

Arbejdsmiljørådet  
post@amr.dk

Beskæftigelses-  
og ligestillingsministeren

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 20215200359

9. november 2021

## Arbejdsmiljørådets redegørelse for 2020

Kære Cristina Lage

Tak for Arbejdsmiljørådets årsredegørelse for 2020, som jeg har læst med interesse. Jeg vil starte med at beklage det sene svar. Jeg er glad for, at I holder beskæftigelsesministeren orienteret om jeres vigtige arbejde.

### ***Situationen med coronasmitte***

Som I skriver i jeres redegørelse, så har covid-19 fyldt meget på dagsordenen, også i 2021. Heldigvis har vi i løbet af foråret og sommeren set et faldende antal smittede, et voksende antal vaccinerede samt ophævelsen af en række væsentlige restriktioner. Derfor er taskforcens arbejde nu afsluttet.

Jeg vil i den forbindelse gerne sige tak for parternes vigtige arbejde i taskforcen, der har været med til at forebygge og bekæmpe coronasmitte i brancher med vandrede arbejdskraft. Jeres samarbejde, også i dette regi, har været medvirkende til, at det nu er mere sikkert at gå på arbejde i Danmark, og at vi gradvist har kunnet genåbne det danske samfund på en forsvarlig måde.

### ***Forebyggelse af seksuel chikane***

Seksuel chikane og krænkende handlinger er et vigtigt emne inden for det psykiske arbejdsmiljø, som vi i fællesskab har et ansvar for at løfte og prioritere. Derfor vil jeg også benytte lejligheden til at kvittere for de indsatser, der er blevet igangsat i regi af Arbejdsmiljørådet i det forgangne år og for, at I fremadrettet har fokus på emnet. Her er jeg enig med jer i, at det er særligt relevant at fokusere på unge, som er en særlig risikogruppe samt på samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Samarbejde og dialog om seksuel chikane er en væsentlig forudsætning for, at virksomhederne kan forebygge en eventuel forekomst af seksuel chikane.

I forbindelse med finansloven 2021 blev der, som I også nævner, bevilliget 10 mio. kr. årligt i 2021 og 2022 til en særlig indsats om emnet i regi af Arbejdstilsynet. På baggrund heraf har Arbejdstilsynet igangsat og planlagt en række initiativer i 2021

og 2022 i form af en oplysningsindsats i grundtilsynet, vejledning i udvalgte brancher, styrkelse af hotline om seksuel chikane og generelt fokus på emnet i tilsynsystemet gennem bl.a. kompetenceudvikling. For at få den størst mulige effekt af de enkelte aktiviteter både i partssystemet og Arbejdstilsynet er jeg enig med jer i, at det er vigtigt, at der løbende koordineres og orienteres på tværs både i de formelle fora som fx Dialogforum og mere uformelt, når der igangsættes nye aktiviteter. Således anvendes dele af BFA'ernes materiale også som grundlag for dele af vejledningsindsatsen i Arbejdstilsynet, hvilket er et godt eksempel på et velfungerende samarbejde.

Men der er stadig behov for at se på, hvordan seksuel chikane bedst forebygges og håndteres på arbejdspladserne, og hvordan vi bedst understøtter den nødvendige kulturændring. Derfor har jeg også igangsat trepartsdrøftelser om emnet, og jeg vil gerne benytte lejligheden til at kvittere for dette samarbejde. Jeg ser frem til det videre arbejde i dette regi, hvor min ambition er, at vi i fællesskab kan nå til enighed om at igangsætte tiltag til gavn for arbejdsmiljøet og de ansatte, som oplever seksuel chikane.

### ***Fokus på unges arbejdsmiljø***

Jeg er glad for, at Arbejdsmiljørådet i samarbejde med Arbejdstilsynet har gennemført en informationskampagne omkring unges høje forekomst af arbejdsbettinget eksem. Det er vigtigt, at arbejdsgiverne i de mest udsatte brancher er klar over deres ansvar for at forebygge, at de unge bliver syge af at gå på arbejde.

Den 1. juli 2021 trådte ændringen af bekendtgørelse om unges arbejde i kraft. Bekendtgørelsen er ændret for at implementere Arbejdsmiljørådets forslag til løsning af den såkaldte "fejdedrengsproblematik". Jeg vil takke jer for god håndtering af processen for dette tiltag.

### ***Prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen***

Arbejdsmiljørådet og BFA'erne har i første halvår af 2021 lagt et stort stykke arbejde i at fastlægge branchemåltal for reduktioner i de prioriterede arbejdsmiljøproblemer, som beskæftigelsesministeren modtog en orientering om før sommerferien. Jeg vil gerne kvittere for det store og vigtige arbejde. Jeg vil også gerne kvittere for jeres orientering om processen for fastlæggelsen af måltal for styrkelsen af den forebyggende indsats. Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) vil, som det var tilfældet for reduktionsmåltallene, også understøtte jeres kommende fastlæggelse af forebyggelsesmåltallene med data og viden.

Jeg ser frem til at følge indsatserne for at nå målene og er glad for, at det har været muligt at ruste partssystemet til opgaven gennem ekstrabevillingen til BFA'erne og Arbejdsmiljørådet. Arbejdstilsynet vil bidrage til indfrielsen af de branchevise måltal gennem tilsyn med virksomhederne og brancheindsatser.

### ***Udmøntning af den nationale strategi for arbejdsmiljøforskning***

Den nationale strategi for arbejdsmiljøforskning blev godkendt i oktober sidste år, og jeg vil gerne kvittere for jeres konstruktive arbejde med at få strategien på plads. Den løbende implementering af den nationale strategi er allerede godt i gang.

NFA's nye institutionsstrategi er afstemt med de prioriteringer, der ligger i den nationale strategi, ligesom at Arbejdsmiljøforskningsfondens nye strategi og opslag udmønter hovedelementerne i den nationale strategi. Det Strategiske Arbejdsmiljøforskningsudvalg under Arbejdsmiljøforskningsfonden følger løbende op på fondens udmøntning af den nationale strategi.

### ***Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø***

Jeg er ligesom jer meget tilfreds med, at vi i samarbejde fik landet den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Den er, sammen med de kommende vejledninger på området, et vigtigt redskab i virksomhedernes forebyggende arbejde. Jeg vil også gerne kvittere for parternes aktive deltagelse i at gøre de nye vejledninger brugbare for arbejdspladserne. Formidling af vejledningerne vil ske løbende, når vejledningerne udkommer, og jeg ved, at Arbejdstilsynet også vil bede om BFA'ernes hjælp til formidlingsindsatsen.

### ***EU-arbejdsmiljøstrategi og grænseværdier for kræftfremkaldende stoffer***

Europa-Kommissionen offentliggjorde EU's nye arbejdsmiljøstrategi den 28. juni 2021. Strategien dækker perioden 2021-2027. Jeg er generelt optaget af at sikre et godt arbejdsmiljø og bakker op om en stærk indsats herfor i EU. EU-strategien ligger fint i tråd med denne tilgang samt den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats. Jeg finder det særlig vigtigt, at der i strategien er fokus på forebyggelse af alvorlige ulykker, psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær og det kemiske arbejdsmiljø, herunder grænseværdier for kræftfremkaldende stoffer. Der er fra dansk side allerede tilkendegivet over for Kommissionen, at vi gerne ser en ambitiøs tilgang til fastsættelse af grænseværdier for kræftfremkaldende stoffer i EU.

Jeg forventer også, at den nye EU-arbejdsmiljøstrategi vil bidrage til at fremme lige konkurrencevilkår med fokus på et stadigt stigende beskyttelsesniveau af medarbejderne i EU's medlemslande – med fortsat respekt for de enkelte medlemsstaters nationale regler og arbejdsmarkedsmønstre.

Afslutningsvist vil jeg gerne takke for orienteringen omkring forsinkelsen af arbejdet med evaluering af partssystemet. Jeg har noteret mig det, og jeg ser frem til at læse evalueringen, når den er gennemført.

Venlig hilsen



Mattias Tesfaye  
Fungerende beskæftigelsesminister