

---

## Notat

---

Arbejdsmiljørådets  
sekretariat

### Fælles indspil fra Arbejdsmiljørådet til forhandlingerne om en ny arbejdsmiljøaftale – 2022.

#### Indledning

I 2019 blev der indgået en politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet med i alt 26 nye initiativer. Aftalen byggede i vid udstrækning på anbefalingerne fra Ekspertudvalget om arbejdsmiljø, som kom i 2018, hvor arbejdsmarkedets parter var repræsenteret.

Aftalen fra 2019 blev fulgt op af en egentlig trepartsaftale mellem beskæftigelsesministeren og arbejdsmarkedets parter i december 2020 om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen. Mål, som skal fremme et mere sikkert og sundt arbejdsmiljø og sikre at centrale aktører på arbejdsmiljøområdet trækker i samme retning.

Af aftalen fra 2019 fremgår det, at forligspartierne er enige om at drøfte arbejdsmiljøindsatsen i 2023 og frem inden udgangen af 2022. Arbejdsmiljørådet ønsker med dette indspil at komme med input til en fornyet arbejdsmiljøaftale<sup>1</sup>.

I aftalen fra 2019 er det forudsat, at en række af initiativerne skal evalueres med henblik på at kunne vurdere evt. behov for justeringer<sup>2</sup>. Arbejdsmiljørådet er enig om, at evalueringerne bør foreligge, førend der tages stilling til evt. ændringer her. Dertil afventer initiativ 16 om en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljø at blive gennemført.

#### Stabil finansiering af arbejdsmiljøindsatsen og prioriteringen af Arbejdstilsynets ressourcer

Det er afgørende, at Arbejdstilsynets arbejde tilrettelægges og prioriteres på en måde, så myndighedens ressourcer anvendes, der hvor behovet er størst, og hvor man således får mest arbejdsmiljø for pengene.

Ved arbejdsmiljøaftalen i 2019 blev der tilført en ekstra midlertidig 3-årig bevilling til Arbejdstilsynet samt midler til at styrke indsatsen for ordnede forhold, som bortfalder med udgangen af 2022. Denne midlertidige bevilling kom i forlængelse af andre korte, midlertidige bevillinger, der gennem en årrække har udgjort en betydelig del af Arbejdstilsynets ressourcer. De forskellige midlertidige bevillinger har givet et fluktuerende bevillingsniveau og har samtidig skabt en "stop & go" situation for Arbejdstilsynet, som har gjort langsigtet planlægning og udvikling meget vanskelig.

*Det foreslås derfor*, at der fremover sikres en stabil bæredygtig bevilling til AT og tilsyn med arbejdsmiljø, frem til og med 2030, med afsæt i bevillingsrammen for den nuværende forligsperiode, således at "stop-go" vilkårene på området ophører<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Det fælles partsindspil forholder sig ikke til initiativer rettet mod 'ordnede forhold', 'social dumping' og 'platformsøkonomi'. Parterne står her frit til at fremlægge egne forslag

<sup>2</sup> Der er tale om de fire initiativer; nr. 6: Aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet, nr. 7: Kompetencepåbud, nr. 18: Gebyr ved forbud, nr. 19: Skærpede bøder. Dertil er enkelte initiativer endnu ikke gennemført, herunder nr. 16: Samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

<sup>3</sup> Det forudsættes, at en ny bevilling til Arbejdstilsynet ikke medfører nye udgifter til virksomhederne i form af skatter eller afgifter.

I forhold til tilsynsindsatsen ser Arbejdsmiljørådet samtidig behov for, at en stabil, bæredygtig bevilling ikke alene rettes mod omfanget af tilsynsindsatsen, men at den del af Arbejdstilsynets strategi, der sigter på kompetenceudvikling og faglighed, også bliver særskilt prioriteret.

Arbejdsmiljørådet er også enige om, at det er væsentligt, at Arbejdstilsynets ved tilsyn fokuserer på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i branchen.

Arbejdstilsynets indsats baserer sig dertil på, at virksomhederne bliver i stand til selv at forebygge og løse egne arbejdsmiljøproblemer. For at sikre det, er parterne enige om, at der bør prioriteres tilstrækkelige ressourcer til at sikre løbende faglig ajourføring af reglerne, så de er tilpasset den teknologiske og sociale udvikling. Det forudsætter, at vejledningsindsatsen løbende udvikles og at vejledninger ajourføres så de er klare og forståelige for såvel ledelse som ansatte, der skal omsætte reglerne til effektiv forebyggelse.

Indsatser på disse områder uddybes nedenfor.

### **Om øget brug af data i tilsynsindsatsen**

Med initiativ 4 i den politiske aftale fra 2019 er der i Arbejdstilsynet blevet udviklet en ny risikomodel baseret på "machine learning". En datamodel, som giver en mere præcis udvælgelse af de arbejdspladser, hvor der bliver arbejdet i strid med reglerne. Arbejdsmiljørådet er enige om at anbefale, at Arbejdstilsynet fortsat videreudvikler denne model, så indsatsen over for de virksomheder, hvor der er størst risiko for arbejdsmiljøproblemer, kan målrettes yderligere.

Samtidig er sammenhængen mellem Arbejdstilsynets virkemidler og effekten på arbejdsmiljøet kun i meget begrænset omfang dokumenteret.

*Det foreslås derfor*, at arbejdet med at udnytte data i Arbejdstilsynets nye risikomodel bliver suppleret af en systematisk indsats for at sikre viden om effekten af de virkemidler Arbejdstilsynet råder over, f.eks. typen af tilsyn, dialog, vejledning og de forskellige typer af afgørelser. Det skal samlet bidrage til at sikre størst mulig effekt af Arbejdstilsynets tilsynsindsats på forebyggelsen<sup>4</sup>.

### **Styrkelse af retssikkerheden - klarhed om regler og tilsyn**

Det skal være klart for virksomhederne og de ansatte, hvad der gælder for at arbejdsmiljøreglerne er opfyldt, og hvilke krav Arbejdstilsynet stiller i håndhævelsen af arbejdsmiljølovens regler. Det svækker nemlig retssikkerheden og lønmodtagerbeskyttelsen, såvel som samarbejdet på virksomhederne, hvis der er uklarhed om det grundlag, Arbejdstilsynet bedømmer arbejdsmiljøet på.

En stor del af de centrale bestemmelser i arbejdsmiljøreglerne er generelle regler og såkaldte funktionskrav, der angiver at arbejdsmiljøforanstaltningerne skal være hhv. "forsvarlige", "egnede", "tilstrækkelige" m.v. uden konkret at angive kriterierne for at vurdere om reglerne er opfyldt og hvordan reglerne kan opfyldes.

Generelle regler og funktionskrav er fortsat relevante og indebærer for såvel arbejdsgivere som tilsynsførende, at der indgår faglige skøn i vurderingen af om reglerne er opfyldt. Det kan dog nemt give usikkerhed på virksomhederne om hvorvidt forebyggelsen konkret lever op til det, reglerne kræver. Ikke mindst ved tilsyn kan det for arbejdsgiverne give uklarhed i forhold til Arbejdstilsynets eget konkrete faglige skøn i situationen.

*Det foreslås derfor* at Arbejdstilsynet, for de væsentligste generelle regler og funktionskrav, tydeliggør sin tilsynspraksis og de kriterier som Arbejdstilsynet lægger til grund for sine afgørelser og de faglige skøn og vurderinger, der ligger til grund herfor. Parterne i Arbejdsmiljørådet inddrages i arbejdet, mhp. afgrænsning af opgaven, herunder hvilke regler der skal omfattes. Målet er at skabe gennemsigtighed og ensartethed i håndhævelsespraksis og at det står klart på arbejdspladserne, hvad der skal til, for at reglerne er opfyldt.

---

<sup>4</sup> Det forudsættes at udviklingsindsatsen tilføres egne nye midler, såfremt den kræver et større omfang af ressourcer, således det ikke sker på bekostning af AT's kerneforretning.

Sigtet er ikke regelændringer eller regelsanering, men at sikre en større grad af tydelighed hos alle aktører om hvad der følger af de generelle regler, og på hvilket grundlag Arbejdstilsynet gør sine vurderinger ved tilsyn.

### **Om håndteringen af samfundskritisk sygdom, herunder COVID-19, i arbejdsmiljølovgivningen**

Arbejdstilsynets rolle i forhold til at begrænse en sygdomspestidemi i samfundet er ikke tilstrækkeligt klart defineret i lovgivningen. Under COVID-19 epidemien har virksomhederne oplevet, at det var uklart, hvilken rolle Arbejdstilsynet havde i forhold til ansattes arbejdsmiljø, begrænsning af samfundssmitte, forholdet til andre myndigheder og hvilke regler og eller anbefalinger fra hhv. Arbejdstilsyn og andre myndigheder, de skulle leve op til.

I lyset af erfaringer fra COVID-19, er der behov for allerede nu at etablere et tydeligere hjemmelsgrundlag for Arbejdstilsynet i tilknytning til forebyggelse af generel samfundssmitte på arbejdspladserne ved samfundskritisk sygdom. Det skal sikre, at arbejdsgiverne og lønmodtagerne præcis ved, hvilke pligter de har, hvad der forventes af dem og hvornår og præcis hvilken rolle Arbejdstilsynet har i forhold til generel samfundssmitte ved samfundskritisk sygdom. Det vil sikre gennemsigtighed i epidemi håndteringen og styrke virksomhedernes retssikkerhed.

*Derfor foreslås det*, at Arbejdstilsynet får en ny, klar og særskilt hjemmel til at føre tilsyn med forebyggelse af generel samfundssmitte på arbejdspladserne ved samfundskritisk sygdom. Særbestemmelsen bør være kædet op på epidemiloven og Folketingets Epidemiudvalg med den virkning, at særbestemmelserne automatisk bliver aktiveret, hvis Epidemiudvalget beslutter, at en sygdom kan kategoriseres som samfundskritisk. Tilsvarende at særbestemmelsen bliver deaktiveret, når Epidemiudvalget beslutter, at den pågældende sygdom ikke længere er samfundskritisk.

De nuværende pligter ift. at forebygge risiko for smitsomme sygdomme fremstår uændret. Arbejdstilsynet bevarer sin nuværende hjemmel til at føre tilsyn og træffe afgørelser efter arbejdsmiljøloven som i dag, hvor arbejdsgiver skal træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte, hvor arbejdsprocessen eller de forhold arbejdet foregår under rummer mulighed for sygdomssmitte.

### **Særligt fokus på virksomheder der gentagne gange har alvorlige overtrædelser og alvorlige arbejdsulykker**

Det er formuleret som en fælles ambition i trepartsaftalen om prioriterede nationale mål, at arbejdspladserne aktivt skal arbejde for en høj grad af sikkerhed og en stærk sikkerhedskultur, med henblik på at betydeligt færre lønmodtagere kommer til skade i ulykker på arbejdet.

På langt hovedparten af de danske virksomheder er der styr på sikkerheden, hvor ledelse og medarbejdere samarbejder om at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Men der er desværre også arbejdspladser, der overtræder reglerne igen og igen, og hvor Arbejdstilsynet gang på gang må konstatere, at man stadig ikke har fået styr på alvorlige sikkerhedsproblemer, herunder risici for alvorlige arbejdsulykker.

*Det foreslås derfor*, at Arbejdstilsynet foretager en grundig analyse af området, som grundlag for at Arbejdstilsynet senest ultimo 2023, sammen med parterne i Arbejdsmiljørådet udvikler forslag til, hvordan arbejdsmiljøet og sikkerheden på denne gruppe af virksomheder kan få det nødvendige varige løft. Formålet skal være effektivt at imødegå udfordringerne med virksomheder, der gentagne gange groft overtræder arbejdsmiljøloven.

### **Styrkelse af arbejdet med nye regler på kemiområdet**

Parterne har i Arbejdsmiljørådet bakket op om EU's nye arbejdsmiljøstrategi, herunder Kommissionens mål om at opdatere EU-reglerne om farlige kemikalier. Forventningen er, at der fremadrettet vil være et omfattende arbejde med at implementere nye, ajourførte eller justerede grænseværdier, og derfor har Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljørådet i 2021 udviklet en model for, hvordan samarbejdet om at anbefale og fastsætte grænseværdier bedst kan foregå.

*Det foreslås derfor*, at det sikres, at bevillingen til Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) understøtter det høje ambitionsniveau og sikrer prioritering af de nødvendige ressourcer til

samarbejdet om grænseværdier fremadrettet, og at den årlige bevilling til forskning i kemi på NFA videreføres.

*Det foreslås dertil*, at det planlagte arbejde med modernisering af en række af reglerne inden for kemisk arbejdsmiljø, der blev igangsat på initiativ af beskæftigelsesministeren for flere år siden, bliver prioriteret, herunder at der sikres de nødvendige ressourcer i Arbejdstilsynet. Denne opgave omfatter bl.a. arbejdet med modernisering af kemi- og kræftbekendtgørelserne baseret på systematikken i STOP-princippet<sup>5</sup>, modernisering af de forældede regler om MAL-koder, og dertil også prioritere tilpasning af reglerne om recirkulation til den teknologiske udvikling.

### **Helhedsorienteret tilgang til forebyggelse af muskel- og skeletbesvær (MSB)**

De sidste mange års indsats for at forbedre det ergonomiske arbejdsmiljø har afsat synlige spor på arbejdspladserne, med mindre tungt arbejde og øget brug af tekniske hjælpemidler. Det har imidlertid ikke medført, at indsatsen mod muskel- skeletbelastninger er et overstået kapitel. Nogle brancher og jobs er fortsat kendetegnet ved manuelt arbejde i betydeligt omfang, og med høje fysiske arbejdskrav. Derfor er det også i trepartsaftalen om prioriterede nationale mål en formuleret ambition, at betydeligt færre lønmodtagere skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger i arbejdet. Samtidig viser befolkningsundersøgelser, at danskerne generelt rapporterer smerter i kroppen, og derfor også har smerter med på arbejde. Det gør MSB til en problemstilling med mange årsager, der ikke altid kan løses på virksomheden. Uanset dette har arbejdspladsen og medarbejderne en fælles interesse i, at rammerne for arbejdet forebygger væsentlige fysiske belastninger, smerter og yderligere besvær.

I årene fremover peger løsningerne derfor i retning af nytænkning i MSB-indsatsen, i tillæg til den etablerede forebyggelse af tunge løft og brug af tekniske hjælpemidler. Det kan blandt andet ske ved at bygge videre på trepartsaftalen fra 2010 og styrke viden om - og formidling af - forebyggelse af MSB gennem en helhedsorienteret tilgang, hvor der er et samtidig fokus på fysiske, organisatoriske og psykosociale faktorer i arbejdet.

*Det foreslås derfor*, at der igangsættes et udviklingsarbejde, forankret i regi af NFA, med henblik på at tilvejebringe et styrket nationalt vidensgrundlag om årsager til MSB og udvikling af MSB-indsatsen i Danmark. I udviklingsarbejdet indgår også international forskning. Udviklingsarbejdet skal blandt andet afdække sammenhængene på tværs af de traditionelle tilgange, f.eks. kombinationen af ergonomiske eksponeringer over en arbejdsdag, og hvordan arbejdet kan tilrettelægges og organiseres, så det ikke alene reducerer risiko for MSB, men også opbygger en god forebyggelseskultur, der tager højde for forskellene i den fysiske sundhed i arbejdsstyrken. NFA's aktuelle udviklingsarbejde med temaet Sundhedsmiljø kan oplagt indgå heri. Arbejdsmarkedets parter repræsenteres i en følgegruppe for udviklingsarbejdet.

Udviklingsarbejdet skal være afsluttet ved udgangen af 2024. På baggrund af det nye vidensgrundlag udarbejder Arbejdstilsynet i samarbejde med Arbejdsmiljørådet forslag til nye initiativer og tiltag til forebyggelse af muskel- og skeletbesvær, og herunder vurderer om der er behov for ajourføring af reglerne på området.

### **Psykisk arbejdsmiljø – formidling og faglig opdatering**

Et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for både virksomheder og medarbejdere. Det gode psykiske arbejdsmiljø skabes gennem en god organisering af arbejdet og et tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere og mellem kollegaerne indbyrdes.

Med arbejdsmiljøaftalen i 2019 blev der igangsat flere initiativer om psykisk arbejdsmiljø, herunder udarbejdelse af bekendtgørelse, uddannelse i psykisk arbejdsmiljø og mulighed for at indgå aftaleforløb. Det er endnu for tidligt at vurdere, om aftaleforløb er et effektivt virkemiddel i AT's tilsyn med psykisk arbejdsmiljø, og vi afventer den kommende evaluering.

Der blev i 2020 udarbejdet en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Med den nye bekendtgørelse er reglerne om psykisk arbejdsmiljø samlet et sted, og der er skabt klarhed om reglerne. Arbejdspladserne har fået

---

<sup>5</sup> STOP-princippet angiver en kemiindsats der tager afsæt i forebyggelseshierarkiet med vægt på substitution førend der overvejes tekniske og organisatoriske foranstaltninger og personlige værnemidler.

et godt fundament for at forsætte og udvikle samarbejdet om det psykiske arbejdsmiljø, og der er skabt grundlag for at igangsætte et systematisk forebyggelsesarbejde.

Der udarbejdes netop nu nye At-vejledninger om de psykiske risikofaktorer, og virksomhederne vil her kunne finde hjælp og inspiration til forebyggende tiltag, de kan iværksætte for at leve op til reglerne. Med bekendtgørelse og tilhørende vejledninger er det blevet tydeliggjort hvilke forhold i arbejdet man især skal rette forebyggelsen mod.

Det foreslås, at der afsættes ressourcer til at Arbejdstilsynet i et orkestreret samarbejde med alle BFA'erne, gennemfører en større formidlingsindsats om den ny bekendtgørelse og de nye vejledninger, så viden om regler, praksis og forebyggelsesmuligheder kan blive spredt og omsat til konkret forebyggelse på arbejdspladserne. BFA'erne har viden og værktøjer, og arbejdspladserne er allerede åbne over for dialog med BFA'erne, der har den legitimitet, at arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer kommer hånd i hånd.

Det foreslås videre, at Arbejdstilsynet i 2024 undersøger hvordan den ny bekendtgørelse og tilhørende AT-vejledninger afspejler sig i AT's tilsynspraksis og på baggrund heraf vurderer, om der evt. er behov for opfølgning i tilsynspraksis.

Endeligt foreslås det, at der sikres en efteruddannelse af de tilsynsførende, således som man tidligere har gjort ift. netop tilsyn med psykisk arbejdsmiljø.

### **Forsøg med opsøgende indsats i små virksomheder**

Undersøgelser viser, at små virksomheder med færre end 10 ansatte i mindre grad har ressourcer til at opsøge viden og opbygge kompetencer om arbejdsmiljø, og at de har en mindre systematisk arbejdsmiljøindsats. Som der er enighed om i anbefalingerne fra det såkaldte AMO-udvalg, er der derfor brug for en opsøgende indsats rettet mod de små private virksomheder, hvor der ikke er krav om etablering af AMO. Fokus er på viden om hvordan virksomheden kan løse konkrete arbejdsmiljøproblemer som afsæt for et mere systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Forsøg med opsøgende indsatser i små virksomheder er ét blandt mange anbefalinger i en samlet pakke fra AMO-udvalget. Vi har som parter en forventning om, at anbefalingerne bliver gennemført som en samlet balanceret pakke.

*Det foreslås derfor, at der som en forsøgsordning oprettes en opsøgende, virksomhedsnær indsats med fokus på dialog og vejledning om systematisk arbejdsmiljøarbejde i udvalgte brancher. Forsøgsordningen etableres i en periode frem til 2030, og der afsættes 30 mio.kr. årligt til indsatsen.*

### **Øget bevilling til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)**

Parterne er enige om, at regulering af arbejdsmiljøet i Danmark skal hvile på solid forskning. NFA er som sektorforskningsinstitut hovedleverandør af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø i tæt samarbejde med øvrige forskningsinstitutioner.

Ifølge trepartsaftalen fra 2020 om nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen er Regeringen og arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet enige om, at det er vigtigt, at der løbende opbygges viden og udvikles et fagligt grundlag, der dels understøtter de nationale mål, og dels gør det muligt for aftaleparterne og arbejdsmiljøaktørerne at reagere på den viden og erfaring, der opstår i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet. I aftalen fra 2020 blev der konstateret en række såkaldte "videnshuller", hvor der var et særligt behov for mere viden og forskning.

*Det foreslås derfor, at der sker en væsentlig permanent styrkelse af NFA's grundbevilling, som gennem de seneste 10 år næsten er blevet halveret. Selvom NFA har styrket sin eksterne finansiering, så kan dette ikke løse NFA's bevillingsmæssige udfordring. Det skyldes, at det overhead der opnås gennem ekstern finansiering er for lavt til at kompensere for den lave grundbevilling. NFA har med den nuværende grundbevilling passeret smertegrænsen for grundbevillingens størrelse, og en væsentlig forøgelse af grundbevillingen er derfor nødvendig også for at kunne fortsætte udviklingen i retning af øget ekstern finansiering.*

### **Styrkelse af partsindsatsen**

I trepartsaftalen fra 2020 har Arbejdsmiljørådet og Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) fået en central rolle bl.a. gennem fastsættelse af måltal på brancheniveau og gennem løbende rapporteringer til beskæftigelsesministeren om status for indfrielsen af måltallene.

Både i 2020 og i 2021 har Folketinget via aktstykker afsat ekstraordinære midler til partssystemet på arbejdsmiljøområdet med henblik på at kunne gennemføre initiativer med arbejdspladsnære aktiviteter i arbejdet med at understøtte de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen. Midlerne kan anvendes til fastsættelse, implementering og opfølgning på branchemåltallene, herunder medvirke til at forebygge fysisk og psykisk nedslidning samt arbejdsulykker på arbejdspladserne. Midlerne er blevet givet som treårige tilskud, og vil således udløbe allerede i løbet af 2023.

*Det foreslås derfor*, at der for resten af den periode, som trepartsaftalen dækker, sker en permanent forhøjelse af midlerne til partssystemet på arbejdsmiljøområdet. Det kan f.eks. ske ved ophævelse af arbejdsmiljølovens § 68, stk. 7, der i 2010 blev indført med henblik på, midlertidigt, at bidrage til genopretning af dansk økonomi med 50,4 mio. kr. Det vil betyde, at det arbejde med at understøtte de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, som er blevet påbegyndt med de midlertidige bevillinger i 2020 og 2021, kan fortsætte frem til udløbet af trepartsaftalen i 2030.

*Det foreslås også*, at Arbejdsmiljørådet bliver inddraget i de opfølgingsaktiviteter der vil komme i tilknytning til en ny arbejdsmiljøaftale f.eks. i form af evalueringer og lignende.

### **Særskilte bemærkninger**

KL og Danske Regioner tilslutter sig ovenstående indspil med undtagelse af de dele, der omhandler tilførsel af yderligere midler til området.

Akademikerne tilslutter sig ovenstående indspil og foreslår i tillæg hertil, at der iværksættes flere lederuddannelser i psykisk arbejdsmiljø, herunder særligt rettet mod det private arbejdsmarked, idet parterne på det samlede offentlige område på nuværende tidspunkt har igangsat initiativer. Der er en klar sammenhæng mellem god ledelse og et godt psykisk arbejdsmiljø, og det er derfor væsentligt, at der er tilstrækkelig adgang til lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø af høj kvalitet i alle brancher.