

Arbejdsmiljøkonference 30.august 2010 i Silkeborg

# **Den nye arbejdsmiljølov**

## **Ændringer i forhold til tidligere og disse indflydelse**

**Jan Kahr**

Konsulent i FTF siden 1996

Medlem af Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljørådets FU mv.

FTF's repræsentant i lovudvalg, bekendtgørelsesudvalg mv.

FTF's medlem af trepartsudvalget om SiO (okt 2008 – april 2009)  
(samt medlem af "skrivegruppen")

## Indhold

- **Hvorfor en ny lov – formål og ideer**
- **Processen – Hvordan gik det til?**
- **Holdninger og udgangspunkter**
- **Hvad kom der ud af det – "køb og salg"**
- **Min vurdering af resultatet**

# Hvem er parterne?

## Arbejdsgiver:

- DA
- FA
- SALA
- KL
- DR (danske regioner)
- LH

## Arbejdstager:

- LO
- FTF
- AC

## Myndigheden

Arbejdstilsynet

# Arbejds miljørådets anbefaling fra 2006



I den årlige § 66-redegørelse til beskæftigelsesministeren udtrykte AMR ønske om, at ministeren i samarbejde med arbejdsmarkedets parter overvejer, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og SIO kan blive mere proaktivt i forhold til at sikre arbejdsmiljøet.

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

# Arbejdsgiversiden

## – Enkelt

Det skal være forståeligt og give mening

*konkret eks.: Væk med obligatoriske møder, FARMOR projektet (i Danske Bank)*

## – Fleksibelt

Virksomhederne skal kunne organisere arbejdsmiljøarbejdet så det passer med den enkelte virksomheds kultur, organisering mv.

*konkret eks.: Flere virksomheder, samme ejer, samlet organisation,*

*Med andre ord: **Så få regler som muligt***

## FTF's vurdering af den nuværende lokale arbejdsmiljøindsats

- Sidevognseffekten
- Problemløser, ikke planlægger
- Ofte meget usynlig
- Begrænset interesse fra mellem – og topleder
- Ingen indflydelse på indkøbspolitik
- Ret usynlig ift medarbejdergruppen
- SiR ofte med begrænset indsigt/viden



# Arbejdsmiljøkompetencer

kilde: FTF's sikkerhedsrepræsentant-undersøgelse 2009



Har din arbejdsgiver betalt for yderligere arbejdsmiljøuddannelse for dig som sikkerhedsrepræsentant inden for de seneste to år (kun uddannelse ud over den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse medregnes)

Ja

17

Nej

83

# Arbejdsmiljøkompetencer



Oplever du, at har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i:	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant	Ved ikke
Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress	17	53	25	4	0	1
Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde	26	57	15	2	0	0
Arbejdet med sundhedsfremme aktiviteter på arbejdspladsen (fx motion, rygestop-kurser m.v.)	13	40	31	10	4	2
Arbejdet med nedbringelse af sygefravær	12	40	34	10	2	2
Indsatsen mod mobning og chikane	16	41	27	7	6	3
Arbejdet med vold og trusler om vold	17	39	25	8	8	3

## Den lokale arbejdsmiljøindsats

Skabe de bedste rammer for en god lokal arbejdsmiljøindsats

Opgaver:

- Ændring af terminologi
- Efteruddannelsesret til SiO's medlemmer
- Bedre måde at tænke arbejdsmiljøopgaven ind i ledelsesopgaven
- Bedre forankring af SiR's funktion
- Undersøgelse af relation mellem organisationer og SiR
- Udarbejdelse af vejledningsmateriale
- Tænke arbejdsmiljø ind i uddannelsesforløbet

## Formålet med trepartsdrøftelserne

- *Formålet med trepartsdrøftelserne er at drøfte, hvorledes sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan moderniseres, effektiviseres og gøres mere proaktivt.*
- *Trepartsdrøftelserne skal munde ud i en redegørelse og et samlet sæt anbefalinger til beskæftigelsesministeren.*
- *Trepartsdrøftelserne skal danne baggrund for efterfølgende politisk stillingtagen til det videre arbejde.”*

# Processen

- AT arr. en idécamp med forskere og virksomhedsrepræsentanter

## **3-partsforhandlingerne:**

- 2 dages opstart møde – en slags fremtidsværksted
- 8 møder om 7 tema'er
- Afsluttende 2 dages møde
- Div "efterforhandlinger"

## De 7 tema'er

- **arbejds miljø som strategisk element**
- **samarbejde om arbejds miljø**
- **fleksibilitet**
- **basismodel**
- **regel- og aftalemulighed**
- **kompetencer**
- **værktøjer**

# Resultat af forhandlinger - generelt

Alle virksomheder får mulighed for at organisere arbejdsmiljø Samarbejdet mere fleksibelt, så det passer til virksomhedens øvrige struktur og opgaver. Det vil sige organiseringskrav, som er mindre detaljerede end i dag

Det grundlæggende princip om samarbejde mellem arbejdsgiver, ledere og ansatte om arbejdsmiljø i alle virksomheder opretholdes

Lovens bestemmelser om arbejdsgiver- virksomhedsleder-, arbejdsleder- og ansattes ansvar opretholdes som de er i dag.

De gældende bestemmelser om rettigheder, pligter, opgaver opretholdes, herunder lederens ret til at anvende den fornødne tid, ret til uddannelse, beskyttelse mv.

Kravet om en daglig leder af sikkerhedsarbejdet ophører

# Formålet med de nye regler:



- ❖ Løft af arbejdsmiljøet
- ❖ Gøre op med SiO som problemløser og et reaktivt organ
- ❖ Sikre ledelsesmæssig prioritering af arbejdsmiljøindsatsen
- ❖ Gøre AMO til strategisk medspiller i virksomheden og dermed til et proaktivt organ → PARADIGME-skifte  
→ bedre rammer for den strategiske indsats
- ❖ Virksomhedernes "årshjul" er udgangspunkt for den tilrettelagte arbejdsmiljøindsats.
  
- ❖ Gøre reglerne mere fleksible, så de passer til den enkelte virksomhed
- ❖ Sikre kompetenceløft i arbejdsmiljøorganisationen
- ❖ Ny terminologi

**"Omdrejningspunktet har været en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet, således at virksomhederne bliver bedre i stand til at løfte de nye krav og udfordringer, der følger af de forandringer, der er i arbejdslivet og Arbejdsmiljøet."**

# Formelt om loven

Loven – L126 - blev vedtaget i Folketinget den 11. maj.

Den træder i kraft 1. oktober 2010

Uddannelsesbekendtgørelsen udsendes 1. juli 2010. AMO-bekendtgørelsen forventes udsendt i løbet af juli måned.

Der udsendes nogle – endnu uvist hvor mange – At-vejledninger

**FTF** udsender et notat om de nye regler, hensigt mv.

## Nye regler om arbejdsmiljøuddannelse - grunduddannelsen -

Alle medlemmer af AMO skal have en 3-dages (22 timer) grunduddannelse, der skal være gennemført senest 3 mdr. efter valg eller udpegning (*AMO-§34*). **(ret og pligt)**

De tre dages uddannelse kan være 1+2, 2+1 eller 3 sammenhængende dage (*UDB-§5*). Uddannelsen er ikke brancherettet.

Der skal laves en praktisk opgave i forbindelse med grunduddannelsen. Hvis uddannelsen er sammenhængende kan opgaven laves før, under (aften) eller efter uddannelsen. (*UDB- §5, stk 3*)

## Nye regler om arbejdsmiljøuddannelse - supplerende uddannelse -

Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter (AmR?, AmøR? eller AreP?) og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 2 dage i det første funktionsår (AMO-§36) **(ret, men ikke pligt)**

- Timetal ikke defineret, men udgangspunkt 15 timer (37-22=15)

Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dag i hvert af de følgende funktionsår (AMO-§36, stk2 og AMO-§37). **(ret, men ikke pligt)**. Hvis retten ikke udnyttes, bortfalder denne (AMO-§37)

## Nye regler om arbejdsmiljøuddannelse - formål for supplerende uddannelse -

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

*(AMO-§38).*

# Kompetenceplan

Arbejdsgiveren i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse.  
(AMO-§39)

## Samlet overblik

Første funktionsår	<b>3 dages grunduddannelse</b>	<b>2 dages efteruddannelse</b> ★
Andet funktionsår	<b>1½ dages arbejdsmiljø-efteruddannelse i henhold til kompetenceplan</b> ★	
Efterfølgende funktionsår	<b>1½ dages arbejdsmiljø-efteruddannelse i henhold til kompetenceplan</b> ★	

- ★ Retten til efteruddannelse fuldstændigt uafhængig af eventuelle uddannelsesrettigheder i aftaler

# Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsgiveren i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal hvert år i samarbejde med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne

- 1) tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
- 2) fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
- 3) vurderer, om det foregående års mål er nået og
- 4) fastlægger mål for det kommende års samarbejde.

## Trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde

### Den nye basismodel

- Alle virksomheder får mulighed for at organisere arbejdsmiljøsamarbejdet, så det passer til virksomhedens struktur og opgaver
- Antal af valgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede ledere skal afgøres ud fra et nærhedsprincip + en samlet vurdering af en række parametre

## Trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde

### Virksomheder med 1-9 ansatte

- I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet sættes mere i system
- Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte tilrettelægge virksomhedens samarbejde om arbejdsmiljø for det kommende år. Hvad skal der samarbejdes om? Hvordan gør vi? Hvilke mål har vi og er foregående års mål nået? Er der viden nok om arbejdsmiljø?
- Det skal kunne dokumenteres, at drøftelsen har fundet sted

## Trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde

### Virksomheder med 10-34 ansatte

- Samarbejdet organiseres i et formelt udvalg med en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter
- Udvalget varetager både de daglige opgaver (operationelle) og de planlæggende og koordinerende opgaver (strategiske)
- Styrkelsen sker ved, at når der er over 10 ansatte skal arbejdsmiljørepræsentanter og ledere deltage i planlægning af de strategiske beslutninger

## Trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde

### Virksomheder med 35 ansatte eller derover

Arbejdsmiljøorganisation i mindst to niveauer:

- Strategisk niveau
- Operationelt niveau
  
- En eller flere grupper og et eller flere udvalg
  
- Ansvarlig arbejdsgiverrepræsentant, formand for udvalget

# Basisregler for over 35 ansatte



Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip.

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at Arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på en tilfredsstillende måde i forhold til

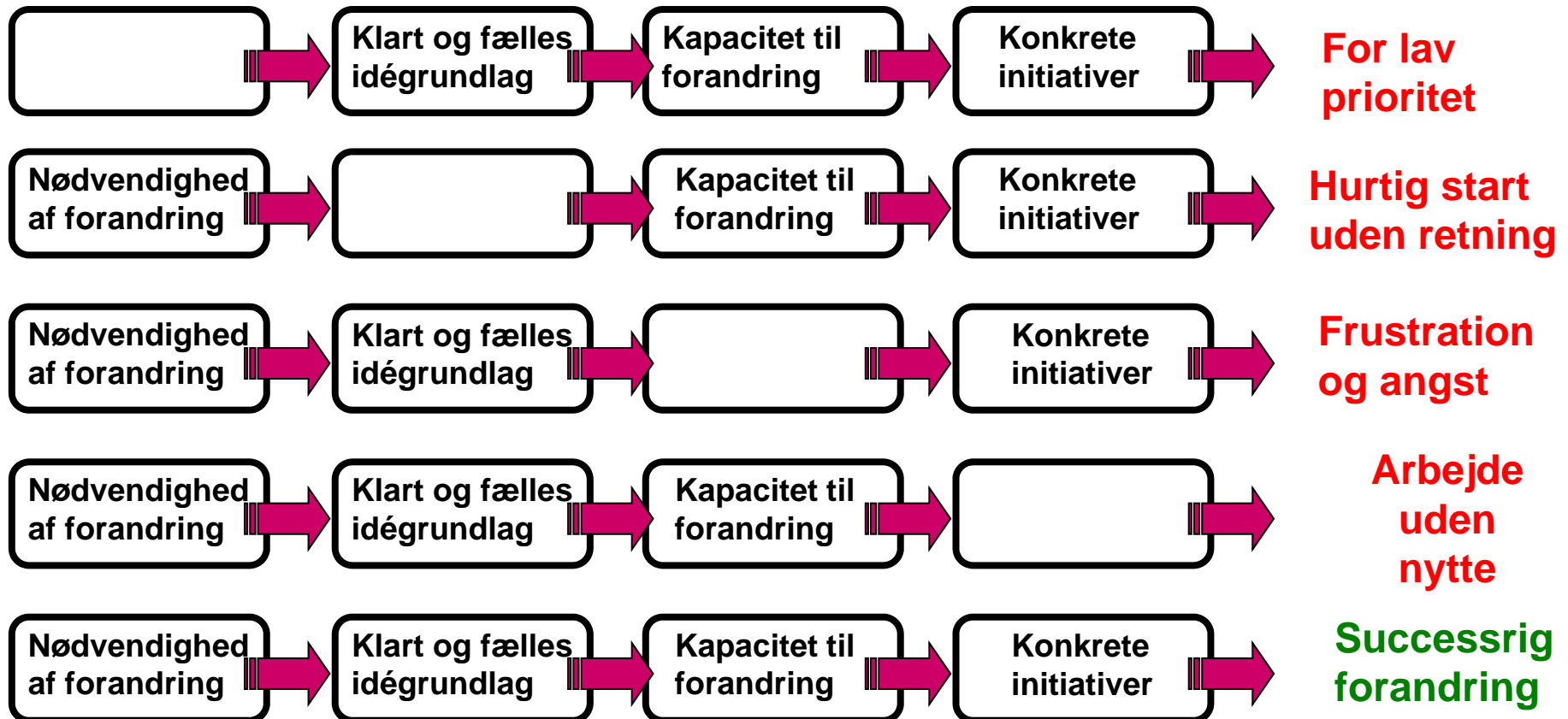
- 1) virksomhedens ledelsesstruktur,
- 2) virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse, beliggenhed,
- 3) virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
- 4) arbejdets organisering,
- 5) særlige ansættelsesformer og
- 6) andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal endvidere fastsættes, således at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid. Antallet af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, således at der sikres viden om virksomhedens produktion og ydelse.  
(AMO-§16)

## Vurdering af trepartsaftalen:

- Der er tale om et paradigmeskift i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats.
- Ret til efteruddannelse/kompetenceløft med kompetenceplan helt centralt
- Mere fleksibilitet i organisering af indsatsen – muligheder og risici
- Kun aftaler i 2 niveauer
- Godt med ny terminologi
- Krav til de mindste virksomheder
- Problemet med selvejende institutioner og koncerner løst

# Forudsætning for forandring



## Arbejdsmiljøindsatsen på det enkelte arbejdssted

Hvor enig er du i følgende udsagn om dit arbejde som sikkerhedsrepræsentant	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke
Jeg samarbejder godt med min arbejdsleder om arbejdsmiljøet	58	26	9	4	2	1
Jeg samarbejder godt med tillidsrepræsentanten om arbejdsmiljøet	55	21	13	2	3	5
Jeg samarbejder godt med mine kolleger om arbejdsmiljøet	46	42	9	2	0	1

Arbejdshypotese om sikkerhedsrepræsentanter:

**SiR er kompetent til at arbejde kvalificeret med:**

- **Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress**
- **Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde**
- **Arbejdet med sundhedsfremme-aktiviteter**
- **Arbejdet med nedbringelse af sygefravær**
- **Indsatsen mod mobning og chikane**
- **Arbejdet med vold og trusler om vold**
- **De almindelige arbejdsmiljøproblemer**

# Arbejdsmiljøkompetencer



Oplever du, at du som sikkerhedsrepræsentant har brug for mere uddannelse om:	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant	Ved ikke
Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress	36	42	15	4	0	2
Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde	31	42	20	5	0	2
Arbejdet med sundhedsfremme-aktiviteter på arbejdspladsen (fx motion, rygestop-kurser m.v.)	21	36	29	8	3	4
Nedbringelse af sygefravær	30	40	20	5	2	3
Indsatsen mod mobning og chikane	24	39	25	6	5	3
Arbejdet med vold og trusler om vold	24	34	25	6	7	3
Arbejdspladsvurderingen (APV)	18	34	33	13	0	2
Arbejdet med arbejdsmiljørigtige indkøb	20	35	27	7	7	4
Kemiske stoffer og materialer	20	23	22	9	22	3
Indretning af arbejdspladsen	19	42	28	7	1	3
Indeklimaproblemer	24	45	23	5	1	2
Arbejdsulykker	17	39	31	7	3	3
Ergonomiske problemer	19	43	28	5	3	3

## Arbejdsmiljøindsatsen på det enkelte arbejdssted

Hvilke tre barrierer oplever du som de væsentligste for arbejdsmiljøarbejdet på din arbejdsplads?	Antal svar	Andel personer
Manglende tid til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant (SiR)	493	55
Manglende uddannelse/viden som SiR	188	21
Manglende værktøjer/redskaber	233	26
Manglende finansiering af de nødvendige tiltag	529	59
Manglende prioritering hos ledelsen	426	47
Manglende viden hos ledelsen	161	18
Manglende prioritering hos kolleger	269	30
Manglende viden hos kolleger	147	16
Andet	121	13
I alt	900	100

## Trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde

### Citat fra trepartsaftalen;

” Med **strategisk niveau** menes de overordnede ledelsesniveauer, hvor det er muligt at varetage planlæggende og koordinerende arbejdsmiljøarbejde. På dette niveau formuleres forebyggende indsatsområder. Her tænkes arbejdsmiljøet ind fra start af på baggrund af fremadrettede spørgsmål om virksomhedernes fremtidige planer, organisationsforandringer, indførsel af ny teknologi, nye management systemer, nye måder at organisere arbejdet på osv.

Med **operationelt niveau** menes udførelsen af de daglige og konkrete arbejdsmiljøopgaver.

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