

**Afrapportering fra trepartsdrøftelser om virksomhedernes
arbejds miljø samarbejde**

April 2009

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1: Indledning	Side 3
1.1 Rapportens opbygning	Side 3
1.2 Baggrunden for trepartsdrøftelserne	Side 3
1.3 Kommissorium for trepartsdrøftelserne	Side 4
1.4 Sammensætning, formandskab og sekretariat	Side 4
1.5 Møder og temaer	Side 7
Kapitel 2: Styrkelse af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats	Side 8
2.1 Arbejdsmiljø som strategisk element	Side 8
2.1.1 Eksternt samarbejde	Side 8
2.1.2. Ændret terminologi	Side 9
Kapitel 3: Et nyt koncept for virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde	Side 10
3.1 Indledning	Side 10
3.2 Samarbejde som det centrale	Side 10
3.3 Det nye koncept	Side 11
Kapitel 4: Grundlæggende ufravigelige krav og principper	Side 12
4.1. Indledning	Side 12
4.2 Samarbejde om arbejdsmiljø	Side 12
4.3 Pligter og rettigheder	Side 12
4.4 Opgaver	Side 12
4.5 Kompetencer	Side 13
4.5.1 Virksomheder med krav om formel organisering	Side 13
4.5.2 Arbejdsmiljø i uddannelsessystemet	Side 14
Kapitel 5: Basismodellen	Side 15
5.1 Indledning	Side 15
5.2 Organisering	Side 15
5.2.1 Virksomheder, hvor arbejdsmiljøsamarbejdet ikke skal organiseres i formelle organer	Side 15
5.2.2 Virksomheder, hvor arbejdsmiljøsamarbejdet skal organiseres i formelle organer	Side 16
5.2.3 Særregler for midlertidige og skiftende arbejdssteder, herunder B/A	Side 17
Kapitel 6: Aftalemodellen	Side 19
6.1 Mulighed for organisering via aftaler	Side 19
6.2 Aftalemodellens opbygning og funktion	Side 19
6.3 Aftalemodellens indhold og område	Side 19
6.4 "Sikkerhedsudvalg" (SiU) og Samarbejdsudvalg (SU)	Side 20
Kapitel 7: Dokumentation og håndhævelse af regler og aftaler	Side 21
7.1 Dokumentation	Side 21
7.2 Håndhævelse ved Arbejdstilsynet	Side 21
7.3 Håndhævelse ved arbejdsmarkedets parter	Side 21
Kapitel 8: Andre tiltag	Side 22
Kapitel 9: anbefalinger	Side 23
9.1 Anbefalinger til brug for regelændringer	Side 23
9.2 Andre anbefalinger	Side 26
Bilag 1 – Kommissoriet for trepartsdrøftelserne	Side 27

Kapitel 1: Indledning

1.1. Rapportens opbygning

Kapitel 1 i rapporten indeholder en gennemgang af baggrunden for og formålet med trepartsdrøftelserne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Herefter følger i kapitel 2 en beskrivelse af de synspunkter, der har været om styrkelse af virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde.

Kapitel 3 beskriver et nyt koncept for virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde. Konceptet består dels af en basismodel, dels mulighed for fleksibilitet i form af aftaler på to niveauer. Konceptet forudsætter ændringer af reglerne inden for kompetenceområdet, herunder bl.a. arbejdsmiljøuddannelsen.

I kapitel 4 findes en nærmere beskrivelse af de grundlæggende og ufravigelige krav, som alle virksomheder skal efterleve.

I kapitel 5 og 6 beskrives henholdsvis en basismodel og en aftalemodel, som er grundstenene i det nye koncept.

I kapitel 7 beskrives dokumentationen af virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde, og hvordan det nye koncept skal håndhæves.

Herefter er i kapitel 8 beskrevet en række andre tiltag, som ligger uden for konceptet.

På baggrund af det nye koncept er der i kapitel 9 en række anbefalinger til en fremtidig styrkelse og effektivisering af virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde. Anbefalingerne er delt op i forhold til dels ændringer i reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og andre regelændringer (fx APV) og dels anbefalinger om andre tiltag, der ikke giver anledning til lov- og regelændringer.

1.2. Baggrunden for trepartsdrøftelserne

Ved arbejdsmiljølovens ikrafttræden i 1977 blev hele arbejdsmarkedet omfattet af et krav om etablering af sikkerhedsorganisation (SIO). Udgangspunktet var regler, der fra slutningen af 1950'erne havde omfattet dele af industrien og i begyndelsen af 1970'erne blev udvidet til at omfatte hele industrien og bygge- og anlægssektoren. SIO er derfor i høj grad "skabt" ud fra idéen om en mellemstor jernindustriel virksomhed.

Siden reglerne blev udarbejdet i 1977, er der sket meget på det danske arbejdsmarked. Virksomhederne har ændret sig bl.a. på grund af udvikling i teknologi og globalisering, og dagens virksomheder er langt mere differentierede end i 1970'erne. Nutidens virksomheder er således ikke hovedsageligt industrielle virksomheder, men i højere grad viden- og serviceproducerende, og det betyder, at der opstår andre typer af arbejdsmiljøproblemer og hermed nye udfordringer. Hvor arbejdsmiljøindsatsen for 10 år siden var fokuseret på de klassiske arbejdsmiljøproblemer som "røg, støj og møg", er der i dag også fokus på arbejdsmiljøproblemer som psykisk arbejdsmiljø, stress og nedslidning, ligesom arbejdsmiljøet har fået en afgørende betydning for nedbringelse af sygefraværet. Desuden forekommer der nye ledelses- og samarbejdsformer samt nye måder at organisere arbejdet på. Endvidere arbejdes der på mange virksomheder i stigende omfang med sammenhængen mellem arbejdsmiljø og andre områder, fx arbejdet med det ydre miljø og sundhedsfremme.

Med afsæt i denne udvikling på arbejdsmarkedet udtrykte Arbejdsmiljørådet i sin årlige § 66-redegørelse fra 2006 til beskæftigelsesministeren ønske om, at ministeren i samarbejde med arbejdsmarkedets parter overvejer, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og SIO kan blive mere proaktivt i forhold til at sikre arbejdsmiljøet.

Beskæftigelsesministeren erklærede sig enig i, at det er vigtigt at sætte fokus på, hvordan arbejdet med sikkerhed og sundhed på de enkelte virksomheder kan styrkes, udvikles og moderniseres.

På den baggrund igangsatte Arbejdstilsynet i efteråret 2008 et idéarbejde for at afdække nye og effektive måder at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på med henblik på at gøre regelsættet mere tidssvarende i forhold til de forandringer, der er sket på arbejdsmarkedet. Idéarbejdet indeholdt bl.a. en idécamp, hvor forskere og virksomhedsrepræsentanter deltog. Afrapporteringen fra denne idécamp er anvendt i de efterfølgende trepartsdrøftelser, som påbegyndtes primo november 2008 mellem arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet.

Målsætningen med trepartsdrøftelserne var at forme en række forslag, som samlet set kan bidrage til et løft af arbejdsmiljøet, og som skaber bedre rammer for det strategiske arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne. Omdrejningspunktet har været en styrkelse af SIO, således at den bliver bedre i stand til at løfte de nye krav og udfordringer, der følger af de forandringer, der er i arbejdslivet og arbejdsmiljøet. En udvikling af SIO er nødvendig, og trepartsudvalget forventer, at der med de fremkomne forslag er skabt et grundlag for en mere forebyggende og dynamisk arbejdsmiljøindsats på virksomhederne, hvor arbejdsgivere, ledere og medarbejdere i højere grad selv får mulighed for at finde deres egne veje til at håndtere samarbejdet om arbejdsmiljø.

Det skal bemærkes, at forslag og anbefalinger, som fremgår af denne afrapportering, er fremsat af udvalgets tre parter i enighed. Rapportens kapitel 1 - 8 og anbefalingerne i kapitel 9 skal ses som en helhed.

1.3. Kommissorium for trepartsdrøftelserne

Formålet med trepartsdrøftelserne og den tidsmæssige ramme følger af kommissoriet, hvoraf det bl.a. fremgår:

” På baggrund af Arbejdstilsynets idéarbejde igangsættes trepartsdrøftelser mellem arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet. Formålet med trepartsdrøftelserne er at drøfte, hvorledes sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan moderniseres, effektiviseres og gøres mere proaktivt.

Trepartsdrøftelserne skal munde ud i en redegørelse og et samlet sæt anbefalinger til beskæftigelsesministeren.

Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen vil lede trepartsdrøftelserne.

Sekretariatet for trepartsdrøftelserne varetages af Arbejdstilsynet.

Resultaterne af trepartsdrøftelserne afrapporteres senest 1. april 2009 til beskæftigelsesministeren.

Trepartsdrøftelserne skal danne baggrund for efterfølgende politisk stillingtagen til det videre arbejde.”

Det samlede kommissorium for trepartsdrøftelserne er medtaget som *bilag 1* i denne rapport.

1.4. Sammensætning, formandskab og sekretariat

Trepartsudvalget har undervejs haft følgende sammensætning:

LO

- Jan Toft Rasmussen, Dansk Metal (fra november 2008 til januar 2009)
- Ulrik Rasmussen, Dansk Metal (fra januar 2009 til 1. april 2009)
- Erik Nygaard, FOA
- Bjarne Petersen, HK
- Henrik Hansen, 3F
- Ulrik Spannow, BAT
- Freddy Hansen, TIB, som suppleant for Ulrik Spannow
- Lone Jacobsen, LO

DA

- Christian Hjorth-Hansen, DI
- Rikke B. Ørum, Dansk Erhverv
- Mette Møller Nielsen, Dansk Byggeri (november til december 2008)
- Ann Mills Karslund, Dansk Byggeri
- Søren Dupont Dall, Tekniq
- Torben A. Sørensen, DA

FTF

- Jan Kahr, FTF
- Per Baunsgaard, BUPL

LH

- Lars Andersen
- Signe Tønnesen Bergmann

•

Danske Regioner

- Malene Vestergaard Sørensen

KL

- Preben Meier Pedersen

SALA

- Hanne Lindberg Greisen

FA

- Hans Jørgen Steffensen

AC

- Søren Skibstrup Eriksen, IDA, (fra november 2008 til januar 2009)
- Marianne Koch Uhre, TDL, (fra januar 2009 til 1. april 2009)

Arbejds miljørådets sekretariat

- Eva Jensen
- Peter Persson

Arbejdstilsynet

Formand

April 2009

- Jens Jensen

Sekretariat

- Charlotte Skjoldager
- Charlotte Martin
- Christina Suhr Raby
- Karen Thormann
- Kirsten Precht
- Britta Marie Mørk Johansen

1.5 Møder og temaer

Arbejdsmarkedets parter, repræsentanter fra Arbejdsmiljørådets sekretariat, og Arbejdstilsynet indledte trepartsdrøftelserne med et seminar den 6.- 7. november 2008, hvor konsulenter fra Implement fungerede som proceskonsulenter. Formålet med seminaret var at udpege de temaer og underliggende overvejelser og spørgsmål, som skulle behandles i de kommende drøftelser.

Der var opstartsmøde den 13. november 2008, og der er derefter afholdt i alt 8 møder samt et afsluttende seminar den 19.-20. marts 2009.

Det har været hensigten at drøfte hele området vedr. virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde, og der er derfor behandlet en bred vifte af temaer i forbindelse med møderne:

- arbejdsmiljø som strategisk element
- samarbejde om arbejdsmiljø
- fleksibilitet
- basismodel
- regel- og aftalemulighed
- kompetencer
- værktøjer

I drøftelserne er der i forhold til ovenstående temaer set på eksisterende forhold og udviklingsmuligheder vedr. sikkerheds- og sundhedsarbejdets funktion, organisering, særlige områder/hensyn, arbejdsmiljøuddannelsen, sikkerhedsorganisationens samarbejde internt på virksomheden og virksomhedens eksterne samarbejdspartnere samt aftaleordningen.

Kapitel 2: Styrkelse af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats

2.1 Arbejdsmiljø som strategisk element

Der skal ske en styrkelse af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats internt på virksomhederne, og arbejdsmiljøsystemets forskellige aktører kan i højere grad understøtte den arbejdsmiljøindsats, der er på virksomhederne.

En af erfaringerne på SIO-området er, at prioriteringen af arbejdsmiljøarbejdet i flere virksomheder er endt på sidelinjen og ikke som en del af virksomhedens linjeorganisation og de øvrige beslutningsprocesser i virksomheden – den såkaldte ”sidevognsproblematik”.

Efter de nuværende regler dannes sikkerhedsgrupperne som udgangspunkt efter arbejdslederområder, og derved bestemmes antallet af sikkerhedsgrupper i virksomhederne. For at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøindsats vil virksomhederne fremover få større mulighed for at organisere arbejdsmiljøarbejdet, så det lettere integreres i virksomhedens ledelses- og samarbejdsstruktur. Herudover vil den ansvarlige repræsentant for arbejdsgiveren få en mere central rolle på mellemstore virksomheder.

Internt på virksomhederne skal arbejdsmiljø integreres i virksomhedernes øvrige processer. Det handler om at sikre, at arbejdsmiljøarbejdet ikke kun foregår i en særskilt organisation. Arbejdsmiljøindsatsen bør placeres helt inde i kernen af virksomheden. Det betyder, at arbejdsmiljø bliver en del af den strategiske ledelse og daglige drift, og at arbejdsmiljø drøftes i de fora, hvor virksomheden i forvejen taler om strategi, værdigrundlag, planlægning, produktion, kvalitet, drift, økonomi/budgetter mv. Det kræver topledelsens prioritering og engagement at løfte arbejdsmiljø Samarbejdet, og ledelsen skal kunne se fordelene ved at indtænke arbejdsmiljøet. Ledelsens hensyntagen til arbejdsmiljøet i alle virksomhedens processer skal ske i samarbejde med medarbejderne, - både på det strategiske niveau og på det operationelle niveau. Med *strategisk niveau* menes de overordnede ledelsesniveauer, hvor det er muligt at varetage planlæggende og koordinerende arbejdsmiljøarbejde. På dette niveau formuleres forebyggende indsatsområder. Her tænkes arbejdsmiljøet ind fra start af på baggrund af fremadrettede spørgsmål om virksomhedernes fremtidige planer, organisationsforandringer, indførsel af ny teknologi, nye management systemer, nye måder at organisere arbejdet på osv. Med *operationelt niveau* menes udførelsen af de daglige og konkrete arbejdsmiljøopgaver.

En prioritering af arbejdsmiljøet forudsætter, at kompetencerne hos både ledelse og medarbejdere passer til arbejdsmiljøopgaverne, og at kompetencerne matcher og supplerer hinanden.

Derudover er der peget på betydningen af, at ”gode eksempler” og erfaringer i højere grad synliggøres med henblik på at inspirere ansatte, ledere og arbejdsgivere til at forny og styrke samarbejdet om arbejdsmiljø.

2.1.1. Eksternt samarbejde

I dag samarbejder virksomheder med en række eksterne samarbejdspartnere. Fremadrettet bør der herudover tænkes i nye samarbejdsrelationer, der vil kunne styrke arbejdsmiljø Samarbejdet internt i virksomheden - ikke mindst i de små virksomheder.

For små virksomheder uden formel organisering har udvalget bl.a. stillet forslag om, at der bør være mulighed for, at virksomheder inden for samme geografiske område eller inden for en

branche kan benytte sig af en regional, brancherettet arbejdsmiljøkonsulent/rådgiver, der kan yde vejledning og rådgivning. Denne konsulent vil fx kunne vælges/udpeges af organisationerne i fællesskab eller af flere virksomheder i forening. Udvalget er enige om, at der kan etableres forsøg med udvikling af en sådan ordning, som evt. kan iværksættes som del af de rammeaftaler, der også fremover vil kunne indgås om virksomhedernes organisering af arbejdsmiljø Samarbejdet.

Et andet forslag er, at der ses nærmere på muligheder og forudsætninger for at organisere arbejdsmiljø Samarbejdet på tværs af flere virksomheder.

2.1.2. Ændret terminologi

Drøftelsen af "arbejdsmiljø som strategisk element" handler også om den måde, hvorpå arbejdsmiljø italesættes og dermed også om den terminologi, der anvendes. Den måde, hvorpå arbejdsmiljø omtales i virksomheder, hos myndigheder og i offentligheden, tegner den almindelige opfattelse af, hvad arbejdsmiljø er. Derfor er det vigtigt, at denne terminologi både rummer det, som begrebet arbejdsmiljø indeholder i henhold til lovgivningen, og at terminologien stemmer overens med det, som befolkningen i almindelighed betragter som arbejdsmiljø. Konkret er der bl.a. blevet peget på, at ord som "sikkerhedsrepræsentant" og "sikkerhedsarbejde" opfattes som utidssvarende og harmonerer dårligt med den terminologi, som i øvrigt anvendes i samfundet. Der er således et behov for at modernisere den terminologi, som bruges om virksomhedernes arbejdsmiljø Samarbejde for at gøre Samarbejdet nærværende for virksomhederne. Det skal tilstræbes, at der i højere grad tales om arbejdsmiljø på samme måde i virksomheden, i lovgivningen og i samfundet.

Trepartsudvalget foreslår, at der ved kommende lov- og regelarbejder arbejdes med anvendelse af følgende begreber:

- arbejdsmiljøorganisation i stedet for sikkerhedsorganisation
- arbejdsmiljøgruppe i stedet for sikkerhedsgruppe
- arbejdsmiljøudvalg i stedet for sikkerhedsudvalg.
- arbejdsmiljørepræsentant i stedet for sikkerhedsrepræsentant
- ledere i arbejdsmiljøgruppen i stedet for arbejdsledere i sikkerhedsgruppen

I rapporten er ovennævnte terminologi anvendt.

Kapitel 3: Et nyt koncept for virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde

3.1 Indledning

Gennem drøftelserne af de 7 valgte temaer har der formet sig et nyt koncept for virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde. Det nye koncept medtager en række elementer fra det regelsæt, som vi kender i dag, men der er også tale om større ændringer – primært i forhold til organiseringen af arbejdsmiljøsamarbejdet.

Det har været et grundlæggende fokusområde i trepartsdrøftelserne at sikre, at det nye koncept tilgodeser både store og små virksomheders behov. Desuden skal det nye koncept skabe rammerne for en mere forebyggende arbejdsmiljøindsats, nye arbejdsmiljøresultater på virksomhederne, samt muliggøre en øget handlefrihed i forhold til organiseringen af arbejdsmiljøsamarbejdet. Det ligger også i det nye koncept, at samarbejdet om arbejdsmiljø i højere grad skal synliggøres som en understøtning af samarbejdsprocessen.

Det er vigtigt at slå fast, at det ikke er ønsket at nedlægge SIO. Det er fortsat et grundlæggende princip, at arbejdsgivere, ledere og ansatte i alle virksomheder samarbejder om arbejdsmiljø, men formkravene til dette samarbejde kan være mindre detaljerede end i dag. Det er dog en forudsætning, at der etableres et reelt fremadrettet samarbejde. Et forum, hvor arbejdsmiljøarbejdet kan drøftes, anses som et vigtigt middel til at skabe et godt samarbejde om arbejdsmiljø.

3.2 Samarbejde som det centrale

For at styrke arbejdsmiljøindsatsen på virksomhederne er det afgørende, at der er et velfungerende *samarbejde* mellem arbejdsgivere, ledere og ansatte. Et velfungerende samarbejde er et centralt omdrejningspunkt i det nye koncept, fordi det giver et bedre grundlag for at træffe beslutninger og en bedre implementering af beslutningerne. Det skaber tillid, er værdiskabende og giver arbejdsglæde, når arbejdsgivere, ledere og ansatte oplever opgaverne som fælles, og når der samarbejdes om at udvikle fælles løsninger. Samarbejdet mellem arbejdsgiver, ledere og ansatte med en klar placering af ansvar og pligter bør derfor fastholdes og prioriteres højt, og der skal stilles krav til involvering af begge parter. Det er et ledelsesanliggende at sikre en fremadskridende indsats, men det skal ske i samarbejde med de ansatte. Uden de ansattes medvirken lykkes det ikke arbejdsgiveren at nå målene. Et velorganiseret samarbejde er med til at skabe et godt arbejdsmiljø. Samarbejdets organisering har betydning, fordi en klar struktur er med til at forankre samarbejdet om arbejdsmiljø i organisationen, både i forhold til det strategiske og det operationelle niveau og i forhold til ønsket om at skabe fremdrift.

I det nye koncept skal effekten af og indholdet i samarbejdet have større opmærksomhed. Det er vigtigt, at den nye arbejdsmiljøorganisering på virksomhederne opfattes som en kilde til at sikre bedre arbejdsmiljøforhold.

Det stærke fokus på samarbejde mellem ledelse og ansatte ændrer ikke ved arbejdsmiljølovgivningens klare placering af ansvar og pligter i øvrigt. Arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere, ansatte, bygherrer og andre ansvarlige skal fortsat opfylde deres selvstændige almindelige forpligtelser i henhold til gældende regler.

3.3 Det nye koncept

I det nye koncept tænkes der i to ligeværdige måder at organisere samarbejdet på: enten efter krav fastsat i lovgivningen, herefter kaldet basismodellen – eller efter aftale mellem parterne, herefter kaldet aftalemodellen. Disse modeller skal samlet set give virksomhederne en fleksibilitet og et større spillerum for udøvelse af arbejdsmiljøsamarbejdet.

Det større spillerum viser sig på følgende områder:

- For det første skal der være mulighed for, at virksomhederne kan organisere arbejdsmiljøsamarbejdet efter en fast lovreguleret model (basismodellen). Organiseringskravene i basismodellen skal imidlertid være af en sådan karakter, at virksomhederne får bedre muligheder end i dag for at gennemføre et konstruktivt samarbejde, som passer til virksomhedens ledelses- og samarbejdsstruktur.
- For det andet skal det være mere oplagt for organisationer og virksomheder at indgå aftale om organisering af arbejdsmiljøsamarbejdet og herigennem opnå mulighed for yderligere fleksibilitet

Desuden vil der fortsat være grundlæggende og ufravigelige krav og principper for arbejdsmiljøsamarbejdet, som både basismodellens organiseringskrav og aftalte organiseringskrav skal hvile på. Kap. 4 indeholder en nærmere beskrivelse af disse ufravigelige krav og principper.

Kapitel 4: Grundlæggende ufravigelige krav og principper

4.1 Indledning

Uanset om en virksomhed vælger basismodellen eller aftalemodellen, så er der som nævnt nogle grundlæggende og ufravigelige krav og principper i lovgivningen. Der er tale om krav, som alle virksomheder skal efterleve, og som er helt basale i virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø.

4.2 Samarbejde om arbejdsmiljø

På alle virksomheder skal arbejdsgivere, ledere og ansatte samarbejde om arbejdsmiljø og tage stilling til, hvordan samarbejdet skal foregå. Opgaven skal løses på det relevante ledelsesniveau. De nuværende principper i lovgivningen for samarbejde om arbejdsmiljø videreføres i det nye koncept. Det betyder bl.a., at samarbejdet skal sikre et systematisk arbejdsmiljøarbejde, der er forebyggende, og som sikrer helhed og fremdrift. Der skal fortsat være nærhed mellem beslutningstagere i virksomheden og de berørte medarbejdere. Det vil sige, at der skal vælges repræsentanter og udpeges ledere, og repræsentanterne og lederne skal samarbejde både på det strategiske niveau og på det operationelle niveau. Desuden skal berørte medarbejdere inddrages i de konkrete anliggender. Samarbejdet på de to niveauer skal samlet set sikre et godt arbejdsmiljøarbejde.

4.3 Pligter og rettigheder

Der skal fortsat være pligter og rettigheder for arbejdsgivere, virksomhedsledere, ledere og ansatte. Arbejdsgiveren vil således stadig skulle sørge for, at samarbejdet om arbejdsmiljø etableres, udvikles og vedligeholdes, således at opgaver vedr. virksomhedens arbejdsmiljø kan løses fuldt forsvarligt. Tilsvarende skal de ansatte medvirke til, at arbejdsgiveren kan overholde lovens bestemmelser om samarbejde om arbejdsmiljø, men der er også en initiativret og –pligt for de valgte repræsentanter til at drøfte arbejdsmiljøspørgsmål med ledelsen. Endvidere skal principperne for repræsentation samt forudsætningerne for udøvelse af arbejdsmiljø samarbejdet videreføres, herunder reglerne om valg, beskyttelse, fornøden tid til arbejdsmiljø samarbejdet og inddragelse af ansatte/repræsentanter.

Der bør tages stilling til, hvad der skal ske, hvis det ikke er muligt at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant. Det skal således være klart, hvad man kan kræve af arbejdsgiveren med henblik på at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant.

4.4 Opgaver

Indholdet i de opgaver, som er fastsat i kapitel 3 og 4 i bekendtgørelse nr. 575 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde (herefter SIO-bekendtgørelsen), herunder kontrol og rådgivning på virksomheden, videreføres. Det er udvalgets fælles opfattelse, at kap. 3 og 4 beskriver væsentlige elementer i parternes samarbejde om arbejdsmiljø, samt at de opgaver, der er knyttet til virksomhedens APV, også skal videreføres og gøres mere fremadrettede.

Uanset om virksomhedens organisering af arbejdsmiljø samarbejdet foregår efter basismodellen eller aftalemodellen, skal organiseringen tilpasses og fungere i forhold til de konkrete opgaver både på strategisk og operationelt niveau.

For alle virksomheder uanset størrelse vil der fortsat være krav om, at virksomhedens arbejdsmiljø Samarbejde planlægges og koordineres.

4.5 Kompetencer

Tilstedeværelsen af arbejdsmiljøviden og -kompetencer er en grundlæggende forudsætning for et helstøbt og effektivt arbejdsmiljø Samarbejde i virksomhederne. Ved ”kompetencer” forstås i denne sammenhæng viden, herunder formelle kvalifikationer, færdigheder og erfaring inden for arbejdsmiljø og Samarbejde.

Arbejdsmiljø skal i højere grad end i dag indgå som strategisk og dermed prioriteret element i virksomhederne. Derfor er det nødvendigt, at både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen klædes på til at varetage de opgaver, der skal løses. Det er her afgørende, at deres kompetencer matcher og supplerer hinanden på alle niveauer og i forhold til opgavevaretagelsen.

Det er fortsat arbejdsgiverens ansvar, at der er de relevante kompetencer og viden til rådighed på virksomheden, ligesom der stadig er pligt til at indhente den fornødne viden, når denne ikke er tilstede i virksomheden.

Spørgsmålet om, hvordan de små virksomheder sikrer, at der er kompetencer og viden til stede, er beskrevet i kapitel 5.2.1

4.5.1 Virksomheder med krav om formel organisering

Arbejdsmiljøuddannelsen udvikles, og det skal undersøges, om der kan etableres et pointsystem for uddannelsen. Der skal være mulighed for at opnå merit både for tidligere opnået erfaring med arbejdsmiljøarbejde og gennemførelse af obligatoriske og ikke – obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser. Der skal desuden tages højde for en overgangsordning for repræsentanter, der har taget den nuværende arbejdsmiljøuddannelse.

Fælles obligatorisk basisuddannelse

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre den samme obligatoriske basisuddannelse på 3 dage. En basisuddannelse kan tages med ved jobskifte.

Basisuddannelsen skal være gennemført inden 3 måneder fra valget/udpegningen.

På basisuddannelsen undervises - som i dag - inden for metode, principper for samarbejde, proceskompetencer, viden om grundlæggende arbejdsmiljøforhold samt lederes og arbejdsmiljørepræsentanters opgaver og rolle. Der er enighed om, at den praktiske opgave skal bevares, og at den skal udføres i tilknytning til basisuddannelsen.

Basisuddannelsen skal som hidtil varetages af godkendte udbydere og efter samme retningslinier som i dag med hensyn til kvalitetssikring og evaluering mv.

Supplerende uddannelser

Efter gennemførelse af basisuddannelsen har arbejdsgiveren pligt til at tilbyde en supplerende uddannelse, og arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til løbende supplerende uddannelse. Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejder på hhv. det strategiske og operationelle niveau skal have kompetencer, således at de er klædt på til at varetage de opgaver, de har på de to niveauer.

De første supplerende uddannelser svarende til 2 dage skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter basisuddannelsens afslutning. De 5 første dages uddannelse skal således være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden. Herefter skal arbejdsgiveren tilbyde supplerende uddannelse svarende til 1½ dag hvert efterfølgende år, hvilket arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til.

Indholdet i den supplerende uddannelse målrettes i forhold til den enkelte virksomhed og branche.

Ordningen med supplerende uddannelser skal også medvirke til, at hvervet som arbejdsmiljørepræsentant og ledere i arbejdsmiljøorganisationen gøres attraktivt og kompetencegivende, således at de kan se deres funktion som en karrierevej og således, at de har lyst til at blive i funktionen i flere år.

På B/A-området

De tre parter drøfter 2 år efter reglernes ikrafttræden, hvilken betydning regelændringen på uddannelsesområdet har haft for omfanget af gennemførte basis-/supplerende uddannelsesforløb.

Kompetenceplan

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceplan for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant og leder i arbejdsmiljøorganisationen (vedrørende basisuddannelse og supplerende uddannelser). Planen skal løbende opdateres i et samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten/lederen og arbejdsgiveren. Det vil være naturligt, at dette sker i forbindelse med den årlige drøftelse om arbejdsmiljø Samarbejdet. I den forbindelse vil det være relevant at drøfte, hvilken viden, der er behov for på virksomheden og i forhold til repræsentanterne i det strategiske udvalg. Der henvises i øvrigt til afsnit 5.2.2.

4.5.2 Arbejdsmiljø i uddannelsessystemet

Det foreslås, at der arbejdes på en strategi for inddragelse af arbejdsmiljøviden i det eksisterende uddannelsessystem, som kan iværksættes ved ikrafttrædelse af de nye regler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøkompetencer indgår i stigende grad i lederuddannelser, erhvervsuddannelser og andre uddannelser. Hvis de respektive arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen i forvejen har gennemført basisuddannelsen i forbindelse med deres faglige uddannelser, vil det ikke være nødvendigt at gennemgå basisuddannelsen.

Der skal i øvrigt ses på, hvordan arbejdsmiljøuddannelsen og øvrig arbejdsmiljøviden kan tildeles merit og indgå i de eksisterende pointsystemer iht. bl.a. diplomuddannelserne. Der skal også tages stilling til, hvor gamle uddannelserne må være, for at de kan være meriterende med videre, og hvordan der sikres en løbende opdatering om ny arbejdsmiljøviden.

Kapitel 5: Basismodellen

5.1 Indledning

Basismodellen skal rumme alle typer af virksomheder og være grundlaget for, at der kan skabes et sikkert og sundt arbejdsmiljø på virksomhederne. Basismodellen skal udgøre en ramme, der både gør det enklere for virksomhederne at sikre et godt arbejdsmiljøssamarbejde og samtidig enklere for Arbejdstilsynet at administrere.

Det er målsætningen, at basismodellen er let at forstå og anvende for virksomhederne. Sigtet er, at alle virksomheder kan organisere samarbejdet om arbejdsmiljø, så det passer til virksomhedens struktur og kerneopgaver, fx produktion og den øvrige arbejdsorganisering. Endvidere skal basismodellen give mulighed for at opnå et tættere samarbejde mellem flere geografiske enheder i en virksomhed, fx i relation til valg af arbejdsmiljørepræsentant. Den nye basismodel fremgår af nedenstående.

5.2 Organisering

De formelle organiseringskrav i basismodellen afhænger af virksomhedens størrelse. Strukturen for samarbejdet, herunder antal arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen samt antal niveauer skal relatere sig til fx fagområder, afdelinger, geografisk placering, arbejdets art og farlighed, virksomhedens struktur eller ledelsesområder. Alle virksomheder, som organiserer samarbejdet om arbejdsmiljø efter basismodellen, skal synliggøre dette samarbejde som understøtning af samarbejdsprocessen. Se i øvrigt afsnit 7.1.

Alle ansatte skal være omfattet af virksomhedens arbejdsmiljøssamarbejde. Det vil sige, at også ansatte, der arbejder hjemmefra/fra distancen, på holddrift eller på et andet arbejdssted end virksomhedens hjemadresse, skal være omfattet af arbejdsmiljøgruppens dækningsområde.

Der skal herudover i et fremtidigt regelsæt tages stilling til, hvornår man "tæller med" som ansat, når det skal afgøres, hvorvidt arbejdsmiljøssamarbejdet skal organiseres i formelle organer. I denne stillingtagen inddrages klagenævnets afgørelser.

5.2.1 Virksomheder, hvor arbejdsmiljøssamarbejdet ikke skal organiseres i formelle organer

På virksomheder med *under 10 ansatte* skal der også samarbejdes om arbejdsmiljø.

Efter de nugældende regler skal samarbejdet ske ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, evt. arbejdsledere og de øvrige ansatte. Arbejdsgiveren skal efter reglerne give de ansatte alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed. Arbejdsgiveren skal også give adgang til at fremsætte forslag vedr. sikkerhed og sundhed på arbejdsstedet.

Endvidere skal arbejdsgiveren sørge for, at de ansatte høres ved planlægning og indførelse af ny teknologi, herunder om konsekvenser for arbejdsmiljøet ved valg af udstyr, personlige værnemidler og tekniske hjælpemidler m.v. Derudover skal arbejdsgiveren sørge for, at der er fornøden viden om arbejdsmiljø til stede på virksomheden. Endelig er det nødvendigt med viden om APV-arbejde, og arbejdsgiveren skal inddrage de ansatte i dette arbejde.

Efter det nye koncept skal arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte 1 gang årligt tilrettelægge virksomhedens samarbejde om arbejdsmiljø for det kommende år. Det er hensigten, at der med den årlige drøftelse etableres en enkel proces, som understøtter og

styrker de små virksomheders arbejdsmiljøindsats. Der er således tale om at sætte de eksisterende pligter i system.

Ved den årlige drøftelse skal følgende behandles:

- hvad skal der samarbejdes om, og hvordan skal samarbejdet foregå
- om det foregående års mål for samarbejdet er nået og
- om der i virksomheden er den viden om arbejdsmiljø, der er behov for i forhold til virksomhedens opgaver. Hvis denne viden ikke er til stede i virksomheden, kan arbejdsgiveren vælge at erhverve denne viden selv, eller hun kan sørge for, at en udpeget/valgt person i virksomheden får denne viden. En tredje mulighed er, at hun benytter en ekstern konsulent/rådgiver

Resultatet af den årlige drøftelse nedfældes til støtte for det daglige samarbejde om arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet udarbejder et kortfattet skema eller andet hjælpeværktøj, som kan anvendes af virksomheden til støtte for denne proces.

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet kunne synliggøre, at virksomheden har været igennem denne årlige drøftelse.

Der bør i øvrigt etableres flere tilbud om viden og andre eksterne støttefunktioner for de små virksomheder, fx konsulentbistand (evt. ad-hoc), initiativer støttet af Forebyggelsesfonden, frivillige kurser, muligheden for at etablere netværk og/eller fora til vidensdeling, sparring og diskussion af arbejdsmiljøet mv. I den forbindelse foreslås det, at arbejdsmarkedets parter, herunder BAR'ene påtager sig et større ansvar for at iværksætte aktiviteter og udvikle konkrete hjælpeværktøjer herunder vejledning, træning, uddannelse etc.

5.2.2 Virksomheder, hvor arbejdsmiljø samarbejdet skal organiseres i formelle organer

Virksomheder, hvor der er 10-34 ansatte

I virksomheder *med 10 til 34 ansatte* skal samarbejdet organiseres i ét formelt organ, med en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt de ansatte og en eller flere udpegede ledere. Både det strategiske og det operationelle arbejdsmiljø samarbejde varetages i dette formelle organ. Formandskabet for det formelle organ skal varetages af arbejdsgiveren eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant, der kan handle på arbejdsgiverens vegne, som det i dag er kendt fra reglerne om sikkerhedsudvalget.

Der tages således ikke længere udelukkende udgangspunkt i arbejdslederområder med henblik på fastsættelsen af antal arbejdsmiljøgrupper. Antallet af repræsentanter og ledere i det formelle organ skal afgøres under hensyntagen til en samlet konkret vurdering, hvor følgende parametre indgår:

- nærhed - det vil sige, at muligheden for let kontakt mellem ansatte og den valgte medarbejderrepræsentant/arbejdsmiljøgruppen såvel generelt som i forbindelse med fx skifteholdsarbejde og hjemme/udearbejde
- virksomhedens ledelsesstruktur
- virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art og farlighed
- geografiske forhold
- der skal være tilstrækkelig tid, ressourcer til og praktisk mulighed for til at udføre de opgaver, der er beskrevet i det nuværende kap. 4 i bekendtgørelsen, samt nye opgaver som følger af det nye koncept
- der skal være tilstrækkelige ressourcer til at udføre de opgaver, der er knyttet til virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV)

- viden om virksomhedens produktion/ydelse mv., som skal være dækket ind gennem antallet af ledelsesrepræsentanter
- ensartet eller forskelligt arbejde i virksomheden

Det vil være hensigtsmæssigt, at der udarbejdes vejledninger, som illustrerer, hvorledes disse parametre kan indgå i en samlet vurdering.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal som i dag være beskyttede.

Der skal i forbindelse med kommende lov- og regelarbejder tages stilling til, hvad man konkret kan kræve af arbejdsgiveren i forhold til at få valgt en repræsentant. I denne stillingtagen inddrages klagenevnets afgørelser.

Som led i det nye koncept skal arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte hvert år beslutte, hvordan samarbejdet konkret skal foregå, herunder indhold, samarbejdsformen, mødeintervaller mv.

Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen er omfattet af det uddannelsesforløb, som er beskrevet i kapitel 4.

Virksomheder, hvor der er over 34 ansatte

I virksomheder med *mere end 34 ansatte* skal der samarbejdes om arbejdsmiljø i formelle organer på to niveauer, hhv. operationelt og strategisk niveau. Er der behov for samarbejde på mere end to niveauer, kan virksomheden gøre det.

Der skal vælges én eller flere arbejdsmiljørepræsentanter for de ansatte og udpeges én eller flere ledere. Disse ledere og arbejdsmiljørepræsentanter danner ét eller flere faste organer for det operationelle arbejdsmiljøarbejde (arbejdsmiljøgrupper).

Det endelige antal af arbejdsmiljørepræsentanter og ledere skal bestemmes under hensyntagen til samme parametre som angivet ovenfor.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal som i dag være beskyttede.

Hvor der er flere organer eller flere repræsentanter på operationelt niveau, skal disse have mulighed for at koordinere samarbejdet – også i forhold til det strategiske niveau.

Blandt arbejdsmiljørepræsentanterne og lederne på det operationelle niveau nedsættes et overordnet organ (arbejdsmiljøudvalg) til varetagelse af det strategiske arbejdsmiljøarbejde. På samme måde som i dag skal formandskabet for dette formelle organ varetages af arbejdsgiveren eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant, der kan handle på arbejdsgiverens vegne.

Arbejdsgiveren skal i samarbejde med de ansatte hvert år beslutte, hvordan samarbejdet konkret skal foregå, herunder indhold, samarbejdsform, mødeintervaller mv. Dette kan med fordel koordineres med den kompetenceplan, der skal udarbejdes. Se endvidere afsnit 4.5.1.

Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen er omfattet af det uddannelsesforløb, der er beskrevet i kapitel 4.

5.2.3 Særregler for midlertidige og skiftende arbejdssteder, herunder B/A

Det er udvalgets opfattelse, at der fortsat vil være behov for en særregel for midlertidige og skiftende arbejdspladser, herunder bygge- og anlægssektoren (B/A), således at arbejdet skal organiseres, når en arbejdsgiver har 5 eller flere beskæftiget på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode af en vis varighed. Derudover skal de nuværende henvisninger til bekendtgørelse om bygherrens pligter videreføres.

Kapitel 6: Aftalemodellen

6.1 Mulighed for organisering via aftaler

Såfremt organiseringskravene i den lovregulerede basismodel ikke ønskes anvendt, skal der være mulighed for at indgå aftaler. Allerede i dag er der mulighed for at tilpasse organiseringen af arbejdsmiljøsamarbejdet til virksomhederne gennem aftale. På det offentlige område er der gode erfaringer med den eksisterende aftaleordning. Inden for visse brancher på det private område er der imidlertid en betydelig tilbageholdenhed i forhold til at bruge aftalerne. Trepartsudvalget anbefaler derfor, at arbejdsmarkedets parter identificerer, hvilke barrierer der er for aftaleordningen på det private område. Derudover vil arbejdsmarkedets parter arbejde målrettet for at indgå rammeaftaler og i høj grad selv italesætte og synliggøre muligheden for at indgå lokalaftaler. Endvidere skal der ved udformning af rammeaftalerne tages højde for, at det skal være motiverende for virksomhederne at indgå aftaler.

Med aftaleordningen får virksomhederne flere muligheder for at organisere arbejdsmiljøsamarbejdet, så det passer til virksomhedens måde at arbejde på. Her tænkes fx på muligheden for at ændre antallet af niveauer og strukturen for samarbejdet i virksomheden, eller at aftale en tværgående organisering mellem flere virksomheder fx på samme arbejdssted. Den enkelte arbejdsgiver bevarer dog fortsat sine forpligtelser efter arbejdsmiljøloven. I det følgende er rammerne for aftalemodellen beskrevet.

6.2 Aftalemodellens opbygning og funktion

Det skal være muligt at beslutte en anden organisering end basismodellens organiseringskrav ved indgåelse af aftaler på to niveauer: en rammeaftale på organisationsniveau og en lokalaftale på virksomhedsniveau. Det vil sige, at de to aftaleniveauer, som eksisterer i dag, videreføres. Formålet med indgåelse af aftaler skal være, at arbejdsmiljøsamarbejdet i den enkelte virksomhed varetages bedre og mere effektivt end ved anvendelse af basismodellens organiseringskrav.

En uorganiseret virksomhed skal fortsat kunne indgå aftale i to niveauer, dels en rammeaftale med en lønmodtagerorganisation, dels en underliggende aftale på virksomhedsniveau.

Der skal tillige, som hidtil, være mulighed for at indgå aftaler som rene virksomhedsaftaler, når der ikke er nogen organiserede parter på virksomheden, og der således ikke er nogen mulighed for at indgå en rammeaftale. Denne mulighed eksisterer i dag som en dispensationsmulighed.

6.3 Aftalemodellens indhold og område

Anvendelse af aftalemodellen forudsætter, at virksomheden fortsat overholder de grundlæggende ufravigelige krav i kap. 3 og 4 i den eksisterende bekendtgørelse. Inden for disse rammer kan virksomhederne gennem aftaleordningen tilpasse deres organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø til de konkrete forhold på virksomheden.

De gældende krav til aftaleordningen videreføres i øvrigt. Det er således ikke muligt at indgå en aftale om en højere tærskelværdi for formel organisering end 10 ansatte. Det skal herunder som hidtil fremgå af de kommende regler, hvilke konkrete bestemmelser, der kan fraviges ved aftale.

Som led i aftaleordningen bør parterne således forholde sig til organiseringen, fx antal fora og niveauer, antal repræsentanter og deres arbejds måde, tværgående organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø mellem flere arbejdsgivere mv.. Der skal også tages stilling til formålet med samarbejdet, målsætninger, målopfyldelse og evt. krav til dokumentation heraf. Formålet med den ændrede organisering er som hidtil at styrke og effektivisere virksomhedens arbejdsmiljøindsats.

Derudover bør en lokalaftale forholde sig til virksomhedens struktur og ledelsesstrukturen i sin organisering af arbejdsmiljø samarbejdet.

Herudover kan parterne naturligvis indgå aftale om andre relevante emner – fx arbejdsmiljøpolitikker eller andre opgaver end de lovpligtige, som man ønsker, skal indgå i samarbejdet, eller hvis der fx skal ske yderligere uddannelse af ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen end den lovpligtige.

Man kan desuden træffe aftale om eksterne forhold, som fx bistand fra en ekstern arbejdsmiljøkonsulent/rådgiver. Aftalerelationen giver mulighed for at gå nye veje og tænke i nye samarbejdsrelationer, både eksternt og internt, med henblik på at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

6.4 ”Sikkerhedsudvalg” (SiU) og Samarbejdsudvalg (SU)

På flere offentlige områder er der positive erfaringer med ”sammenlægning” af ”SiU” og SU via aftale i 2 niveauer. Der skal også fremover være mulighed for, at der kan ske en sådan sammenlægning. ”SiU” og SU skal fortsat betragtes som to ligeværdige organer, og der er ikke tale om at underlægge det ene organ det andet via aftale. Det er op til den enkelte virksomhed at beslutte i lokalaftalen, hvorvidt ”SiU” og SU skal ”integreres”.

Kapitel 7: Dokumentation og håndhævelse af regler og aftaler

7.1 Dokumentation

Alle virksomheder skal *beskrive og dokumentere*, hvordan samarbejdet er organiseret på virksomheden.

For at styrke og understøtte virksomhedens eget arbejdsmiljøarbejde skal virksomheden beskrive de resultater, som virksomheden vil nå inden for det kommende år, og om man har nået disse resultater, man har sat sig sidste år. Dette er ikke genstand for Arbejdstilsynets håndhævelse.

På virksomheder, der anvender basismodellen, skal der være dokumentation for, at arbejdsgiveren hvert år i samarbejde med de ansatte har besluttet, hvad der skal samarbejdes om i det kommende år, hvordan samarbejdet skal foregå, og at samarbejdet har fundet sted. Dokumentationen skal foreligge i APV'en eller et særskilt dokument. Det skal kunne synliggøres over for Arbejdstilsynet, at virksomheden har været i gennem denne proces.

På virksomheder uden krav om formelle organer skal arbejdsgiveren over for Arbejdstilsynet kunne synliggøre, at virksomheden har været igennem en årlig drøftelse om samarbejdet, se yderligere afsnit 5.2.1.

Som led i aftaleordningen bør parterne forholde sig til evt. krav til dokumentation.

7.2 Håndhævelse ved Arbejdstilsynet

Når der ikke er indgået en aftale i 2 niveauer, er virksomheden omfattet af basismodellen og dermed af Arbejdstilsynets almindelige håndhævelse. Overholder disse virksomheder ikke basismodellens krav, kan Arbejdstilsynet udstede påbud herom.

7.3 Håndhævelse ved arbejdsmarkedets parter

Når en virksomhed er omfattet af aftaler i 2 niveauer, er virksomhedens overholdelse af aftalerne underlagt parternes håndhævelse. Det skal fremgå af rammeaftaler og lokalaftaler, hvilke dokumentationskrav, der i øvrigt skal være.

Arbejdstilsynets håndhævelse af reglerne om arbejdsmiljø samarbejdet på virksomheder, som er omfattet af en aftale, vil alene vedrøre, om der er indgået en rammeaftale og en lokalaftale.

Det skal tillige fastsættes i de kommende regler, at Arbejdstilsynet har til opgave at påse overholdelsen af reglerne, hvis den faglige aftalepart ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af overtrædelse af aftalen.

Organisationerne skal sikre, at lokalaftalerne lever op til lovens minimumskrav og følger rammeaftalens indhold. Spørgsmål om fortolkning af aftaler afgøres efter samme retningslinier som hidtil. Organisationerne er enige om, at der i rammeaftalerne skal tages stilling til, hvilke procedurer, der kan supplere de fagretlige regler ved uenighed om indgåelse, overtrædelse og fortolkning af aftalen, samt aftalens gyldighed.

Vejledning om indgåelse af aftaler på virksomhedsniveau under en rammeaftale ligger hos de pågældende organisationer.

April 2009

Kapitel 8: Andre tiltag

I forbindelse med trepartsdrøftelserne er der fremkommet en række forslag til andre tiltag, der i øvrigt kan styrke og støtte arbejdsmiljøindsatsen på virksomhederne. Fælles for de forslag, der er blevet drøftet, er, at de fokuserer på forskelligartede muligheder for, at ledelsen kan gøre arbejdsmiljøindsatsen til en integreret del af virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift. Forslagene omhandler tiltag, der kan bidrage til at sætte hensyntagen til arbejdsmiljø på dagsordenen og fastholde denne prioritering.

Det er drøftet, at der bør igangsættes udredningsarbejder om brugen af arbejdsmiljøregnskaber og arbejdsmiljøcertifikater.

Der bør desuden indsamles viden om hvilke fordele og ulemper, der er ved at integrere arbejdsmiljø i anden relevant lovgivning, fx årsregnskabsloven. Der bør endvidere indsamles viden om muligheden for at stille krav til leverandører vedrørende deres produkters indvirkning på arbejdsmiljøet.

Med henblik på at sikre at små og nye virksomheder får viden om de grundlæggende krav til APV og SIO, er der peget på, at virksomheder i forbindelse med CVR-registrering bør få en opstartspakke, som også indeholder viden om arbejdsmiljø. Denne pakke kan udvikles i samarbejde mellem Beskæftigelsesministeriet og Økonomi- og erhvervsministeriet og andre relevante myndigheder.

Trepartsudvalget er enige om, at der skal tænkes i nye samarbejdsrelationer mhp. at styrke arbejdsmiljøarbejdet. I den sammenhæng bør arbejdsmarkedets parter, herunder BAR'erne, opfordres til at intensivere og forny de aktiviteter, der styrker virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmarkedets parter er desuden enige om, at aftaleparterne bør kortlægge, hvilke barrierer, der i dag begrænser anvendelsen af aftalemuligheden på det private område.

Udvalget foreslår endelig, at der iværksættes en forskningsbaseret evaluering af effekten af det kommende regelsæt om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø, herunder om de nye rammer for organisering giver en større tilfredshed hos ledelse og ansatte, og om konceptet bedre kan understøtte det proaktive og forebyggende arbejde.

Kapitel 9: anbefalinger

I overensstemmelse med kommissoriet for trepartsdrøftelserne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde gives i det følgende udvalgets samlede anbefalinger til, hvordan virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan styrkes og effektiviseres i fremtiden.

9.1 Anbefalinger til brug for regelændringer

Et nyt koncept for virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde

1. Det anbefales, at alle virksomheder får mulighed for at organisere arbejdsmiljøsamarbejdet, så det passer til virksomhedens øvrige struktur og opgaver med udgangspunkt i et nærhedsprincip. Det nye koncept skal tilgodese både store og små virksomheders behov.
2. For at give virksomhederne denne fleksibilitet anbefales det, at det nye koncept indeholder følgende:
 - a. En bekendtgørelse med organiseringskrav, som er mindre detaljerede end i dag
 - b. En aftaleordning med hhv. rammeaftaler og lokalaftaler, som er opbygget efter samme princip som i dag.

Det nye regelsæt

3. Det anbefales, at det grundlæggende princip om samarbejde mellem arbejdsgivere, ledere og ansatte om arbejdsmiljø i alle virksomheder opretholdes. Nærhed mellem arbejdsgivere, ledere og ansatte viser sig ved et løbende samarbejde om arbejdsmiljø på alle relevante niveauer i virksomheden.
4. Hovedindholdet i de gældende bestemmelser i kapitel 3 og 4 i bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde om rettigheder, pligter, opgaver opretholdes. Uanset om en virksomhed følger bekendtgørelsens organiseringskrav eller aftalte organiseringskrav, skal disse bestemmelser overholdes. Det anbefales dog, at der ved udformning af det nye regelsæt sker en modernisering af beskrivelsen af opgaverne.
5. På virksomheder med *under 10 ansatte* sker samarbejdet ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren og de ansatte. I samarbejdet ligger bl.a., at de ansatte skal høres og informeres om arbejdsmiljøforhold. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte beslutte, hvordan arbejdsmiljøsamarbejdet konkret skal foregå i det kommende år.
6. I virksomheder *med 10 til 34 ansatte* skal samarbejdet organiseres i ét formelt organ, med en eller flere udpegede ledere og en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt de ansatte. Både det strategiske og det operationelle arbejdsmiljøsamarbejde varetages i dette organ. Formandskabet for det formelle organ skal varetages af arbejdsgiveren eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant, der kan handle på arbejdsgiverens vegne. Arbejdsmiljøarbejdet styrkes, idet de strategiske opgaver

varetages allerede, når virksomheden har 10 ansatte, og forenkles, idet der alene er krav om, at der oprettes ét organ.

7. På virksomheder med 35 eller flere ansatte etableres samarbejdet i to eller flere formelle organer. Der arbejdes på to niveauer, hhv. operationelt gruppeniveau og strategisk udvalgsniveau. I disse virksomheder er der mulighed for, at der kan etableres flere niveauer.

8. Det anbefales, at reglerne for organisering i øvrigt ændres på følgende måde:

- a. Antallet af repræsentanter for henholdsvis ansatte og ledere afgøres ud fra et nærhedsprincip efter en samlet konkret vurdering af en række parametre, fx virksomhedens ledelsesstruktur, virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art og farlighed, geografiske forhold, tid og ressourcer til at varetage de obligatoriske opgaver i arbejdsmiljøarbejdet. Der tages således ikke længere alene udgangspunkt i arbejdslederområder med henblik på fastsættelsen af antal sikkerhedsgrupper.
- b. Ledelsens deltagelse i det organiserede samarbejde styrkes derved, at arbejdsgiveren eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant skal varetage formandskabet i samarbejdsorganet for de mellemstore virksomheder (10-34), samt formandskabet på udvalgsniveau i de store virksomheder (35 og derover).
- c. Arbejdsgiveren skal i samarbejde med de ansatte beslutte, hvordan samarbejdet konkret skal foregå i det kommende år, herunder indhold, samarbejdsformen, mødeintervaller mv. Til gengæld stilles der ikke længere krav om møder i sikkerhedsudvalget 4 gange årligt, eller at der skal foreligge referat af sikkerhedsudvalgets møde.
- d. Der stilles ikke længere krav om oprettelse af hovedsikkerhedsudvalg.
- e. Kravet om en daglig leder af sikkerhedsarbejdet fjernes.
- f. Hvor der er flere organer eller flere repræsentanter på operationelt niveau, skal disse have mulighed for at koordinere deres samarbejde – også i forhold til det strategiske niveau.

9. Det anbefales, at der fortsat opretholdes særregler for midlertidige og skiftende arbejdssteder, herunder bygge- og anlægssektoren (B/A), således at arbejdet skal organiseres, når en arbejdsgiver har 5 eller flere beskæftiget på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode af en vis varighed.

10. Det anbefales, at det fremtidige regelsæt beskriver, hvornår man ”tæller med” som ansat, når det skal afgøres, hvorvidt arbejdsmiljø samarbejdet skal organiseres i formelle organer. De eksisterende ”tælleregler” opretholdes, og klagensvænets afgørelser inddrages.

11. Det anbefales, at der stilles krav om, at virksomheder, der anvender basismodellen, beskriver, hvordan samarbejdet er organiseret på virksomheden, og at det dokumenteres, at samarbejdet har fundet sted. Denne dokumentation skal kunne forevises Arbejdstilsynet. På virksomheder uden krav om formel organisering skal arbejdsgiveren kunne synliggøre, at hun i samarbejde med de ansatte har drøftet tilrettelæggelsen af årets samarbejde om arbejdsmiljø og virksomhedens evt. behov for viden.

Aftaler om organisering af arbejdsmiljø samarbejdet i den kommende bekendtgørelse

12. Den eksisterende aftaleordning med rammeaftaler og lokale aftaler opretholdes som hidtil, og disse aftaler er underlagt parternes håndhævelse.

13. Det anbefales, at der i det kommende regelsæt skabes mulighed for, at der kan indgås aftale om en tværgående organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø mellem flere driftsmæssige forbundne arbejdsgivere, mellem flere arbejdsgivere på fælles arbejdssted og mellem kommuner/regioner og selvejende institutioner med hvilke kommunen/regionen har indgået driftsoverenskomst. Den enkelte arbejdsgiver vil dog fortsat bevare det juridiske ansvar, som arbejdsgiveren har i medfør af arbejdsmiljøloven.

14. Arbejdstilsynets håndhævelse af reglerne om arbejdsmiljø Samarbejdet på virksomheder, som er omfattet af en aftale, kan alene omfatte, hvorvidt der er indgået en rammeaftale og en lokal aftale.

15. Det skal fremgå af rammeaftaler og lokal aftaler hvilke dokumentationskrav, der i øvrigt skal være.

Kompetencer og viden om arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøviden i virksomheder uden krav om formel organisering

16. For at støtte og give et løft i vidensniveauet i virksomheder uden krav om formel organisering af arbejdsmiljø Samarbejdet anbefales følgende:

- i forbindelse med en årlig drøftelse om tilrettelæggelse af samarbejdet om arbejdsmiljø, skal arbejdsgiver og ansatte også drøfte, om der i virksomheden er den viden om arbejdsmiljø, der er behov for. Hvis denne viden ikke er tilstede i virksomheden, kan arbejdsgiveren vælge at erhverve denne viden selv, eller hun kan sørge for, at en udpeget/valgt person i virksomheden får denne viden. En tredje mulighed er, at hun benytter en ekstern arbejdsmiljøkonsulent/rådgiver.
- der kan etableres en forsøgsordning om anvendelse af regional/brancheret arbejdsmiljøkonsulent/rådgiver, evt. etableret fælles for en lokal gruppe virksomheder. En sådan ordning kunne være en hensigtsmæssig måde at tilbyde ekstern viden om arbejdsmiljø på til små virksomheder.

Uddannelse for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen

17. Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en obligatorisk basisuddannelse af en varighed af 3 dage. Uddannelsen skal være gennemført inden 3 mdr. fra valget/udpegning.

Efter gennemførelse af basisuddannelsen har arbejdsgiveren pligt til at tilbyde supplerende uddannelse, og arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen ret til løbende supplerende uddannelse, som er målrettede deres behov. Den første supplerende uddannelse svarende til 2 dage skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter basisuddannelsens afslutning. De 5 første dage skal være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden. Herefter skal der tilbydes supplerende uddannelse svarende til 1½ dag hvert efterfølgende år.

På B/A-området: De tre parter drøfter 2 år efter reglerens ikrafttræden, hvilken betydning regelændringen på uddannelsesområdet har haft for omfanget af gennemførte basis-/supplerende uddannelsesforløb.

18. Der skal kunne opnås merit både for tidligere opnået realkompetence og gennemførelse af obligatoriske og andre arbejdsmiljøuddannelser. Det skal overvejes, om arbejdsmiljøuddannelsen kan integreres i eksisterende pointsystemer i

uddannelsessystemet, eller om der skal udvikles et særskilt pointsystem for arbejdsmiljøuddannelsen.

9.2 Andre anbefalinger

Styrkelse af virksomhedernes strategiske arbejdsmiljøindsats

For at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøindsats og gøre SIO bedre i stand til at være proaktiv og forebygge arbejdsmiljøproblemer anbefales endvidere følgende:

19. Arbejdsmiljø skal være en del af den strategiske ledelse og den daglige drift, og arbejdsmiljø bør drøftes i de fora, hvor virksomheden i forvejen drøfter drift, økonomi, osv. Den øverste ledelse i virksomhederne bør integrere arbejdsmiljøet i alle virksomhedens processer, og det bør i videst muligt omfang ske i samarbejde med medarbejderne.

20. Det anbefales, at APV'en i højere grad inddrages i virksomhedernes planlægning og fremadrettede arbejde, fx i forbindelse med forandringer, budget-planlægning mv. På den måde kan APV'en i højere grad end i dag bidrage til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. APV'en er et centralt redskab i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og kan drøftes hvert år i forbindelse med, at der skal samarbejdes om arbejdsmiljø i virksomheden.

Andre tiltag

21. For at styrke viden om arbejdsmiljø i virksomheden anbefales det, at undervisning i arbejdsmiljø kan indgå i lederuddannelser, erhvervsuddannelser og andre uddannelser. Udvalget anbefaler, at der udarbejdes en strategi for inddragelse af arbejdsmiljøviden i det eksisterende uddannelsessystem, og at strategien iværksættes ved ikrafttrædelse af de nye regler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø.

22. Med henblik på at tilbyde de små og nye virksomheder viden om de grundlæggende krav til APV og SIO peger udvalget på, at virksomheder i forbindelse med CVR-registrering bør få en opstartspakke, som også indeholder viden om arbejdsmiljø. Denne pakke kan udvikles i samarbejde mellem Beskæftigelsesministeriet og Økonomi- og erhvervsministeriet og andre relevante ministerier.

23. Der bør iværksættes en forskningsbaseret evaluering af effekten af det kommende regelsæt om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø, herunder om de nye rammer for organisering giver en større tilfredshed hos ledelse og ansatte, og om de bedre kan understøtte det proaktive og forebyggende arbejde.

24. Der skal ske en revurdering af de eksisterende værktøjer, fx arbejdsmiljøregnskaber og formidlingen af disse til virksomhederne. Det anbefales, at der arbejdes med at udvikle virksomhedsrettede værktøjer, fx arbejdsmiljømapper, metodeanvisende vejledninger, "how to do" instruktion mv.

Bilag 1 – Kommissoriet for trepartsdrøftelserne

Den 8. december
2008

Kommissorium for trepartsdrøftelser om en modernisering og effektivisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

1. Baggrund for igangsættelse af arbejdet

Arbejdsmiljørådet har i sin årlige § 66-redegørelse fra 2006 til beskæftigelsesministeren bl.a. udtrykt ønske om, at ministeren i samarbejde med arbejdsmarkedets parter overvejer, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og SIO kan blive mere proaktivt i forhold til at sikre arbejdsmiljøet.

Beskæftigelsesministeren har som svar på § 66-redegørelsen fra 2006 erklæret sig enig i, at det er vigtigt at sætte fokus på, hvordan arbejdet med sikkerhed og sundhed på de enkelte virksomheder kan styrkes, udvikles og moderniseres.

Beskæftigelsesministeren har derfor bedt Arbejdstilsynet om at igangsætte et idearbejde, hvor Arbejdstilsynet afholder workshops med relevante interessenter med henblik på at afdække nye og effektive måder at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på. Arbejdstilsynet gennemfører i den forbindelse følgende:

1. en intern kortlægning om eksisterende viden om sikkerhedsorganisationen og arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne
2. en idécamp om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, hvor forskere og virksomhedsrepræsentanter har deltaget. Gennemførelsen og afrapporteringen af denne idecamp er gennemført af konsulentfirmaet ADVICE.

2. Indhold

På baggrund af Arbejdstilsynets idearbejde igangsættes trepartsdrøftelser mellem arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet. Formålet med trepartsdrøftelserne er at drøfte, hvorledes sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan moderniseres, effektiviseres og gøres mere proaktivt.

Trepartsdrøftelserne skal munde ud i en redegørelse og et samlet sæt anbefalinger til beskæftigelsesministeren.

2. Arbejdsform i trepartsdrøftelser

Der startes op med et 12-12 seminar og derefter afholdes en række møder, hvor relevante temaer drøftes med afsæt i seminaret, rapporten fra idécampen om ”nye veje for samarbejde om arbejdsmiljø på virksomhederne” og øvrigt kortlægningsmateriale fra Arbejdstilsynet. Der afsluttes herefter med et 12-12 seminar.

3. Deltagere i trepartsdrøftelser

Der er følgende deltagere i trepartsdrøftelserne:

7 repræsentanter udpeget af LO, 5 repræsentanter udpeget af DA, 2 repræsentanter udpeget af FTF, 2 repræsentanter udpeget af LH, 1 repræsentant udpeget af Danske Regioner, 2 repræsentanter udpeget af KL, 1 repræsentant udpeget af SALA, 1 repræsentant udpeget af FA, 2 repræsentanter udpeget af AC og to deltagere fra Arbejdsmiljørådets sekretariat.

Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen vil lede trepartsdrøftelserne.

Sekretariatet for trepartsdrøftelserne varetages af Arbejdstilsynet.

4. Tidsfrister og milepæle

Der afholdes den 6-7. november 2008 et opstartsseminar, hvor deltagerne mødes med henblik på at godkende kommissoriet og igangsætte en møderække om modernisering og fremtidssikring af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Mødefrekvens, arbejdsform mv. fastsættes i forbindelse med opstartsseminaret.

Resultaterne af trepartsdrøftelserne afrapporteres senest 1. april 2009 til beskæftigelsesministeren.

5. Den videre proces

Trepartsdrøftelserne skal danne baggrund for efterfølgende politisk stillingtagen til det videre arbejde.