

Hørings svar vedr. forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

AC har den 5. marts 2004 fra Arbejdstilsynet modtaget forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i høring. AC har sendt lovforslaget til høring i medlemsorganisationerne og skal på den baggrund fremkomme med en række generelle og specifikke bemærkninger.

Generelle bemærkninger:

AC finder helt generelt, at selv om det foreliggende forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø indeholder nogle positive forslag, så er der desværre også mange problematiske elementer. Ud fra en helhedsbetragtning har lovforslaget alt for stor vægt på myndighedernes kontrolindsats og alt for ringe vægt på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Med lovforslaget lægges ansvaret for et sundt og sikkert arbejdsmiljø således i stadig højere grad over på myndighederne. Reformens udgangspunkt forekommer at være en antagelse om, at en trussel om kontrolbesøg fra Arbejdstilsynet er tilstrækkeligt til at tilskynde virksomhederne til at prioritere arbejdsmiljøet – men det er en antagelse, som der efter AC's vurdering må sættes spørgsmålstegn ved.

I stedet burde arbejdsmiljøindsatsen funderes på det forebyggende arbejde og bygges op omkring en række positive incitamenter i forhold til at få virksomhederne til selv at gøre en indsats. Men udover arbejdsmiljøcertifikatet og indførelsen af smiley-ordningen rummer lovforslaget desværre meget få initiativer, som sigter mod at fremme virksomhedernes egen indsats og det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

AC finder det også tvivlsomt, om der vil være tilstrækkeligt med ressourcer i Arbejdstilsynet til at løfte de nye opgaver. Tilførslen af 140 ekstra tilsynsførende opvejer i realiteten kun lige det antal stillinger, der blev skåret væk i Arbejdstilsynet i forbindelse med regeringens tiltræden i 2001.

Det er AC's generelle vurdering, at der bliver behov for flere ressourcer, når fokus for den konkrete indsats flyttes fra virksomhederne til en kontrollerende myndighed, og ressourcemæssigt set mener AC derfor, at der med det nuværende lovforslag bliver tale om en forringelse. Med lovændringerne tillægges Arbejdstilsynets screening-besøg central betydning, idet det er disse besøg, der er afgørende for, om Arbejdstilsynet går videre i forhold til virksomheden eller om virksomheden bliver "fredet". Derfor virker ressourcesituationen i Arbejdstilsynet mildest talt ikke betryggende.

Selv om der formelt set med lovforslaget lægges op til, at arbejdsmiljøindsatsen skal være en integreret del af virksomhedernes arbejde, så finder AC, at forslaget trækker den modsatte vej – ikke mindst med nedlæggelsen af BST, som har stået for en løbende indsats i virksomhederne. Ophævelsen af BST-pligten kan få negative konsekvenser for det forebyggende rådgivningsarbejde, idet man kan risikere, at nogle virksomheder først benytter arbejdsmiljørådgivere, når Arbejdstilsynet har konstateret et arbejdsmiljøproblem og pålagt virksomheden rådgivningspligt.

AC finder generelt set, at det fortsat bør være arbejdsgiverens ansvar, at arbejdsmiljøet er i orden – og erfaringerne viser, at lovgivningsmæssige krav og sanktionsmuligheder er den bedste garant for, at arbejdsgiverne lever op til deres forplig-

telser. Selv om lovforslaget lægger op til en styrkelse af overvågningsindsatsen og til en evaluering af de konkrete mål for arbejdsmiljøindsatsen, så mangler der i høj grad konkrete initiativer og forslag, der kan sætte handling bag de gode hensigter og intentioner.

AC vurderer desuden, at konsekvenserne af lovforslaget generelt set vil være:

- Besparelser for virksomhederne. Alene ved afviklingen af BST-pligten fjernes knap 400 mio. kr. fra arbejdsmiljøarbejdet i Danmark.
- Mindre arbejdsmiljøaktivitet på arbejdspladserne, ikke mindst i den offentlige sektor. Bortfaldet af DUT-midlerne indebærer, at den (amts)kommunale sektor får meget vanskeligt ved at få finansieret de nødvendige arbejdsmiljøforbedrende aktiviteter.
- Medarbejdernes indflydelse på arbejdsmiljørådgivningen reduceres med afviklingen af BST-pligten, og de forebyggende elementer i arbejdsmiljørådgivningen risikerer at forsvinde.
- Medarbejderne på mange arbejdsmiljømæssigt set "tunge" virksomheder skal fremover arbejde meget mere intensivt for at få virksomheden til at foretage de nødvendige arbejdsmiljøinvesteringer - set i forhold til situationen i dag, hvor der via BST-pligten på forhånd er afsat midler og ressourcer til arbejdsmiljøindsatsen.

Specifikke bemærkninger til de enkelte elementer i lovforslaget:

Screening

AC opfatter screeningen som et nyt myndighedsredskab, der skal bruges til at prioritere Arbejdstilsynets indsats, så de gode virksomheder kan skilles fra de dårlige. Screening som sorteringsmetode har det positive element, at alle virksomheders arbejdsmiljø nu - i modsætning til tidligere - vil blive kontrolleret.

For at denne nyskabelse kan blive en succes, er det dog afgørende, at screeningskriterierne og kriterierne for påbud om rådgivning kommer til at ligge på et højt niveau. AC lægger i den forbindelse stor vægt på, at det psykiske arbejdsmiljø kommer til at indgå i screeningen – og at der fortsat sker en overordnet overvågning af brancherelaterede arbejdsmiljøproblemer.

Når Arbejdstilsynet i forbindelse med en screening har vurderet, at virksomheden skal have et tilpasset tilsyn med evt. efterfølgende påbud, så kan tilsynets afgørelser påklages af virksomheden. Klagerne vil have opsættende virkning, og der kan forudses en væsentlig stigning i omfanget af klager, ikke mindst over de dyre rådgivningspåbud. Erfaringerne fra Norge med en lignende ordning har vist, at hele systemet kan risikere at sande til i klager. Arbejdstilsynet må derfor holde nøje øje med udviklingen i antallet af klager, så der hurtigst muligt kan gribes ind, hvis noget lignende sker i Danmark.

Rådgivning

AC er generelt set meget betænkelig ved, at BST-pligten afvikles og konkret ophører for det enkelte arbejdssted fra den dag, hvor Arbejdstilsynet gennemfører screeningbesøg – også selv om den erstattes af en rådgivningspligt baseret på myndighedspåbud. Men AC må så forudsætte, at rådgivningen bliver på samme ni-

veau som BST-indsatsen. Samtidig skaber det yderligere usikkerhed, at kriterierne for, hvad der udløser påbud om rådgivning, endnu ikke fastlagt.

Det fremstår også uklart i lovforslaget, hvornår virksomhederne skal søge ekstern rådgivning - fx fremgår det omkring psykisk arbejdsmiljø blot, at virksomhederne skal identificere og kortlægge problemet.

Det fremgår heller ikke af lovforslaget, om medarbejderne skal inddrages i valget af rådgiver. AC finder det uomgængeligt, at virksomhedernes forpligtes til at sikre reel medarbejderinddragelse og medarbejderindflydelse, ikke mindst i forbindelse med besøg af rådgiver. Sikkerhedsorganisationen og derigennem medarbejderne bør inddrages, allerede når et konkret problem skal undersøges, og rådgiveren skal vælges.

Smiley-ordningen

Generelt set er smiley-ordningen en del af indsatsen for at synliggøre virksomhedernes arbejdsmiljø og dermed motivere dem til at tage arbejdsmiljøarbejdet seriøst. Men spørgsmålet er, om ordningen kan sikre, at denne opgave løftes. Det er et begrænset antal arbejdsmiljøcertificerede virksomheder, der i dag kan profilere sig med en grøn smiley, og det er et åbent spørgsmål, om de øvrige virksomheder vil kunne se en gevinst ved en profilering via smiley's. Under alle omstændigheder finder AC det dog centralt, at der opstilles relevante og gennemskuelige indikatorer for at tildele en smiley.

AC finder det endvidere problematisk, at ministerens bemyndigelse på flere væsentlige områder, bl.a. i forbindelse med offentliggørelse af smiley's, er beskrevet i lovforslaget med et "kan". AC vil anbefale, at "kan" erstattes med "skal" i denne del af lovforslaget.

APV og sygefravær

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at sygefravær skal indgå i virksomhedernes udarbejdelse af APV. AC finder, at sygefravær godt kan være en brugbar indikator på kvaliteten af arbejdsmiljøet, idet et højt sygefravær kan indikere, at medarbejderne bliver syge på grund af dårligt arbejdsmiljø, hvilket derved synliggøres. Men det må samtidig sikres, at virksomhederne også forpligter sig til at gøre en indsats for at nedbringe sygefraværet.

Derudover skal sygefravær som indikator anvendes med varsomhed, da det er et problem, hvis medarbejderne generelt set kommer til at opleve, at det ikke er legitimt at være syg. Det kan også virke negativt i forhold til svage og skrøbelige medarbejdere, der kan komme til at føle sig trængte i forhold til arbejdspladsens behov for at "have orden i sygefraværsstatistikken" ved en screening eller et kontrolbesøg. AC skal derfor foreslå, at inddragelsen af statistiske opgørelser af sygefravær i forbindelse med udarbejdelse af APV ikke må omfatte "svage" grupper af medarbejdere, der ved overenskomst og aftale er ansat på fleksjob eller i henhold til indsatsen for at skabe "et rummeligt arbejdsmarked".

Arbejdsmiljøuddannelse

Det er vigtigt for AC, at arbejdsmiljøuddannelsen ikke forringes, og det bør fremgå af lovforslaget.

AC finder det endvidere positivt med en målrettet arbejdsmiljøuddannelse for koordinatorene inden for bygge og anlæg, hvor der er mange arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdsmiljøaftaler

Idet AC anser det for juridisk bekræftet, at medarbejdere der er organiseret i AC's medlemsorganisationer ikke kan blive underlagt arbejdsmiljøaftaler indgået af andre hovedorganisationer end AC, er AC generelt set positivt indstillet i forhold til arbejdsmiljøaftaler. AC ser dog meget gerne, at bemærkningerne til lovforslaget kommer til at indeholde en nærmere redegørelse for og uddybende bemærkninger til, hvordan bestemmelserne om arbejdsmiljøaftaler skal forstås.