

**Ideer og krav til et bedre  
arbejds miljø**  
– sikkerhedsrepræsentanten i centrum

**Notat på baggrund af dialogmøde d. 29. maj 2004**

**Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere (AAA)  
Fagligt Ansvars temagruppe om arbejdsmiljø**

Udgivet af:

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere  
Valby Langgade 55  
2500 Valby  
Tlf.: 3616 6043  
mail@aktionsgruppen.dk  
www.aktionsgruppen.dk

Fagligt Ansvar for en fælles fremtid; temagruppen om arbejdsmiljø  
St. Kongensgade 79  
1264 København K  
Tlf.: 2882 4149  
bente@fagligtansvar.dk  
[www.fagligtansvar.dk](http://www.fagligtansvar.dk)

Rapporten kan rekvireres gennem en af organisationerne.  
Pris 5,- kr. plus forsendelse.  
Er også tilgængelig på organisationernes web-sider.

ISBN 87-989373-3-2

August 2004

## Forord

Danmark var til midten af 1980'erne anset for at være et foregangsland på arbejdsmiljøområdet. Danmark var et af de første lande til at forbyde asbest – og Danmark er også kendt for anerkendelse af opløsningsmiddelskader – og en massiv indsats for substitution på dette område. Et arbejde, som har båret frugt ved, at antallet af skader på disse områder er stærkt reduceret.

Anderledes forholder det sig på øvrige arbejdsmiljøområder: Den fysiske og psykiske nedslidning er stor – og igennem de sidste 10 år er der ikke rykket væsentligt på antallet af arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser. Danmark kan ikke bryste sig af at være et foregangsland på disse områder.

I 1994 barslede SR-regeringen med en 10-årsplan for bedring af arbejdsmiljøet – Rent arbejdsmiljø år 2005. Planen satte fokus på 7 udvalgte områder, hvor der særligt skulle sættes på forebyggende arbejde. Planen blev bakket op af lovændringer bl.a. SIO ved 5 ansatte, administrative bøder og øget BST-pligt.

Med VK-regeringen i 2001 blev der sat en stopper for den positive udvikling. Regeringen har i stedet fået en reform igennem, som på mange områder banker arbejdsmiljøet 20 år tilbage.

Men selv om kursen for arbejdsmiljøet under SR-regeringen var bedre end under VK-regeringen, var der stadig problemer i arbejdsmiljøet.

Fagligt Ansvar og Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere besluttede i 2004 at igangsætte et fælles projekt, hvor hensigten er at skabe nye ideer til arbejdsmiljøsystemet.

I maj 2004 blev en gruppe mennesker fra arbejdspladser, BST, Arbejdstilsynet, forskere og fagforeninger samlet. Ideen var at få gamle ideer pudset af og at skabe nye. Resultatet er blevet et idé-katalog, som vi håber faglige organisationer, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter samt andre arbejdsmiljøinteresserede vil lade sig inspirere af, diskutere og evt. finde på flere forslag.

Inspirationen skal også bruges til at skabe bedre vilkår i arbejdsmiljøet med de muligheder, der allerede er i loven og i det fagretslige system. Nogle af ideerne kan nemlig sagtens gennemføres på arbejdspladserne – uanset regeringens farve.

Den bedste sikring af et godt arbejdsmiljø er fortsat aktive sikkerhedsfolk, der kender og udnytter de eksisterende muligheder fuldt ud, udfordrer grænserne og dermed skaber nye behov for forandringer.

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere  
Fagligt Ansvars temagruppe om arbejdsmiljø

August 2004

## Om notatet

Lørdag den 29. maj blev der afholdt et dialogmøde med nye krav og ideer til fremtidens arbejdsmiljø på dagsordenen. Her var repræsentanter for det praktiske arbejdsmiljøarbejde ude i virksomhederne, fra fagforeninger, BST-konsulenter, Arbejdstilsynet og forskere.

CASA blev rekvireret til at planlægge og styre dialogmødet. Endvidere har CASA skrevet dette notat, som er et referat af de tanker og ideer, der kom frem på dagen.

Mødet tog udgangspunkt i to typer erfaringer:

1. De vanskeligheder sikkerhedsrepræsentanter og ansatte møder, når de arbejder for at forbedre arbejdsmiljøet.
2. De gode erfaringer, hvor det er lykkedes at fremme et bedre arbejdsmiljø.

Med det udgangspunkt udviklede gruppen ideer til tiltag og krav til arbejdsmiljøsystemet. Det hele kan deles op under 6 overskrifter:

1. Det lokale arbejdsmiljøarbejde
2. Uddannelse
3. Regulering og kontrol
4. Viden og rådgivning om problemer og løsninger
5. Støtte fra fagforeninger
6. Debat og aktiviteter.

## 1 Det lokale arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet i Danmark er præget af konsensus. Princippet i arbejdsmiljølovgivningen er, at ansatte samarbejder med ledelsen om at forbedre arbejdsmiljøet fx via sikkerhedsorganisation og arbejdspladsvurderinger.

På nogle virksomheder fører det til resultater, men erfaringen er, at det forudsætter både aktive sikkerhedsrepræsentanter, at kollegerne bakker op og en ledelse, der prioriterer arbejdsmiljø og ser det som en væsentlig del af sin ledelsesopgave. Erfaringen er dog også, at det ikke slår til i mange virksomheder, og alt for mange ansatte bliver udsat for ulykker og nedslidning. Et bud fra dialogmødet er at sikre, at sikkerhedsrepræsentanter og ansatte har en række grundlæggende rettigheder, pligter og muligheder for at handle, når samarbejde og konsensus ikke virker – det kan fx være sikring mod uberettigede fyringer, tid og ressourcer til arbejdsmiljøarbejdet, muligheder for at stoppe arbejdet samt mulighed for at dokumentere, at ledelsen ikke handler på risici og sundhedsfarer. Samtidig blev det pointeret, at Arbejdstilsynets rolle som statslig myndighed er at kontrollere og regulere arbejdsmiljøet og dermed gribe ind og afgøre, hvad loven kræver.

## Nye udfordringer

I disse år forandres arbejdet og virksomheder voldsomt. Nye måder at organisere og lede virksomheden på, nye og mere løse ansættelsesformer, hjemmearbejde samt privatisering og outsourcing stiller arbejdsmiljøarbejdet over for nogle helt nye udfordringer. Ved siden af de gamle arbejdsmiljøproblemer opstår nye. Symptomer som stress, udbrændthed og andre konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø er stigende. Det ses også på anmeldelserne af arbejdsskader.

Det er derfor nødvendigt at ruste sikkerhedsarbejdet og systemet til de nye udfordringer, men lige så vigtigt er det at sikre, at de grundlæggende rammer og rettigheder for arbejdsmiljøarbejdet fastholdes og udvikles. Desværre er der mange, der oplever, at sikkerhedsrepræsentantens arbejde har lav status – både i ledelsen og også nogle gange blandt kolleger.

Udviklingen trækker i to retninger i forhold til denne status. Nogle virksomheder sætter fokus på image og på at leve op til kundekrav. Det kan udnyttes til at give arbejdsmiljøarbejdet højere status. I den anden retning trækker globalisering og trusler om at flytte eller nedlægge arbejdspladser samt krav om større effektivitet for at klare konkurrencen. Det giver arbejdsmiljøarbejdet sværere betingelser. I dette spektrum skal sikkerhedsrepræsentanterne rustes til at handle.

## Sikkerhedsrepræsentanten som aktiv medspiller

I forhold til den første tendens er det relevant at udvikle metoder og kvalifikationer, så sikkerhedsrepræsentanten bliver en aktiv medspiller og udnytter virksomhedens ønsker om at leve op til kundekrav til at få sat fokus på og forbedret arbejdsmiljøet. Certificering og smileys bliver en konkret måde, som virksomhederne kan skilte med deres arbejdsmiljø på.

### Konkrete forslag fra mødet:

- Sikkerhedsrepræsentanter og ansatte skal inddrages i certificering af virksomheden, så man sikrer, at praktisk viden om arbejdsmiljøet indgår i certificeringen.
- Sikkerhedsrepræsentanter og ansatte skal inddrages i valg af rådgivere.
- Sikkerhedsrepræsentanter og ansatte involveres i Arbejdstilsynets screening.
- Staten bør som kunde gå foran i at stille krav til underleverandører om arbejdsmiljøforhold. Man må ikke kunne udlicitere sig ud af dårligt arbejdsmiljø – hvilket skal præciseres i loven om udlicitering.

## Sikkerhedsrepræsentantens rettigheder og pligter

Globalisering kan betyde, at virksomhederne generelt set sætter mere fokus på produktion og effektivitet på bekostning af sikkerhed og forebyggelse. Hvilke rammer er nødvendige for sikkerhedsrepræsentanten set i det lys?

På dialogmødet havde flere erfaringer med, at der sker uberettigede fyringer eller omplaceringer af aktive sikkerhedsrepræsentanter. Det er ødelæggende for den enkelte sikkerhedsrepræsentant, men også for det fremtidige arbejdsmiljøarbejde, fordi det bliver sværere at finde folk, der vil gå ind i den funktion. Derfor var ønsket fra dialogmødet, at det skal være sværere for en virksomhed at fyre eller omplacere medarbejdere, der arbejder for et bedre arbejdsmiljø.

For de ansatte kan det derimod være svært at skifte sikkerhedsrepræsentant inden for den toårige valgperiode. Hvis flere oplever, at sikkerhedsrepræsentanten ikke arbejder for et bedre arbejdsmiljø for de folk, han/hun repræsenterer, må de i dag vente 2 år.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Sikkerhedsrepræsentanter skal have et opsigelsesvarsel på minimum et halvt år, og opsigelsesvarslet skal stige efter ancienniteten. Dette kan fastsættes efter overenskomst og sikres ved lov.
- Det skal være muligt for kollegerne at vælte en SR inden for den 2-årige valgperiode. Forudsætningen er, at kollegerne kan samle et flertal imod sikkerhedsrepræsentanten.
- Sikkerhedsrepræsentanter har både ret og pligt til opsøgende arbejde – herunder ret og pligt til at mødes med andre sikkerhedsrepræsentanter på samme arbejdsplads.
- En suppleant til sikkerhedsrepræsentanten kan styrke sikkerhedsarbejdet. Så er det dels sikret, at en kan tage over, når sikkerhedsrepræsentanten er væk, dels har sikkerhedsrepræsentanten en fast person at sparre med.

### **Stoppe farligt og sundhedsskadeligt arbejde**

I dag kan en enig sikkerhedsgruppe stoppe arbejdet, men kun, hvis sikkerhedsrepræsentanten ikke kan få fat i arbejdslederen i sikkerhedsgruppen, kan sikkerhedsrepræsentanten stoppe arbejdet alene. Fra dialogmødet er der ønske om, at retten til at stoppe arbejdet udvides.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Sikkerhedsrepræsentanten alene kan stoppe arbejdet, hvis arbejdsmiljøloven er overtrådt eller, der er mistanke om, at den er overtrådt. Det er vigtigt at udstyre nogen med et særligt ansvar for at holde øje med, at produktionen ikke skader de ansatte, samt give disse personer kompetencen til at gribe ind. I dag er denne ret mere udvidet i Sverige og Australien end i Danmark. I Sverige kan den regionale sikkerhedsrepræsentant stoppe arbejdet. Hvis arbejdsgiveren er uenig i sikkerhedsrepræsentantens afgørelse, bliver Arbejdstilsynet involveret.
- I dag har den enkelte ansatte ret til at nægte at udføre arbejde, hvis det truer liv, ære og velfærd. Denne ret kan styrkes fx med følgende formulering: "Enhver lønmodtager har ret og pligt til at nægte at udføre arbejde under forhold, hvor der er fare for den ansattes helbred og uden, at det må lægges den ansatte til last og medføre skadelige eller urimelige konsekvenser". Formuleret på SiDs kongres, september 2001.
- Fagbevægelsen skal være mere offensiv med at gøre opmærksom på reglerne – og følge op på sager, hvor arbejdet er blevet stoppet.

### **Den nødvendige tid til sikkerhedsarbejdet**

Bekendtgørelsens formulering om den rimelige tid til sikkerhedsarbejdet er vag. På dialogmødet fremkom en række ideer til at konkretisere teksten, så det er beskrevet, hvilke opgaver sikkerhedsrepræsentanten skal have tid til at udføre.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Sikkerhedsrepræsentanten skal have tilstrækkelig tid, så han/hun i det mindste kan udføre følgende opgaver:
  - forberedelse og formøder før sikkerudvalgsmøder og sikkerhedsgruppemøder
  - opfølgning på møder
  - opsøgende arbejde blandt kolleger og på arbejdspladsen
  - møder med tillidsrepræsentant og andre sikkerhedsrepræsentanter
  - ajourføring af viden og efteruddannelse.

På den enkelte virksomhed kan sikkerhedsorganisationen eventuelt definere, hvilke ressourcer opgaverne vil kræve fx opgjort i tid pr. måned.

- Det er ledelsen, der er ansvarlig for, at arbejdet tilrettelægges, så sikkerhedsrepræsentanten kan varetage sine funktioner. Dvs. at sikkerhedsrepræsentanten skal kunne varetage sine arbejdsopgaver uden, det går ud over kollegerne. Det skal ikke være sikkerhedsrepræsentantens ansvar at overbevise kolleger om, at det er legitimt og nødvendigt at varetage sin funktion.
- Virksomheden skal sikre sikkerhedsrepræsentanten adgang til elektronisk videnssøgning via internettet.

**Organisering af arbejdsmiljøarbejdet**

Måden, arbejdet bliver organiseret på, har en betydning for, hvordan sikkerhedsorganisationen bør bygges op. Det vil sige, at opbygningen skal tage højde for, hvordan arbejdet er organiseret – fx om der er skiftende arbejdssteder, skiftehold, hjemmearbejde m.v.

#### **Konkrete forslag fra mødet:**

- Alle skal have ret til at have en sikkerhedsrepræsentant – også i virksomheder med under 10 ansatte. Man kan hente inspiration i den svenske ordning med regionale sikkerhedsrepræsentanter.
- Der bør fastlægges normer for, hvor mange sikkerhedsrepræsentanter der bør være i forhold til antal ansatte – det kan fx være følgende: 1 pr. 25, 2 pr. 50, 3 pr. 100, 1 pr. yderligere 100. En pr. arbejdsområde fastholdes.
- I kædevirksomheder skal der vælges regionale sikkerhedsrepræsentanter, som ansatte i flere virksomheder i fællesskab kan bruge. I den svenske ordning har sikkerhedsrepræsentanten særlige lovmæssige beføjelser og er ansat af og i fagbevægelsen. Pengene stammer fra skatter, som bliver overført til LO. LO fordeler dem videre, så de kan kanaliseres ud til brancher med mange små virksomheder.
- Ved udlicitering af arbejde inden for en virksomheds område påhviler det virksomhedens sikkerhedsorganisation at registrere alle udefra kommende ansatte samt at sikre, at disse er bekendtgjort med virksomhedens sikkerhedsprocedurer og regler.
- Virksomheder, der har ansatte, der arbejder hjemme, skal sørge for, at sikkerhedsarbejde og sikkerhedsorganisation også dækker deres arbejde. Ansatte, der har en hjemmearbejdsplads, skal have ret til at bruge virksomhedens sikkerhedsrepræsentant i forhold til indretning og organisering af hjemmearbejdet samt få vurderet sit arbejdsmiljø som en del af arbejdspladsvurderingen.
- Sikkerhedsorganisationen er også ansvarlig for arbejdsforholdene for folk, som er mere løst ansat eller ansat i kortere tid. Både danske og internationale undersøgelser viser, at de løst ansatte ofte har et dårligere arbejdsmiljø end de fastansatte.
- Ansatte på skiftende arbejdssteder skal have mulighed for at henvende sig til en sikkerhedsrepræsentant på arbejdsstedet. Ledelse og sikkerhedsorganisation skal finde ud af, hvilke opgaver hjemmearbejdets sikkerhedsorganisation skal tage sig af, og hvilke områder sikkerhedsorganisationen på det pågældende sted skal tage sig af.
- Sikkerhedsrepræsentanten skal have ret til at kunne gå ind på tilstødende arbejdspladser og vurdere arbejdsmiljøet, hvis det har betydning for de kolleger, han/hun er repræsentant for. Det er relevant i byggebranchen, hvor flere virksomheder arbejder sammen på samme byggeplads, men det kan også dreje sig om ombygninger på en virksomhed, hvor byggefirmaernes planlægning af arbejdet får konsekvenser for de personer, der arbejder på virksomheden.
- I byggebranchen, der har skiftende arbejdspladser, siger reglerne, at der skal vælges en sikkerhedsrepræsentant, hver gang en byggeplads startes. Denne ordning bør suppleres med en fast sikkerhedsrepræsentant i virksomheden, som kan sikre kontinuiteten i arbejdsmiljøarbejdet. Og denne repræsentant skal have ret til at besøge alle virksomhedens byggepladser, og omvendt skal ansatte på alle byggepladserne kunne kontakte denne person. På byggepladser, hvor flere firmaer har sjak med under 5 ansatte, vælger de ansatte en fælles sikkerhedsrepræsentant til at indgå i sikkerhedsarbejdet.

#### **Psykisk arbejdsmiljø**

Det psykiske arbejdsmiljø er blevet et væsentligt og vigtigt arbejdsmiljøproblem. Der bliver stillet større krav til de ansatte om at være effektive, fleksible og parate til forandringer og udvikling. Samtidig er problemer som stress, konflikter, vold, udbændthed, mobning og chikane stigende – alle sammen sundhedsskadelige problemer.

I bekendtgørelse om arbejdets udførelse står der i overordnede formuleringer, at arbejdet skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed. Men erfaringerne er, at mange virksomheder ikke får løst disse problemer. Loven efterkommes og håndhæves ikke i tilstrækkelig grad.

Arbejdsmiljøloven og dens forskrifter har flest detaljerede regler omkring fysiske forhold, mens det psykosociale er overladt til mere vage og generelle vejledninger og regler. Erfaringen er, at mange ikke helt ved, hvordan de skal forholde sig til problemer og regler.

Det kan skyldes manglende vilje, men også manglende viden og uddannelse i virksomheden.

En del af usikkerheden knytter sig til, at den organisatoriske placering af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø ikke er afklaret. Psykisk arbejdsmiljø er en tværgående problemstilling. Men arbejdet med arbejdsmiljø er organisatorisk placeret i sikkerhedsorganisationen, mens temaer som personalepolitik, arbejdstid, uddannelse og organisationsforandringer er placeret i samarbejdsudvalget.

På visse virksomheder er samarbejdsudvalget hoveddrivkraften, på andre er det sikkerhedsorganisationen – på andre igen er det så at sige placeret midt i mellem og ofte med resultatet, at der ikke sker de store ting. De fleste er i ord enige om, at et samarbejde er vigtigt og nødvendigt for at få de mest effektive løsninger. De fleste steder mangler der en afklaring og præcisering af de to organers roller og funktioner i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Sikkerhedsrepræsentanter sidder med i samarbejdsudvalget.
- Tillidsrepræsentanter sidder med i sikkerhedsudvalget.
- Der nedsættes særlige projektgrupper, når det handler om psykisk arbejdsmiljø – eller andre tværgående temaer fx arbejdstid, hjemmearbejde og sygefravær. Fx kunne Arbejdstilsynet i forbindelse med påbud også påbyde nedsættelse af projektgrupper samt kræve tilbagemelding fra disse.
- Flere psykiske lidelser anerkendes som arbejdsskader for at skærpe opmærksomheden om problemerne og støtte folk, som er blevet skadet af deres arbejde. Anerkendelsen af PTSD er en start.
- Cirkulæret om psykisk arbejdsmiljø bør ophæves, da det betyder, at Arbejdstilsynet ikke må føre tilsyn med dele af det psykiske arbejdsmiljø – i øvrigt på grundlag af en kunstig skelnen, som ikke giver mening, når man skal arbejde konkret med det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden. En afgørelse fra Arbejdsmiljøklagenævnet i 2000 viser dog, at cirkulæret ikke har lovmæssig hjemmel.

Endvidere er der behov for udvikling og efteruddannelse. Tillidsrepræsentanter ved ikke så meget om arbejdsmiljø, men derudover er der en række sikkerhedsrepræsentanter og ledere, der heller ikke har tilstrækkelige kvalifikationer, når det gælder det psykiske arbejdsmiljø. Se afsnit 2 om uddannelse.

**Påtaler – et redskab der kan fremme bedre opfølgning og sikre dokumentation**

Med arbejdspladsvurderingerne kom der nye arbejdsmetoder ind i arbejdsmiljøarbejdet – der, hvor der er lavet arbejdspladsvurdering. Men erfaringerne er, at det ofte er svært at følge op efter en kortlægning. I det hele taget skorter det mange steder på opfølgning og kontinuitet i sikkerhedsorganisationens arbejde – nogle steder mangler der endda referater.

### Konkrete forslag fra mødet:

- Indførelse af påtaler – hvilket vil sige, at sikkerhedsrepræsentanten mundtligt skal kunne påtale et forhold over for sikkerhedsleder eller en anden leder med ansvar for arbejdsmiljøet. Leder eller sikkerhedsleder skriver påtalen i en logbog og giver sikkerhedsrepræsentanten en kopi af påtalen. Det er vigtigt, at der ikke er krav om, at sikkerhedsrepræsentanten skal skrive påtalen selv, da det vil være en barriere for nogle. Men det skal selvfølgelig være muligt, hvis sikkerhedsrepræsentanten gerne selv vil. Andre ansatte skal også have ret til at bede om at få en påtale registreret i logbogen. Påtaler er bl.a. inspireret af ordningen Provisional Improvement Notices fra Australien – beskrevet i Hazards Campaign Charter fra London Hazards Centre.
- For at sikre fremdrift i arbejdsmiljøarbejdet skal påtaler være et fast punkt på sikkerhedsmøderne.
- Arbejdstilsynet kan bede om at få udleveret logbogen og hermed få et indblik i de faktiske forhold, så vurderingen af virksomheden ikke kun sker på baggrund af virksomhedens system på papiret, men også på baggrund af en vurdering af, hvorvidt arbejdspladsvurderinger og arbejdsmiljøsystemer fører til konkrete tiltag og forbedringer.

Logbogen er et redskab, der giver ansatte og sikkerhedsrepræsentanter mulighed for at komme til orde i forhold til kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Den kan fungere som dokumentation for, at sikkerhedsrepræsentant og ansatte har påtalt kritisable forhold og derved have en vigtig funktion ved tilsynsbesøg, screening og certificering. Derudover kan den tjene som dokumentation ved bl.a. arbejdsulykker.

Arbejdstilsynet kan kvalitetsvurdere arbejdspladsvurderinger ved hjælp af logbogen samt kontrollere, at essentielle opgaver bliver løst i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet fx referater.

Bygherrer og kunder kan bruge logbogen, så de kan følge med i, om entreprenører og leverandører lever op til krav i udbudsbetingelserne.

### Forandringer og ombygninger

Sikkerhedsorganisationens ofte lave status får blandt andet som konsekvens, at sikkerhedsorganisation og sikkerhedsrepræsentanter ikke bliver involveret tidligt nok i forandringer og ombygninger. Væsentlige erfaringer bliver ofte ikke brugt.

Lovgivningen siger, at sikkerhedsorganisationen skal involveres, men erfaringer fra dialogmødet peger på, at det ikke sker. Hvordan kan man sikre det?

I dag kan sikkerhedsudvalget beslutte at henvende sig til BST for at få rådgivning – men det kræver et enigt sikkerhedsudvalg. Hvordan bliver betingelserne for at tilkalde rådgivere, når BST-pligten ophæves? Hvilken indflydelse får sikkerhedsorganisation og ansatte?

Erfaringen er, at reglerne om inddragelse i dag ofte ikke bliver efterlevet.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- De ansatte skal have mulighed for at tilkalde deres egne eksperter, når der skal ske større forandringer eller, der er væsentlige problemer i arbejdsmiljøet.

I Sverige og Frankrig er der eksempler på aftaler/regler om dette.

I Frankrig giver loven om arbejde (Le Code de Travail) sikkerhedskomiteen på virksomheder med mere end 300 ansatte ret til at bede en ekspert om at analysere konsekvenserne af vigtige forandringer i arbejdsorganiseringen, og om det indebærer risici for de ansatte. Virksomheden betaler for vurderingen.

I Sverige har de faglige organisationer inden for de fleste områder på arbejdsmarkedet ret til at bede om særskilt ekspertstøtte. Forudsætningen i de fleste aftaler er, at arbejdspladsen står over for en større forandring som får konsekvenser for de ansatte.

**En god historie om at det kan lade sig gøre**

*På Lynetten havde man lavet en kortlægning af arbejdsmiljøproblemer, som alle havde været involveret i. Da Lynetten skulle bygges om, blev der nedsat en række arbejdsgrupper, hvor de ansatte også var repræsenteret – og ikke kun som sikkerhedsrepræsentanter. Via disse arbejdsgrupper lykkedes det at overføre erfaringerne og ideerne fra kortlægningen, så man via ombygningen fik løst 80% af problemerne. Historien er også lærerig i forhold til, at hvis de ansatte får mulighed for at deltage i arbejdsgrupper, kan de være med til at overføre væsentlige erfaringer.*

**Sikkerhedsrepræsentanten og aflønning**

Loven siger, at sikkerhedsrepræsentanten ikke må stilles ringere end sine kolleger. Men at være sikkerhedsrepræsentant kan betyde, at man ikke har tid og ressourcer til at varetage de opgaver, der giver tillæg eller, at man ikke kan involvere sig i større udviklingsprojekter. Det kan måske betyde, at man har sværere ved at udvikle sine kvalifikationer.

Dialogmødet viste, at der er delte holdninger til, hvordan man skal sikre, at sikkerhedsrepræsentanten ikke bliver stillet ringere.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Sikkerhedsrepræsentanten skal kompenseres i forhold til den tid, han/hun bruger på sikkerhedsarbejdet – ved enten at kunne udføre sit hverv i arbejdstiden med fuld løndækning eller have ret til at afspadsere arbejde udført ud over arbejdstiden.
- Man kan aftale, at sikkerhedsrepræsentanten har en pulje timer til sit sikkerhedsrepræsentantarbejde.
- Man kan oprette regionale puljer til at finansiere sikkerhedsrepræsentantarbejdet. Det indebærer dog en fare for, at sikkerhedsrepræsentantarbejdet bevidst bliver lagt uden for arbejdstiden, idet puljerne betaler.
- Sikkerhedsrepræsentanten skal have et særligt og fast løntillæg for de muligheder, han/hun ikke kan udnytte pga. sit hverv.
- Sikkerhedsrepræsentanten skal ikke have en særlig aflønning, da det kan have nogle uheldige virkninger. Motivet til at blive sikkerhedsrepræsentant skal primært være et ønske om at være med til at forbedre arbejdsmiljøet, og ikke økonomisk.

## 2 Uddannelse

Ifølge den nye reform kan en virksomhed, der ikke har orden i arbejdsmiljøet, blive påbudt rådgivningspligt. Men erfaringerne er, at i mange virksomheder er de rette kompetencer og kvalifikationer slet ikke til stede i ledelsen.

En bedre uddannelse kan understøtte arbejdsmiljøarbejdet – det kræver blandt andet, at også ledelsen uddannes – og ikke kun ledere i sikkerhedsorganisationen, men alle, der beskæftiger eller leder ansatte, bliver uddannet.

### Konkrete forslag fra mødet:

- Ligesom rådgivningspligt kan virksomheden påbydes uddannelsespligt. Denne pligt skal ikke kun gælde arbejdsmiljøuddannelsen, men også andre uddannelser, der kan bidrage med de nødvendige kvalifikationer til virksomheden.
- Uddannelse og efteruddannelse i arbejdsmiljø skal også gælde for ingeniører og andre faggrupper, der bliver ledere og planlæggere af produktion og arbejde.

### Arbejdsmiljøuddannelsen

I dag siger loven, at både sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder i sikkerhedsgruppen skal have arbejdsmiljøuddannelsen. Men bliver der valgt en ny sikkerhedsrepræsentant, er det kun ham, der deltager i kurset, hvis arbejdslederen har kurset i forvejen.

Hvis man har arbejdsmiljøuddannelsen, har man den i princippet for livet. Men der kommer stadig ny viden. Dertil kommer, at teknologien og problemerne til stadighed forandrer sig. Men viden bliver ikke ajourført på en del virksomheder, da medlemmer af sikkerhedsgruppen ikke får efteruddannelse.

På dialogmødet var der flere forslag til at styrke koordineringen og forankringen af sikkerhedsarbejdet:

### Konkrete forslag fra mødet:

- Også ledere, der ikke sidder i sikkerhedsgruppen, skal have uddannelse i arbejdsmiljø.
- Arbejdslederen i sikkerhedsgruppen deltager i en eller anden udstrækning, hver gang en ny sikkerhedsrepræsentant i sikkerhedsgruppen skal af sted på kursus. Som det mindste skal arbejdslederen være med til at definere den hjemmeopgave, der skal løses samt deltage i opsamlingen til sidst på kurset.
- Arbejdslederen eller en anden leder skal inden kurset skrive et papir, der beskriver kommandoveje og kompetencer i virksomheden – som understøttende information til hjemmeopgaven.
- Efter fx 10 år skal man tage arbejdsmiljøuddannelsen igen – eller en anden relevant efteruddannelse.
- Arbejdsmiljøuddannelsen skal tage udgangspunkt i deltagerens praktiske arbejdsmiljøarbejde – evt. konkret i, hvordan man laver arbejdspladsvurdering og derudfra forbedringer i arbejdsmiljøet. Fokus skal sættes på, hvordan deltagerne kan tilrettelægge og forbedre arbejdsmiljøet via egen praksis i virksomheden. Flere deltagere på seminaret mente også, at det er sådan uddannelsen er bygget op de fleste steder.
- Kvaliteten af de enkelte uddannelsesudbydere uddannelse kontrolleres – fx i forhold til, om kursisterne bliver i stand til at handle bagefter.

### Arbejdsmiljøuddannelsen gør det ikke alene

Erfaringen er, at arbejdsmiljøuddannelsen ikke er en tilstrækkelig uddannelse i langt de fleste virksomheder.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Udvikling af efteruddannelse. I første omgang inden for de prioriterede områder:
  - alvorlige ulykker
  - psykisk arbejdsmiljø
  - ensidigt gentaget arbejde
  - tunge løft.

Derefter kan der suppleres med andre temaer fx kemikalier og sikkerhedsgruppens opgaver i forbindelse med projektering.

- Overordnet skal efteruddannelsen fokusere på:
  - de svære problemer
  - sikkerhedsorganisationens samarbejde med samarbejdsudvalget.

Disse uddannelser kan være et tilbud for interesserede virksomheder, men det kunne også være disse kurser, som virksomhederne kan påbydes i forbindelse med uddannelsespligt.

- På virksomheder med et velfungerende arbejdsmiljøarbejde kunne sikkerhedsorganisationen påtage sig opgaven at uddanne tillidsrepræsentanten. Konkret kunne det være sikkerhedsrepræsentanten, der løbende sørgede for at uddanne tillidsrepræsentanten i de ting, som sikkerhedsorganisationen arbejder med. På den måde får tillidsrepræsentanten primært den type viden og information, som er relevant på den pågældende arbejdsplads.
- Derudover kunne fagbevægelsens miljøkurser i højere grad blive udbudt eller tilrettet tillidsrepræsentanter.

**Hvornår og hvor tit?**

Arbejdsmiljøloven fastsætter regler for, hvornår og hvor tit medlemmer af sikkerhedsorganisationen skal uddannes. Men på dialogmødet var erfaringen, at det ikke var tilstrækkeligt.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Tidsfristen fra valg til kursusdeltagelse sænkes, så uddannelsen gennemføres ved førstkomende kursus dog senest 3 måneder efter valget – i hvert fald inden for brancher med skiftende arbejdssteder. I dag siger reglerne, at en person, der bliver valgt til sikkerhedsrepræsentant, skal af sted på kursus senest 8 måneder efter valget. Hvis man arbejder i en branche med skiftende arbejdspladser, er det en lang tidsfrist.
- Driver man virksomhed, skal man løbende dokumentere, at sikkerhedsorganisationen bliver uddannet – fx en uge pr. år pr. 20 ansatte.

På små virksomheder uden sikkerhedsrepræsentanter vil det typisk blive ejer eller arbejdsleder, der får uddannelsen. Men da en sikkerhedsrepræsentant kan få uddannelse betalt af fagbevægelsen, kan det være et motiv for ledelsen for at få valgt sikkerhedsrepræsentant og sikre, at det bliver en organiseret sikkerhedsrepræsentant, der kan få tilbudt fagbevægelsens kurser.

- Sikkerhedsrepræsentanten skal have betalt frihed til efteruddannelse fx 2 uger pr. år
- Der skal være sanktioner til firmaer, der ikke tilmelder valgte sikkerhedsrepræsentanter og ledere til arbejdsmiljøuddannelsen.
- En samlet uddannelsespulje, som virksomhederne bidrager til, kunne sikre mere ensartede muligheder for at komme på uddannelse – både for sikkerhedsrepræsentanter og ledere.

### 3 Regulering og kontrol

Vurderingen fra dialogmødet er, at lovgivnings- og myndighedsarbejde er en forudsætning for, at der sker noget i mange virksomheder. Og i en tid med skærpet konkurrence kan der være yderligere barrierer for initiativer til at forebygge ulykker og nedslidning.

Men flere på dialogmødet kunne fortælle, at mange ude på arbejdspladserne oplever, at Arbejdstilsynet ikke reagerer på klager. En del ved heller ikke, at de kan klage anonymt til Arbejdstilsynet. Dertil er oplevelsen, at Arbejdstilsynet ikke har tilstrækkelige sanktionsmuligheder.

Erfaringerne med incitamentspakken samt Arbejdstilsynets mulighed for at give administrative bøder for formelle overtrædelser er, at det hjalp mange virksomheder med at komme i gang med arbejdsmiljøarbejdet. Trods dette er denne sanktionsmulighed taget fra Arbejdstilsynet.

Nogle fremhævede, at Arbejdstilsynet via sin praksis kan være med til at starte en produkt- og procesudvikling via påbud eller forbud – erfaringen er dog, at det ofte kræver en faglig aktivitet, før myndigheden skærper sin tilsynspraksis.

#### **Konkrete forslag fra mødet:**

- Et tiltag som incitamentspakken og muligheden for at give bøder for mangelfuldt sikkerhedsarbejde bør genindføres.
- Arbejdstilsynet skal være et effektivt inspektions- og kontrolorgan og ikke rådgiver. Flere har erfaringer med, at mange store virksomheder bruger Arbejdstilsynet som konsulenter.
- Arbejdstilsynet skal altid have kontakt med sikkerhedsrepræsentanten ved besøg. Hvis sikkerhedsrepræsentanten ikke er til stede, kan Arbejdstilsynet kontakte vedkommende telefonisk.
- Arbejdstilsynet skal udarbejde fyldestgørende rapporter om sin aktivitet, og indsatsen skal evalueres – bliver der fx givet påbud, og køres der retssager på de væsentlige risikoområder?
- Arbejdstilsynet skal samarbejde med parterne, herunder fagforeningerne i lokalområder og brancher med henblik på at udvikle forebyggelsesstrategier og sætte fokus på de dårligste virksomheder.
- Arbejdstilsynet skal foretage brancheindsatser for at hæve det generelle niveau og ikke kun fokusere på den enkelte virksomhed. Dvs. at Arbejdstilsynet skal sikre, at løsninger i dele af en branche bliver til praksis i andre dele af branchen. Fx hvis en virksomhed i branchen har gjort det muligt at afskaffe et stof i en produktionsproces, så skal alle virksomheder presses til at stoppe med at bruge det. Det samme gælder tekniske hjælpemidler, nye måder at organisere arbejdet på. 3-partsaftaler kunne være en måde at skærpe brancheindsatser.
- For at sikre at arbejdsmiljøet ikke bliver meget ringe ved udliciteringer, bør straffen skærpes for udbydere og leverandører.
- Arbejdstilsynet skal anerkende og have lov til at bruge samtykkeerklæringer. I dag afvises mange klager på grund af anonymitet fra den skadeslidte. Ved en erklæring om samtykke skal Arbejdstilsynet kunne tage enkeltsager op og undersøge, om det er arbejdsmiljøet, som er usundt. Dette er også vejen til bedre at kunne håndtere klager over det psykiske arbejdsmiljø.

**Gode eksempler på teknologiudvikling, der har forbedret arbejdsmiljøet, er:**

*Rampsnake – et transportbånd der har lettet de tunge løft i forbindelse med lastning og losning af bagage i fly.*

*Tekniske hjælpemidler, der letter tunge løft for ølchauffører,*

*Substitution af organiske opløsningsmidler.*

**Betingelser ved start af ny virksomhed**

Når nogen i dag starter en ny virksomhed, er der ingen, som kontrollerer, om lederen eller ejeren er i stand til at lede og styre arbejdet, så det ikke er sundhedsskadeligt for de mennesker, der skal arbejde der.

På dialogmødet fremkom ønsker om mere kontrol med, om ledere og ejere er mennesker med kvalifikationerne i orden.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Når man starter ny virksomhed, skal man bestå en test a la køreprøven, før man kan ansætte mennesker i sin virksomhed. Reglen skal også gælde udenlandske virksomheder, der starter i Danmark. Her er der yderligere sprogbarrierer i forhold til fx instruktioner, brugsanvisninger, APV, møder m.v. Denne test kunne også indeholde andre temaer end arbejdsmiljø fx personalepolitik herunder ansættelseskontrakter og lønregnskaber. Dette forudsætter uddannelse eller materialer for folk, der vil starte virksomhed, så de kan rustes til prøven.
- Virksomheden skal fremlægge en plan for arbejdsmiljøarbejdet, når virksomheden starter – en plan, som man efterfølgende kan drages til ansvar for ikke at følge – a la byggetilladelser.
- Man skal kunne miste retten til at være arbejdsgiver og lede folk, hvis man overskrider lovgivningen – og herunder selvfølgelig arbejdsmiljølovgivningen – eller leder sin virksomhed og medarbejdere groft uansvarligt.
- Nogle deltagere ønsker at supplere disse krav med et krav til firmaer i byggebranchen om garanti for en kapital på mindst en ½ million kr. for at ansætte folk, så virksomheden ikke går konkurs, hvis der stilles krav til sikkerhedsudstyr, tekniske hjælpemidler eller sikre arbejdsgange.

## 4 Viden og rådgivning om problemer og løsninger

Ophør af BST-pligten kan medføre større barrierer for, at viden om problemer og især løsninger bliver videreformidlet, da det bliver en del af de nye private rådgivningsfirmaers indtjeningsgrundlag. På seminaret blev der generelt givet udtryk for bekymring over, at viden bliver en vare. Sandsynligvis bliver konsekvensen, at erfaringsudveksling mellem rådgivere bliver ringere, når konkurrencen mellem dem skærpes. Nogle på dialogmødet oplever, at BSTer har meldt ud, at ophævelsen af BST-pligten ikke er noget problem for dem. Nogle kører allerede med opdeltte priser – en for medlemmer og en for ikke-medlemmer.

Der fremkom en række forslag for at fremme formidling af viden.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Viden om arbejdsmiljø skal være offentlig.
- Et arbejdsmiljøcenter skal samle viden om arbejdsliv og sørge for stadig ajourføring – det er også vigtigt i forhold til at samle grundlag for ny lovgivning.
- Arbejdsmiljøcentret skal etablere én indgang/portal til viden om arbejdsmiljø for arbejdsmiljøpraktikere.
- Arbejdsmiljøcentret skal have link til Arbejdstilsynet, så revision af vejvisere bliver sikret.
- I forbindelse med tilpassede tilsyn skal gode arbejdsmiljøerfaringer gives videre – med Arbejdstilsynet som opsamler og formidler.
- Arbejdsmiljøcentret skal etablere en erfaringsopsamling fra gulvet og formidle den videre til de højere uddannelser fx ingeniøruddannelserne, som uddanner fremtidige ledere?
- Arbejdsmiljørådgivere forpligtes til at give erfaringer videre i en eller anden form til videreformidling. Det bør være et krav i forbindelse med certificering og godkendelse som arbejdsmiljørådgiver.
- Rådgivere har pligt til at sende kopi af rapporter m.v. til Arbejdstilsynet.
- Godkendte arbejdsmiljørådgivere skal ikke kunne indføre konkurrenceklausuler som kan hindre vidensoverførsel.
- Fagforeninger kan ligeledes sende erfaringer og viden ind om løsninger til et centralt arbejdsmiljøcenter.
- Der oprettes en arbejdsmiljøhøjskole eller – center til uddannelse på alle niveauer – fra sikkerhedsrepræsentant til underviser.
- Mere forskning – men flere på dialogmødet ønsker ikke forskning samlet et sted, da det på sigt kan føre til for ensrettet forskning.

**Fagforeningen**

Det er fagbevægelsens opgave at gøre arbejdsmiljø til en del af folks almindelige arbejdsvilkår ligesom fx løn, ferie og pauser. Fagbevægelsen har for ringe ressourcer til at sikre erfaringerne, og tusindvis af branchevejledninger bliver bl.a. ikke brugt til noget.

**Konkrete forslag fra mødet:**

- Fagforeningerne skal sikre, at medlemmerne kan rådgives kvalificeret om arbejdsmiljø.
- Fagforeningerne bør tage konsekvensen af forskningsrapporter, der fx viser, at skiftehold, skiftende arbejdstider og ensidigt gentaget arbejde er skadeligt og indarbejde bedre forhold via overenskomsterne.
- Fagforeningerne skal have ret til at komme ind på arbejdspladserne, for dermed at kunne støtte de ansatte i arbejdsmiljøspørgsmål.
- Det er fagforeningernes opgave at formidle resultater på arbejdsmiljøområdet, som viser betydningen af solidaritet.
- Fagbevægelsen bør som en part stå for opsamling af erfaringer og videreformidling fx via kurser eller ved seminarer. Det er vigtigt at være klar over, at en del ansatte ikke er boglige, og derfor skal erfaringsudveksling ske mundtligt. Det kan kun ske, når man direkte møder hinanden. Efterfølgende kan fagforeningen stå for en mere systematisk erfaringsopsamling.
- Fagbevægelsen kan være med til at højne sikkerhedsrepræsentantens status ved at skrive mere om sikkerhedsrepræsentanten i overenskomsterne – i dag står der meget mere om TR – man kunne evt. bruge en fælles betegnelse – tillidsvalgte.
- Skal sikkerhedsrepræsentanten i stedet hedde arbejdsmiljørepræsentant?
- Skal fagbevægelsen lave kurser for arbejdsgivere, der har tegnet overenskomst, hvor fagforeningerne betaler halvdelen og arbejdsgiverne den anden halvdel – det kan måske motivere arbejdsgivere til at tegne overenskomst?
- Fagforeningerne bør lave skriftlige og åbne klager til Arbejdstilsynet over de virksomheder, der bryder loven dvs. at de også oplyser virksomheden om, at de har taget dette skridt. Så kan Arbejdstilsynet ikke henlægge sagen som anonym – jf. lovens krav om, at Arbejdstilsynet ikke må oplyse, om der ligger en klage til grund for et tilsynsbesøg.
- Fagforeningerne skal støtte op om arbejdet med arbejdsmiljø ude i virksomhederne.

## Partsaftaler

Holdningen til partsaftaler på dialogmødet var, at det er vigtigt, at lovgivningen skaber bunden – aftalerne kan handle om forhold derudover. Aftaler må ikke fungere som deregulering og en privatisering af den offentlige myndighed.

### Konkrete forslag fra mødet:

- Man bør derfor kæmpe imod aftaler, som bygger på, at Arbejdstilsynet udelukkes fra kontrol. Tværtimod skal aftaler indeholde en henvisning til, at Arbejdstilsynet forventes at udøve kontrol på sædvanlig vis, ligesom det er den enkelte ansatte, sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentants ret til selvstændigt at involvere Arbejdstilsynet i et tilsyn med konkret indhold.

Aftaler kan også være problematiske, idet de kan gælde for personer fra andre forbund end dem, der har indgået aftalen.

### Aftaler, som virker:

#### Trepartsaftale om tunge løft inden for træ-industri-bygs område

Med baggrund i ATs skærpede praksis (de 4 prioriterede områder) er der indgået aftale i BAR-regi mellem leverandører/Dansk Byggeri/TIB om anvendelse af bestemte (lettere) produkter samt udvikling af tekniske hjælpemidler. Der er fx skudt 5 mio. kr. i puljen til udvikling af tekniske hjælpemidler inden for gipsvægmontage.

BAR-aftalen, kombineret med ATs praksis, anvendes af afdelingerne under TIB i deres lokale arbejdspladsbesøg. Der er på denne baggrund startet mange lokale initiativer op, også på andre områder end vægmontage.

#### Ikke fagretslig partsaftale – uden ATs medvirken

TIB og Dansk Byggeri har foranlediget udviklingen af nye værktøjer i forbindelse med gulvarbejde – projekt “den stående gulvlægger”. Dette arbejde har ført til opfindelser af nye tekniske hjælpemidler på området, men AT har ikke skærpet praksis, hvorfor udbredelsen stadig er relativ beskedent.

#### Eksempel på fagretslige partsaftaler

TIB har indgået en række aftaler med arbejdsgiverforeningen Dansk Byggeri:

- Gennemførelse af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse under lærlingeforløbet, med tillægskursus inden for 5 år efter endt uddannelse.
- Overnatning på byggepladser er ikke længere tilladt.
- Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse for nyvalgte SRere skal være påbegyndt inden for 1 måned efter tilmelding, og uddannelsen skal gennemføres uanset arbejdsforholdets evt. ophør.

## Debat og aktiviteter

Endelig blev en række mere debatskabende aktiviteter diskuteret på dialogmødet.

### Konkrete forslag fra mødet:

- Arbejdsmiljø skal ud på gaden – det vil sige, at fagforeninger, aktivister m.v. skal ud på gaden og fortælle folk om arbejdsmiljø.
- Der nedsættes en alternativ velfærdskommission på arbejdsmiljøområdet.
- Politikerne skal i tale om arbejdsmiljø – det sker på en konference den 28.8 – i Odense, arrangeret af Fagligt Ansvar og LO-storbyerne. Resultaterne fra dette dialogmøde indgår som en del af oplægget til konferencen.
- Landsdækkende kampagner, hvor det er muligt for fagforeningerne at springe på.
- Gå i gang med nogle af forslagene, før lovgivningen er skrevet – vise hvordan det kan fungere i praksis.