

Mødereferat

**Arbejdsmiljørådets
sekretariat**

21. juni 2023

Ref. SAFV, ESV, LIK, EMA

J.nr. 2022-360

Mødedato 14. juni 2023

Deltagere Cristina Lage
Akademikerne:
Nina Hedegård
Tomas Kepler
Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)
Morten Skov Christiansen, FH
Lisbeth Kjersgård, FH
Harun Demirtas, DSR
Lene Krabbe Dahl, 3F
Ulla Brund Jensen, Dansk Metal
Per Tybjerg Aldrich, BUPL
DA-Fællesskabet:
Katrine Nordbo Jakobsen, DA
Anders Just Pedersen, DI
Mette Møller Nielsen, DI Brancheservicecenter Byggeri, Arbejdsmiljø
Anne-Marie Røge Krag, Dansk Erhverv
Finanssektorens Arbejdsgiverforening: Morten Holm Bundgaard, FA
Lederne: Signe Tønnesen Bergmann
Danske Regioner: Ole Lund Jensen
KL: Louise Koldby Dalager
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen: Lotte Ravnholt Christensen
Arbejdstilsynet: Sine Frederiksen (fra punkt 7)
NFA: Steffen Bohni Nielsen
Sekretariatet: Marianne Ho, Evy Martinussen, Sara Fleckner Vilstrup, Emilie Sofie Vraagaard, Christina Øager, Line Spang og Lotte Tikjøb Rasmussen

Afbud Fra AT deltog kontorchef Sofie Bisbjerg under punkt 1 og 4-7 samt chefkonsulent Jeanne Borgqvist under punkt 7.
Christina Sode Haslund (DA)
Maria Klingsholm (FOA)
Mads Samsing (HK)
Thomas Andreasen, DLF
Lene Christiansen (Dansk EI-forbund)
Lars Andersen (Lederne)

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra mødet den 22. september 2022
3. Meddelelser

4. Temadrøftelse om LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer
5. Udkast til opgavebeskrivelse for ATs evaluering af BFA aktiviteter
6. Videre proces for drøftelse af de fremadrettede problemstillinger vedrørende betydningen af samfundskritisk sygdom for fordeling af tilskudsmidler til BFA og evt. behov for korrigerende handlinger
7. ATs forslag til partsinddragelse ved bekendtgørelsesarbejde og udarbejdelse af AT-vejledninger
8. ATs redegørelse for klagesager på arbejdsmiljøområdet 2022
9. Udkast til program for AMR-seminar 20. september 2023
10. ATs oversigt over kommende regler, vejledninger m.v. maj 2023
11. Eventuelt

B-punkter: Sager af driftsmæssig karakter

12. Samlet cover for B-punkter med materiale fra FU mødet den 25. maj 2023

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

2. Godkendelse af referat fra mødet den 22. september 2022

Referatet blev godkendt.

3. Meddelelser

Formanden meddelte, at:

- Arbejdsmiljøprisen 2023 blev afholdt den 24. maj i Aarhus, hvor fire priser blev uddelt inden for kategorierne: Kemi og vådt arbejde, Psykisk arbejdsmiljø, Ergonomi og Arbejdsulykker. Derudover blev Arbejdstilsynets 150 års jubilæum markeret ved uddeling af en jubilæumspris. Evalueringen af dagen viser, at 67 procent af deltagerne var meget tilfredse og 33 procent tilfredse med arrangementet. Omgivelserne hos Centralværkstedet satte en festlig ramme for dagen. Sekretariatet vil arbejde med bedre integration af markedspladsen.
- Arbejdsmiljørådet er repræsenteret på Folkemødet med tre events i Arbejdsmiljø Loungen: En Gettogether for arbejdsmiljøinteresserede og to debatter om, 'Hvordan tiltrækker og fastholder arbejdspladser unge' og om 'Arbejdsmiljø under forandring i en digital tidsalder'.

4. Temadrøftelse om LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer

Formanden henviste til, at Arbejdsmiljørådet i sine pejlemærker har besluttet at afholde flere temadrøftelser som en del af rådsmøderne.

Formanden bød velkommen til Susanne Branner Jespersen, sekretariatschef i LGBT+ Danmark og et oplæg om LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer. Selve oplægget refereres ikke, men de anvendte slides vedlægges ved udsendelse af referatet.

Arbejdsmiljørådet kvitterede for oplægget, som de fandt meget spændende og inspirerende. De stillede herefter en række spørgsmål. DI spurgte bl.a. ind til om de udfordringer, som Susanne Branner Jespersen satte fokus på i sit oplæg vedr. virksomheders manglende viden og håndtering af LGBT+ personer med en anden kønsidentitet end den, de er blevet tildelt ved fødslen. DI fandt, at man i stedet for at lave en masse særskilte politikker for fx seniorer, handicappede og LGBT+-personer måske snarere bør fokusere på en samlet politik, der kan rumme forskellighed og diversitet på arbejdspladsen.

FH hæftede sig ved, at så mange LGBT+ personer ikke mener, at deres virksomheder gør nok og ikke mener, at der bliver lyttet til dem. FH spurgte også til, hvad rådet kan gøre, hvortil Susanne Branner Jespersen oplyste en række mulige initiativer fx at den enkelte leder kan gå forrest, etablere fora i AMR eller forskningsregi, Erfa-grupper med afsæt i, hvordan man er den bedste leder for LGBT+ personer, bedste tillidsrepræsentant eller ambassadørvirksomheder.

Formanden takkede for Susanne Branner Jespersens præsentation, hvorefter hun forlod mødet. Drøftelsen fortsatte i Arbejdsmiljørådet. Drøftelsen foregik i fire grupper med afsæt i tre udvalgte spørgsmål. Efter gruppedrøftelserne fremlagde en repræsentant, hvad hver gruppe havde drøftet. Resultaterne af drøftelserne går videre til arbejdsgruppen.

Konklusion

Formanden opsummerede, at noterne fra drøftelsen videregives til arbejdsgruppen som input til det videre arbejde, og at arbejdsgruppen udarbejder et udkast til tilbagemelding til beskæftigelsesministeren, der sendes i høring i rådet.

5. Udkast til opgavebeskrivelse for ATs evaluering af BFA aktiviteter

Formanden indledte punktet om ATs udkast til evaluering af BFA'ernes aktiviteter og nævnte, at der i sekretariatet er en opmærksomhed på, om evalueringen kan fungere som et element ind i at fremhæve BFA'ernes succes med de arbejdspladsnære aktiviteter. Formanden bad om rådets kommentarer til AT's udkast til evaluering af BFA'ernes aktiviteter.

FH tog udkastet til efterretning og pegede på, at det er vigtigt med fokus på en bæredygtig økonomi for BFA'erne fra 2025 og frem. FH fremhævede, at evalueringen med fordel kan bruges i opløbet til den politiske diskussion, der skal være i partsystemet om BFA'ernes økonomi og være med til at understrege det vigtige arbejde, som BFA'erne laver.

DA tog evalueringen til efterretning og bemærkede, at det er vigtigt, at evaluator har kendskab til BFA'erne, og at evaluatorene bliver klædt godt på til arbejdet.

Lederne bemærkede, ift. det værktøjskatalog, som omtales i opgavebeskrivelsen, at man i BFA-systemet kender de andre BFA'ers værktøjer og har et godt blik for, hvad der giver mening hos dem. Lederne pegede på, at det ville være godt med fokus på proces herunder, hvad der virker i BFA'ernes indsatser og hvorfor. Lederne opfordrede AT til at overveje dette ift. opgavebeskrivelsen.

Lederne pegede derudover på, at der, ift. opdelingen i evalueringen hos BFA, i virkeligheden er en stor sammenhæng af de arbejdspladsnære og de ordinære aktiviteter, samt at der i de ordinære aktiviteter også er fokus på at være arbejdspladsrettet.

Akademikerne tog opgavebeskrivelsen til efterretning og støttede op om Ledernes betragtning om, at der i evalueringen bør være fokus på, hvad der virker og ikke virker i BFA'ernes aktiviteter. Akademikerne spurgte til, hvorfor Dialogforumsaktiviteterne ikke indgår i evalueringen og reflekterede over den option, der er lagt ind i opgavebeskrivelsen, som forudsætter finanslovsfinansiering ud fra en bekymring om, hvorvidt evalueringen kommer for sent i forhold til den videre opfølgning og synliggørelse over for det politiske niveau af fx de arbejdspladsnære aktiviteter.

Sekretariatet henviste til, at ophængen for evalueringen fremgår af bekendtgørelsen for BFA.

BUPL efterspurgte, at BFA-formandskaberne og evt. repræsentanter for Arbejdsmiljørådet blev inviteret ind som led i informationsmødet mellem evaluator og AT for at klæde evaluator på.

Konklusion

Formanden konkluderede, at AT's udkast til evaluering tages til efterretning med de faldne bemærkninger, samt at disse videregives til AT. Formanden bemærkede, at BFA allerede var tænkt ind i processen, og at der ikke umiddelbart var opbakning til forslaget fra BUPL om at udvide deltagerkredsen ved informationsmødet.

6. Videre proces for drøftelse af de fremadrettede problemstillinger vedrørende betydningen af samfundskritisk sygdom for fordeling af tilskudsmidler til BFA og evt. behov for korrigerende handlinger.

Formanden bemærkede, at det i forlængelse af drøftelserne i FU var ønsket, at der på dagens møde i rådet kunne opnås tilslutning til, at FU arbejder videre med at drøfte de fremadrettede problemstillinger om håndtering af samfundskritisk sygdom og indvirkningen på fordelingen af midler til BFA'erne.

Formanden henviste endvidere til, at der var en igangværende dialog blandt organisationerne i FU om mulige løsninger på den aktuelle problematik ved fordeling af midlerne til BFA'erne i 2024.

DA kunne støtte forslaget om, at der arbejdes videre i FU med drøftelse af de fremadrettede problemstillinger.

DA kvitterede endvidere for, at der aktuelt kigges på løsninger for 2024.

FH kunne ligeledes støtte de fremadrettede drøftelser samt at der arbejdes på at lande en god løsning i forhold til det akutte problem i 2024.

FH opfordrede samtidig til, at drøftelserne vedr. det fremadrettede holdes på et overordnet niveau så der, når en ny pandemi måtte opstå, rykkes sammen og tages relevante diskussioner af, hvilke arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, der måtte være behov for.

Danske Regioner fandt det positivt at tage en drøftelse om fremadrettet håndtering, herunder samtidig se på finansiering og forventninger til aktiviteter, inden man står med en ny pandemi.

Akademikerne var enig i FH's synspunkter og fandt ligeledes, at der ikke drøftes detaljeret nu, men at der er en fælles forståelse af, at der findes løsninger, hvis der i en ny situation opstår problemer i forhold til fordelingen af midler mellem BFA'erne.

Akademikerne understregede vigtigheden af, at der i de videre drøftelser, bliver en bred inddragelse i FU med tilstrækkelige oplysninger, så drøftelserne kan foregå på et bredest muligt grundlag.

Konklusion

Formanden konkluderede:

- At der var tilslutning til, at videre drøftelser om de fremadrettede problemstillinger foregår i FU
- At den igangværende dialog mellem organisationerne i FU om mulige løsninger på kort sigt følges op med skriftlig høring i Arbejdsmiljørådet.

7. AT's forslag til partsinddragelse ved bekendtgørelsesarbejde og udarbejdelse af AT-vejledninger

Formanden bød velkommen til Jeanne Borgqvist fra AT, der holdt et oplæg om baggrund og indhold i AT's forslag til justering af processerne for partsinddragelsen i bekendtgørelses- og vejledningsarbejde.

DA spurgte, hvordan de justerede processer medvirker til at sikre samtidighed i forhold til udstedelsen af vejledninger.

AT henviste til, at der ikke er fastsat frister vedr. vejledningsudvalg i lyset af, at hovedreglen er, at udkast til nye vejledninger forelægges Arbejdsmiljørådet ved skriftlig høring – og i tilfælde af nedsat vejledningsudvalg, at der tilstræbes afholdt ét møde.

DI pegede på, at der vil kunne sikres højere grad af samtidighed ved god planlægning af forløbet. DI bemærkede, at det er et grundlæggende ønske, at der er fornøden tid til både bekendtgørelses- og vejledningsarbejde. DI var betænkelig ved anvendelse af skriftlig høring og fandt, at det bør være et opmærksomhedspunkt, om modellerne fx med skriftlig høring som hovedregel ifm. vejledninger måske ikke giver tilstrækkelig mulighed for dialog og afklaring af svære spørgsmål i processen. I de tilfælde, hvor uklar lovgivning skal uddybes i en bekendtgørelse, og hvor uklarheder bliver skubbet til vejledningen, kan en forjaget proces med skriftlig høring bevirke, at vejledningen ikke får den tilstrækkelige klarhed.

3F pegede på, at den korte et uges frist ved anmodning om nedsættelse af regeludvalg kan medføre, at der for en sikkerheds skyld ønskes regeludvalg.

FH bakkede op om 3F's synspunkt og pegede på, at der kan være behov for ekstra tid til at vurdere, om der er behov for at nedsætte regeludvalg.

DE støttede DA's refleksion vedr. regelprocessen og om, at der kan være risiko for, at parterne blive hægtet af i forhold til vejledninger. DE betonedede vigtigheden af at en god proces og værdien af, at parterne tager ejerskab i forhold til de vejledninger, som AT udsteder.

FH bemærkede, at arbejdet med udarbejde forslagene til justerede processer har været i gang længe og pegede på, at det er parternes kerneopgave at bidrage med værdi og medvirke til at kvalificere regler og vejledninger, så de kan forstås ude på arbejdspladserne.

FH medgav, at det gerne må være mindre ressourcekrævende, men pegede samtidig på, at det er nødvendigt, at parterne får mulighed for at drøfte og nå til enighed, så der tilføres merværdi. FH understregede, at det ofte tager tid at nå til enighed, hvorfor det er vigtigt med fleksibilitet, når der arbejdes på at komme i mål.

Det var væsentligt for FH, at AT er til rådighed med faglig sparring i processen og giver mulighed for fleksibilitet i forhold til tidsfrister. FH understregede vigtigheden af, at der både er tid til tilstrækkelig involvering af baglande og til at finde kompromisser på tværs af bordet (mellem A og B-side).

FH håbede, at det vil være muligt at anmode om fristforlængelse, hvis der er brug for mere tid til at nå i mål. FH delte DI's synspunkter vedr. nødvendigheden af tilsvarende fleksibilitet ved behandling af vejledninger.

Med disse bemærkninger kunne FH tilslutte sig de nye processer og foreslog, at det først træder i kraft efter sommerferien.

DA opfordrede til, at der er opmærksomhed på at give plads til både baglandsinddragelse og drøftelser på tværs mellem parterne, hvor der kræves mere benarbejde for at nå i mål. DA fandt, at både fleksibilitet i forhold til tidsfrister og tidlige varsler og planlægning kan være med til at sikre den fornødne inddragelse – herunder i forhold til vejledninger.

DA kunne tilslutte sig iværksættelse og evaluering af de foreslåede processer og betonedede, at der kan være behov for undervejs at se på, om det virker i forhold til parternes egne processer og evt. at tage problemstillinger op undervejs.

Akademikerne kunne ligeledes tilslutte sig, at de foreslåede processer afprøves og understregede at inddragelsen af parterne i regelarbejdet er kernestof, der kræver fornøden tid. Akademikerne henviste i den forbindelse til, at de har 26 medlemsorganisationer, der skal inddrages samtidig med koordinering med FH og arbejdsgiverne.

Endvidere advarede Akademikerne mod, at snævre tidsfrister fører til indsendelse af ukoordinerede svar. I forhold til indmeldelse af navne efterlyste Akademikerne fleksibilitet og pegede endvidere på, at der skal

holdes øje med ressourcetrækket ved AMRS' nye rolle som ekstra led set i forhold til merværdi ved denne fremgangsmåde. Endelig understregede Akademikerne vigtigheden af, at der bør gives mulighed for vejledningsudvalg, når der anmodes herom.

Lederne bemærkede, at det vil være vigtigt med praktisk anvisning af, hvordan kommentarer og bemærkninger skal leveres, så organisationerne kan indrette deres besvarelser herefter.

AT kvitterede for bemærkningerne og oplyste, at man – i lyset af rådets bemærkninger - bl.a. overvejede at forlænge fristen for meddelelse om vejledningsudvalg fra 7 til 10 dage.

Konklusion

Formanden konkluderede:

- At AT's forslag til justerede processer for bekendtgørelses- og vejledningsarbejde kunne tages til efterretning med de faldne bemærkninger, herunder
 - At der er en sund skepsis og samtidig en appel til AT om at udvise fleksibilitet i forhold til tidsfrister og til, at fristerne ikke bliver kortere end skitseret.
 - At der er opmærksomhed på det ekstra ressourcetræk i AMRS set i forhold til merværdi
 - At der er en velvilje til at tage ved lære undervejs samt at evaluere ordningerne senest efter 1 år.

8. ATs redegørelse for klagesager på arbejdsmiljøområdet 2022

FH kvitterede for redegørelsen og kunne konstatere, at antallet af klager er på et lavt niveau og var enige i ministerens melding om, at redegørelsen viser en stabil og fornuftig drift i sagsbehandlingen af klager i AT.

DI kvitterede ligeledes for redegørelsen og spurgte jf. bilaget om straffesager mv., om AT har oplysninger om, hvem der er pligtsubjekt for bøder.

AT lovede at undersøge, om der er oplysninger herom – og i givet fald fremsende disse.

AT har efterfølgende oplyst følgende:

Arbejdsmiljøloven giver mulighed for at straffe flere forskellige aktører for at overtræde arbejdsmiljølovgivningen, herunder arbejdsgivere, ansatte, arbejdsledere og virksomhedsledere. Hovedparten af straffesager for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen rejses mod arbejdsgivere. Arbejdsgivere kan enten være en såkaldt juridisk person – fx selskaber, foreninger og kommuner – eller indehavere af personligt ejede virksomheder. Straffesager kan også være rejst mod andre aktører, fx bygherrer, projekterende, leverandører og installatører.

Det er ikke muligt for Arbejdstilsynet med få og enkle kommandoer at opdele tallene om straffesager fra bilaget i årsrapporten på de nævnte ansvarssubjekter. Som nævnt vil langt hovedparten af straffesagerne have arbejdsgivere som ansvarssubjekt.”

Konklusion

Formanden konkluderede, at AT's redegørelse kunne tages til efterretning med de faldne bemærkninger.

9. Udkast til program for AMR-seminar 20. september 2023

Formanden henviste til udkastet til programmet for AMR-seminaret og spurgte, om rådet havde kommentarer og ideer til oplægsholdere.

FH foreslog Kasper Edwards, seniorforsker ved DTU som mulig oplægsholder. Derudover foreslog FH, at rådet på seminaret kort kunne genbesøge Arbejdsmiljørådets pejlemærker, som til den tid er et år gamle for at tage temperaturen på, om pejlermærkerne virker.

DA foreslog et oplæg fra Christina Ipsen, DTU. DA bemærkede dertil, at det på baggrund af pause fra rådets virke i forbindelse med Folketingsvalget i efteråret måske var lidt for tidligt at genbesøge pejlemærkerne til seminaret, men at det kan overvejes, om det er mere passende at vende på rådets møde i december.

Akademikerne bemærkede i forlængelse af FH og DA's bemærkninger, at man på seminaret godt kunne reflektere over pejlemærkerne. Akademikerne kom med forslag til at inddrage Mandag Morgen projektet ADD – Algoritmer, data og demokrati", der blandt andet har fokus på algoritmeledelse og få oplæg herom til seminaret.

3F kommenterede i forlængelse heraf, at de har en undersøgelse om algoritmeledelse, som kan indgå eller bruges til inspiration.

Lederne bemærkede, at et afsæt for mere viden også kan hentes hos Alexandrainstituttet, der rådgiver erhvervslivet om den nyeste it-forskning.

Dansk Erhverv kom med input omkring et EU-perspektiv og, at det vil være interessant med et internationalt syn på udviklingen af algoritmernes indflydelse.

3F spurgte ind til det foreslåede program ift. punktet "Cases fra organisationerne", og nævnte i den forbindelse 3Fs egen undersøgelse om algoritmer. Sekretariatet uddybede, at det kunne være erfaringer og cases fra rådets organisationer med det formål at vidensdele og erfaringsudveksle.

Akademikerne bemærkede til dette, at de hvis der ikke var plads til både og vil foretrække fokus på viden og data og oplæg med eksperter.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening kom med forslag til, at en mulig oplægsholder kunne være Eva Bjerrum, forsker hos Alexandra Instituttet på Aarhus Universitet.

Konklusion

Formanden takkede for rådets input, som sekretariat arbejder videre med.

10. ATs oversigt over kommende regler, vejledninger m.v. maj 2023

Formanden kvitterede for ATs oversigt over kommende regler, vejledninger m.v. maj 2023, og spurgte om der var bemærkninger.

FH bemærkede, at parterne i forhold til 'Vejledningen om manuel håndtering af personer' har anmodet om nedsættelse af regeludvalg, hvilket vil påvirke tidsplanen. FH spurgte desuden til, om der var en særlig anledning til at revidere 'Vejledning om vold' og bemærkede, at det ikke var den mest oplagte vejledning at gå i gang med i lyset af, at den måtte droppes som testcase i forhold til udviklingen af nyt vejledningskoncept og i lyset af ønsket om smidigere processer under den nye model for partsinddragelse. FH anmodede om, at AT ikke "åbner" vejledningen om vold på nuværende tidspunkt.

AT henviste til, at de vurderede, at der var behov for revision af vejledningen for at få et bedre materiale på et område, som er centralt.

Akademikerne bemærkede, at de fandt vejledningen god, og at de delte FH's synspunkt om, at den ikke bliver åbnet på nuværende tidspunkt.

Dansk Metal bemærkede, at det fremgår af redegørelsen over kommende regler, vejledninger m.v. at teksten vedr. Vejledning til bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler senest er opdateret den 31. januar 2023 og efterspurgte status. Arbejdstilsynet vil afklare dette.

Konklusion

Formanden konkluderede, at AT's oversigt kunne tages til efterretning med de faldne bemærkninger.

11. Eventuelt

Formanden orienterede om, at dagens rådsmøde var det sidste for specialkonsulent Evy Martinussen, som havde valgt at gå på pension efter mere end 40 år i Beskæftigelsesministeriet. Formanden takkede Evy for den store og uvurderlige indsats, som hun havde leveret i Arbejdsmiljørådets tjeneste, og sagde at hun ville blive savnet rigtig meget.

B-punkter

12. Samlet cover for B-punkter med materiale fra FU-mødet den 25. maj 2023

a) Redegørelse for Arbejdsmiljøforskningsfondens virke i 2022 b) Handleplanen 2023 c) Evaluering af arbejdsmiljøuddannelserne 2022