraterne, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti, Alternativet og Nye Borgerlige er derfor enige om at fremtidssikre arbejdsmiljøindsatsen, sikre en stærk indsats mod social dumping, arbejdslivskriminalitet og illegal arbejdskraft – og styrke indsatsen på udvalgte områder.

En fremtidssikret arbejdsmiljøindsats

Aftalepartierne er enige om, at arbejdsmiljøindsatsen og arbejdsmiljøforskningen skal fremtidssikres. Derfor afsættes samlet 452,4 mio. kr. i perioden 2023-2026 for at videreføre og videreudvikle indsatsen. Arbejdstilsynets indsats skal bygge videre på de spor, der blev lagt med arbejdsmiljøaftalen fra 2019, og som stod på det grundige arbejde fra *Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen*.

Konkret betyder det, at den styrkede tilsynsindsats og det høje tilsynstryk fastholdes, og at effektive redskaber i arbejdsmiljøindsatsen bibeholdes og videreudvikles. Arbejdstilsynets tilsyn skal fortsat målrettes de virksomheder, hvor der er størst risiko for arbejdsmiljøproblemer. Derfor skal Arbejdstilsynet løbende arbejde med at udvikle og forbedre de risikomodeller, der anvendes til at udvælge virksomheder til tilsyn.

Med den nye politiske aftale vil Arbejdstilsynet fortsat have fokus på, at indsatser er videns- og faktabaserede. Arbejdstilsynet vil derfor også have fokus på systematisk opsamling af viden om tilsynsindsatser og evaluering af nye initiativer. Det gælder også som opfølgning på denne aftale, hvor Arbejdstilsynet bl.a. vil foretage en evaluering af asbestautorisationsordningen to år efter, at ordningen er trådt i kraft. Endvidere vil Arbejdstilsynet gennemføre en effektanalyse af tilsyn, der kan bidrage til at belyse effekten af Arbejdstilsynets tilsyn på arbejdsmiljøet i virksomhederne. Der afsættes samlet set en ramme på i alt 4 mio. kr. i perioden 2023-2026, som finansieres via en omprioritering fra Arbejdsmiljøforskningsfonden.

Det er på den enkelte arbejdsplads, at arbejdsmiljøet forbedres, og derfor er det ligeledes vigtigt, at Arbejdstilsynet understøtter virksomhedernes mulighed for at tage hånd om arbejdsmiljøet gennem vejledning.

Aftalepartierne er desuden enige om følgende konkrete initiativer:

- *Indsats for et styrket psykisk arbejdsmiljø*
Problemer i det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stress er en stor udfordring på det danske arbejdsmarked. Med arbejdsmiljøaftalen fra 2019 blev der skrevet historie, da Danmark fik en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Virksomhedernes arbejde med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø skal styrkes. Derfor skal Arbejdstilsynet gennemføre brancherettede kommunikationsinitiativer i samarbejde med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø. Derudover skal Arbejdstilsynet gennemføre formidling om arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, som er målrettet udvalgte grupper. Arbejdstilsynet vil desuden fortsat prioritere kompetenceudvikling af de tilsynsførende ift. psykisk arbejdsmiljø. Derudover skal Arbejdstilsynet arbejde med at optimere udtaget af virksomheder, således at de virksomheder der har den største risiko for udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, kan hjælpes godt på vej af et tilsyn.
- *Forebyggelse af fysisk nedslidning*
Forebyggelse af muskel- og skeletbesvær kan have positive effekter for både den enkelte og for ambitionen om at kunne fastholde medarbejdere i arbejdsstyrken. Arbejdstilsynet vil foretage en vidensopsamling om effektiv forebyggelse af muskel-skelet-besvær og fysisk nedslidning. Vidensopsamlingen skal drøftes med arbejdsmarkedets parter og forelægges for aftalepartierne med udgangen af 2024.
- *Forenkling af Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler*
Det skal være nemmere for virksomheder at forstå konsekvenserne af at overtræde arbejdsmiljøreglerne, og hvad man som virksomhed skal gøre efter et tilsyn. Samtidig skal Arbejdstilsynet fokusere tilsynsindsatsen på de virksomheder, der overtræder reglerne. Derfor skal Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler forenkles. Arbejdstilsynets reaktionstyper reduceres fra 11 til syv. Reaktionerne *forbud*, *straks-påbud med betydelig fare* og *straks-påbud uden betydelig fare* betegnes fremover *straks-påbud*, så der bliver én entydig reaktion ved overtrædelser, hvor virksomheder skal handle straks. Kompetencepåbud og skriftlige vejledninger afskaffes. Der skal endvidere tages stilling til, om gebyrbelagt skærpet tilsyn skal udgå som virkemiddel. Aftalekredsen får forelagt et oplæg herom. *Afgørelse uden handlepligt* ændrer navn til *påtale*. Forenklingen af reaktionstyper vil ikke medføre et lavere beskyttelsesniveau, og

virksomheder har fortsat pligt til at bringe forholdene i orden. Endelig afskaffes ordningen med bindende forhåndsbesked og visse anmeldekrav mv. på kemiområdet, da disse har ingen eller begrænset arbejdsmiljømæssig værdi.

Herudover vil Arbejdstilsynet udarbejde en langsigtet plan for regelforenkling på arbejdsmiljøområdet. Forenklingsplanen skal være med til at sikre tidssvarende og tydelige arbejdsmiljøregler, som virksomhederne lettere kan tilgå og forstå, samtidig med at der ikke ændres på beskyttelsesniveauet. På den måde bliver det enklere for virksomhederne at forstå, hvad de skal gøre. Planen skal forelægges aftalepartierne og drøftes med arbejdsmarkedets parter inden udgangen af 2024. De bødeskærper, som blev aftalt med arbejdsmiljøaftalen fra 2019, skal evalueres efter fire år, dvs. i 2024. Evalueringen vil blive drøftet i aftalekredsen.

- *Forenklet og målrettet kontakt til virksomhederne før tilsyn*
Virksomheder bliver i dag i en række tilfælde varslet 1-12 måneder inden et tilsyn. Det er uklart for virksomhederne, hvad de skal gøre, når de er blevet varslet om, at Arbejdstilsynet kommer på tilsyn inden for 1-12 måneder. Derfor afskaffes varsling af tilsyn. Arbejdstilsynet vil anmelde tilsyn, hvor det, fx på baggrund af branchekendskab, vurderes at flytte mest muligt arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet vil fremadrettet anmelde flere tilsyn end i dag.
- *Systematisk vidensopsamling og analyseindsats om Arbejdstilsynets virkemidler og indsats*
Arbejdstilsynets indsats skal bygge på viden om effektive virkemidler, så tilsynsindsatsen bidrager bedst muligt til et godt arbejdsmiljø. Derfor skal data fra de nationale undersøgelser af lønmodtagernes arbejdsmiljø og virksomhedernes arbejdsmiljøindsats anvendes systematisk. Derudover skal den løbende vidensopsamling og analyseindsats styrkes. Analyserne skal fx have fokus på, om Arbejdstilsynets virkemidler virker efter hensigten, hvilke virkemidler der virker bedst, eller hvordan et virkemiddel eller en indsats virker i forhold til forskellige målgrupper. Arbejdet skal bygge på en kortlægning af eksisterende viden om Arbejdstilsynets virkemidler.
- *Et sundt og sikkert arbejdsmiljø som led i den grønne omstilling*
Arbejdsmiljøet skal sikres i den grønne omstilling. Derfor skal de områder, hvor teknologiudviklingen og den grønne omstilling kan indebære nye risici i arbejdsmiljøet kortlægges. På baggrund af kortlægning skal det vurderes om tilsynskompetencerne i Arbejdstilsynet skal styrkes, og om indsatsen for at understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde ift. de nye risici skal øges.
- *Proaktiv kommunikation til virksomhederne*
Arbejdstilsynets tilsyn er som hovedregel målrettet virksomheder med størst risiko for at have problemer med arbejdsmiljøet. En større gruppe af danske arbejdspladser er derfor sjældent i kontakt med Arbejdstilsynet. For at understøtte virksomhedernes daglige arbejdsmiljøarbejde, uanset om de modtager tilsyn eller ej, skal Arbejdstilsynet gennemføre et adfærdsbaseret kommunikationsprogram. Den kommunikation virksomheden modtager, skal være målrettet den konkrete situation, den enkelte virksomhed befinder sig i. Det kan fx være når virksomheden er nået en størrelse, hvor der stilles nye krav til at etablere en arbejdsmiljøorganisation, eller når en virksomhed har anmeldt en ulykke og skal forebygge lignende ulykker.

- *Forskning i kemisk arbejdsmiljø*
Viden om farlig kemi på arbejdspladsen kan mindske udsættelse for skadelig kemi. NFA's forskningsprogram 'Forøget fokus på forskning i kemisk arbejdsmiljø' har bidraget med værdifuld viden om farlig kemi på arbejdspladsen til myndigheder, arbejdsmiljøprofessionelle samt arbejdspladser, der til dagligt arbejder med farlig kemi. Programmet skal derfor fortsættes i perioden 2023-2026 for at fastholde en solid forskningsindsats på kemiområdet.
- *Forsøg med udvidet åbningstid i Call Center*
Arbejdstilsynet vil gennemføre et forsøg med udvidet åbningstid i Arbejdstilsynets Call Center.

Aftalepartierne er enige om, at arbejdsmiljøorganisationen (AMO) har en central rolle i arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne. I 2022 kom det midlertidige AMO-udvalg med medlemmer fra arbejdsmarkedets parter, eksperter og Beskæftigelsesministeriet med anbefalinger til et forbedret AMO-system. Aftalepartierne noterer sig, at der i forlængelse af anbefalingerne udstedes en ny bekendtgørelse, der samler de relevante regler på området og bl.a. tydeliggør roller og opgaver i AMO, herunder arbejdsmiljørepræsentantens rolle, med henblik på at fremme det gode samarbejde om arbejdsmiljøet på virksomhederne. Arbejdstilsynet skal understøtte implementeringen af reglerne og øvrige anbefalinger fra det midlertidige AMO-udvalg.

En stærk indsats mod social dumping

Aftalepartierne er enige om at sikre en stærk indsats mod social dumping og illegal arbejdskraft. Derfor afsættes i alt 673,2 mio. kr. i perioden 2023-2026 for at videreføre og videreudvikle indsatsen. Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet har siden 2012 gennemført en fælles myndighedsindsats for at sikre ordnede forhold på danske arbejdspladser. Myndighedsindsatsen har bl.a. styrket kontrollen af, at arbejde i Danmark foregår efter danske regler. Aftalepartierne er enige om, at den fælles myndighedsindsats skal videreføres. Aftalepartierne er også enige om, at Arbejdstilsynets skærpede tilsyn med store bygge- og anlægsprojekter videreføres, og at Arbejdstilsynet i sine øvrige indsatser skal fastholde fokus på social dumping, fx via tilsyn med udenlandske virksomheder i Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Aftalepartierne er endelig enige om, at evalueringen af pilotprojektet om ID-kort på fire statslige byggepladser drøftes i aftalekredsen, når den foreligger.

Aftalepartierne er derudover enige om følgende konkrete initiativer:

- *Sortlistning af virksomheder fra offentlige udbud*
Virksomheder, der er kendt skyldige i brug af illegal arbejdskraft, sortlistes fra offentlige udbud. Der lægges op til, at offentlige ordregivere via serviceattesten automatisk får at vide, om en virksomhed er straffet for beskæftigelse af ulovlig arbejdskraft under særligt skærpende omstændigheder. På den måde bliver det mere gennemsigtigt for ordregiverne, om der er forhold, som kan begrunde virksomhedens udelukkelse fra et udbud.

- *Forslag om offentliggørelse af tilsyn og afgørelser på udenlandske virksomheder*
Der skal være gennemsigtighed om virksomhedernes arbejdsmiljø. Derfor skal Arbejdstilsynet udbygge den kommende visningsordning, der offentliggør data om de tilsyn og afgørelser, danske virksomheder har fået fra Arbejdstilsynet. Formålet med visningsordning er at skabe større transparens om virksomheders arbejdsmiljøforhold og understøtte arbejdsmiljøindsatsen. Visningsordningen skal også indeholde data om tilsyn og afgørelser fra udenlandske virksomheder.

Styrket indsats for et godt arbejdsmiljø

Ud over at videreudvikle og fremtidssikre den nuværende arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping vil aftalepartierne styrke indsatsen på en række områder. Aftalepartierne er enige om følgende nye initiativer:

- *Styrket tværgående indsats mod social dumping og arbejdslivskriminalitet*
Der er eksempler på virksomheder, der gentagne gange overtræder arbejdsmiljølovgivningen, snyder ift. moms- og skattelovgivningen og bruger illegal arbejdskraft. Derfor skal den fælles myndighedsindsats styrkes med et tværgående indsats-team, der skal sikre, at myndighedsindsatsen i højere grad har fokus på de grove og komplicerede sager. Det tværgående indsats-team skal styrke samarbejdet om at identificere nye kontrol- og tilsynsobjekter på tværs af landet, systematisk koordinere og følge op på fælles kontrolaktioner og anvende viden om udviklingen i arbejdslivskriminalitet, social dumping og brug af illegal arbejdskraft. Der skal derudover udarbejdes en national strategi og handlingsplan for den danske indsats mod social dumping og arbejdslivskriminalitet. Arbejdsmarkedets parter inddrages løbende gennem dialogmøder. Herudover igangsættes en analyse af social dumping og arbejdslivskriminalitet i Danmark. Aftalepartierne er enige om at afsætte 36,0 mio. kr. i perioden 2023-2026 til en styrket tværgående indsats mod social dumping og arbejdslivskriminalitet.
- *Helhedsorienteret indsats mod arbejdsulykker*
Arbejdsulykker har store menneskelige, erhvervsøkonomiske og samfundsmæssige konsekvenser. Aftalepartierne er derfor enige om, at der igangsættes en helhedsorienteret indsats mod arbejdsulykker, for at reducere risikoen for arbejdsulykker, herunder dødsulykker. Aftalepartierne noterer sig, at Arbejdsmiljørådet har sendt anbefalinger til nedbringelse af dødsulykker. Aftalepartierne er enige om at afsætte 31,2 mio. kr. til en helhedsorienteret indsats mod arbejdsulykker i perioden 2023-2026, herunder til opfølgning på Arbejdsmiljørådets anbefalinger. Aftalepartierne vil blive forelagt en plan for udmøntning medio 2023.
- *Styrket indsats ift. farlig kemi*
Omkring 3.000 personer årligt anmelder en kemisk relateret erhvervssygdom, hvoraf ca. 450 er kræfttilfælde. Aftalepartierne er derfor enige om at igangsætte en særlig indsats på kemiområdet. Indsatsen skal bl.a. bestå af styrket viden og tilsyn med informationsflowet mellem producenter og virksomheder om kemi på arbejdspladserne, styrket arbejde med revision af de danske grænseværdier og styrket dansk indflydelse på kemiområdet i EU. Aftalepartierne er enige om at afsætte 21,6 mio. kr. til en styrket indsats ift. farlig kemi i perioden 2023-2026.

- Færre skal udsættes for asbest*

Der gælder skrappe regler for håndtering af asbest, og asbest har været forbudt at anvende siden 1980'erne. Alligevel er der fortsat eksempler på, at virksomheder ikke følger asbestreglerne. Derfor iværksættes en øget tilsynsindsats, en styrket kommunikationsindsats og en autorisationsordning for asbestarbejde. Det forventes, at lovforslaget fremsættes i folketingsåret 2023/24, og at lovforslaget og de efterfølgende nødvendige bekendtgørelsesændringer forventeligt kan vedtages inden sommerferien 2024. Efter en overgangsperiode, hvor virksomhederne får tilstrækkelig tid til at lade sig autorisere, forventes det, at autorisationsordningen vil kunne træde i kraft den 1. januar 2025. Arbejdsmarkedets parter og relevante myndigheder bliver inddraget i udviklingen af ordningen. Partierne er derudover enige om, at mulighederne for at sidestille reglerne og praksis omkring indvendigt og udvendigt asbestarbejde skal undersøges og herefter drøftes med arbejdsmarkedets parter. Endelig er aftalepartierne enige om, at Arbejdstilsynet skal have adgang til at udstede administrative bøder for manglende anmeldelse af anmeldeligt asbestarbejde. Aftalepartierne er enige om at afsætte 20 mio. kr. i perioden 2023-2026 til initiativer, der skal medvirke til at færre udsættes for asbest.
- Styrket indsats mod arbejdsrelateret stress og fokus på lederes rolle ift. det psykiske arbejdsmiljø*

Arbejdsrelateret stress er fortsat et problem, og mange oplever fx ubalance mellem høje krav og lav indflydelse i arbejdet. I nogle brancher er fx vold og trusler et stort problem. Aftalepartierne er derfor enige om, at Arbejdstilsynet skal igangsætte en flerstrengt indsats målrettet forebyggelse af arbejdsrelateret stress. Der skal udarbejdes et videngrundlag om psykisk arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stress. Derudover skal der gennemføres online temamøder målrettet udvalgte brancher og Arbejdstilsynets Call Center skal styrkes, så flere kan få hjælp og vejledning om forebyggelse af arbejdsrelateret stress. Aftalepartierne er desuden enige om, at der skal etableres en ny hotline i Arbejdstilsynet, hvor ledere kan få hjælp og vejledning om psykisk arbejdsmiljø. Derudover skal Arbejdstilsynet gennemføre kommunikationsaktiviteter og afholde online temamøder for ledere. Hertil foretages en afdækning af drivkræfter og barrierer for anvendelse af eksisterende tilbud om lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Aftalepartierne er enige om, at Arbejdstilsynet og socialtilsynene skal styrke samarbejdet om initiativer, der bidrager til en mere sammenhængende indsats for at understøtte forebyggelse af vold på botilbud.

Aftalepartierne er enige om at afsætte 16 mio.kr. til en styrket indsats mod arbejdsrelateret stress mv. i perioden 2023-26.
- Styrket grundbevilling til arbejdsmiljøforskning*

Forskning i arbejdsmiljø er vigtig for at sikre den nødvendige viden om arbejdsmiljøproblemer og mulige effektive arbejdsmiljøtiltag. Her spiller Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) en central rolle. Derfor er aftalepartierne enige om, at NFA skal styrkes med henblik på at understøtte vedvarende høj kvalitet i arbejdsmiljøforskningen og udbredelsen af værdifuld viden om arbejdsmiljø til virksomheder og i samfundet. Aftalepartierne er enige om at afsætte 20,8 mio. kr. til en styrket grundbevilling til arbejdsmiljøforskning i perioden 2023-2026.

Økonomi

For at kunne indfri aftalen er aftalepartierne enige om at tilføre Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Skattestyrelsen. og Erhvervsstyrelsen samlet set knap 1,3 mia. kr. i perioden 2023-2026.

Tabel 1

Økonomi

Mio. kr., 2023-pl	2023	2024	2025	2026	2023-2026
Fremtidssikring af arbejdsmiljøindsatsen	113,1	113,1	113,1	113,1	452,4
En stærk indsats mod social dumping	168,3	168,3	168,3	168,3	673,2
En styrket indsats for et godt arbejdsmiljø	36,4	36,4	36,4	36,4	145,6
I alt	317,8	317,8	317,8	317,8	1.271,2

Prioriteringen på ca. 1,3 mia. kr. over perioden 2023-2026 finansieres via de på finanslovsforslaget for 2023 afsatte reserver til en ny arbejdsmiljøaftale på 317,8 mio. kr. årligt i 2023-2026. De afsatte reserver indeholder bidragende finansiering fra arbejdsmiljøpuljen (106,9 mio. kr.) og særlig pulje til arbejdsmiljø (100,8 mio. kr.) i 2023 samt en årlig omprioritering i 2023-2026 fra Arbejdsmiljøforskningsfonden til hhv. NFA's forskning i kemisk arbejdsmiljø i NFA (10,7 mio. kr.) og grundbevillingsløft til NFA (5,2 mio. kr.). Aftalepartierne tilslutter sig ovenstående finansiering.

Aftalepartierne noterer sig, at regeringen afsætter 202,7 mio. kr. varigt fra 2027 (2023-pl) fordelt på 87,9 mio. kr. til Arbejdstilsynets arbejdsmiljøindsats og samlet 114,8 mio. kr. til Arbejdstilsynets og Skattestyrelsens indsats mod social dumping og illegal arbejdskraft. De varige midler til indsats mod social dumping og illegal arbejdskraft fordeles sig med 82,6 mio. kr. til Arbejdstilsynet og 32,2 mio. kr. til Skattestyrelsen.

Videre proces

Aftalen gælder for perioden 2023 til udgangen af 2026. Aftalepartierne er enige om at drøfte arbejdsmiljøindsatsen fra 2027 og frem i løbet af 2026.

Nogle af initiativerne vil kræve lovændringer. Der forventes fremsat lovforslag i folketingsåret 2023/24. Aftalepartierne forpligter sig til at stemme for kommende lovforslag og eventuelle aktstykker.

Arbejdstilsynet er i gang med en omfattende modernisering af den grundlæggende it-systemplatform og de centrale arbejdsgange i tilsynsdriften. De aftalte forenklinger af Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler styrker grundlaget for digital implementering samt administration af reglerne og understøtter dermed moderniseringen. Arbejdstilsynets fortsatte arbejde med digitalisering skal dels fokusere på brugernes behov på arbejdsmarkedet i dag og i fremtiden, således de digitale løsninger understøtter arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde, og dels bidrage til effektivitet og kvalitet i Arbejdstilsynets opgavevaretagelse og dermed mest muligt arbejdsmiljø for pengene.

Aftalepartierne vil årligt modtage en orientering om status om udmøntning af aftalen. Beskæftigelsesudvalget og Arbejds miljørådet vil ligeledes blive orienteret om udmøntningen af aftalen en gang årligt.

Aftalen har karakter af et forlig i perioden 2023-2026. Et flertal i Folketinget vil uden forligskredsens opbakning kunne tilføre yderligere midler til Arbejdstilsynet. Det gælder både midler til arbejdsmiljøindsatsen og midler til indsatsen for ordnede forhold.

Bilag 1: Ramme for forliget, herunder gældende forlig på arbejdsmiljøområdet

Forligspartierne er enige om forligets initiativer om arbejdsmiljøindsatsen og ordnede forhold, herunder den økonomiske ramme for Arbejdstilsynet, som ikke vil kunne reduceres uden forligskredsens opbakning. Arbejdstilsynet er dog ligesom øvrige statslige institutioner i aftaleperioden omfattet af generelle tekniske korrektioner og generelle tværgående effektiviseringsinitiativer i forbindelse med finanslovsprocesser m.v.

Aftalepartierne er enige om, at forliget om Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping indebærer, at:

- Partierne bag forliget er forpligtede til at gennemføre de aftalte initiativer
- Partierne orienteres om udmøntningen af initiativerne i forliget
- Hvis der ønskes ændringer af initiativer, som indgår i forliget, skal der søges tilslutning hertil i forligskredsen
- Initiativer, som ikke er dækket af forliget, vil ikke være forligsbelagt

Aftalepartierne er enige om at drøfte arbejdsmiljøindsatsen fra 2027 og frem i løbet af 2026. Forliget erstatter det tidligere forlig om Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.