

AMO-udvalget

Afrapportering fra det midlertidige AMO-udvalg

Forord

Udvalgets arbejde har taget afsæt i kommissoriet for det midlertidige AMO-udvalg (bilag 1).

Udvalgets opgave var ifølge kommissoriet at drøfte potentialet for et forbedret arbejdsmiljøorganisation (AMO)-system, herunder om arbejdsmiljøuddannelsen kan forbedres, og om arbejdspladsvurderingen (APV) kan blive et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet. Udvalgets anbefalinger måtte ifølge kommissoriet ikke medføre nye økonomiske omkostninger for virksomhederne.

Udvalget har i drøftelserne haft en åben og undersøgende tilgang til nye måder at håndtere arbejdsmiljøarbejde og samarbejde om arbejdsmiljø i AMO regi. Udvalget har i særlig grad drøftet forståelsen af systematisk arbejdsmiljøarbejde, og flere af anbefalingerne i afrapporteringen sigter mod at lægge de første trædesten til at implementere forståelsen i arbejdsmiljølovgivningen og i virksomhedernes tilgang til arbejdsmiljøarbejdet.

Anbefalingerne sigter desuden mod

- at fremme samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomhederne ved at skabe øget klarhed om rollerne i arbejdsmiljøorganisationen samt tydeliggøre, hvilke opgaver arbejdsmiljøorganisationen skal varetage.
- at skærpe virksomhedernes fokus på nærhedsprincippet for at understøtte, at virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation kan løfte sine opgaver.
- at sikre fleksibilitet i organiseringen af samarbejdet om arbejdsmiljø, herunder på midlertidige eller skiftende arbejdssteder.
- at sikre beskyttelse mod afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke kan hente særlig beskyttelse i en overenskomst.

Udvalgets anbefalinger lægger altså ikke op til større ændringer af gældende regler, men det er udvalgets vurdering, at anbefalingerne samlet set vil medføre større klarhed omkring regelsættet, og at reglerne dermed bliver lettere at forstå og anvende i praksis. Udvalgets drøftelser har haft fokus på, at den nuværende fleksibilitet i reglerne skal fastholdes, så kravene kan tilpasses den enkelte virksomhed.

AMO-udvalgets arbejde har taget afsæt i det arbejdsmarked, som vi kender i dag. Udvalget anerkender, at der på danske arbejdspladser er en fortsat voksende forståelse for, at sundhed og trivsel spiller en rolle i forhold til både individuelle præstationer og bredere organisatoriske mål. Internationalt ses en øget erkendelse af menneskers betydning for virksomhedens fortsatte udvikling og mål, bl.a. udtrykt i FN's bæredygtighedsmål (SDG 8) og ikke-finansielle mål som ESG (Environmental, Social and Governance). I relation hertil er det væsentligt at bemærke, at det danske arbejdsmarked er i forandring, bl.a. grundet strukturelle udfordringer samt den teknologiske udvikling, og derfor er det udvalgets vurdering, at der er brug for at evaluere reglerne om AMO og APV 5 år efter de nye regler ikrafttræden.

Professor og medlem af det midlertidige AMO-udvalg, Peter Hasle, bakker op om anbefalingerne, men vurderer samtidig, at ovennævnte udvikling betyder, at anbefalingerne i rapporten ikke i tilstrækkeligt omfang opfylder virksomhedernes behov for støtte til udvikling af deres systematiske arbejdsmiljøarbejde, og at der allerede på nuværende tidspunkt er tilstrækkelig forskningsbaseret viden til at træffe de nødvendige beslutninger. Han peger derfor i bilag 2 på 6 områder, hvor der efter hans vurdering i særlig grad er grund til at revidere reglerne set i lyset af de igangværende forandringer på det danske arbejdsmarked.

Desuden vil udvalget gerne fremhæve, at det i forbindelse med trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen fra december 2020 blev aftalt, at der frem mod 2024 skal forskes mere i sammenhængen mellem systematisk arbejdsmiljøarbejde og et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Den viden, der måtte komme ud af dette, kan gøre nye tiltag relevante, herunder nye tiltag ift. Arbejdstilsynets indsats på området.

På udvalgets vegne, Sine Frederiksen, formand for det midlertidige AMO-udvalg

Indhold

Kapitel 1	Indledning	5
1.1	Baggrund for udvalgets nedsættelse	5
1.2	Udvalgets temadrøftelser	6
1.3	Udvalgets sammensætning	6
1.4	Udvalgets møder	6
Kapitel 2	Arbejds miljø som strategisk element	7
2.1	Indledning	7
2.2	Systematisk arbejds miljøarbejde	7
2.2.1	Anbefalinger	8
2.3	Arbejdspladsvurdering (APV)	8
2.3.1	Baggrund	8
2.3.2	Udvalgets drøftelser om APV	9
2.3.3	Anbefalinger	9
2.4	Årlig arbejds miljødrøftelse	10
2.4.1	Baggrund	10
2.4.2	Udvalgets drøftelser om årlig arbejds miljødrøftelse	11
2.4.3	Anbefalinger	11
Kapitel 3	Styrkelse af samarbejdet om arbejds miljøarbejde	12
3.1	Indledning	12
3.2	Roller og opgaver i arbejds miljøorganisationen	13
3.2.1	Baggrund	13
3.2.2	Udvalgets drøftelser om roller og opgaver i arbejds miljøorganisationen	13
3.2.3	Anbefalinger	13
Kapitel 4	Organisering af samarbejdet om arbejds miljø	16
4.1	Indledning	16
4.2	Samarbejde om arbejds miljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder og sæsonbetonet virksomhed	16
4.2.1	Baggrund	16
4.2.2	Udvalgets drøftelser om samarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder	16
4.2.3	Anbefalinger	17
4.3	Nærhedsprincippet	17
4.3.1	Baggrund	17
4.3.2	Udvalgets drøftelser om nærhedsprincippet	17
4.3.3	Anbefalinger	17
Kapitel 5	Arbejds miljøkompetencer	18
5.1	Indledning	18
5.2	Uddannelse til medlemmer af AMO	18
5.2.1	Baggrund	18
5.2.2	Udvalgets drøftelser om uddannelser	18
5.2.3	Anbefalinger	18
5.3	Kompetencer i virksomheder med 1-9 ansatte	19
5.3.1	Baggrund	19
5.3.2	Udvalgets drøftelser om kompetencer i virksomheder med 1-9 ansatte	19
5.3.3	Anbefalinger	19
Kapitel 6	Arbejds miljørepræsentantens beskyttelse og mulighed for valg af midlertidig arbejds miljørepræsentant	20
6.1	Indledning	20

6.2	Arbejds miljørepræsentantens beskyttelse	20
6.2.1	Baggrund	20
6.2.2	Udvalgets drøftelser om arbejds miljørepræsentantens beskyttelse	20
6.2.3	Anbefalinger	21
6.3	Mulighed for valg af midlertidig arbejds miljørepræsentant	21
6.3.1	Baggrund	21
6.3.2	Udvalgets drøftelser om valg af midlertidig arbejds miljørepræsentant	21
6.3.3	Anbefalinger	22
Kapitel 7	Måltal på brancheniveau	23
7.1	Indledning	23
7.1.1	Baggrund	23
7.1.2	Udvalgets drøftelser om måltal på brancheniveau	23
7.1.3	Anbefalinger	23
Kapitel 8	Arbejdstilsynets indsats	24
8.1	Indledning	24
8.1.1	Baggrund	24
8.1.2	Udvalgets drøftelser om Arbejdstilsynets indsats	24
8.1.3	Anbefalinger	24
Kapitel 9	Økonomi	25
Bilag 1	- Kommissorium for det midlertidige AMO-udvalg	27
Bilag 2	- Udtalelse fra Peter Hasle	30
Bilag 3	- Oversigt over anbefalinger	32

Kapitel 1

Indledning

På det danske arbejdsmarked er der en grundlæggende tradition for samarbejde, både centralt imellem arbejdsmarkedets parter og lokalt på de enkelte arbejdspladser. Siden arbejderbeskyttelseslovene fra 1954 har det også været et grundprincip i arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne sker i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. Reglerne om samarbejde om arbejdsmiljø er blevet tilpasset over tid for bl.a. at sikre overensstemmelse med udviklingen på arbejdsmarkedet.

Den seneste større reform af området var i 2010, hvor reglerne blev ændret på baggrund af anbefalinger fra et trepartsudvalg bestående af arbejdsmarkedets parter og Beskæftigelsesministeriet. Reformen gav bl.a. virksomhederne større mulighed for at organisere arbejdsmiljøarbejdet, så det lettere kunne integreres i virksomhedens ledelses- og samarbejdsstruktur, og der blev indført løbende tilbud om uddannelse til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. På baggrund af 2 politiske aftaler fra hhv. 2011 og 2015 og en mellemliggende evaluering af de regler, der blev indført i 2010, blev bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed senest ændret i 2016.

Nærværende afrapportering er et resultat af drøftelser i det midlertidige AMO-udvalg, der blev nedsat på baggrund af den politiske aftale fra 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmiljøaftalen rammesætter bl.a. en ambition om, at arbejdsmarkedets parter skal tage et øget medansvar for arbejdsmiljøindsatsen i Danmark, hvilket bl.a. er sket via nye fælles mål for arbejdsmiljøindsatsen, og at den enkelte arbejdsplads skal have bedre redskaber til at arbejde med arbejdsmiljøet.

Udvalgets opgave har været at drøfte potentialet for og komme med anbefalinger til et forbedret AMO-system og eventuelle konkrete forslag til justeringer af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed, som kan danne grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Det har i den forbindelse været udvalgets ambition at understøtte udviklingen af et

bæredygtigt arbejdsmarked, hvor de ansatte har et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og hvor virksomhederne har fokus på værdien af et sikkert og sundt arbejdsmiljø for kerneforretningen.

Udvalgets anbefalinger skal forstås i konteksten af ambitionerne i arbejdsmiljøaftalen.

En samlet oversigt over udvalgets anbefalinger fremgår af bilag 3.

1.1 Baggrund for udvalgets nedsættelse

I april 2019 indgik den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti) og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti en aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Forligspartierne var i den forbindelse enige om, at der skulle nedsættes et midlertidigt udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter, eksperter og Beskæftigelsesministeriet, der skulle drøfte potentialet for et forbedret AMO-system, herunder om arbejdsmiljøuddannelsen kan forbedres, og om arbejdspladsvurderingen (APV) kan blive et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet. Det skulle bl.a. ske med udgangspunkt i evalueringen af AMO-systemet, der blev aftalt i 2015.

Desuden var forligspartierne enige om, at udvalgets drøftelser efterfølgende skal danne grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. De formelle arbejdsmiljøkrav om samarbejde om sikkerhed og sundhed og om APV skal derved samles i én bekendtgørelse, så der bliver mere klarhed om reglerne.

Forligspartierne har godkendt et kommissorium for udvalgets arbejde.

Udvalget skal afrapportere til beskæftigelsesministeren og arbejdsmiljøforligskredsen.

1.2 Udvalgets temadrøftelser

På baggrund af kommissoriet har udvalget drøftet følgende temaer:

- Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse
- Organisering af AMO tilpasset den enkelte virksomhed og arbejdsmarkedet
- Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet
- Arbejdsmiljø som strategisk element
- Arbejdsmiljøkompetence.

Udvalget blev undervejs anmodet af arbejdsmiljøforligskredsen om også at medtage spørgsmålet om muligheden for valg af midlertidig arbejdsmiljørepræsentant i drøftelserne.

Udgangspunktet for udvalgets anbefalinger er ifølge kommissoriet, at de ikke medfører nye økonomiske omkostninger for virksomhederne.

Kommissoriet fremgår af bilag 1 til denne rapport.

1.3 Udvalgets sammensætning

Beskæftigelsesministeren udpegede i maj 2020 AMO-udvalgets medlemmer på baggrund af bl.a. indstillinger fra Fagbevægelsens Hovedorganisation, Dansk Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Akademikerne og Lederne.

AMO-udvalget har bestået af følgende medlemmer:

- Vibe Westh, konstitueret direktør i Arbejdstilsynet, undervejs erstattet af Sine Frederiksen, direktør i Arbejdstilsynet (formand for udvalget)
- Morten Skov Christiansen, næstformand i Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Nina Hedegaard Nielsen, arbejdsmiljøpolitisk konsulent i Fagbevægelsens Hovedorganisation, på sidste møde erstattet af Mina Bernadini, Teamchef i Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Christina Sode Haslund, arbejdsmiljøchef i Dansk Arbejdsgiverforening
- Malene Salskov Amby, chefkonsulent i Akademikerne
- Louise Koldby Dalager, arbejdsgiverpolitisk chef i Kommunernes Landsforening
- Lars Andersen, arbejdsmiljøchef i Lederne
- Christine Ipsen, lektor på DTU Management (ekspert)

- Peter Hasle, ph.d., professor, Institut for Teknologi og Innovation, SDU (ekspert).

Udvalget har nedsat en arbejdsgruppe til behandling af temaet om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse. Denne arbejdsgruppe har haft følgende medlemmer:

- Jeppe Wahl-Brink, advokat i Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Nina Hedegaard Nielsen, arbejdsmiljøpolitisk konsulent i Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Katrine Nordbo Jakobsen, chefkonsulent i Dansk Arbejdsgiverforening
- Mia Plougmann Mønsted, chefkonsulent i Dansk Arbejdsgiverforening
- Jesper David Jensen, chefjurist i Akademikerne
- Sofie Nilsson, forhandlingsdirektør i Akademikerne
- Preben Meier Pedersen, chefkonsulent i Kommunernes Landsforening
- Nadja Lund Sørensen, konsulent i Kommunernes Landsforening, undervejs erstattet af Tina Møller Nielsen, chefkonsulent i Kommunernes Landsforening
- Lars Andersen, arbejdsmiljøchef i Lederne.

Udvalget og arbejdsgruppen er blevet sekretariatsbetjent af følgende medarbejdere i Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet:

- Heidi Tange, souschef
- Anne Marie Jensen, jurist
- Annalina Ege-Møller, jurist
- Jeanne Borgqvist, chefkonsulent
- Mia Dinesen, specialkonsulent.

1.4 Udvalgets møder

AMO-udvalget har afholdt 11 møder i perioden fra maj 2020 – februar 2022.

Desuden har en arbejdsgruppe vedrørende arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse afholdt 2 møder i perioden september – november 2020.

Udvalgets arbejde blev ad flere omgange forsinket pga. covid-19 pandemien.

Kapitel 2

Arbejds miljø som strategisk element

2.1 Indledning

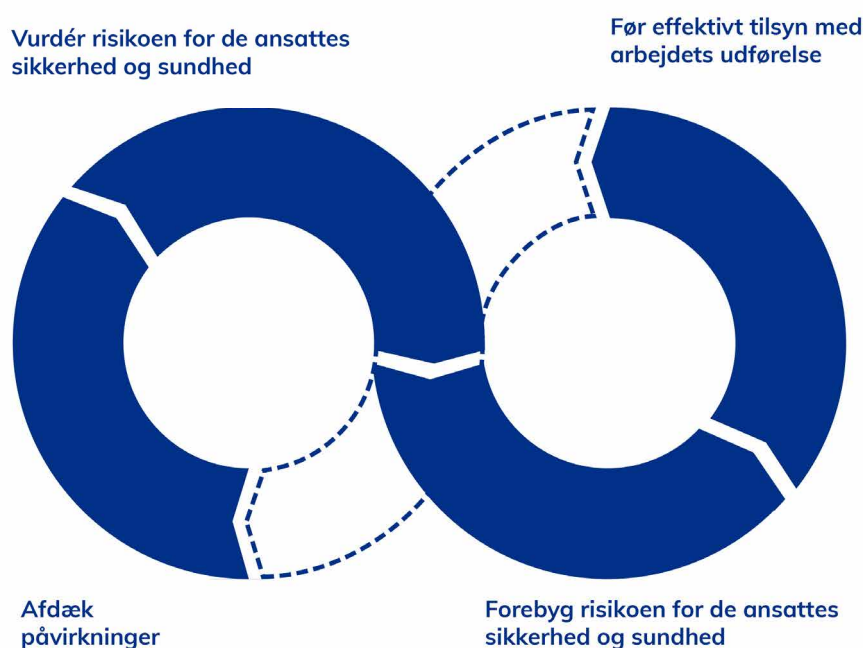
Det følger af kommissoriet for udvalget, at udvalget skal drøfte, hvordan arbejdsmiljø fremmes som strategisk element for virksomheden og understøtter virksomhedens målsætninger. Udvalget skal drøfte, hvordan samarbejdet om APV kan blive et mere aktivt redskab, som skaber forebyggende handlinger, samt hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse understøtter formålene om fremadrettet at udvikle arbejdsmiljøet og arbejdsmiljø som strategisk element.

2.2 Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Udvalgets drøftelser skal ifølge kommissoriet danne grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor bl.a. de formelle arbejdsmiljøkrav om samarbejde om sikkerhed og sundhed samt øvrige formelle krav, fx om APV, samles i én bekendtgørelse. Det har derfor været et løbende tema i udvalgets drøftelser, at det

systematiske arbejdsmiljøarbejde kan bidrage til et bæredygtigt arbejdsmarked, hvor arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og hvor virksomheder har fokus på at vurdere de positive og negative virkninger for både ansatte og forretning i forbindelse med ændringer i virksomheden og den løbende udvikling og drift.

Figur 1 nedenfor illustrerer, hvordan det systematiske arbejdsmiljøarbejde kan tænkes. Figuren er en simplificering med fokus på det systematiske arbejdsmiljøarbejde som en proces på arbejdspladsen.



Figur 1: Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Processen består af:

- At afdække: Afdæk om der er påvirkninger i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed eller sundhed. Både eksisterende påvirkninger og forventede kommende påvirkninger tages i betragtning.
- At vurdere: Vurdér om risikoen for de ansattes sikkerhed og sundhed er effektivt forebygget.
- At handle: Iværksæt forebyggende tiltag, når det er nødvendigt for at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- At følge op: Før et løbende effektivt tilsyn med, om arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, og at foranstaltninger og forebyggende tiltag er effektive – justér tiltag, hvis nødvendigt.

Denne proces skal understøtte, at arbejdspladsen indarbejder en rutine med kontinuerligt at afdække, vurdere, handle og følge op på påvirkninger i arbejdsmiljøet, når der sker ændringer på arbejdspladsen, herunder fx introduktion af en ny maskine eller et nyt produkt, nye samarbejdspartnere, ny organisering e.l.

Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det kan bl.a. sikres gennem et systematisk arbejdsmiljøarbejde, som arbejdsgiveren gennemfører i samarbejde med arbejdslederne og de øvrige ansatte, og det systematiske arbejdsmiljøarbejde understøttes derfor af det gode samarbejde. Ansatte, herunder arbejdsledere, har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige og til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

De lovbestemte formelle krav om bl.a. APV, årlig arbejdsmiljødrøftelse, arbejdsmiljøkompetencer, instruktion og oplæring samt effektiv kontrol og tilsyn er væsentlige elementer i et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Et systematisk, løbende fokus på arbejdsmiljø i den daglige ledelse, herunder i forbindelse med den daglige opgaveløsning, 1:1 samtaler, afdelingsmøder mv., er ligeledes væsentlige elementer, der kan bidrage til, at arbejdsmiljøarbejdet systematisk bliver integreret i virksomhedernes strategi, drift og kerneopgave.

Beskrivelserne ovenfor afspejler, at udvalget finder behov for at tydeliggøre, at systematisk arbejdsmiljøarbejde er en dynamisk proces, der understøttes af få centrale tilbagevendende aktiviteter som fx APV og årlig arbejdsmiljødrøftelse, iværksættelse af forebyggelsestiltag samt af løbende aktiviteter i dagligdagen, hvor arbejdsgiver, arbejdsledere og øvrige ansatte i dialog finder gode løsninger på de problemstillinger, der opstår i relation til arbejdspladsens arbejdsmiljø, og hvoraf mange løses umiddelbart.

2.2.1 anbefalinger

Udvalget anbefaler:

- At denne tilgang til det systematiske arbejdsmiljøarbejde danner grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde og samarbejde om arbejdsmiljø.
- At Arbejdstilsynet – med inddragelse af parterne – udvikler målrettet kommunikation, der beskriver denne tilgang til det systematiske arbejdsmiljøarbejde med udgangspunkt i reglerne.

2.3 Arbejdspladsvurdering (APV)

2.3.1 Baggrund

Det fremgår af de nuværende regler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig APV af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

APV'en er et værktøj, som virksomhederne skal bruge til at kortlægge virksomhedens arbejdsmiljøforhold samt vurdere, handle og følge op på arbejdsmiljørisici og arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en APV skal udarbejdes, når arbejdsgiver sikrer, at de 5 lovpligtige elementer er indeholdt¹. Arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøorganisation eller - på virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation - de ansatte deltager i hele processen vedrørende APV'en.

APV'en skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år.

¹ De 5 elementer er kortlægning, vurdering, inddragelse af sygefravær, handlingsplan og opfølgning på handlingsplan.

2.3.2 Udvalgets drøftelser om APV

Udvalget har drøftet, hvordan APV'en kan blive et mere aktivt og handlingsorienteret redskab, der - sammen med den årlige arbejdsmiljødrøftelse - kan understøtte virksomhedernes systematiske arbejds-miljøarbejde.

Grundlæggende er det udvalgets vurdering, at APV'en som værktøj fungerer godt og anvendes på de danske virksomheder. Der er dog tendenser til, at APV'en bliver en overordnet evaluering af arbejds-miljøet med begrænset kobling til det løbende systematiske arbejds-miljøarbejde.

Udvalget finder, at man med fordel kan styrke fokus på APV'ens handlingsplan, der skal understøtte det faktiske forebyggende arbejde i virksomhederne, samt styrke fokus på opfølgning på de igangsatte handlinger.

APV'en skal endvidere understøtte, at arbejds-miljøarbejdet i den enkelte virksomhed bliver en dynamisk proces, hvor der løbende sker justeringer, når der sker ændringer i arbejdet, arbejds-metoderne, arbejdsprocesserne mv., som kan have betydning for virksomhedens arbejds-miljø.

Udvalget har endvidere drøftet, at det kan tydeliggøres, at kortlægning af arbejds-miljøet kan foregå ud fra forskellige metoder og på forskellige tids-punkter alt efter, hvilket arbejds-miljøforhold der skal afdækkes.

Samtidig er det væsentlig for udvalget at fremhæve, at APV-arbejdet er ét blandt mange elementer i et velfungerende systematisk arbejds-miljøarbejde, og at de løbende aktiviteter i den daglige planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, hvor arbejdsgiver, arbejdsledere og øvrige ansatte i dialog finder gode løsninger på de problemstillinger, der opstår i relation til arbejdspladsens arbejds-miljø, er afgørende for et fuldt forsvarligt arbejds-miljø.

2.3.3 anbefalinger

Regler

Udvalget anbefaler:

- At det tydeliggøres i reglerne, at APV'en er en

proces, der skal gennemføres.

- At det tydeliggøres i reglerne, at APV'en skal gennemføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejds-metoderne, arbejdsprocesserne mv., som kan have betydning for virksomhedens arbejds-miljø.
- At der kommer styrket fokus på, at APV-arbejdet skal være handlingsorienteret, således at arbejds-miljøproblemer løses og forebygges.
- At det tydeliggøres i reglerne, at der i APV'en skal indgå en risikovurdering af virksomhedens arbejds-miljøproblemer.
- At det tydeligt fremgår af reglerne, hvilke dele af APV'en der skal dokumenteres skriftligt.
- At APV-reglerne udformes således, at de rummer følgende elementer:

§ X. Arbejdsgiveren skal gennemføre en arbejds-pladsvurdering af arbejds-miljøet på arbejds-pladsen. Arbejds-pladsvurderingen skal gennemføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejds-metoderne, arbejdsprocesserne mv., som kan have betydning for virksomhedens arbejds-miljø.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejds-pladsvurdering skal gennemføres. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at følgende elementer indgår:

1) En risikovurdering af virksomhedens arbejds-miljøproblemer, herunder en beskrivelse af problemer-nes art, alvor, omfang og årsager. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejds-miljøforhold.

2) Inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejds-miljø kan medvirke til sygefraværet.

3) En skriftlig handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejds-miljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Det skal fremgå af planen, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.

4) Gennemførelse af handlingsplan og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder om

igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer, afdækkes mindst hvert tredje år.

Stk. 4. En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under hensyntagen til arbejdets art, de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes i virksomheden, arbejdsstedets indretning, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal gennemføre en arbejdspladsvurdering, når virksomheden har mindst én ansat, og arbejdspladsvurderingen skal omfatte samtlige ansatte.

Stk. 6. De skriftlige dele af arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.²

§ Y. Arbejdsgiveren skal sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøorganisation deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen. Det skal gennem en påtegning på arbejdspladsvurderingen fra arbejdsmiljøorganisationen dokumenteres, at denne har deltaget.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes arbejdsmiljøorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde deltage.

Stk. 3. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over fornøden indsigt til at gennemføre arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente ekstern, sagkyndig bistand. Selvom der indhentes ekstern, sagkyndig bistand, er det stadig arbejdsgiverens ansvar, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering, og at kravene, der fremgår af [§§], er opfyldt.

Der er ikke nogen nye pligter forbundet med ændringerne. Udvalget er således enige om, at hensigten ikke er at ændre på kravene til skriftlighed og dokumentation i forbindelse med APV'en.

Vejledning

Udvalget anbefaler:

- At det i AT-vejledningen beskrives, hvordan APV'en kan anvendes til at understøtte det systematiske arbejdsmiljøarbejde.
- At der i AT-vejledningen gives eksempler med inspiration til, hvordan man kan afdække virksomhedens arbejdsmiljøforhold og vurdere risici m.m.
- At det tydeliggøres, hvordan virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte kan sikres adgang til APV'en, når den er elektronisk.

2.4 Årlig arbejdsmiljødrøftelse

2.4.1 Baggrund

Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen - eller med de ansatte i virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation - gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse.

Deltagerne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed det kommende år, fastlægge hvordan samarbejdet skal foregå, vurdere om det foregående års mål er nået og fastlægge mål for det kommende års samarbejde. Drøftelsen skal handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i virksomheden, og hvilke udfordringer virksomheden står overfor.

På virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal deltagerne også bidrage til virksomhedens kompetenceudviklingsplan for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. På virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation skal deltagerne drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige drøftelse har fundet sted.

² Det er de skriftlige dele af APV'en, som skal forefindes i virksomheden, det vil sige en beskrivelse af eventuelle arbejdsmiljøproblemer, herunder art, alvor, omfang og årsager, samt en skriftlig handlingsplan. Med "arbejdsmiljøproblem" menes i denne sammenhæng en påvirkning i arbejdet, der udgør en risiko for sikkerhed eller sundhed, som ikke kan løses umiddelbart, og som ikke er effektivt forebygget.

2.4.2 Udvalgets drøftelser om årlig arbejdsmiljødrøftelse

Udvalget finder, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse er et vigtigt element i at arbejde systematisk og strategisk med arbejdsmiljøarbejdet.

Som nævnt i afsnit 2.2 understøttes det systematiske arbejdsmiljøarbejde både af de formelle krav om bl.a. APV, årlig arbejdsmiljødrøftelse og tilsyn samt de løbende aktiviteter i den daglige tilrettelæggelse af arbejdet, hvor arbejdsgiver, arbejdsledere og øvrige ansatte i dialog finder gode løsninger på de problemstillinger, der opstår vedrørende arbejdsmiljø.

Den årlige drøftelse er med til at sætte arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde i system, fordi man bl.a. skal tilrettelægge det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø og gøre status på, om det forgangne års mål for samarbejdet er opnået.

Samtidig bidrager den årlige drøftelse til et strategisk perspektiv på arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden, idet man på den årlige drøftelse skal fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Drøftelsen skal fortsat handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i virksomheden, og hvilke udfordringer virksomheden står overfor, således at arbejdsmiljøorganisationens tilrettelæggelse af indholdet af samarbejdet for det kommende år ses i relation til virksomhedens strategi og drift.

Udvalgets drøftelser om kompetenceudviklingsplanen har centreret sig om, at kravet opleves som en administrativ byrde, og at den ikke fungerer efter hensigten og derved ikke tilfører den værdi for arbejdsmiljøarbejdet, som den var tiltænkt. Udvalget har samtidig drøftet, at det fortsat er vigtigt, at arbejdsmiljøudvalget drøfter, hvilke behov der er i virksomheden for tilførsel af den nødvendige sagkundskab og de nødvendige kompetencer om arbejdsmiljø.

2.4.3 anbefalinger

Regler

Udvalget anbefaler:

- At den årlige arbejdsmiljødrøftelse opretholdes, som den er i dag, men at kravet om kompetenceudviklingsplan ophæves og erstattes af et krav om, at arbejdsmiljøudvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal drøfte den supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Kapitel 3

Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet

3.1 Indledning

Det følger af kommissoriet, at udvalget skal drøfte, hvordan et systematisk og løbende samarbejde om arbejdsmiljø kan styrkes.

Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdsledere og de øvrige ansatte.

Pligten til samarbejde gælder for alle virksomheder med ansatte.

Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Arbejdslederen og øvrige ansatte har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Se figur 2.

Generelle pligter

Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejde om sikkerhed og sundhed kan finde sted, samt deltage i samarbejdet.

Arbejdsmiljølovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som denne leder.

Arbejdslederen skal påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Arbejdslederen skal sørge for at afværge fare eller give arbejdsgiver besked.

Arbejdslederen skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde,

De ansatte skal medvirke til, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

De ansatte skal give besked om fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden.

De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

Figur 2: Arbejdsgiverens, arbejdslederens og de øvrige ansattes pligter, jf. kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

3.2 Roller og opgaver i arbejdsmiljøorganisationen

3.2.1 Baggrund

På virksomheder med 10 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres i en arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøorganisationen består af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer bestående af 1 niveau med en eller flere arbejdsmiljøgrupper og 1 niveau med et eller flere arbejdsmiljøudvalg. En arbejdsmiljøgruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.

I bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed er der en detaljeret beskrivelse af, hvilke opgaver arbejdsmiljøorganisationen skal varetage.

3.2.2 Udvalgets drøftelser om roller og opgaver i arbejdsmiljøorganisationen

Udvalget har drøftet, at de nuværende regler i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed kan medvirke til et uklart billede af, hvem der har hvilket ansvar, hvilken rolle og hvilke opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne.

Efter arbejdsmiljøloven – og som det fremgår af figur 2 ovenfor – har arbejdsgiveren det overordnede ansvar for, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, mens arbejdslederen og de ansatte skal medvirke til, at arbejdsmiljøet er i orden.

Udvalget har drøftet, at det vil fremme det gode samarbejde på virksomhederne, hvis arbejdsmiljøorganisationens rolle i samarbejdet, herunder særskilt for arbejdsmiljørepræsentanten og den udpegede arbejdsleder, fremgår tydeligere af reglerne, så formålet med samarbejdet om arbejdsmiljø bliver fremtrædende i rollebeskrivelsen.

Tilsvarende er det udvalgets opfattelse, at det vil fremme det gode samarbejde, hvis det i reglerne er mere tydeligt, at arbejdsmiljøorganisationens overordnede opgave er at samarbejde om virksom-

hedens arbejdsmiljø, og at en række af opgaverne i den forbindelse består i at deltage i opgaver og pligter, som påhviler arbejdsgiveren.

Udvalget har endvidere drøftet, at der i nogle virksomheder vil være ansat arbejdsmiljøprofessionelle, og at det vil være naturligt, at der sker et samarbejde om visse opgaver mellem AMO og de arbejdsmiljøprofessionelle.

3.2.3 anbefalinger

Regler

Udvalget anbefaler, at arbejdsmiljøorganisationens, arbejdsmiljørepræsentantens og den udpegede arbejdsleders roller beskrives i den nye bekendtgørelse.³ Der er ikke tale om ændringer i forhold til rollerne i dag, men derimod om en tydeliggørelse. Rollerne bør beskrives således:

- **Arbejdsmiljøorganisationens rolle:** Arbejdsmiljøorganisationen er et formaliseret samarbejde om arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøorganisationens rolle er at medvirke aktivt til det systematiske arbejdsmiljøarbejde og medvirke til en effektiv forebyggelse. Arbejdsmiljøorganisationen medvirker både i forhold til det overordnede og det daglige arbejdsmiljøarbejde, jf. arbejdsmiljøorganisationens opgaver.
- **Arbejdsmiljørepræsentantens rolle:** Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af de ansatte (der ikke har ledelsesansvar) i virksomheden eller i et område af virksomheden til at indgå i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljørepræsentantens rolle er inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker, at repræsentere de ansatte i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, og i den forbindelse
 - bidrage med viden og erfaringer om de ansattes arbejdsmiljø, herunder være i kontakt med de ansatte
 - bidrage med forslag til forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet og løsninger på sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål

Arbejdsmiljørepræsentanten skal desuden

- samarbejde med de øvrige medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen

³ Den anbefalede beskrivelse af rollerne har ikke til hensigt at ændre ved den gældende fordeling af ansvar og pligter efter arbejdsmiljøloven.

onen

- bidrage til at varetage arbejdsmiljøorganisationens opgaver.
- Den udpegede arbejdsleders rolle:
Arbejdslederen er udpeget af arbejdsgiveren til at indgå i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation. Den udpegede arbejdsleder dækker hele virksomheden eller det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Den udpegede arbejdsleders rolle er inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker, at repræsentere ledelsen i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og i den forbindelse
 - bidrage med viden og erfaringer om virksomhedens produktion, ydelse og arbejdsmiljøforhold, herunder være i kontakt med de ansatte
 - bidrage med forslag til forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet og løsninger på sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Den udpegede arbejdsleder skal desuden

- samarbejde med de øvrige medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen.
- bidrage til at varetage arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Udvalget anbefaler endvidere, at det skal gøres lettere for medlemmerne af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation at forstå og løfte deres opgaver, og at dette skal ske ved:

- At tydeliggøre i reglerne, at arbejdsmiljøorganisationens opgave er at samarbejde om virksomhedens arbejdsmiljø.
- At tydeliggøre i reglerne, hvilke opgaver der er arbejdsmiljøorganisationens selvstændige opgaver, og hvilke af opgaverne der består i at deltage i en opgave, som arbejdsgiveren har ansvar for at gennemføre.
- At enkelte af arbejdsmiljøorganisationens opgaver udgår, idet:
 - Den nuværende opgave med at lave en plan over arbejdsmiljøor-

ganisationens opbygning overgår

til at være arbejdsgiverens ansvar

- den nuværende opgave med at holde sig orienteret om lovgivningen i forvejen påhviler arbejdsgiveren
- den nuværende opgave med at rådgive om kompetenceudviklingsplan ændres til en drøftelse om den supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

- At reglerne udformes således, at de rummer følgende elementer:

§ X. Arbejdsmiljøudvalget planlægger og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og medvirker til overordnede og tværgående aktiviteter til forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøudvalgets opgaver er:

- 1) At deltage i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. kommende § om årlig drøftelse.
- 2) At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering, jf. [nuværende § 6 a og § 6 b i bekendtgørelse om arbejdets udførelse].
- 3) At deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. [nuværende § 16].
- 4) At kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
- 5) At bidrage med viden og forslag til forebyggelse og løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og til, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- 6) At sørge for at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- 7) At opstille principper for nødvendig oplæring, instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov samt sørge for, at der

føres kontrol med overholdelse af instruktionerne, jf. [nuværende § 18 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse].

8) At deltage i at koordinere arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted, jf. [nuværende § 32].

§ Y. Arbejdsmiljøgruppen samarbejder om at planlægge og udføre arbejdsmiljøarbejdet inden for den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker, med fokus på forebyggelse af risici og beskyttelse af ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøgruppens opgaver er:

1) At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering inden for arbejdsmiljøgruppens område, jf. [nuværende § 6 a og 6 b i bekendtgørelse om arbejdets udførelse].

2) At kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. [nuværende § 6 og §§ 22-24 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse].

3) At kontrollere, at der gives tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion, jf. [nuværende § 6 og § 18 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse].

4) At deltage i undersøgelse af ulykker, kendte arbejdsbetingede sygdomme samt tilløb hertil og medvirke til at gennemføre foranstaltninger, der forebygger gentagelse, jf. [nuværende § 28, stk. 4].

5) At orientere arbejdsgiveren eller dennes repræsentant om arbejdsulykker.

6) At understøtte, at arbejdet i virksomheden udføres fuldt forsvarligt.

7) At virke som kontaktleddet mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.

8) At forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som ikke umiddelbart kan løses, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

Vejledning

Udvalget anbefaler:

- At der i AT-vejledningen skal indgå en beskrivelse af sammenhængen mellem arbejdsgiverens pligter og arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Kapitel 4

Organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø

4.1 Indledning

Det følger af kommissoriet for udvalgets arbejde, at udvalget skal drøfte, hvordan en effektiv og fleksibel AMO-struktur understøttes, herunder på midlertidige eller skiftende arbejdssteder. Endvidere følger det af kommissoriet, at drøftelserne om fleksibel organisering af AMO skal ske under hensyn til nærhedsprincippet.

4.2 Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder og sæsonbetonet virksomhed

4.2.1 Baggrund

Når arbejdet foregår på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, findes der særlige regler for organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

De særlige organiseringsregler gælder, hvis den enkelte arbejdsgiver har mindst 5 ansatte (som ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere) på det midlertidige eller skiftende arbejdssted, og deres arbejde foregår i en periode på mindst 14 dage.

I sådanne situationer skal samarbejdet om arbejdsmiljø på udearbejdsstedet foregå i en AMO. Det betyder, at der skal etableres en eller flere arbejdsmiljøgrupper på udearbejdsstedet.

Hvis der er tale om bygge- og anlægsarbejde, skal der desuden etableres et arbejdsmiljøudvalg på udearbejdsstedet, hvis den enkelte arbejdsgiver har mindst 35 ansatte (som ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere) på det midlertidige eller skiftende arbejdssted, og deres arbejde foregår i en periode på mindst 4 uger.

Ved sæsonbetonet virksomhed skal der oprettes en AMO, når mindst 10 ansatte er beskæftiget samtidigt i mindst 3 ud af 12 sammenhængende måneder.

4.2.2 Udvalgets drøftelser om samarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder

Udvalget har drøftet selvstændig organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed på midlertidige eller skiftende arbejdssteder.

I udvalgets drøftelse har indgået, at nærhedsprincippet medfører, at AMO på virksomheden kan organiseres, således at AMO kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til arbejdsmiljøet både på hjemmevirksomheden og på udearbejdssteder.

Udvalget har desuden drøftet, at både den arbejdsgiver, der lader arbejde udføre på det midlertidige eller skiftende arbejdssted, og den arbejdsgiver, der lader arbejde udføre samme sted, samt deres respektive ansatte har pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøet på arbejdsstedet.

Udvalget har drøftet, at det i sådanne situationer alene er AMO i hjemmevirksomheden – fx i form af en eller flere arbejdsmiljøgrupper for rengøringspersonale – der skal omfatte de ansatte på udearbejdsstederne. De udearbejdende kan vælges/udpeges til arbejdsmiljøgruppen/-grupperne i hjemmevirksomheden og har valgt på lige fod med de øvrige ansatte. Nærhedsprincippet skal iagttages ved organiseringen.

Ved bygge- og anlægsarbejde, hvor byggepladserne typisk vil være meget forskellige, er situationen dog en anden, bl.a. fordi forholdene hele tiden ændrer sig, efterhånden som byggeriet skrider frem, og fordi flere virksomheder ofte arbejder på samme arbejdssted samtidig. I sådanne situationer er der behov for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed formaliseres på udearbejdsstedet. En selvstændig organisering på udearbejdsstedet er desuden hensigtsmæssig, da både arbejdsgiverrepræsentanten og/eller arbejdslederen samt arbejdsmiljørepræsentanten skal deltage i de sikkerhedsmøder mv., som bygherren skal sørge for at afholde, samt deltage i det samarbejde, som i øvrigt skal foregå mellem de forskellige virksomheder på byggepladsen.

På den baggrund finder udvalget, at der bør indføres en mere fleksibel AMO-struktur for virksomheder, der lader arbejde udføre på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, ligesom der er for virksomheder, der lader arbejde udføre på faste arbejdssteder. Dog skal der fortsat være særlige regler for organisering af AMO for virksomheder inden for bygge-og anlægsområdet.

Udvalget har desuden drøftet organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed ved sæsonbetonet virksomhed, hvor antallet af ansatte varierer sæsonbestemt, fx ved udendørs-events i oplevelsesindustrien.

Udvalget finder, at de eksisterende regler tager højde for virksomheder, hvor der er udsving i antallet af ansatte, idet der skal oprettes en AMO, hvis der er mere end 10 ansatte i 3 måneder.

4.2.3 anbefalinger

Regler

Udvalget anbefaler:

- At kravet om etablering af AMO på udearbejdsstedet, når der er mindst 5 ansatte i mindst 14 dage, ophæves bortset fra bygge- og anlægsområdet, hvor de nuværende regler fortsat skal gælde.

4.3 Nærhedsprincippet

4.3.1 Baggrund

Arbejdsgiveren skal i samarbejde med arbejdsledere og øvrige ansatte fastsætte det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip. Antallet fastsættes ud fra en samlet, konkret vurdering, hvor en række parametre indgår.

4.3.2 Udvalgets drøftelser om nærhedsprincippet

Udvalget har drøftet vigtigheden af, at nærhedsprincippet iagttages, når arbejdsmiljøorganisationen etableres samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden. Det er i den forbindelse vigtigt, at arbejdsgiverens fastsættelse af det nødvendige

antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen sker i samarbejde med arbejdsledere og øvrige ansatte.

4.3.3 anbefalinger

Regler

Udvalget anbefaler:

- At der i den nugældende § 16 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("nærhedsprincippet") tilføjes et nyt stk. 5, som rummer følgende: Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at § 16 er iagttaget ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden.
- At der laves en overgangsordning for de virksomheder, der allerede har etableret en AMO.

Det bemærkes, at det fortsat er arbejdsgiver, der i samarbejde med arbejdslederne og de øvrige ansatte fastsætter størrelsen på AMO. Dokumentationskravet medfører ikke et krav om enighed om organisering af AMO.

Vejledning

Udvalget anbefaler:

- At det beskrives i vejledningen, at skriftlig dokumentation fx kan være i form af et notat eller et referat, eller et underskrevet enighedspapir, hvoraf det fremgår, hvis der er enighed om, at § 16 er iagttaget.
- At det beskrives i vejledningen, hvad større væsentlige ændringer i virksomheden kan være, herunder at det bl.a. kan være større væsentlige ændringer i virksomhedens struktur, arbejdets organisering, opgaver, nye teknologier eller i virksomhedens arbejdsmiljøforhold.

Kapitel 5

Arbejds miljøkompetencer

5.1 Indledning

Det følger af kommissoriet for udvalgets arbejde, at udvalget skal drøfte, hvordan medlemmer af AMO får kompetencer om arbejdsmiljø og muligheder for at varetage opgaver i forhold til at understøtte et systematisk arbejdsmiljøarbejde og fremme udvikling af arbejdsmiljø på virksomhederne.

5.2 Uddannelse til medlemmer af AMO

5.2.1 Baggrund

Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage, og arbejdsgiver skal tilbyde 2 dages supplerende uddannelse det første funktionsår og 1½ dag de efterfølgende år.

Den obligatoriske uddannelse skal gennemføres inden 3 måneder efter, at medlemmet af arbejdsmiljøorganisationen er blevet valgt/udpeget.

Arbejdsgiveren skal udarbejde en kompetenceudviklingsplan vedrørende den supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Deltagerne på den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal bidrage til kompetenceudviklingsplanen.

5.2.2 Udvalgets drøftelser om uddannelser

Udvalget har drøftet, at en forudsætning for et effektivt arbejdsmiljøarbejde er, at de nødvendige kompetencer er til stede i virksomheden eller om nødvendigt via bistand fra eksterne arbejdsmiljøprofessionelle.

Udvalget er også enige om, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have kompetencer, som er relevante i forhold til arbejdsmiljøorganisationens roller og opgaver, det vil sige kompetencer, som er relateret til det formelle arbejdsmiljøarbejde, men at der også er behov for, at de har den nødvendige viden om det materielle arbejdsmiljø til at varetage deres rolle og opgaver. Udvalget er enige om, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisatio-

nen ikke skal være eksperter inden for det materielle arbejdsmiljø. Kompetencer i forhold til det materielle arbejdsmiljø kan også findes blandt andre medarbejdere (herunder interne arbejdsmiljøprofessionelle, HR-personale og teknisk personale), hos ledelsen eller arbejdsgiveren, eller de kan indhentes fra eksterne arbejdsmiljøprofessionelle.

Udvalget har endvidere drøftet, at der pga. samfundets, teknologiens og dermed også arbejdsmarkedets udvikling er øget efterspørgsel efter muligheden for at gennemføre den fulde obligatoriske uddannelse virtuelt.

Udvalgets drøftelser om kompetenceudviklingsplanen har centreret sig om, at kravet opleves som en administrativ byrde, og at den ikke fungerer efter hensigten og derved ikke tilfører værdi for arbejdsmiljøarbejdet eller for indholdet i den supplerende uddannelse.

5.2.3 anbefalinger

Udvalget anbefaler:

- At der indføres en 3-årig forsøgsordning, hvor udbydere af den netbaserede, obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen får mulighed for at gennemføre den fulde uddannelse virtuelt.
- Forsøgsordningen evalueres inden udløbet af de 3 år, og både arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter, der har gennemført uddannelsen, inddrages i evalueringen.
- At den obligatoriske uddannelse skal være gennemført senest 3 måneder efter tiltrædelse.
- At det i AT-vejledningen eksemplificeres, hvad der forstås ved relevant for arbejdsmiljøarbejdet i forhold til den supplerende uddannelse for at sikre størst mulig relevans.
- At kravet om kompetenceudviklingsplan ophæves og erstattes af et krav om, at arbejdsmil-

jødvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal drøfte den supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

5.3 Kompetencer i virksomheder med 1-9 ansatte

5.3.1 Baggrund

I virksomheder med 1-9 ansatte er der ikke krav om arbejdsmiljøuddannelse og organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø i en arbejdsmiljøorganisation.⁴ Samarbejdet om arbejdsmiljø skal ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og øvrige ansatte. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og eventuelle arbejdsledere fastlægge, hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet skal foregå i det kommende år.

5.3.2 Udvalgets drøftelser om kompetencer i virksomheder med 1-9 ansatte

Udvalget har drøftet, at der er behov for, at viden om systematisk arbejdsmiljøarbejde bliver lettere tilgængeligt for små virksomheder. Undersøgelser viser, at små virksomheder i mindre grad har ressourcer til at opsøge viden og opbygge kompetencer om arbejdsmiljø. De helt små (mikro) virksomheder kan ikke forventes at drive en egentlig systematisk arbejdsmiljøindsats efter samme principper som de større virksomheder. Deres indsats vil i højere grad være rettet mod at løse konkrete arbejdsmiljøproblemer, og disse løsninger kan efterfølgende danne afsæt for et mere systematisk arbejde med at fastholde disse løsninger. Arbejdsgiver-, lønmodtagersiden og eksperterne har drøftet, at der er behov for en opsøgende indsats særligt rettet mod denne målgruppe, hvor fokus er på viden om, hvordan virksomheden kan løse konkrete arbejdsmiljøproblemer som afsæt for et mere systematisk arbejdsmiljøarbejde. Indsatsen vil være særlig relevant i forbindelse med implementeringen af den nye bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, men er ikke afgrænset hertil.

5.3.3 anbefalinger

Øvrige virkemidler

DA, Lederne, FH, AC og eksperterne i udvalget anbefaler:

- At der som en længerevarende forsøgsordning oprettes en opsøgende, virksomhedsnær indsats med fokus på dialog og vejledning om systematisk arbejdsmiljøarbejde i udvalgte brancher.
 - Målgruppen er private virksomheder, hvor der ikke er krav om etablering af AMO.
 - Forsøgsordningen forankres i et samarbejde mellem parterne på det private område, hvor konsulenter/rådgivere kan besøge virksomhederne på vegne af parterne. Ordningen kan forankres i BFA regi eller et lignende parts-samarbejde.
 - Parterne definerer i fællesskab, hvilke brancher og i hvilken rækkefølge brancherne skal indgå i ordningen. Ordningen kan tænkes sammen med indsatsen om branchemål.
 - Der afsættes 30 mio. kr. årligt til indsatsen.
 - Det bliver en betingelse for at få andel i disse midler, at parterne selv bidrager til finansiering af en forsøgsordning inden for deres område.
 - Forsøgsordningen etableres i en periode på 8 år frem til 2030.
 - Ordningen evalueres efter 4 år og efter 8 år. Der afsættes 5 mio. kr. til evaluering.

Et samlet udvalg anbefaler desuden:

- At Arbejdstilsynet udvikler kommunikation, der positivt kan påvirke og understøtte små virksomheders løsning af konkrete arbejdsmiljøproblemer og derigennem understøtte det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet.

⁴ Der er dog særlige krav for oprettelse af AMO på midlertidige eller skiftende arbejdssteder samt i bygge- og anlægsbrancherne.

Kapitel 6

Arbejds miljørepræsentantens beskyttelse og mulighed for valg af midlertidig arbejds miljørepræsentant

6.1 Indledning

Det følger af kommissoriet for udvalgets arbejde, at udvalget skal komme med en anbefaling til en ændring af de gældende regler om arbejds miljørepræsentantens beskyttelse.

Baggrunden herfor er ifølge kommissoriet, at arbejds miljørepræsentanten i arbejds miljøloven er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. En dom fra Højesteret har fastlagt, at den særlige beskyttelse ikke gælder i alle tilfælde.

AMO-udvalget blev herudover under udvalgsarbejdet bedt om at medtage spørgsmålet om muligheden for valg af midlertidig arbejds miljørepræsentant i sine drøftelser.

6.2 Arbejds miljørepræsentantens beskyttelse

6.2.1 Baggrund

Reglerne om arbejds miljørepræsentantens beskyttelse findes i arbejds miljølovens § 10, stk. 2. Herefter er arbejds miljørepræsentanten beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for eget eller tilsvarende faglige område.

Højesteret udtalte i en dom fra 2017, at hvis virksomheden ikke er dækket af en overenskomst, der omfatter det arbejde, som arbejds miljørepræsentanten er ansat til at udføre, afhænger arbejds miljørepræsentantens beskyttelse af de regler om beskyttelse mod afskedigelse, som tillidsrepræsentanter har i henhold til en overenskomst på et "tilsvarende" fagligt område.

Er det ikke muligt at finde en sådan overenskomst, har arbejds miljørepræsentanten efter Højesterets opfattelse ikke nogen særskilt beskyttelse mod afskedigelse mv. efter arbejds miljølovens § 10, stk. 2.

Videre udtalte Højesteret, at det beror på en samlet bedømmelse, om der foreligger en overenskomst på

et "tilsvarende" fagligt område. Højesteret fandt, at der navnlig skal lægges vægt på karakteren af det arbejde, som arbejds miljørepræsentanten er ansat til at udføre, samt arbejds miljørepræsentantens uddannelsesmæssige baggrund og kvalifikationer.

I dommen fandt Højesteret ikke, at de påberåbte overenskomster kunne anses for at være udtryk for en almindeligt gældende afskedigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter inden for et "tilsvarende" fagligt område i forhold til den afskedigede arbejds miljørepræsentant. Højesteret fandt derfor, at de påberåbte overenskomster ikke kunne tillægges betydning. Dermed var den afskedigede arbejds miljørepræsentant ikke omfattet af en særlig beskyttelse efter arbejds miljølovens § 10, stk. 2.

Det er arbejds miljørepræsentanten, der har bevisbyrden for, at tillidsrepræsentanter inden for eget eller tilsvarende faglige område har en særlig afskedigelsesbeskyttelse.

6.2.2 Udvalgets drøftelser om arbejds miljørepræsentantens beskyttelse

Udvalget har drøftet, hvilken form for beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold, som arbejds miljørepræsentanter bør have i de situationer, hvor de ikke er dækket af regler om beskyttelse af tillidsrepræsentanter, fordi arbejdet ikke er dækket af en overenskomst inden for vedkommende (det vil sige eget) eller tilsvarende faglige område.

I sine drøftelser har udvalget ladet sig inspirere af Samarbejdsaftalen mellem DA og LO (nu FH). Det følger af aftalen, at medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder særlig beskyttelse mod afskedigelse, gives 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det varsel, der eventuelt er fastsat i den kollektive overenskomst. Ifølge aftalen kan det længere varsel dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

6.2.3 anbefalinger

Udvalget anbefaler:

- At de nuværende regler om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse suppleres med en bestemmelse om, at hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter, fordi arbejdet ikke er dækket af en overenskomst inden for vedkommende eller tilsvarende faglige områder, så skal arbejdsmiljørepræsentanten have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.

6.3 Mulighed for valg af midlertidig arbejdsmiljørepræsentant

6.3.1 Baggrund

Reglerne om, at der kan vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, fordi den valgte er fraværende, findes i § 25, stk. 5, i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Herefter kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende pga. orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder. Den nye arbejdsmiljørepræsentant kan vælges for den resterende del af valgperioden eller for en ny periode.

Det følger af § 11, stk. 4, i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at hvis et eller flere medlemmer (af arbejdsmiljøorganisationer i ét niveau) ikke er til stede, varetager de tilstedeværende arbejdsmiljøorganisationens opgaver. Foranstaltninger, der er truffet i medlemmers fravær, skal hurtigst muligt meddeles disse.

Desuden følger det af § 13, stk. 2, i samme bekendtgørelse, at hvis en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant ikke er til stede samtidigt (i arbejdsmiljøorganisationer i flere niveauer), varetager det tilstedeværende medlem arbejdsmiljøgruppens opgaver. Foranstaltninger, der er truffet i den andens fravær, skal hurtigst muligt meddeles denne.

6.3.2 Udvalgets drøftelser om valg af midlertidig arbejdsmiljørepræsentant

Udvalget har drøftet spørgsmål om valg af midlertidig arbejdsmiljørepræsentant. Spørgsmålet er indgået i udvalgets drøftelser efter beslutning fra beskæftigelsesministeren og arbejdsmiljøforligskredsen i september 2021.

Udvalget finder, at de eksisterende regler giver mulighed for både at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende i en længere periode, og at arbejdsmiljørepræsentanten kan fortsætte hen over fraværsperioden. Når arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende, fungerer arbejdslederen og formanden alene eller sammen med eventuelt øvrige arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen.

Udvalget finder, at det i AT-vejledningerne kan præciseres, at der er en generel pligt for arbejdsgiveren til at samarbejde med de ansatte, hvis arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende i mindst 4 måneder, og der ikke vælges en ny. I sådanne situationer har arbejdsgiveren og den udpegede arbejdsleder pligt til i stedet at samarbejde med øvrige ansatte inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen/-udvalget dækker, samtidig med at de ansatte har pligt til at samarbejde.

Udvalget har drøftet om fraværsperioden på 4 måneder er hensigtsmæssig. Udvalget finder, at det er hensigtsmæssigt, at fraværet har en vis varighed, før det er relevant at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Samtidig er der et hensyn til, at der er en arbejdsmiljørepræsentant, der kan deltage i arbejdsmiljøarbejdet. Udvalget finder, at man allerede på det tidspunkt, hvor man kender fraværets varighed, skal kunne beslutte, om man vil vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, og ikke først når de 4 måneder er gået.

Udvalget har desuden drøftet, om der er forhold for ansatte, der er eller skal på barsel, som reglerne ikke tager højde for. Udvalget lægger vægt på, at der ikke må forskelsbehandles pga. graviditet eller barsel, og at de ansatte både er valgbare og kan fortsætte i hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, selvom de er eller skal på barsel. Udvalget bemærker dog, at hvis arbejdsgiveren og de ansatte er enige om det, kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, selvom årsagen til fraværet på mindst 4 måneder er barsel eller graviditet. I den sammen-

hæng skal det bemærkes, at de nye regler om ligelig fordeling af barsel mellem fædre og mødre m.fl. skaber bedre ligestilling – også på dette område.

6.3.3 anbefalinger

Udvalget anbefaler:

- At de nuværende regler fastholdes.
- At det allerede ved planlagt fravær på mere end 4 måneder skal være muligt at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, og ikke først når de 4 måneder er gået.
- At det i AT-vejledningerne præciseres, at arbejdsgiveren har pligt til at samarbejde med de øvrige ansatte, når arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende, og at de ansatte også har pligt til at samarbejde.

Kapitel 7

Måltal på brancheniveau

7.1 Indledning

Ifølge kommissoriet skal udvalget drøfte, hvordan måltal på brancheniveau kan integreres i arbejdsmiljøorganisationens arbejde.

7.1.1 Baggrund

Som opfølgning på trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen fra december 2020 har Arbejdsmiljørådet i samarbejde med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) fastsat måltal for reduktionsmål for de udvalgte brancher.

7.1.2 Udvalgets drøftelser om måltal på brancheniveau

Der ligger et stort og vigtigt arbejde bag måltallene i de enkelte BFA'er, og parternes ejerskab og enighed om måltallene er vigtig for den fremtidige arbejdsmiljøindsats.

Udvalget har drøftet, at virksomhederne som udgangspunkt bør fokusere på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i virksomheden. Det må forventes, at der er en vis overensstemmelse mellem branchemålene og virksomhedens fokus, da udvælgelsen af brancher bl.a. er baseret på data om forekomsten af de prioriterede arbejdsmiljøproblemer.

BFA'erne har allerede igangsat et stort arbejde med at udbrede kendskabet til måltallene i de relevante brancher og understøtte virksomhederne i deres forebyggende arbejde via forskellige aktiviteter og materialer.

7.1.3 anbefalinger

Udvalget anbefaler:

- At det med fordel kan fremgå af en fremtidig AT-vejledning om reglerne om systematisk arbejdsmiljøarbejde, at virksomheden kan orientere sig i relevante branchemål i vurderingen af, hvilke risici i arbejdsmiljøet det er vigtigt at af-dække og forebygge i den enkelte virksomhed.

- At Arbejdstilsynet bør formidle branchemålene i en let tilgængelig form på sin hjemmeside.

Kapitel 8

Arbejdstilsynets indsats

8.1 Indledning

Det følger af kommissoriet, at udvalget skal drøfte, hvordan Arbejdstilsynets håndhævelse kan understøtte efterlevelse af en ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

8.1.1 Baggrund

Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomhederne, udarbejder regler og vejleder om arbejdsmiljø.

Af Arbejdstilsynets strategi for 2020-2022, som beskriver, hvordan Arbejdstilsynet kan bidrage til at indfri målsætningerne i den politiske aftale fra 2019, fremgår det, at Arbejdstilsynet i højere grad skal målrette og differentiere indsatsen i forhold til den enkelte arbejdsplads og forsøge at tage højde for, hvad det er for en situation, arbejdspladsen står i.

8.1.2 Udvalgets drøftelser om Arbejdstilsynets indsats

Udvalget har drøftet, at Arbejdstilsynets indsats er bredere end håndhævelse, og at den generelt er et vigtigt led i at implementere og understøtte virksomhedernes efterlevelse af reglerne. Desuden har udvalget drøftet, at indsatsen bør foregå på en måde, som bedst understøtter virksomhedernes egenindsats.

Udvalget har desuden drøftet, at Arbejdstilsynet i sin tilsyns- og håndhævelsespraksis fortsat bør have det primære fokus på det materielle arbejdsmiljø, det vil sige på spørgsmål om, hvorvidt der er problemer i det fysiske eller det psykiske arbejdsmiljø.

Derudover har udvalget drøftet, at der bør sættes mere fokus på, om nærhedsprincippet i den nuværende § 16 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed er iagttaget, og at Arbejdstilsynet kan medvirke til dette gennem tilsynsindsatsen.

8.1.3 anbefalinger

Øvrige virkemidler

Udvalget anbefaler:

- At Arbejdstilsynet i forbindelse med implementeringen af en ny bekendtgørelse om reglerne om systematisk arbejdsmiljøarbejde igangsætter en kommunikationsindsats, der udbreder kendskabet til og forståelsen af reglerne.
- At Arbejdstilsynet tilpasser relevante værktøjer efter behov.
- At Arbejdstilsynets dialog og vejledning om systematisk arbejdsmiljøarbejde i forbindelse med tilsyn tager udgangspunkt i virksomhedens behov, herunder mikrovirksomheders behov.

Tilsyn

Udvalget anbefaler:

- At Arbejdstilsynet fremover fører tilsyn med, at virksomheden kan dokumentere, at nærhedsprincippet er iagttaget ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden, og at Arbejdstilsynet giver en reaktion ved manglende skriftlig dokumentation herfor.⁵ Arbejdstilsynet forstår den nærmere udmøntning af forslaget i den risiko- og stikprøvebaserede tilsynspraksis.
- At Arbejdstilsynet som hidtil kontrollerer om:
 - Der er etableret en arbejdsmiljøorganisation.
 - Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er afholdt.
 - Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er gennemført.
 - Virksomheden har en APV, der lever op til reglerne.
- At Arbejdstilsynet som noget nyt også kontrollerer, om arbejdsmiljørepræsentanten er blevet tilbudt den supplerende uddannelse – uanset om der er konstateret materielle arbejdsmiljøproblemer - og at Arbejdstilsynet vejleder om kravet, hvis den supplerende uddannelse ikke er tilbudt. Hvis det gentagne gange konstateres, at arbejdsmiljørepræsentanten ikke er blevet tilbudt den supplerende uddannelse, gives påbud om det.

⁵ Nærhedsprincippet i § 16 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed finder ikke anvendelse for virksomheder, der har indgået aftale efter nugældende § 20 i bekendtgørelsen. Arbejdstilsynet kan og skal derfor ikke føre tilsyn med dokumentation for iagttagelse af nærhedsprincippet i disse virksomheder.

Kapitel 9

Økonomi

Det følger af kommissoriet for udvalgets arbejde, at udgangspunktet for udvalgets anbefalinger er, at de ikke medfører nye økonomiske omkostninger for virksomhederne.

Arbejdstilsynets estimater over de økonomiske konsekvenser fremgår af tabel 1, som viser, at anbefalingerne ikke samlet set medfører nye økonomiske omkostninger for virksomhederne. Estimerne for de enkelte anbefalinger er behæftet med usikkerhed.

Tabel 1		
Mer(+)- eller mindre(-)udgifter ved forslag - mio. kr.	AT	Virksomheder
1 - Nærhedsprincippet: Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 16, stk. 3. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, om virksomhederne kan dokumentere på skrift, at de har iagttaget nærhedsprincippet.	0,9	
2 - Krav om AMO på udearbejdsstedet ved virksomheder med mere end 5 ansatte på skiftende og midlertidige arbejdspladser (ude mere end 14 dage). Taget udgangspunkt i min. 10 ansatte på virksomheder i relevante brancher.		-12,4
3 - Nærhedsprincippet: Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt dokumentere, at § 16 er iagttaget ved etablering af større væsentlige ændringer.		1,5
4 - Årlig arbejdsmiljødrøftelse: Arbejdstilsynet tjekker kompetenceudviklingsplan ved minimum 1 materiel afgørelse i virksomheder med mindst 10 ansatte.	-0,9	
5 - Årlig arbejdsmiljødrøftelse: Alle juridiske enheder med 10 eller flere ansatte skal ikke længere udarbejde kompetenceudviklingsplan.		-5,6
6 - Arbejdsmiljørepræsentantbeskyttelse af privatansatte AC'ere.		1,0
7 - Netbaseret AMO-uddannelse gennemføres fuldt virtuelt		Marginal mindreudgift
I alt	-0,1	-15,4

Anmærkning: Totalen kan afvige fra summen af de enkelte elementer grundet afrunding

Nærhedsprincippet

Arbejdsgiveren skal i samarbejde med arbejdsledere og øvrige ansatte fastsætte det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip. Antallet fastsættes ud fra en samlet, konkret vurdering, hvor en række parametre indgår.

Udvalget anbefaler:

- At der i den nugældende § 16 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("nærhedsprincippet") tilføjes et nyt stk. 5, som rummer følgende: Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at § 16 er iagttaget ved etablering af arbejds-

miljøorganisationen samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden.

Der er tale om en samlet merudgift for virksomhederne på 1,5 mio. kr.

- At Arbejdstilsynet fremover fører tilsyn med, at virksomheden kan dokumentere, at nærhedsprincippet er iagttaget ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden, og at Arbejdstilsynet giver en reaktion ved manglende skriftlig dokumentation herfor.

Der er tale om en merudgift i Arbejdstilsynet på 0,9

mio. kr., hvoraf halvdelen vedrører etablering af arbejdsmiljøorganisation og den resterende halvdel vedrørende væsentlige ændringer. Sidstnævnte skøn er behæftet med en stor usikkerhed.

Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder

Når arbejdet foregår på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, findes der særlige regler for organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

De særlige organiseringsregler gælder, hvis den enkelte arbejdsgiver har mindst 5 ansatte (som ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere) på det midlertidige eller skiftende arbejdssted, og deres arbejde foregår i en periode på mindst 14 dage.

Udvalget anbefaler:

- At kravet om etablering af AMO på udearbejdsstedet, når der er mindst 5 ansatte i mindst 14 dage, ophæves bortset fra bygge- og anlægsområdet, hvor de nuværende regler fortsat skal gælde.

Der er tale om en samlet mindreudgift for virksomhederne på 12,4 mio. kr.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige drøftelse har fundet sted.

Udvalget anbefaler:

- At den årlige arbejdsmiljødrøftelse opretholdes, som den er i dag, men at kravet om kompetenceudviklingsplan ophæves og erstattes af et krav om, at arbejdsmiljøudvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal drøfte den supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Der er tale om en samlet mindreudgift for arbejdsgiverne på 5,6 mio. kr.

Der er tale om en mindreudgift i Arbejdstilsynet på 0,9 mio. kr.

Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse

Udvalget anbefaler:

- At de nuværende regler om arbejdsmiljøre-

præsentantens beskyttelse suppleres med en bestemmelse om, at hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter, fordi arbejdet ikke er dækket af en overenskomst inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område, så skal arbejdsmiljørepræsentanten have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.

Der er tale om en merudgift for virksomhederne på 1,0 mio. kr.

Uddannelse til medlemmer af AMO

Udvalget anbefaler:

- At der indføres en 3-årig forsøgsordning, hvor udbydere af den netbaserede, obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen får mulighed for at gennemføre den fulde uddannelse virtuelt.
 - Forsøgsordningen evalueres inden udløbet af de 3 år, og både arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter, der har gennemført uddannelsen, inddrages i evalueringen.
- At den obligatoriske uddannelse skal være gennemført senest 3 måneder efter tiltrædelse.

Der er tale om en marginal mindreudgift, hvorfor udgiften ikke er medtaget i beregningerne.

Bilag 1 - Kommissorium for det midlertidige AMO-udvalg

Beskæftigelsesministeriet

Marts 2020

Kommissorium for midlertidigt AMO-udvalg (AMO - arbejdsmiljøorganisation)

Baggrund

Forligspartierne bestående af Venstre, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti indgik i april 2019 en aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Forligspartierne er enige om, at der skal nedsættes et midlertidigt udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter, eksperter og Beskæftigelsesministeriet, der skal drøfte potentialet for et forbedret AMO-system, herunder om arbejdsmiljøuddannelsen kan forbedres, og om arbejdspladsvurderingen (APV) kan blive et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet. Det skal bl.a. ske med udgangspunkt i evalueringen af AMO-systemet, der blev aftalt i 2015.

Udvalgets drøftelser skal herefter danne grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. De formelle arbejdsmiljøkrav om samarbejde om sikkerhed og sundhed og om APV samles derved i én bekendtgørelse, så der bliver mere klarhed om reglerne.

Udvalgets arbejde

Drøftelserne i udvalget sker med afsæt i evalueringen af AMO-reglerne gennemført i 2019. Desuden kan andet relevant materiale inddrages. Udvalgets arbejde vil tage udgangspunkt i tematiske drøftelser af nedenstående emner. Udvalgets arbejde skal munde ud i anbefalinger til og eventuelle konkrete forslag til justeringer af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed, som kan danne grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Udgangspunktet for udvalgets anbefalinger er, at de ikke medfører nye økonomiske omkostninger for virksomhederne. Der lægges op til, at udvalget åbent drøfter nye forslag og muligheder for et forbedret AMO-system, herunder ser på en mulig bedre udnyttelse af den samlede ramme for AMO-arbejde og systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Følgende temaer drøftes i udvalget:

Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse

Arbejdsmiljørepræsentanten er i arbejdsmiljøloven beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. En dom fra Højesteret har fastlagt, at den særlige beskyttelse ikke gælder i alle tilfælde. Udvalget skal komme med anbefaling til ændring af de gældende regler.

I tilfælde af at udvalget færdiggør anbefalingerne herom forud for den samlede afrapportering, kan udvalget vælge at afrapportere denne del af udvalgets arbejde tidligere.

Organisering af AMO tilpasset den enkelte virksomhed og arbejdsmarkedet

Arbejds miljøloven og bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen indeholder regler om arbejdsmiljøorganisationen (AMO), herunder i ét eller flere niveauer afhængig af antallet af ansatte. Der er regler om, at virksomhederne ved aftale kan fravige den måde, som AMO skal organiseres på.

Udvalget skal drøfte, hvordan en effektiv og fleksibel AMO-struktur understøttes, herunder på midlertidigt skiftende arbejdssteder. Udvalget skal i sin drøftelse inddrage udvikling af fremtidens arbejdsmarked, herunder udviklingen i forskellige ansættelsesformer. Udvalget skal endvidere drøfte mulighederne for AMO i virksomheder med under 10 ansatte, som ikke er omfattet af kravet om AMO, men som ønsker et AMO-samarbejde. Drøftelserne om fleksibel organisering af AMO skal ske under hensyn til nærhedsprincippet. De hidtidige erfaringer med aftaler kan indgå i udvalgets drøftelser.

Udvalget skal drøfte, hvordan Arbejdstilsynets håndhævelse kan understøtte efterlevelse af en ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet

Der er regler om, at arbejdsgiveren sørger for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. Derudover er der regler om, at AMO inddrages i og deltager i planlægningen, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og opfølgning og ajourføringen af APV.

Udvalget skal drøfte, hvordan et systematisk og løbende samarbejde om arbejdsmiljø kan styrkes. Udvalget skal i den forbindelse drøfte, hvordan samarbejdet om APV og lignende kan blive et mere aktivt redskab, som skaber forebyggende handlinger, i samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomhederne.

Der sker en professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvor virksomheder fx anvender HR-afdelinger, ansætter interne arbejdsmiljøprofessionelle eller bruger andre tilgange. Udvalget skal drøfte samarbejde mellem AMO og andre arbejdsmiljøaktører, herunder arbejdsmiljøprofessionelle.

Arbejds miljø som strategisk element

Der er regler om, at arbejdsgiveren i virksomheder med ansatte, hvert år skal gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er et virkemiddel, der har til hensigt at styrke virksomhedens systematik i arbejdsmiljøarbejdet, og at der arbejdes strategisk fremadrettet med at udvikle arbejdsmiljøet. Der er regler om, at AMO skal varetage både de strategiske (overordnede) opgaver og de operationelle (daglige) opgaver.

Udvalget skal drøfte, hvordan arbejdsmiljø fremmes som strategisk element for virksomheden og understøtter virksomhedens målsætninger. Udvalget skal drøfte, hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse understøtter formålet om fremadrettet at udvikle arbejdsmiljøet.

Der er med arbejdsmiljøaftalen fra april 2019 lagt op til, at arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet – i dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) – skal omsætte de fælles nationale mål til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal.

Udvalget skal drøfte, hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse understøtter formålet om arbejdsmiljø som et strategisk element, og hvordan konkrete måltal på brancheniveau kan integreres i arbejdsmiljøorganisationens arbejde.

Arbejdsmiljøkompetence

Der er regler om krav til medlemmerne af AMO om gennemførelse af obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse og krav for arbejdsgiveren til at tilbyde supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der er regler om, at medlemmerne af AMO får den tid til rådighed til at varetage deres pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Desuden er der regler om, at arbejdsgiveren og medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen hvert år bidrager til virksomhedens kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af AMO.

Det skal drøftes, hvordan medlemmerne af AMO får kompetencer om arbejdsmiljø og muligheder for at varetage opgaver i forhold til at understøtte et systematisk arbejdsmiljøarbejde og fremme udvikling af arbejdsmiljø på virksomhederne.

Proces

Udvalget afholder seks-syv møder i perioden fra april-oktober 2020.

Udvalget afrapporterer til beskæftigelsesministeren. Udvalget skal komme med anbefalinger til et forbedret AMO system, herunder i forhold til det kommende arbejde med en bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Udvalgets medlemmer

Udvalget består af:

2 repræsentanter fra FH

1 repræsentant fra DA

1 repræsentant fra KL

1 repræsentant fra Lederne

1 repræsentant fra AC

Ekspert [NN]

Ekspert[NN]

Udvalgets formandskab varetages af Arbejdstilsynet.

Udvalget betjenes af et sekretariat med repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriets departement og Arbejdstilsynet.

Bilag 2 - Udtalelse fra Peter Hasle

Arbejdsmiljøet er i en positiv udvikling, hvor mange virksomheder prioriterer arbejdsmiljøet stadig højere. Det sker ud fra en erkendelse af menneskers betydning for virksomhedens fortsatte udvikling og af mål bl.a. udtrykt i FN's bæredygtighedsmål (SDG 8). Samtidig er arbejdsmarkedet i hastig udvikling. Virksomhederne møder nye krav fra kunder og borgere om bæredygtighed, nye digitale teknologier introduceres, nye organisationsformer opstår, og virksomhederne er udsat for et vedvarende pres for at øge effektiviteten. Denne udvikling tager de nuværende regler for AMO i begrænset omfang højde for. Virksomhederne har derfor behov for, at arbejdsmiljølovgivning og -tilsyn understøtter den positive udvikling og bidrager til at løse de nye udfordringer for virksomhederne.

Et vigtigt bidrag er en fælles forståelse for systematisk arbejdsmiljøarbejde, som sikrer et godt og sundt arbejdsmiljø samt understøtter virksomheders udvikling i et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere. Det er denne opgave, som det midlertidige AMO-udvalg har fået i sit kommissorium. Udvalget har haft mange positive drøftelser om udvikling af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, som bl.a. har resulteret i fastlæggelse af overordnede principper for systematisk arbejdsmiljøarbejde. Det har dog ikke været muligt i udvalget at opnå enighed om regelændringer, som tilpasser kravene til virksomhedernes nuværende udfordringer, som kan forventes yderligere skærpet de kommende år. Med enkelte mindre undtagelser foreslår rapporten, at reglerne for AMO og APV mv. fastholdes, som de er. Med undtagelserne nævnt nedenfor, støtter jeg rapportens anbefalinger, men det er min samlede vurdering, at anbefalingerne i rapporten kommer til at få marginal betydning for de danske arbejdspladser og dermed ikke løser de problemstillinger, som skabes af et dansk arbejdsmarked i kraftig forandring. De stort set uændrede regler for AMO risikerer derfor i de kommende år at blive stadig mindre tidssvarende. Mine væsentligste forslag til ændringer omfatter:

Arbejdsmiljø og strategi

Et væsentligt element i kommissoriet er, at arbejdsmiljøindsatsen bidrager til inddragelse af arbejdsmiljø i virksomhedernes strategi samt opfyldelse af virksomhedens mål. Reglerne kan understøtte

denne vigtige og vanskelige opgave ved at indskrive strategi i den kommende bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde og ligeledes indskrive strategi og bidrag til opfyldelse af virksomhedens mål som et af temaerne for den årlige drøftelse i AMO.

Aftale AMO-modeller som passer til nutidens komplekse organisationer

Nutidens fleksible organisationsformer passer ikke til den faste struktur med arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg. Der er behov for, at arbejdsgivere og medarbejdere i enighed kan aftale mere fleksible løsninger, men altid med sikring af inddragelsen af medarbejderne.

Roller for arbejdsledere uden for AMO og for arbejdsmiljøprofessionelle

Det er positivt, at rollerne for arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter præciseres i anbefalingerne, men de stadig mere komplekse ledelsesformer medfører behov for, at også ledere uden for AMO får fastlagt deres ansvar for at sikre arbejdsmiljøet, at inddrage deres medarbejdere og at samarbejde med AMO. Det skal dog ikke være muligt at overdrage arbejdsgiveransvar til ledere. Langt de fleste større virksomheder har ansat arbejdsmiljøprofessionelle. Deres roller og opgaver er ikke omtalt i reglerne i dag og bør derfor afklares i de reviderede regler.

Præcisering af APV's rolle

APV er et vigtigt redskab for virksomhedernes systematiske arbejdsmiljøarbejde, men indholdet af APV er uklart beskrevet i reglerne, hvor APV både fremstår som en problemløsningsmodel og som en procedure for at gennemføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Denne uklarhed betyder, at APV ofte bliver til et formelt redskab med begrænset betydning i praksis.

Tilpasning af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse stammer fra den seneste større ændring af reglerne i 2010. Drøftelsen skulle udgøre et afgørende element i inddragelse af medarbejderne og AMOs rådgivning af arbejdsgiverne. Reglerne er imidlertid formuleret således, at den egentlige opgave bliver uklar. Hvis formuleringen tages alvorligt, handler drøftelsen

kun om samarbejdet og ikke om arbejdsmiljøarbejdet.

Håndhævelse

Kommissoriet anmoder om forslag til, hvordan Arbejdstilsynets håndhævelse kan understøtte det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Mens hovedfokus for Arbejdstilsynet skal fastholdes på det materielle arbejdsmiljø, vil det være en naturlig reaktion på væsentlige arbejdsmiljøproblemer, at Arbejdstilsynet vurderer og stiller krav til det systematiske arbejdsmiljøarbejde, således at virksomheden bliver i stand til at løse de pågældende væsentlige problemer.

Bilag 3 - Oversigt over anbefalinger

Arbejds miljø som strategisk element

Udvalget har drøftet, hvordan arbejds miljø fremmes som strategisk element for virksomheden og understøtter virksomhedens målsætninger. Udvalget har drøftet, hvordan samarbejdet om APV kan blive et mere aktivt redskab, som skaber forebyggende handlinger, samt hvordan den årlige arbejds miljødrøftelse understøtter formålene om fremadrettet at udvikle arbejds miljøet og arbejds miljø som strategisk element.

Udvalget anbefaler på den baggrund,

- At den tilgang til det systematiske arbejds miljøarbejde, som fremgår af figur 1 i afrapporteringen, danner grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejds miljøarbejde og samarbejde om arbejds miljø.
- At Arbejdstilsynet – med inddragelse af parterne – udvikler målrettet kommunikation, der beskriver denne tilgang til det systematiske arbejds miljøarbejde med udgangspunkt i reglerne.
- At det tydeliggøres i reglerne, at APV'en er en proces, der skal gennemføres.
- At det tydeliggøres i reglerne, at APV'en skal gennemføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejds metoderne, arbejds processerne mv., som kan have betydning for virksomhedens arbejds miljø.
- At der kommer styrket fokus på, at APV-arbejdet skal være handlingsorienteret, således at arbejds miljøproblemer løses og forebygges.
- At det tydeliggøres i reglerne, at der i APV'en skal indgå en risikovurdering af virksomhedens arbejds miljøproblemer.
- At det tydeligt fremgår af reglerne, hvilke dele af APV'en der skal dokumenteres skriftligt.
- At APV-reglerne udformes med udgangspunkt i det forslag til regeltekst, der fremgår af afrapporteringen.

- At den årlige arbejds miljødrøftelse opretholdes, som den er i dag, men at kravet om kompetenceudviklingsplan ophæves og erstattes af et krav om, at arbejds miljøudvalget på den årlige arbejds miljødrøftelse skal drøfte den supplerende uddannelse af arbejds miljørepræsentanter og arbejds ledere i AMO, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejds miljø til stede i virksomheden.

Styrkelse af samarbejdet om arbejds miljøarbejdet

Udvalget har drøftet, hvordan et systematisk og løbende samarbejde om arbejds miljø kan styrkes.

Udvalget anbefaler på den baggrund,

- At arbejds miljøorganisationens, arbejds miljørepræsentantens og den udpegede arbejds leders roller beskrives i den nye bekendtgørelse med udgangspunkt i det forslag til regeltekst, der fremgår af afrapporteringen.
- At det tydeliggøres i reglerne, at arbejds miljøorganisationens opgave er at samarbejde om virksomhedens arbejds miljø.
- At det tydeliggøres i reglerne, hvilke opgaver der er arbejds miljøorganisationens selvstændige opgaver, og hvilke af opgaverne der består i at deltage i en opgave, som arbejdsgiveren har ansvar for at gennemføre.
- At enkelte af arbejds miljøorganisationens opgaver udgår, idet:
 - Den nuværende opgave med at lave en plan over arbejds miljøorganisationens opbygning overgår til at være arbejdsgiverens ansvar.
 - Den nuværende opgave med at holde sig orienteret om lovgivningen i forvejen påhviler arbejdsgiveren.
 - Den nuværende opgave med at rådgive om kompetenceudviklingsplan ændres til en drøftelse om den supplerende uddannelse

af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

- at reglerne udformes med udgangspunkt i det forslag til regeltekst, der fremgår af afrapporteringen.
- at der i AT-vejledningen skal indgå en beskrivelse af sammenhængen mellem arbejdsgiverens pligter og arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø

Udvalget har drøftet, hvordan en effektiv og fleksibel AMO-struktur understøttes, herunder på midlertidige eller skiftende arbejdssteder. Endvidere har udvalget drøftet, at fleksibel organisering af AMO skal ske under hensyn til nærhedsprincippet.

Udvalget anbefaler på den baggrund,

- at kravet om etablering af AMO på udearbejdsstedet, når der er mindst 5 ansatte i mindst 14 dage, ophæves bortset fra bygge- og anlægsområdet, hvor de nuværende regler fortsat skal gælde.
- at der i den nugældende § 16 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("nærhedsprincippet") tilføjes et nyt stk. 5, som beskriver, at arbejdsgiveren over for Arbejdstilsynet skriftligt skal kunne dokumentere, at § 16 er iagttaget ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden.
- at der laves en overgangsordning for de virksomheder, der allerede har etableret en AMO.
- at det beskrives i vejledningen, at skriftlig dokumentation fx kan være i form af et notat eller et referat, eller et underskrevet enighedspapir, hvoraf det fremgår, hvis der er enighed om, at § 16 er iagttaget.
- at det beskrives i vejledningen, hvad større væsentlige ændringer i virksomheden kan være, herunder at det bl.a. kan være større væsentlige ændringer i virksomhedens struktur, arbejdets organisering, opgaver, nye teknologier eller i virksomhedens arbejdsmiljøforhold.

Arbejdsmiljøkompetencer

Udvalget har drøftet, hvordan medlemmer af AMO får kompetencer om arbejdsmiljø og muligheder for at varetage opgaver i forhold til at understøtte et systematisk arbejdsmiljøarbejde og fremme udvikling af arbejdsmiljø på virksomhederne.

Udvalget anbefaler på den baggrund,

- at der indføres en 3-årig forsøgsordning, hvor udbydere af den netbaserede, obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen får mulighed for at gennemføre den fulde uddannelse virtuelt.
 - Forsøgsordningen evalueres inden udløbet af de 3 år, og både arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter, der har gennemført uddannelsen, inddrages i evalueringen.
- at den obligatoriske uddannelse skal være gennemført senest 3 måneder efter tiltrædelse.
- at det i AT-vejledningen eksemplificeres, hvad der forstås ved relevant for arbejdsmiljøarbejdet i forhold til den supplerende uddannelse for at sikre størst mulig relevans.
- at kravet om kompetenceudviklingsplan ophæves og erstattes af et krav om, at arbejdsmiljøudvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal drøfte den supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

DA, Lederne, FH, AC og eksperterne i udvalget anbefaler endvidere,

- at der som en længerevarende forsøgsordning oprettes en opsøgende, virksomhedsnær indsats med fokus på dialog og vejledning om systematisk arbejdsmiljøarbejde i udvalgte brancher.
 - Målgruppen er private virksomheder, hvor der ikke er krav om etablering af AMO.
 - Forsøgsordningen forankres i et samarbejde mellem parterne på det private område, hvor kon-

sulenter/rådgivere kan besøge virksomhederne på vegne af parterne. Ordningen kan forankres i BFA-regi eller et lignende parts-samarbejde.

- Parterne definerer i fællesskab, hvilke brancher og i hvilken rækkefølge brancherne skal indgå i ordningen. Ordningen kan tænkes sammen med indsatsen om branchemål.
- Der afsættes 30 mio. kr. årligt til indsatsen.
- Det bliver en betingelse for at få andel i disse midler, at parterne selv bidrager til finansiering af en forsøgsordning inden for deres område.
- Forsøgsordningen etableres i en periode på 8 år frem til 2030.
- Ordningen evalueres efter 4 år og efter 8 år. Der afsættes 5 mio. kr. til evaluering.

Et samlet udvalg anbefaler desuden:

- At Arbejdstilsynet udvikler kommunikation, der positivt kan påvirke og understøtte små virksomheders løsning af konkrete arbejdsmiljøproblemer og derigennem understøtte det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet.

Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse og mulighed for valg af midlertidig arbejdsmiljørepræsentant

Udvalget blev bedt om at komme med en anbefaling til en ændring af de gældende regler om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse samt at drøfte spørgsmålet om muligheden for valg af midlertidig arbejdsmiljørepræsentant.

Udvalget anbefaler på den baggrund,

- at de nuværende regler om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse suppleres med en bestemmelse om, at hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter, fordi arbejdet ikke er dækket af en overenskomst inden for vedkommende eller tilsvarende faglige områ-

de, så skal arbejdsmiljørepræsentanten have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger

- at de nuværende regler for valg af midlertidig arbejdsmiljørepræsentant fastholdes
- at det allerede ved planlagt fravær på mere end 4 måneder skal være muligt at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, og ikke først når de 4 måneder et gået
- at det i AT-vejledningerne præciseres, at arbejdsgiveren har pligt til at samarbejde med de øvrige ansatte, når arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende, og at de ansatte også har pligt til at samarbejde.

Måltal på brancheniveau

Udvalget har drøftet, hvordan måltal på brancheniveau kan integreres i arbejdsmiljøorganisationens arbejde.

Udvalget anbefaler på den baggrund,

- at det med fordel kan fremgå af en fremtidig AT-vejledning om reglerne om systematisk arbejdsmiljøarbejde, at virksomheden kan orientere sig i relevante branchemål i vurderingen af, hvilke risici i arbejdsmiljøet det er vigtigt at afdække og forebygge i den enkelte virksomhed
- at Arbejdstilsynet bør formidle branchemålene i en let tilgængelig form på sin hjemmeside.

Arbejdstilsynets indsats

Udvalget har drøftet, hvordan Arbejdstilsynets håndhævelse kan understøtte efterlevelse af en ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Udvalget anbefaler på den baggrund,

- at Arbejdstilsynet i forbindelse med implementeringen af en ny bekendtgørelse om reglerne om systematisk arbejdsmiljøarbejde igangsætter en kommunikationsindsats, der udbreder kendskabet til og forståelsen af reglerne
- at Arbejdstilsynet tilpasser relevante værktøjer efter behov
- at Arbejdstilsynets dialog og vejledning om

systematisk arbejdsmiljøarbejde i forbindelse med tilsyn tager udgangspunkt i virksomhedens behov, herunder mikrovirksomheders behov

- at Arbejdstilsynet fremover fører tilsyn med, at virksomheden kan dokumentere, at nærhedsprincippet er iagttaget ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen samt ved større væsentlige ændringer i virksomheden, og at Arbejdstilsynet giver en reaktion ved manglende skriftlig dokumentation herfor. Arbejdstilsynet forestår den nærmere udmøntning af forslaget i den risiko- og stikprøvebaserede tilsynspraksis.
- at Arbejdstilsynet som hidtil kontrollerer om:
 - Der er etableret en arbejdsmiljøorganisation.
 - Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er afholdt.
 - Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er gennemført.
 - Virksomheden har en APV, der lever op til reglerne.
- at Arbejdstilsynet som noget nyt også kontrollerer, om arbejdsmiljørepræsentanten er blevet tilbudt den supplerende uddannelse – uanset om der er konstateret materielle arbejdsmiljøproblemer - og at Arbejdstilsynet vejleder om kravet, hvis den supplerende uddannelse ikke er tilbudt. Hvis det gentagne gange konstateres, at arbejdsmiljørepræsentanten ikke er blevet tilbudt den supplerende uddannelse, gives påbud om det.

Andet

Udvalget er endvidere enige om, at der skal gennemføres en videnskabelig evaluering af reglerne 5 år efter, at de kommende nye regler er trådt i kraft.