
Mødereferat

Arbejdsmiljørådets
sekretariat

3.november

J.nr. 2021-314

Mødedato 3.november

Deltagere Cristina Lage
Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)
Morten Skov Christiansen, FH
Ulrik Spannow, 3F
Jens Nielsen, FOA
Ulla Brund Jensen, Dansk Metal
Søren S. Schytte, Blik- og Rørarbejderforbundet
Katja Wienmann Bramm, DLF
Lene Christiansen, Dansk EI-Forbund
Lisbeth Kjersgård, FH
Akademikerne:
Malene Salskov Amby
DA-Fællesskabet:
Cristina Sode Haslund, DA
Anne-Marie Røge Krag, Dansk Erhverv
Susanne Linhart, DI
Mette Møller Nielsen, DI Byggeri
Lederne: Lars Andersen
Danske Regioner: Ole Lund Jensen
KL: Louise Koldby Dalager
Skatteministeriet, Medarbejder og Kompetencestyrelsen:
Birthe Oest Larsen
NFA: Steffen Bohni
Arbejdstilsynet: Sine Frederiksen
Beskæftigelsesministeriet: Winnie Poder Bjerregaard
Sekretariatet: Marianne Ho, Evy Martinussen, Sara Fleckner Vilstrup, Line Folke, Amalie Ebler Blichfeld, Allan Snitker Og Lotte Tikjøb Rasmussen

Afbud Lars Qvistgaard, Akademikerne
Kim Melander Jensen, DM
Thomas Andreasen, DLF
Anni Pilgaard, DSR
Martin Rasmussen, HK
Morten Holm Bundgaard, FA
Anders Just Pedersen, DI
Benedicte Gjerding Dahlberg, Landbrug og Fødevarer

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra mødet den 16. juni 2021
3. Meddelelser
4. Præsentation af Nyt AT-vejledningskoncept
5. Åben drøftelse af Arbejdsmiljørådets § 66-redegørelse 2021

6. AT's oversigt over kommende regler, vejledninger mv. oktober 2021
7. Eventuelt

B-punkter: Sager af driftsmæssig karakter

8. Samlet cover for B-punkter med materiale fra FU-mødet den 6. oktober 2021.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger

2. Godkendelse af referat fra mødet den 16. juni 2021

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

3. Meddelelser

Der var ingen meddelelser.

4. Præsentation af Nyt AT-vejledningskoncept

Formanden bød velkommen til kontorchef Marianne Strøm Hansen og chefkonsulent Peter Rose Persson fra kontoret 'Kommunikation og Adfærd', som holdt et oplæg om AT's nye vejledningskoncept. AT's oplæg gengives ikke, men præsentation er vedlagt referatet.

DA kvitterede for et interessant oplæg og pointerede, at det er en vigtig opgave at få gennemgået AT-vejledningerne, så de er up to date også teknisk. DA kvitterede også for, at der fra AT's side er fokus på at tydeliggøre pligtsubjekter, og har noteret, at arbejdsgiver er primær målgruppe for vejledningerne. I forlængelse heraf bemærkede DA, at der er forskel på behovet i udformningen af fx en vejledning om støj og vejledningerne om psykisk arbejdsmiljø. DA oplever, at der alene er fokus på arbejdsgiverne i de vejledninger, man har arbejdet med i tilblivelsen af konceptet, men at der i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø også er andre pligtsubjekter som fx medarbejdere og ledere, og at arbejdsgiver alene ikke kan løfte det psykiske arbejdsmiljø. DA oplever, at der ikke er taget hensyn til dette i vejledningen om stor arbejdsmængde og tidspres og spurgte AT, hvad deres forståelse heraf er. DA bemærkede, at de er enige i, at vejledningerne skal være korte, men mener, at netop dette bør der være plads til.

AT svarede, at grundtanken er, at man tydeliggør, at det både er arbejdsgiver, leder og medarbejder, som har pligter i arbejdsmiljøarbejdet. AT henviste til, at der som en fast del i vejledningernes første kapitel er præciseret, hvem der har pligter – fx hvis medarbejderne har en specifik pligt i forhold til anvendelse af høreværn. AT bemærkede, det desuden kan være foldet ud som 'kan' i vejledningerne samt i cases.

DA spurgte, om det også vil gøre sig gældende for vejledningerne inden for psykisk arbejdsmiljø.

AT svarede, at konceptet giver plads hertil og forklarede, at det er muligt at skrive det, som man bliver enige om. Det er ikke en udfordring ved selve konceptet. AT understregede, at specifikke pligter skrives ind i vejledningerne om psykisk arbejdsmiljø.

DA bemærkede, at der er cirka 200 vejledninger, som ikke er opdateret efter det nye koncept, og man i DA ønsker en struktur for, hvordan dette arbejde skal prioriteres og gennemføres. DA fremhævede, at det er et spørgsmål om ressourcer, og at man finder, at nogle vejledninger er vigtige at få prioriteret. DA bemærkede, at man gerne vil byde ind og tage del i en prioritering.

FH kvitterede for oplægget og for det omfattende og krævende arbejde, som ligger bag vejledningskonceptet. FH bemærkede, at det er godt med fokus på forebyggelse og klarhed om, hvad man 'skal', og hvad man 'kan'. FH havde yderligere to bemærkninger: Først vedrørende ressourcetræk, hvor FH bemærkede, at der kan trækkes på erfaringer fra det allerede gennemførte arbejde i arbejdsgrupperne, og FH påpegede, at det er i alles interesse, at alle involverede kan følge med rent ressourcemæssigt. Den anden bemærkning, der er central for FH, er, at de oplever, at vejledningerne er svære at skrive på en ny

måde, uden at det berører beskyttelsesniveauet. FH mener, at de nye vejledninger ikke skal sænke beskyttelsesniveauet, selvom de skrives i et kortere format. I forbindelse hermed bemærkede FH, at det er centralt, at det er AT, der sikrer at beskyttelsesniveauet fastholdes, så beskyttelsesniveauet ikke er til diskussion. FH spurgte, hvordan AT forventer at beskyttelsesniveauet fra de gamle vejledninger fastholdes. Afslutningsvist spurgte FH, om AT vil sende den endelige manual til udarbejdelse af vejledninger ud.

AT svarede, at bevarelse af beskyttelsesniveauet er noget, som AT er opmærksomme på, og at det kan være en udfordring, når ting formidles på en enklere måde, hvorfor det formodentlig vil dukke op igen. AT bekræftede, at man vil sende den endelige manual ud til rådet.

Lederne kvitterede for oplægget og AT's arbejde. Lederne fremhævede, at det for dem har været vigtigt, at vejledningerne er bygget op om pligten og tilknyttet de specifikke regler. Lederne påpegede, at det er vigtigt, at vejledningerne er præcise i forhold til funktionskrav og ikke metodekrav. Dette giver udfordringer, når det skal beskrives, hvordan pligten kan udmøntes, men ikke hvordan den skal udmøntes.

3F spurgte til brugen af cases. 3F bemærkede, at det er ikke relevant ved fx brugen af tekniske hjælpemidler, men når abstraktionsniveauet bliver højere, er der brug for eksempler.

AT svarede, at de vil bruge cases i tilfælde, hvor det giver værdi.

Konklusion

Formanden takkede for oplægget og spørgsmål fra rådet og konkluderede, at der i arbejdet med kommende vejledninger skal tages hensyn til at prioritere ressourcerne.

AT takkede afslutningsvis for samarbejdet i arbejdsgrupperne.

5. Åben drøftelse af Arbejdsmiljørådets § 66-redegørelse 2021

Formanden henviste til det udsendte materiale, der indeholder en bruttoliste over mulige emner, som rådets § 66-redegørelse til beskæftigelsesministeren kan indeholde. Formanden henviste herudover til, at bruttolisten der er drøftet på det seneste møde i FU er meget omfangsrig, og at det ikke er tanken, at alt fra listen skal tages med. Formanden bemærkede, at der i rådets drøftelse vil være behov for, at der foretages en prioritering, og at forslag til emner som ikke bør tages med er velkommen under drøftelsen i rådet.

Rådets medlemmer kvitterede for at en god bruttoliste som afsæt for drøftelsen i rådet.

FH bemærkede, at der i sammenhæng med målfastsættelsen fra Arbejdsmiljørådets side og trepartsaftalen følger en række opgaver til andre aktører samt behov for forskning, som ikke er adresseret af rådet tidligere, og som bør adresseres i redegørelsen 2021. FH bemærkede yderligere, at det er vigtigt, at rådet forholder sig til beskæftigelsesområdet, herunder adresserer behovet for og værdien af forebyggelse i forhold til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. FH oplyste, at man ønsker et fokus på, at vejledninger og bekendtgørelser kommer ud at virke på arbejdspladserne, og at dette bliver væsentligt i forlængelse af de drøftelser, der pågår omkring AMO. FH pointerede, at det overordnet set er vigtigt, at der i redegørelsen holdes et fremadrettet perspektiv.

DA bemærkede, at betoningen i redegørelsen er vigtig, og at man i denne redegørelse bør fortsætte den linje, der blev lagt i redegørelsen 2020. Redegørelsen bør være kortfattet, have flyvehøjde og være fremadrettet. DA bemærkede yderligere, at der kan være behov for, at man ikke nødvendigvis præsenterer løsninger til alle de udfordringer, der bliver fremhævet i redegørelsen.

DA fremhævede, at afsættet i redegørelsen kan være mangel på arbejdskraft, og at man i den forbindelse kan adressere både arbejdsmiljø og sundhed. DA foreslog, at redegørelsen kan kobles op på et behov for opfølgning på Seniortænketankens anbefalinger.

DA fandt, at rådet ikke kan komme uden om at adressere covid-19, men at vinklen bør være mindre reaktiv, samt at parterne står klar, hvis der opstår yderligere behov. DA nævnte herudover, at forebyggelse af seksuel chikane samt kemi er områder, som kan være relevante at få adresseret. DA bemærkede, at der på kemi-området er nogle meget konkrete områder, hvor der allerede er foretaget meget arbejde, som har behov for en fornyet opmærksomhed. DA sluttede af med at bemærke, at kemi evt. kan tænkes sammen med EU-dagsordenen for at give det den rette flyvehøjde.

FOA bemærkede, at der generelt bør fremhæves, at der er snitflader mellem implementeringen af trepartsaftalen og beskæftigelsespolitikken, herunder forebyggelse og fastholdelse. FOA henviste til, at man i partssystemet er i stand til at løfte en vigtig opgave, hvis der midler til rådighed. FOA nævnte også hjemmearbejde som et muligt emne, der kan kobles til beskæftigelsespolitikken.

AC fremhævede, at der med trepartsaftalen og implementeringen heraf er nogle videnshuller, og at dette er vigtigt at adressere over for det politiske system. AC nævnte stress og faktorer inden for psykisk arbejdsmiljø som eksempler på områder, hvor der er behov for viden og data. AC fremhævede yderligere vigtigheden af at adressere, at det er væsentligt at bekendtgørelsen og de kommende vejledninger om psykisk arbejdsmiljø kommer ud at virke på arbejdspladserne.

3F bemærkede, at de nationale mål i trepartsaftalen er koblet til FN's Verdensmål for bæredygtighed og foreslog at Arbejdsmiljørådet overvejer at gennemføre et initiativ om arbejdsmiljø og verdensmålene, hvorved arbejdsmiljø er med til at skabe værdi. 3F tilføjede, at bemærkningen var relateret til passagen om det bæredygtige arbejdsliv i sætningen "AMR kan tale ind i dagsordenen om det bæredygtige arbejdsliv, hybride arbejdspladser og hjemmearbejde", og at der for 3F at se ikke er behov for at fremhæve hybride arbejdspladser og hjemmearbejde.

Vedrørende kemi bemærkede 3F indledningsvist, at der bør anvendes en retorik, hvor man lægger sig op ad det igangsatte arbejde med en sammenskrivning af reglerne, fremfor at vinklen i § 66-redegørelsen handler om regelforenkling. 3F henviste til, at arbejdet med fastsættelse af grænseværdier bør fremhæves som et succesfuldt samarbejde mellem parterne og AT, og at redegørelsen bør anvendes til at sende et signal om, at der er et ressourcebehov ift. til det fremadrettede arbejde hos AT og NFA.

DE bemærkede, at § 66-redegørelsen er rådets vindue udadtil, og at redegørelsen kan bruges til at bringe målsætningerne i trepartsaftalen i spil, herunder fremhæve, at det er vigtigt at følge de tendenser, der er i data. DE foreslog, at man kan anvende bilag til de emner, der er bagudskuende.

Medarbejder- og kompetencestyrelsen bemærkede, at man bør være opmærksom på, at forebyggelse ikke kommer til at blive nedtonet i redegørelsen, og nævnte som eksempel emnet seksuel chikane, hvor forebyggelsesindsatsen er væsentlig.

Lederne henviste til sagsfremstillingen, hvor det fremhæves, at redegørelsen bør være offensiv, fremadrettet og handlingsorienteret. Lederne bemærkede, at betoningen har betydning i det fremadrettede. Lederne eksemplificerede dette ved formuleringen 'at stille sig til rådighed' ikke forekommer offensiv, og at man kan overveje at være mere direkte og handlingsorienteret ved i stedet at anvende en formulering om, 'at rådet vil...'

Danske Regioner tilsluttede sig ACs bemærkning om, at der bør peges på videnshuller, herunder forskningsbehov, i forlængelse af trepartsaftalen.

Formanden kvitterede for de gode bemærkninger til oplægget. Formanden bemærkede, at det fremadrettede fokus bedre kan fastholdes i § 66-redegørelsen, hvis rådet i stedet bruger § 16-redegørelsen og årsberetningen på de initiativer mv. der er gennemført, og hvor sigtet er mere bagudskuende.

Konklusion

At sekretariatet tager alle bemærkninger med videre i udarbejdelsen af ny sag til FU, der skal danne baggrund for et udkast til årets § 66-redegørelse, der kan forelægges og godkendes på rådsmødet den 14. december 2021.

6. AT's oversigt over kommende regler, vejledninger mv. oktober 2021

FH kvitterede for oversigten og understregede samtidig, at der i lyset af de mange igangværende og forventede bekendtgørelsesændringer er behov for koordinering i lyset af, at der er begrænsede ressourcer til rådighed.

FH spurgte til tidshorizonten for følgende:

- Opfølgning på ændring af bekendtgørelse om arbejdsmiljøfaglige uddannelser og konsekvensrettelse af bekendtgørelse om anvendelse af trykbærende udstyr.
- Vejledning om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, hvor det fremgår, at arbejdet påbegyndes i starten af oktober.
- Opdatering af vejledning om udsættelse for bakterier, svampe og andre mikroorganismer (biologiske agenser), hvor det fremgår, at arbejdet er igangsat i januar 2021.

AT udtrykte forståelse vedr. ressourceproblematikken og oplyste, at der vil være opmærksomhed på en realistisk køreplan.

AT oplyste vedr. tidshorizont:

- At opfølgning på regelændringer vedr. arbejdsmiljøfaglige uddannelser/trykbærende udstyr først forventes at blive i det nye år.
- At den anførte tidsangivelse vedr. vejledning om høje følelsesmæssige krav er AT's interne tidsplan, mens udkast forventes at være klar i det tidlige forår 2022.
- At opdatering af vejledning om biologiske agenser forventes at være klar på denne side af jul 2021.

DA kvitterede ligeledes for oversigten og påpegede i forhold til kemiområdet, at såvel Recirkulationsprojektet som Revision af MAL-kodesystemet er højt prioriterede områder i DA-fællesskabet. DA havde endvidere noteret sig, at arbejdet med projektet om klare og gennemskuelige kemiregler på arbejdsmiljøområdet er forsinket – men ser frem til den videre proces snarligt.

Endelig understregede DA, at den nyligt udsendte hastehøring om lovforslag vedr. hjemmel om GDPR og hjælpeværktøjer havde skabt megen frustration i organisationerne. DA appellerede til, at AT i en lignende situation med behov for hurtigt svar tager direkte kontakt om problemstillingen.

Konklusion

Formanden konkluderede, at AT's oversigt over kommende regler, vejledninger mv. for oktober 2021 kunne tages til efterretning med de faldne bemærkninger.

7. Eventuelt

Der var ingen bemærkninger.

B-punkter

8. Samlet cover for B-punkter med materiale fra FU-mødet den 6. oktober 2021.