

Emne:

Arbejds miljøreformen

Nr.: 38

14. oktober 2004

Folketinget har vedtaget en reform af arbejdsmiljøområdet. Visse elementer i reformen er trådt i kraft 1. juli 2004, mens andre dele af reformen først har virkning fra 1. januar 2005.

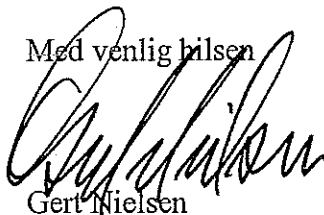
- ./ I vedlagte notat gennemgås arbejdsmiljøreformen med belysning af de konsekvenser, det har for virksomhederne (arbejdsgiversiden) i Danmark, herunder boligorganisationerne i den almene sektor.

Et godt arbejdsmiljø handler ikke blot om at tage hånd om de problemer, der eksisterer i virksomhederne. Et godt arbejdsmiljø handler i lige så høj grad om at forebygge at fremtidige problemer opstår.

Overordnet set er det arbejdsgiveren, som har ansvaret for, at arbejdsmiljøet fungerer og er i orden efter lovens forskrifter. Ligeledes afholder arbejdsgiveren udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør dennes tab af indtægt. Arbejdsgiveren skal holde sig for øje, at sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter.

Hvis den enkelte boligorganisation har brug for hjælp omkring arbejdsmiljømæssige spørgsmål og problemstillinger, kan Arbejdstilsynet, det lokale branchearbejds miljøråd eller bedriftssundhedstjeneste kontaktes.

Med venlig hilsen


Gert Nielsen


Lars Schmidt

Studivestrate 50, 1554 København V.
Telefon 3376 2000, telefax 3376 2001
E-mail: bl@bl.dk, internet: www.bl.dk

NOTAT
12. oktober 2004
lsc

Arbejdsmiljøreformen

Arbejdspladsvurdering (APV), der dækker både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. APV'en er et centralt arbejdsredskab, der **skal** afholdes mindst hvert tredje år i den enkelte virksomhed. Arbejdstilsynet er behjælpelig med materiale omkring APV.

Der er ofte en sammenhæng mellem et dårligt arbejdsmiljø og højt sygefravær. Derfor skal fremtidige arbejdspladsvurderinger inddrage forebyggelse af sygefravær. Sygefravær kan forebygges, og et af de vigtigste redskaber i den forbindelse er et godt arbejdsmiljø.

Screening af ca. 200.000 danske arbejdspladser vil ske fra 1. januar 2005 og de næste 7 år frem. Herefter bliver virksomhederne screenet mindst hvert tredje år.

Et screeningsforsøg er et uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet, hvor virksomhedens arbejdsmiljø vurderes. Formålet med screeningen er at rangordne virksomhederne, så Arbejdstilsynet får overblik over, hvilke virksomheder, der skal have særlig opmærksomhed.

Arbejdstilsynet starter med at screene virksomheder i de brancher, der har problemer inden for de højt prioriterede områder, dvs. brancher med mange ulykker, problemer med tunge løft, ensidigt gentaget arbejde og psykisk arbejdsmiljø.

Samtidig screenes de virksomheder, som efter de gældende regler har pligt til at være tilsluttet en bedriftssundhedstjeneste (BST). Pligten til at være tilsluttet en BST falder bort, når screeningen af virksomheden er foretaget.

Virksomheder, der kan dokumentere, at de prioriterer et godt arbejdsmiljø, fritages for screening. Det gælder dog i første omgang alene virksomheder med et arbejdsmiljøcertifikat.

En Smiley-ordning, som man kender det fra bl.a. restaurationsbranchen, vil ligeledes blive etableret. Ordningen skal illustrere resultatet af screeningen: Rød farve på Smiley'en betyder periodepåbud, gul farve betyder problempåbud og grøn betyder, at virksomheden får et arbejdsmiljøcertifikat som godkendelse for et ordentlig arbejdsmiljø.

Vurderer Arbejdstilsynet i forbindelse hermed, at en virksomhed har behov for rådgivning, får virksomheden påbud om at benytte en autoriseret rådgiver til at få løst sine arbejdsmiljøproblemer.

Denne rådgivning skal virksomheden betale for.

Påbud om rådgivning gives enten som et problempåbud eller et periodepåbud.

- Et problempåbud er et påbud, hvor Arbejdstilsynet giver virksomheden påbud om at søge rådgivning hos en autoriseret rådgiver til at løse et konkret, alvorligt og kompliceret problem.
- Et periodepåbud er et påbud, hvor virksomheden får påbud om at bruge en autoriseret rådgiver i en periode, hvis virksomheden ikke selv kan håndtere arbejdsmiljøarbejdet og samtidig har problemer med det faktiske arbejdsmiljø. Perioden er på 1 eller 2 år afhængig af virksomhedens størrelse.

Virksomheden har brugspligt til rådgivningen. Dette betyder, at virksomheden skal kunne dokumentere, at der er etableret et egentligt samarbejde med en rådgiver.

Bindende forhåndsgodkendelse er et andet begreb i forbindelse med arbejdsmiljøreformen. Ideén er, at en virksomhed, der er ved at planlægge en større investering med betydning for arbejdsmiljøet, kan søge om en bindende forhåndsgodkendelse fra Arbejdstilsynet. Med en forhåndsgodkendelse vil virksomheder lettere kunne indtænke arbejdsmiljøet i planlægningsfasen, og dermed tilgodese de ansattes sikkerhed og sundhed. Samtidig sikrer virksomheden sig, at der foretages holdbare arbejds-miljøinvesteringer.

Afgørelsen om en bindende forhåndsgodkendelse træffes på baggrund af virksomhedens beskrivelse af arbejdsopgaver, den påtænkte fremgangsmåde og den påtænkte arbejdsmiljø-mæssige sikring af de ansatte.

Til at begynde med forventer Arbejdstilsynet, at bindende forhåndsgodkendelser vil være inden for følgende områder:

- Arbejdets udførelse: tunge løft, nedbrydning af bygninger
- Stoffer og materialer: overvejelser om substitution ved produktvalg
- Arbejdsstedets indretning: transport af varer og materialer på arbejdsstedet

Reformen åbner endvidere op for **partsaftaler**. Det vil sige, at der fremover bliver en udvidet mulighed for, at arbejdsmarkedets parter selv kan indgå aftaler om arbejdsmiljø, således at kontrolfunktionen varetages af parterne selv.

Arbejdstilsynets kompetence til tilsyn med reglerne overholdes ophører, når et arbejdsmiljøområde er dækket af en kollektiv overenskomst. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet dokumentere, at aftalen sikrer de ansatte samme beskyttelsesniveau, som er fastlagt i arbejdsmiljøloven. Eventuelle overtrædelser skal behandles i det fagretlige system.

Partsaftaler kan anvendes på begrænsede områder især inden for det psykosociale område, og er en videreførelse af den aftalemodel om mobning og sexchikane, der trådte i kraft i 2002.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse for sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsledere fortsætter. Medlemmerne af sikkerhedsorganisationen skal gennemgå en 37-timers arbejdsmiljøuddannelse, dog kommer arbejdsmiljøuddannelsen på kontor- og administrationsområdet til at afspejle, at der er færre arbejdsmiljøproblemer end på andre områder. Derfor afkortes arbejdsmiljøuddannelsen på kontor- og administrationsområdet fra 37 til 30 timer for sikkerhedsorganisationens medlemmer.

I virksomheder med 1-9 ansatte fordrer arbejdsmiljøloven, at virksomheden skal arbejde for sikkerhed og sundhed og dette udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren og de øvrige ansatte.

I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde. Sikkerhedsrepræsentanten for hver afdeling eller arbejdsområde bliver valgt af de ansatte.

I virksomheder med over 20 ansatte eller derover skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i forvejen oprettet en sikkerhedsgruppe(r) udgør medlemmerne og virksomhedens leder eller en repræsentant for denne sikkerhedsudvalget.

Sikkerhedsgruppens og sikkerhedsudvalgets primære opgave er at koordinere og samarbejde om opgaverne/projekterne inden for arbejdsmiljøområdet. Sikkerhedsgruppen kan eksempelvis beslutte at standse arbejdet, og dette kræver ikke accept eller orientering af arbejdsgiveren.