
Notat

Arbejdsmiljørådets
sekretariat
12. marts 2014

Forslag til en målretning af Arbejdstilsynets og parternes arbejdsmiljøindsats

Som opfølgning på beskæftigelsesministerens brev af 20. december 2013 følger hermed Arbejdsmiljørådets forslag til en målretning af Arbejdstilsynets og parternes arbejdsmiljøindsats.

2020-handlingsplanen

Med den nuværende tilgang vil det være vanskeligt at nå de ambitiøse mål, der i den nationale handlingsplan 2020 er sat for ulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær (MSB). Det vil kræve en langt mere fokuseret indsats, der giver bedre og mere arbejdsmiljø for pengene. Der er derfor behov for at målrette indsatsen, der hvor arbejdsmiljøproblemerne er størst, og se på, om de rigtige virkemidler bredt set er taget i anvendelse og inddraget. Her tænkes både på Arbejdstilsynets virkemidler, parternes indsats og virksomhedernes eget arbejde.

Et dårligt arbejdsmiljø må ikke være et konkurrenceparameter

Et dårligt arbejdsmiljø må ikke være et konkurrenceparameter. Der er behov for at slå hårdere ned på de offentlige og private arbejdspladser, hvor der begås alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der i værste fald kan koste liv, førlighed og arbejdsevne. Der bør her være fokus på de virksomheder, der "flyver under radaren". Det er disse virksomheder, hvor der kan være en formodning om, at dårligt arbejdsmiljø bruges som et konkurrenceparameter, eller hvor der af andre grunde sker en bevidst tilsidesættelse af arbejdsmiljøet.

Fokus skal i denne sammenhæng være på alvorlige materielle overtrædelser.

Et godt arbejdsmiljø skal belønnes

Et godt arbejdsmiljø betaler sig. Der er behov for at belønne og anerkende de arbejdspladser, der tager et godt arbejdsmiljø alvorligt. Der bør her være fokus på de virksomheder, der gør en ekstraordinær indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø. Det kan gøres på to måder:

1. Den ene måde er ved at etablere en belønningsordning, hvor virksomheder får en økonomisk belønning, hvis de gør en særlig indsats for at forebygge arbejdsmiljøproblemer og/eller fastholde medarbejdere, der på grund af nedsat arbejdsevne risikerer at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedets parter har tidligere fremsendt et konkret forslag til en belønningsordning til beskæftigelsesministeren.

2. Den anden måde er ved at anerkende virksomheder, der har et dokumenteret godt og systematisk samarbejde om arbejdsmiljø, ved at inddrage høj egenindsats som et positivt element i Arbejdstilsynets indeksmodel i det risikobaserede tilsyn.

Arbejdstilsynets prioriteringer

Det er helt afgørende, at Arbejdstilsynets tilsynsarbejde både i forhold til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø tilrettelægges og prioriteres på en sådan måde, at tilsynets ressourcer anvendes, der hvor behovet er størst, og hvor man får mest arbejdsmiljø for pengene.

Derfor bør den samlede tilsynsindsats fremover være risikobaseret og målrettet de områder, hvor risikoen for arbejdsmiljøproblemer er størst. Det indebærer et opgør med princippet om, at alle virksomheder inden 2020 modtager et tilsynsbesøg, da effekten af at besøge alle ikke står mål med ressourceforbruget. Hermed frigøres ressourcer til en mere målrettet tilsynsindsats.

Det skal dog fortsat være sådan, at ingen arbejdspladser på forhånd er undtaget fra tilsyn. Arbejdstilsynet skal stadig have mulighed for at gennemføre stikprøvebaseret tilsyn. Det er samtidig vigtigt, at Arbejdstilsynet efter en konkret vurdering prioriterer at gennemføre tilsyn ved klager.

Der er behov for en målrettet opfølgning på Arbejdstilsynets reaktioner, hvilket medfører et behov for en større grad af fleksibilitet i Arbejdstilsynets opfølgning. Der kan vise sig tilfælde, hvor der ikke er behov for opfølgende risikobaseret tilsyn, og der kan i andre tilfælde vise sig behov for langt hurtigere opfølgning fra Arbejdstilsynet end i dag. Spørgsmålet om opfølgning afhænger af problemernes karakter og alvorlighed og af virksomhedens egenindsats i forhold til at imødekomme påbud og forebygge, at problemet gentager sig.

Tilsynsindsatsen skal gå på to risikobaserede ben

Det ene ben består i en øget vægtning af de risikobaserede tilsyn, som vi allerede kender i dag. Principperne i det risikobaserede tilsyn fastholdes, men der gennemføres justeringer i indeksmodellen og hermed justeringer i grundlaget for udvælgelsen af virksomheder til det risikobaserede tilsyn.

Indeksmodellen bør fortsat bygge på såvel virksomhedsparametre som brancheparametre.

I udviklingen af indeksmodellen bør viden fra arbejdsskadesystemet inddrages i langt større omfang, end det er tilfældet i dag – herunder hvilke virksomheder og brancher, der får anmeldt/anerkendt fysiske og psykiske arbejdsskader. Viden fra arbejdsskadesystemet vil kunne give et kvalificeret og værdifuldt input til, hvor behovet for tilsyn er størst, blandt andet i forhold til MSB og psykisk arbejdsmiljø. På samme måde kan data om sygefravær og udstødning fra bestemte erhverv eller arbejdsmarkedet anvendes i udviklingen af indekset.

Derudover bør en høj og effektiv egenindsats kombineret med et godt arbejdsmiljø indgå som et positivt element i indeksmodellen. Virksomheder, der kan dokumentere et systematisk og godt arbejdsmiljøarbejde, tildeles pluspoint i den samlede risikovurdering, som indeksmodellen baseres på. Der skal i den sammenhæng findes modeller for, hvordan høj og effektiv egenindsats kan indgå i indekset. F.eks. kan branchearbejdsmiljørådene (BAR) anvise løsningsmodeller for særlige problemstillinger, der vil kunne indgå som et plus i indeksmodellen, såfremt virksomhederne konkret implementerer denne løsning og hermed løser det materielle arbejdsmiljøproblem.

Indekset bør være offentligt tilgængeligt, både hvad angår parametre og vægtning, så virksomhederne ved, hvad de kan stræbe efter.

Det andet ben i tilsynsmodellen består af særlige tilsynsindsatser målrettet udvalgte virksomheder og brancher på baggrund af specifikke arbejdsmiljøproblemstillinger. Alle kan i udgangspunktet komme i spil til disse indsatser.

Arbejdstilsynet udvælger temaer for de særlige tilsynsindsatser som hovedregel inden for de tre prioriterede områder: MSB, psykisk arbejdsmiljø og ulykker.

Der er også andre relevante temaer, som er velegnede for en særlig tilsynsindsats. Derfor bør der kunne gennemføres særlige tilsynsindsatser inden for områder, der ligger uden for 2020-planens prioriteringer.

Arbejdstilsynet udvælger temaerne for de særlige tilsynsindsatser – f.eks. på baggrund af Arbejdstilsynets viden om særlige arbejdsmiljøudfordringer, brancher og jobgrupper med særlige arbejdsmiljøproblemer, tilsynserfaringer eller ny viden/statistik fra f.eks. NFA og Arbejdsskadestyrelsen.

Fokus på BAR'enes rolle

For at opnå størst mulig effekt anbefales det, at særlige tilsynsindsatser gennemføres i et tæt og forpligtende samarbejde med BAR'ene. Det vil i den forbindelse være oplagt at bygge videre på erfaringerne fra de koordinerede brancheindsatser, og det tætte samarbejde mellem partssystemet (BAR/AMR) på den ene side og Arbejdstilsynet på den anden side. Arbejdet koordineres f.eks. således, at BAR'ene i den arbejdspladsrettede kontakt med virksomhederne vejleder om de temaer, som virksomhederne skal have styr på, og som Arbejdstilsynet vil have fokus på i den efterfølgende tilsynsindsats. Ligeledes kan der samarbejdes om behovet for at gennemføre tilpasninger i Arbejdstilsynets tilsynsmetoder, således at de tilpasses de enkelte branchers behov.

BAR'enes rolle og opgaveportefølje er bredere end de initiativer, der særligt knytter sig til arbejdsmiljølovgivningen og Arbejdstilsynets aktiviteter. BAR'ene bistår således branchens virksomheder med information og vejledning, bl.a. ved at anvise løsninger på væsentlige arbejdsmiljøproblemer, ved at afprøve nye løsninger på gammelkendte problemstillinger og ved at udvikle og gennemføre indsatser og kampagner om f.eks. forandringer, unge og nyansatte.

Som et supplement til de nuværende opgaver bør BAR'ene fremover også kunne agere på bredere samfundsrelaterede problemstillinger. F.eks. bør BAR'ene kunne arbejde mere direkte med spørgsmålet om fastholdelse, der ligesom forebyggelse er en central beskæftigelsespolitisk udfordring.

I en udvidelse og styrkelse af BAR'enes opgaveportefølje er det nødvendigt at se på en tilbageførsel af de midler, som fortsat opkræves hos arbejdsgiverne, men som ikke kommer indsatsen for forebyggelse og fastholdelse til gode.