
Mødereferat

Arbejdsmiljørådets
sekretariat

22. marts 2022

J.nr. 2022-26

Mødedato 22. marts 2022

Deltagere Cristina Lage, formand

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Morten Skov Christiansen, FH

Ulrik Spannow, 3F

Maria Melchiorson, FOA

Mads Samsing, HK

Ulla Brund Jensen, Dansk Metal

Lene Christiansen, Dansk EI-forbund

Finn Johnsen, Serviceforbundet

Lisbeth Kjersgård, FH

Akademikerne:

Lisbeth Lintz, Akademikerne

Malene Salskov Amby, Akademikerne

DA-Fællesskabet:

Christina Sode Haslund, DA

Anders Just Pedersen, DI Dansk Industri

Mette Møller Nielsen, DI Dansk Byggeri

Anne-Marie Røge Krag, Dansk Erhverv

Finanssektorens Arbejdsgiverforening: Morten Holm Bundgaard, FA

Lederne: Lars Andersen, Lederne

Danske Regioner: Ole Lund Jensen, Danske Regioner

KL: Louise Koldby Dalager, KL

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen: Lotte Ravnholt Christensen

Arbejdstilsynet: Sine Frederiksen

NFA: Steffen Bohni Nielsen

Beskæftigelsesministeriet: Anders Terp Bekhøj

Sekretariatet: Marianne Ho, Evy Martinussen, Sara Fleckner Vilstrup, Amalie Ebler Blichfeld,

Line Folke, Allan Snitker og Emilie Sofie Vraagaard

Afbud Landbrug & Fødevarer: Benedicte Gjerding Dahlberg
Sundhedsministeriet: Anette Pagh Rosenthal

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra mødet den 14. december 2021
3. Meddelelser
4. Præsentation af interessentanalyse af Arbejdsmiljørådet ved Claus Bo Hansen, Epinion og Flemming Pedersen, TeamArbejdsliv

5. Arbejdsmiljørådets § 16-indstilling vedrørende fordeling af partsmidlerne i 2023 samt orientering af beskæftigelsesministeren om rådets overvejelser på baggrund af evaluering af tilpasningerne af partssystemet i 2017
6. Oplæg om AT's strategi for 2022 ved AT's direktør Sine Frederiksen
7. Dialogforum – godkendelse af tværgående aktiviteter
8. AT's oversigt over kommende regler, vejledninger mv. marts 2022
9. Eventuelt

B-punkter: Sager af driftsmæssig karakter

10. Samlet cover for B-punkter med materiale fra FU-mødet den 2. marts 2022.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Godkendelse af referat fra mødet den 14. december 2021

Referatet af mødet i Arbejdsmiljørådet den 14. december 2021 blev godkendt uden bemærkninger.

3. Meddelelser

Formanden bød indledningsvis velkommen til nye medlemmer af Arbejdsmiljørådet:

- Mads Samsing fra HK
- Lotte Ravnholt Christensen fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
- Lisbeth Lintz fra Akademikerne
- Maria Melchiorsen fra FOA
- Ny tilforordnet fra Beskæftigelsesministeriet, Anders Terp Bekhøj

Formanden meddelte, at:

Lancering af del to af kampagne "Din grænse" - om forebyggelse af seksuel chikane

- En arbejdsgruppe under FU har i længere tid arbejdet med del 2 i Arbejdsmiljørådets kampagne om forebyggelse af seksuel chikane. Del 1 – fra sommeren 2021 – havde fokus på de unge, hvor bl.a. influencere hjalp med at komme ud med budskabet. I del 2 er der fokus på arbejdspladsen, særligt ledere og AMO. Formålet er at medvirke til at skabe dialog om seksuel chikane og give arbejdspladserne inspiration til, hvordan man kan tage fat på forebyggelse af dette.

Der er lavet to casefilm hos Scandlines og Letz Sushi, som omhandler hvordan de to arbejdspladser forebygger seksuel chikane. Derudover er hjemmesiden dingraense.dk blevet opdateret, og der er blevet lavet en one-pager med seks anbefalinger til arbejdspladsen. Formanden oplyste, at rådet vil få tilsendt en kommunikationspakke med materialet og opfordrede til, at rådet deler budskabet på deres platforme. Kampagnen lanceres mandag d. 28. marts 2022.

Arbejdsmiljøprisen 2022

- Formanden oplyste, at Arbejdsmiljørådet afholder temadag om 'Samarbejde om arbejdsmiljø' og uddeler i Arbejdsmiljøprisen den 19. maj 2022 i DGI Byen. Indtil videre er der omkring 100 tilmeldte, og der er plads til 250 personer. Man kan se programmet og tilmelde sig på arbejdsmiljøprisen.dk. Formanden meddelte, at Dommerkomitéen har udvalgt 12 nominerede arbejdspladser, som vil blive offentliggjort den 4. april.

Initiativ til nyt Grænseværdiudvalg under Arbejdsmiljørådet

- Formanden kvitterede for Arbejdsmiljørådets opbakning til at oprette et nyt Grænseværdiudvalg under Arbejdsmiljørådet. Der er tale om en ny model for inddragelse af arbejdsmarkedets parter i regel-dannelsen.

Med den ny model lægges op til en tidlig inddragelse, hvor parterne har mulighed for at komme med input til Arbejdstilsynet (AT), inden tilsynet søger mandat hos beskæftigelsesministeren til en konkret ny eller justeret grænseværdi – som sker ved en bekendtgørelsesændring.

Formanden oplyste, at sagen – så vidt vides – ligger i departementet og forudsætter ud over politisk opbakning til selve modellen, at der skaffes den fornødne finansiering til at understøtte grænseværdiarbejdet i hhv. AT og NFA. Fra sekretariatets side vil der blive fulgt op, når der er kommet politisk afklaring i sagen.

Folkemødet

- Formanden oplyste, at Arbejdsmiljørådet ligesom tidligere år vil afholde et *get together* i Arbejdsmiljø Loungen, hvor rådet er vært ved et uformelt netværksarrangement. I år bliver det afholdt torsdag den 16. juni 2022 kl. 15-16, og rådet vil snarest modtage invitation til arrangementet.

4. Præsentation af interessentanalyse af Arbejdsmiljørådet ved Claus Bo Hansen, Epinion og Flemming Pedersen, TeamArbejdsliv

Formanden henviste til, at Arbejdsmiljørådet i efteråret 2021 besluttede at gennemføre en interessentanalyse, samt at interessentanalysen sammen med input fra Arbejdsmiljørådets workshop og evalueringen af partssystemet vil indgå i det videre arbejde med at fastlægge pejlemærker for rådets rolle og virke.

Formanden bød velkommen til Claus Bo Hansen fra Epinion og Flemming Pedersen fra TeamArbejdsliv, som har udført undersøgelsen og var indbudt til at præsentere resultaterne. Præsentationen refereres ikke, men slides fra præsentationen udsendes sammen med referatet.

Akademikerne bad konsulenterne prioritere ét område, som Arbejdsmiljørådet bør arbejde videre med. Konsulenterne fremhævede vejledningsarbejdet og behovet for at se på samarbejdsformen og mulighed for effektivisering.

FH henviste til, at det er et vist modsætningsforhold mellem på den ene side anbefalingen om at være synlig og proaktiv og på den anden side politikernes egen dagsorden, hvor der i mindre grad søges input fra rådet. FH efterspurgte konsulenternes bud på, hvordan denne problemstilling bedst gribes an.

Ledernes spurgte, om der opleves en søjleopdeling, således at ét emne (fx seniorer) henføres under ét område, eller om der åbenhed for at italesætte emner flere steder. Konsulenterne anførte, at en stor del af seniordebatten handler om arbejdsmiljø, mens det på virksomhederne ofte ligger hos HR. Det er en problemstilling, der kunne tages fat om, jf. fx unge.

DI henviste til, at der fra politisk hold til tider samarbejdes via andre fora end Arbejdsmiljørådet, hvor rådets organisationer også deltager, fx arbejdet omkring trepartsaftalen. Konsulenterne havde ikke refleksioner om dette spørgsmål.

Formanden takkede for konsulenternes præsentation, hvorefter de forlod mødet. Drøftelsen fortsatte i Arbejdsmiljørådet.

Arbejdsmiljørådet var enig om, at interessentanalysen udgør et godt grundlag for arbejdet med pejlemærker og de videre drøftelser om, hvad rådet ønsker at arbejde med på kort og langt sigt.

Der var enighed om, at der eksisterer et potentiale for at opnå øget indflydelse og relevans, hvis rådet er i stand til at agere mere proaktivt og dagsordensættende. Der var også en fælles erkendelse af, at en forudsætning for at realisere dette potentiale er enighed, hvorfor der er behov for at drøfte spørgsmålet om enighed nærmere, herunder bl.a. hvor langt der skal være enighed. Kan man fx være enige om at sætte et emne på dagsordenen uden nødvendigvis at have et fælles politisk udspil eller en fælles løsning på området.

Der var desuden enighed om, at regler og vejledninger kan kræve detaljeret behandling, idet konkrete formuleringer kan være afgørende, og idet AT's vejledninger udgør en del af det samlede retsgrundlag og bl.a. indgår i behandlingen af sager i Arbejdsmiljøklagenævnet. Der var også enighed om at se på, om arbejdet i

regel- og vejledningsudvalg kan gøres mere smidigt, herunder om strukturen, rollerne og processen for samarbejdet kan strammes op.

Desuden var der i rådet enighed om vigtigheden af at sikre et godt, respektfuldt og professionelt samarbejde mellem rådet og AT, også i regel- og vejledningsudvalg. Der var desuden enighed om, at det i rapporten anførte om fagligt nedsættende bemærkninger tages alvorligt, ikke er acceptabelt og ikke må finde sted.

DA bemærkede, at både spørgsmålet om Arbejdsmiljørådets rolle i forhold til det politiske system og orkestrering/samarbejde med AT om forskellige indsatser vil være relevant at drøfte nærmere.

FH henviste til, at de gode synspunkter, der kom frem ved rådets workshop, også kan inddrages.

Lederne pegede på vigtigheden af, at rådet fungerer sammen med hele systemet, også ministeriet og AT. Videre foreslog Lederne, at rådet drøfter de overordnede visioner, herunder hvordan rådet bidrager til bedre samfundsmæssige løsninger og samtidig skaber værdi for dem, de repræsenterer. Lederne anførte, at der ifølge analysen er en risiko for, at samarbejdsformen hindrer rådets visioner for udviklingen på arbejdsmiljøområdet og pegede på, at rådet med fordel kan bidrage mere aktivt ind i en ønsket politisk udvikling, og at konsensus om strategi og værktøjer er en forudsætning herfor.

Danske Regioner anførte, at der kan være behov for at præcisere forventninger og mandat for de rådsrepræsentanterne, der deltager i regel- og vejledningsudvalg.

3F pegede på, at tidlig inddragelse af parterne er et godt udgangspunkt for regelarbejdet, jf. kemiområdet. 3F fremhævede, at der også i samarbejdet kan afprøves forskellige samarbejdsformer også mellem parterne indbyrdes med henblik på, at der opnås indflydelse. Desuden kan der være behov for rolleafklaring samt mere dialog mellem parterne med udgangspunkt i vores fælles interesse at opnå gode løsninger.

Akademikerne fremhævede behovet for at se på de store linjer og pegede på, at fælles udspil til løsninger ikke behøver være regelorienteret, men også kan være arbejdspladsorienterede, fx med bud på hvordan ledere kan tackle svære problemstillinger. Akademikerne pegede på forebyggelse af mental nedslidning som et vigtigt tema, hvor der måske kan findes enighed om løsningsforslag, der ikke er regelorienteret.

DI fremhævede, at der kan være behov for, at parterne går nogle ekstra skridt for blive enige, men at det for at opnå enighed kan være nødvendigt at blive skarpe på nuancer og dilemmaer. Der kan være forskellige synspunkter, men svaret vil sjældent være regulering. Videre foreslog DI, at Arbejdsmiljørådet tager fat på emner, hvor der allerede er opnået enighed i andet regi, fx trepartsaftale om seksuel chikane og snart AMO. DI betonedede også vigtigheden af ikke at gå på kompromis med regler og vejledninger.

DE henviste til, at rådet også i forbindelse med den afholdte workshop drøftede forventninger til hinanden som råd. DE anførte, at rådet bør rystes mere sammen, så man bedre kan tage de svære diskussioner.

AT kvitterede for rådets tilkendegivelser i forhold til også fremadrettet at sikre et godt og positivt samarbejde. Desuden bemærkede AT, at der synes at være behov for et 'serviceeftersyn' af bl.a. roller og procedurer samt en fælles drøftelse af, hvordan ressourcerne anvendes bedst muligt i regel- og vejledningsudvalg. Endelig så AT stort potentiale i at koordinere kommunikationsaktiviteter mellem AT, AMRS og BFA'erne.

Konklusion

Formanden opsummerede, at der bl.a. arbejdes videre med følgende hovedpunkter:

- Der indledes dialog med AT om et serviceeftersyn, bl.a. om proces og roller i de forskellige fora.
- Det drøftes nærmere, hvad der skal til, og hvornår Arbejdsmiljørådet skal være proaktivt
- Hvordan processen kan strammes op, så rådet kan levere til det politiske niveau, når dette efterspørges
- Hvad der kan gøres, for at rådet bliver mere dagsordensættende.

Formanden konkluderede, at der var tilslutning til, at FU samler op på dagens drøftelse og fremlægger et første udkast til pejlemærker, der drøftes på rådsmødet den 12. maj 2022.

5. Arbejdsmiljørådets § 16-indstilling vedrørende fordeling af partsmidlerne i 2023 samt orientering af beskæftigelsesministeren om rådets overvejelser på baggrund af evaluering af tilpasningerne af partssystemet i 2017

Formanden henviste til, at der forelå udkast til § 16-indstillingen med forslag til fordeling af partsmidlerne og orientering af beskæftigelsesministeren om evaluering af partssystemet.

FH bakkede op om forslaget til fordelingen af midlerne og fandt det vigtigt med gengivelsen af de vigtigste pointer fra evalueringen af partssystemet, herunder signalet om, at der er brug for ro i partssystemet, så BFA'erne kan koncentrere sig om de mange vigtige opgaver. FH fandt det desuden vigtigt fortsat at nævne, at staten fradrager de 50,4 mio. kr. af partsmidlerne. FH er optaget af, at partssystemet kan løfte de opgaver, der ligger i trepartsaftalen og havde en bekymring for, at der før 2030 igen vil kunne opstå problemer med tilstrækkelig finansiering i partssystemet. Endelig fandt FH det positivt at § 16 indstillingen og evalueringen viser over for beskæftigelsesministeren, at det er lykkedes at omsætte midlerne til partssystemet gennem Dialogforum.

DA bakkede ligeledes op om fordelingen af partsmidlerne og brevet til beskæftigelsesministeren. DA fandt, at der er lagt et godt snit i forhold til evalueringen af partssystemet og de gode spor, der blev lagt med tilpasningerne af partssystemet. DA var især optaget af, at der er en stabil bevilling på et fornuftigt niveau, herunder med ændringen af finansieringsmodellen.

I forhold til årsberetningen fandt DA det fint med et overblik over, hvad Arbejdsmiljørådet har gjort i løbet af året. DA fandt dog, at formen i årsberetningen fremadrettet kunne gøres mere appetitlig og dagsordensættende i forhold til at få kommunikeret vigtigheden af rådets indsatser.

Formanden bemærkede, at DA's forslag vil blive inddraget i forhold til kommende årsberetninger.

Konklusion

Formanden konkluderede, at det foreliggende udkast til § 16-indstilling, notatet om evaluering af partssystemet og Arbejdsmiljørådets årsberetning 2021 var godkendt med de faldne bemærkninger og kunne afsendes til beskæftigelsesministeren.

6. Oplæg om AT's strategi for 2022 ved AT's direktør Sine Frederiksen

Formanden bød velkommen til Sine Frederiksen, der holdt oplæg om AT's strategi for 2022. Selve oplægget refereres ikke, men de anvendte slides vedlægges referatet.

Parterne kvitterede for oplægget.

DA bemærkede, at AT's fokus på faglighed og rollen som fagligt fyrtårn er vigtigt for partssamarbejdet, fx ved regelfortolkning i regeludvalg. Videre pointerede DA vigtigheden af fokus på virksomhedens retssikkerhed, herunder klarhed om regler, når AT anvender vejledning og dialog. DA opfordrede til en fortsat dialog herom. Endelig bemærkede DA, at Danmark via samarbejdet mellem parter og myndighed har sat aftryk på europæisk plan. DA opfordrede til, at samarbejdet på dette område revitaliseres, det kunne fx være relevant i forbindelse med den forestående revidering af skærmdirektivet. Hertil bemærkede AT, at man gerne vil se på muligheden for samarbejde i forhold til EU.

FH bemærkede ligeledes, at AT's fokus på faglighed er vigtig, dels i forhold til de tilsynsførende, så de har de rigtige kompetencer og kan kortlægge problemstillinger på arbejdspladserne, men i høj grad også i forhold til AT's faglighed og rolle i regel- og vejledningsudvalg. FH fandt det endvidere positivt, at AT vil bruge de gode erfaringer fra HOT i forhold til arbejdsulykker.

AT bemærkede, at AT-faglighed dels er fagfaglighed, dels fx procesfacilitering, hvor AT står fast på sin faglighed. AT er opmærksom på behovet for også at sætte fokus på faglighed og procesfaciliteringskompetencer i udvalgsarbejdet.

Lederne bakkede op om pointerne vedrørende faglighed og tilføjede, at rollefordeling også er et element. Lederne anførte, at faglighed skal ligge til grund for entydige krav til virksomhederne i form af funktionspåbud, så metodefrihed i forhold til løsninger fastholdes. Lederne bemærkede, at det er positivt med et formaliseret samarbejde mellem NFA og AT. Der er behov for forskning, der understøtter, at viden bliver omsat på arbejdspladserne, ligesom NFA har en rolle i forhold til at samle op på relevant forskning i Danmark og resten af verden. Hertil anførte AT, at det er forbundet med et vist dilemma, at AT ikke kan vejlede og rådgive virksomheder, som får et påbud.

FOA opfordrede AT til at udbygge myndighedssamarbejdet med socialtilsynet, som bl.a. er relevant i forhold til de sociale tilbud, hvor AT har fokus på psykisk arbejdsmiljø, bl.a. vold og trusler. AT oplyste, at der er et samarbejde med det sociale tilsyn, og at det undersøges, om oplysninger kan udveksles mere smidigt.

HK bemærkede, at det ville være hensigtsmæssigt med faste, langsigtede bevillinger til AT, hvilket også ville muliggøre strategisk kompetenceudvikling. Desuden tilkendegav HK, at omsætning af forskningsviden er vigtig, men at det samtidig kan være en kilde til vanskelige problemstillinger, bl.a. når det indgår i regelarbejdet og fx bruges som argument for lempelser. Hertil bemærkede AT, at regeludvalg sjældent anvender forskningsviden direkte, hvorfor samarbejdet med NFA ikke ventes at få den type konsekvenser.

Konklusion

Formanden takkede for oplægget og de faldne bemærkninger.

7. Dialogforum – godkendelse af tværgående aktiviteter

Formanden henviste til, at de to tværgående aktiviteter *Ungdommens Folkemøde 2022* og aktiviteten *Det gode arbejdsmiljø i nye hybride arbejdsformer* har været behandlet i Dialogforum, der indstiller aktiviteterne til godkendelse i Arbejdsmiljørådet. Formanden bemærkede, at der med godkendelse af de to forslag ikke er flere af de ordinære midler til disponering via Dialogforum i 2022, men at det ved regnskabsafregning kan vise sig, at der er uforbrugte midler hos BFA eller fra afsluttede Dialogforumsaktiviteter.

Formanden gjorde herudover opmærksom på, at sekretariatet gerne deltager i projektet om hybride arbejdsformer, og formanden bad rådets medlemmer tag stilling til dette sammen med de to indstillinger i sagen.

DA bemærkede, at vidensgrundlaget og kommunikationen i den tværgående aktivitet om hybridarbejde med fordel kan udarbejdes og tilrettelægges således, at den kan udbredes til forskellige målgrupper og via forskellige platforme. DA anførte desuden, at rådssekretariatet kan have fokus på den del af kommunikationen, der målrettes det politiske system.

Konklusion

Formanden konkluderede, at de to tværgående aktiviteter godkendes. Formanden konkluderede yderligere, at sekretariatet deltager i den tværgående aktivitet om hybride arbejdsformer.

8. AT's oversigt over kommende regler, vejledninger mv. marts 2022

FH kvitterede for, at AT i oversigten har taget højde for de igangværende forhandlinger om hviletid og fridøgn og afventer resultatet heraf. Endvidere opfordrede FH til, at AT ikke udsender flere vejledningsudkast, før vejledningskonceptet er endeligt på plads, så der ikke er flere versioner af konceptet i spil samtidig.

DA kvitterede ligeledes for AT's oversigt. DA pegede på, at der vedrørende kemiområdet flere steder i oversigten står, at arbejdet er forsinket mv. DA opfordrede til en prioritering af at bringe disse arbejder fremad, da det har stor betydning for virksomhederne. DA nævnte eksempelvis recirkulationsprojektet, hvor varm luft vil kunne genbruges, hvilket er meget aktuelt nu med stigende energipriser.

AT tilkendegav, at man ville tage de faldne bemærkninger med tilbage.

Konklusion

Formanden konkluderede, at AT's oversigt kunne tages til efterretning med de faldne bemærkninger.

9. Eventuelt

Der var ingen bemærkninger til dette punkt.

B-punkter

10. Samlet cover for B-punkter med materiale fra FU-mødet den 2. marts 2022