

## Aftale om opfølgning på velfærdsaftalen fra juni 2006 om 70 mio. kr. til arbejdsmiljø samt aftale om justering af arbejdsmiljøreformen

### Opfølgning på velfærdsaftalen – 70 mio. kr. til arbejdsmiljø

Det fremgår af velfærdsaftalen fra 20. juni 2006 om *initiativer til sikring af fremtidens velstand og velfærd og investeringer i fremtiden*, at der er enighed om, at Arbejdstilsynet skal gennemføre **særlige indsatser** inden for brancher, hvor der er nedslidningstruet arbejdskraft udover det nuværende fastsatte tilsyn. Hertil kommer en **udvidet, forebyggende vejledning** på den enkelte virksomhed målrettet særlige områder og **uvildig rådgivning**, som kan anvendes i virksomhedernes forebyggende indsats i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø, herunder stress. Endelig skal muligheden for **brug af smileys** i indsatsen drøftes. Der afsættes 70 mio. kr. årligt i perioden 2007-2010.

Forligspartierne bag velfærdsreformen – Venstre, Det Konservative Folkeparti, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre – er enige om at udmønte ovennævnte aftaletekst på følgende måde:

### Særlige indsatser

- Arbejdstilsynet skal gennemføre særlige indsatser inden for udvalgte brancher eller områder, hvor der på baggrund af **fysiske eller psykiske nedslidningsproblemer** er behov for en yderligere målrettet arbejdsmiljøindsats.
- Nedslidningstruede brancher eller områder er kendetegnet ved et eller flere af følgende forhold: at mange ansatte har langvarigt sygefravær, at mange får tilkendt førtidspension, flexjob eller revalidering, og at mange går tidligt på efterløn, hvilket formodes at hænge sammen med, at de ansatte føler, at de ikke kan klare kravene i arbejdet helt frem til pensionsalderen. Eksempler på brancher og områder, hvor de ansatte risikerer at blive ramt af nedslidning er fx plejehjem og hjemmeplejen, rengøringsområdet, hotel- og restaurationsområdet samt bygge- og anlægsbranchen.
- Kriterierne for, hvad der kendetegner nedslidningstruede brancher eller områder, kan ændre sig over tid, og det vil derfor løbende på baggrund af analyser af foreliggende data blive drøftet, om andre/nye kriterier skal indgå i vurderingen.
- Afgørelser, fx påbud eller forbud, som Arbejdstilsynet i forbindelse med de særlige indsatser afgiver til virksomheder inden for nedslidningstruede brancher eller områder, vil medføre, at

virksomhederne tildeles gule eller røde **smiley'er**, som offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside i en minimumsperiode på seks måneder.

- Til de særlige indsatser afsættes 50 mio. kr. årligt i perioden 2007-2010, hvilket omregnet til årsværk svarer til ca. 80-85 tilsynsmedarbejdere i Arbejdstilsynet.

## **Udvidet, forebyggende vejledning**

- Arbejdstilsynet skal yde en udvidet, forebyggende vejledning til virksomheder, der pålægges at løse et konkret arbejdsmiljøproblem inden for **ergonomi og psykisk arbejdsmiljø**.
- Formålet er at styrke forebyggelsen af nedslidning og førtidigt arbejdsophør og skal hjælpe virksomhederne med at få løst de arbejdsmiljøproblemer, der medfører nedslidning. Den udvidede vejledning gives i forbindelse med tilsynsbesøg og har en varighed på i gennemsnit ca. 1 time.
- Mere konkret betyder den udvidede, forebyggende vejledning, at virksomheder, der får en afgørelse (ex. påbud) fra Arbejdstilsynet om at løse et konkret arbejdsmiljøproblem inden for et nedslidningsområde (ergonomi og psykisk arbejdsmiljø) får udvidet vejledning - fx om forskellige typer af **løsningsmuligheder**.
- Hermed suppleres Arbejdstilsynets nuværende generelle vejledning med en mere omfattende vejledning, som er målrettet den konkrete virksomhed. Hvis problemet har en karakter, som medfører, at Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, vil vejledningsopgaven i stedet blive løst af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver.
- Til den udvidede, forebyggende vejledning afsættes 15 mio. kr. årligt i perioden 2007-2010, hvilket omregnet til årsværk svarer til ca. 25 tilsynsmedarbejdere i Arbejdstilsynet.

## **Uvildig rådgivning i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø, herunder stress**

### **Vedr. undersøgelsespåbud (§ 21-påbud)**

- Psykiske arbejdsmiljøproblemer kan være vanskelige at dokumentere i den enkelte virksomhed. Arbejdstilsynet har med hjemmel i § 21 i arbejdsmiljøloven mulighed for at afgive undersøgelsespåbud i sådanne situationer. Det vil sige, at forholdene på virksomheden skal undersøges, og resultatet sendes til Arbejdstilsynet. På baggrund af undersøgelsesresultatet vurderer Arbejdstilsynet, om der er grundlag for at træffe en afgørelse inden for de rammer, der er fastlagt i Metodeudvalget.
- § 21 er velegnet at bringe i anvendelse til afklaring af om problemet fx skyldes: Komplicerede mobningssager, sager om samarbejdskonflikter, komplekse sager, hvor der er uenighed om problemerne på virksomheden og sager, hvor der er mistanke om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, men hvor arbejdsgiveren ikke er villig til at deltage i undersøgelse af problemerne.
- I dag er det op til virksomheden selv at vælge egnet ekstern sagkyndig bistand til at gennemføre den undersøgelse, som følger af Arbejdstilsynets påbud efter § 21. Virksomheden kan også selv

gennemføre undersøgelsen, medmindre Arbejdstilsynet har stillet krav om, at der anvendes en særligt sagkyndig. Arbejdstilsynet kan således ikke i dag stille krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

- For at kvalificere undersøgelsen, skal Arbejdstilsynet i fremtiden kunne stille krav om, at virksomheder, der får et § 21-påbud skal anvende en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at foretage denne undersøgelse/udredning.

### **Arbejdstilsynets vejledning til virksomheder, der har fået en rapport om psykisk arbejdsmiljø (vilje-evne-høring)**

- Når Arbejdstilsynet har været ude på virksomheden og konstateret, at der foreligger et psykisk arbejdsmiljøproblem, afgives en rapport herom til virksomheden. Samtidig får virksomheden mulighed for selv at løse problemet (en såkaldt vilje-evne-høring). Det betyder, at virksomheden skal give Arbejdstilsynet besked om en tids- og handlingsplan for løsning af problemet.
- Arbejdstilsynet vil i fremtiden vejlede virksomheden om, hvilke metoder virksomheden kan anvende i den proces, der skal i gang på virksomheden, så den bliver i stand at udarbejde den tids- og handlingsplan for, hvordan problemerne kan løses.
- Arbejdstilsynet vil i de enkelte tilsynscentre have medarbejdere med særlige faglige kompetencer til at kunne yde denne vejledning. Der er tale om en procesvejledning på et fagligt kvalificeret niveau.
- Til denne vejledningsopgave afsættes 5 mio. kr. årligt i perioden 2007-2010, hvilket omregnet til årsværk svarer til ca. 8 tilsynsmedarbejdere i Arbejdstilsynet.

### **Konsortie om udvikling af metoder til forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø**

- Arbejdstilsynet vil i tæt samarbejde med Arbejdsmiljøinstituttet arbejde på at udvikle metoder til brug for virksomhedernes forebyggende arbejde på det psykiske område. Der vil være fokus på at udvikle særlige værktøjer til de virksomheder, der har svært ved at håndtere det forebyggende arbejde, og som derfor har brug for hjælp til at komme i gang med dette arbejde. Metodeudviklingen skal omfatte en løbende drøftelse og vurdering af hele "værktøjskassen" på det psykiske arbejdsmiljøfelt, fx spørgeskemaer, rådgivning, test, uddannelse, ledelsesudvikling og ændring af arbejdets organisering.
- Via konsortie-samarbejdet vil Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljøinstituttet løbende udveksle erfaringer om virksomhedernes behov, og med hvilke metoder disse kan imødekommes.
- Arbejdstilsynet vil inddrage de autoriserede arbejdsmiljørådgiveres erfaringer i denne metodeudvikling, og lade erfaringerne tilgå konsortie-samarbejdet.
- Der vil af de 5 mio. kr., som er afsat til vejledningsopgaven jf. ovenfor, kunne afholdes udgifter i forbindelse denne metodeudvikling.

## Aftale om justering af arbejdsmiljøreformen

Venstre, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre indgik i februar 2004 en politisk aftale om en ny arbejdsmiljøreform, som trådte i kraft den 1. januar 2005. På baggrund af erfaringerne fra de første halvandet år med arbejdsmiljøreformen er forligskredsen bag reformen samt Socialdemokraterne i dag blevet enige om at justere reformen på følgende områder:

### Screening

Der er enighed om, at screeningsmetoden justeres på følgende måde:

- Screeningen gøres mere grundig, så der ses på alle de væsentlige arbejdsmiljøforhold under screeningen. Der er således **ikke længere tale om en ”stopprøve”**, hvor Arbejdstilsynet forlader virksomheden, når den tilsynsførende blot har fundet ét forhold, som fx manglende APV eller manglende organisering af sikkerhedsarbejdet.
- Arbejdstilsynet kan allerede ved screeningen **afgive påbud for overtrædelse af få formelle regler**, fx om APV og organisering af sikkerhedsarbejdet, når arbejdsmiljøforholdene på virksomheden i øvrigt er i orden, og der derfor ikke er behov for et efterfølgende tilsyn.
- Arbejdstilsynet laver en grundig afdækning af APV- og SIO-krav allerede ved screeningen med henblik på at kunne afgive påbud.
- Psykisk arbejdsmiljø medtages ved samtlige screeninger, og der udvikles et værktøj til en hurtig og effektiv screening af psykisk arbejdsmiljø.
- Der bliver mulighed for, at små virksomheder - primært inden for bygge- og anlægsområdet - med under 10 ansatte kan **kontaktet telefonisk** inden screeningen med henblik på at få oplyst, hvor virksomheden udfører arbejde de kommende dage, så Arbejdstilsynet bedre kan finde de virksomheder, der hele tiden skifter arbejdssted. Selve screeningen gennemføres uanmeldt. Ordningen evalueres efter et år på baggrund af Arbejdstilsynets opfølgning på konkrete screeningsbesøg efter denne metode.

### Rådgivning

Der er enighed om, at rådgivningssystemet justeres på følgende måde:

- De to eksisterende rådgivningspåbud (problempåbud og periodepåbud) erstattes af **tre nye typer rådgivningspåbud**, så rådgivningspåbudene kan afgives i flere situationer end i dag.
- De tre nye typer rådgivningspåbud er:
  - 1) rådgivningspåbud over for *komplekse og alvorlige* arbejdsmiljøproblemer, hvor problemet er, at det kan være vanskeligt at finde en varig løsning på arbejdsmiljøproblemet,
  - 2) rådgivningspåbud over for *mange* arbejdsmiljøproblemer, hvor problemet er, at virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne i flere tilfælde (fx 5) og
  - 3) rådgivningspåbud over for *gentagne* arbejdsmiljøproblemer, hvor problemet er, at der er mange overtrædelser (fx 15) af arbejdsmiljøreglerne i virksomhedens produktionsenheder.

- Det vil ikke længere være en betingelse for nogen af de tre nye typer af rådgivningspåbud, at virksomheden **både** skal have problemer med det formelle **og** det materielle arbejdsmiljø. Det betyder fx at materielle problemer kan udløse et rådgivningspåbud, selv om APV'en er i orden.
- Rådgivningspligten, dvs. virksomhedernes pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når der er afgivet rådgivningspåbud, justeres, så pligten bliver mere fremadrettet, idet der sættes fokus på APV og SIO i forbindelse med rådgivningspligten. Rådgivningspligten koncentrerer sig om revision af virksomhedens APV med henblik på at forebygge, at de samme problemer opstår igen, og ved gentagne påbud skal pligten fokusere på at få opbygget arbejdsgange i sikkerhedsorganisationen.
- Der er enighed om, at det nye rådgivningssystem, herunder omfanget af rådgivningspåbud, skal evalueres efter et år.

## Smileyordningen

Der er enighed om at smileyordningen justeres på følgende måde:

- Den **grønne smiley** gives til virksomheder, der efter den nye mere grundige screening ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet.
- Den **gule smiley** gives til virksomheder, der har fået et strakspåbud eller et almindeligt påbud.
- Den **røde smiley** gives til virksomheder, der har fået et forbud eller et af de tre nye typer rådgivningspåbud.
- Virksomheder med dokumentation for et særligt højt arbejdsmiljøniveau (arbejdsmiljø-certificerede virksomheder) får et **nyt symbol**.
- De arbejdsmiljøproblemer, som de gule og røde smiley'er udløst af, (fx støj eller problemer inden for det psykiske område) vil blive offentliggjort på Arbejdstilsynets hjemmeside i en minimumsperiode på 6 måneder.

## Opfølgning

Forligskredsen er enig om at holde jævnlige møder (ca. tre gange om året) for at drøfte bl.a. status for arbejdsmiljøreformen, herunder dens enkelte elementer samt status for udmøntning af velfærdsaftalens 70 mio.kr. til arbejdsmiljøinitiativer, herunder om der skal revurderes i fokus på de enkelte elementer. Forligskredsen vil på statusmøderne få forelagt resultaterne af evalueringen af arbejdsmiljøreformens enkelte dele, i takt med at evalueringsrapporterne foreligger.

Forligskredsen er enig om, at Arbejdstilsynet skal arbejde videre med at udvikle en model for arbejdsmiljøcertificering af små og mellemstore virksomheder, med det formål at gøre det mere enkelt for disse, at erhverve et certifikat. På det første statusmøde i forligskredsen vil spørgsmålet blive drøftet.

Vedlagte bilag er en del af denne aftale:

- Notat om fordeling af de 70 millioner kroner til arbejdsmiljø
- Notat om nedslidningsbrancher – kriterier for udvælgelse
- Notat om opfølgning på velfærdsaftalen – udvidet vejledning
- Notat om opfølgning på velfærdsaftalen – uvildig rådgivning samt bilag 1
- Notat om serviceeftersyn af screening samt bilag 2
- Notat om serviceeftersyn af rådgivning samt bilag 3
- Notat om serviceeftersyn af smileyordningen
- Notat om tilsyn med psykisk arbejdsmiljø
- Notat om status på arbejdet med nye certificeringsmodeller
- Notat om evaluering af arbejdsmiljøreformen.