

Paneldebat om arbejdsmiljø den 17. maj 2023 i Ingeniørforeningens konferencecenter

IDA Arbejdsmiljø havde inviteret de nye arbejdsmiljøordførere til dialog om arbejdsmiljøaftalen og deres ambitioner for den fremtidige forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Debatten var organiseret som et hybridmøde med deltagere både fysisk og online. Debatten var struktureret som en paneldebat med to runder:

- Arbejdsmiljøaftale 2023: Gode og dårlige elementer i forhold til forebyggelse og kontroreffektivitet
- Visioner for fremtidens arbejdsmiljøindsats: Skal forebyggelsen styrkes, eller skal der mere kontrol til

Panelet bestod af de politiske arbejdsmiljøordførere Astrid Carøe (SF), Christian Juhl (EL), Hans Andersen (V) og Henrik Møller (S) og tre arbejdsmiljøprofessionelle repræsentanter: Charlotte Breinholt (ArbejdsmiljøNet), Harald W. Meyer (DASAM) og Jan F. Steenhard (Arbejdsmiljørådgiverne) med Klaus T. Nielsen (IDA Arbejdsmiljø, RUC og AM-PRO) som facilitator.

De øvrige partiers ordførere var også inviteret, men de havde alle meldt afbud.

Arbejdsmiljøaftalen:

Hovedsigtet med aftalen var at sikre en fortsættelse af Arbejdstilsynets tilsynsindsats og indsatsen overfor arbejdslivskriminalitet. Ambitionerne i forhold til forbedring af den forebyggende indsats var derfor ikke særligt store bortset fra på enkeltområder som fx asbest.

Til gengæld er det en bred aftale med alle Folketingets partier, og det giver stabilitet. Det er en politisk prioritet at vælge en bred aftale frem for en smallere og mere ambitiøs aftale. Der er dog fortsat grund til bekymring i forhold til finansieringen af Arbejdstilsynet efter 2026.

Det er måske derfor lidt for flot at omtale aftalen som en "historisk" aftale – også fordi dens hovedelementer rent faktisk var aftalt allerede inden valget. Politikerne mente dog nok alligevel, at aftalen var et fremskridt i forhold til 2019-aftalen, blandt andet blev dens fokus på asbest og anden farlig kemi fremhævet.

Nogle i panelet mente, at aftalen ramte forkert, fordi den fastholder det arbejdsmiljøsystem, som netop har demonstreret, at det ikke kan hindre flere psykiske lidelser og dødsulykker og generelt ikke kan reducere arbejdsskaderne til et lavere niveau end det, vi har i dag – eller som den tidligere Venstre-beskæftigelsesminister udtrykte det i 2017: "Arbejdsmiljøindsatsen har slået fejl".

Tværtimod modarbejder aftalen en kvalificering af virksomhedernes egenindsats ved at afskaffe kompetencepåbud og støtteordninger. Politikerne havde ingen argumenter for at afskaffe den kun to år gamle ordning om kompetencepåbud, men forklarede at det var prisen for at få de yderste højrefløjsspartier med i aftalen. Det blev desuden nævnt, at det var på kanten af et aftalebrud at standse arbejdsmiljøpuljerne inden de sidste godt 200 mio. kr. var brugt.

Der var enighed i panelet om, at der vil være behov for mange nye initiativer i aftaleperioden, og at aftalen netop giver mulighed for sådanne nye initiativer. Specielt er der behov for at stimulere virksomhedernes egen forebyggelsesindsats gennem vejledning og rådgivning: Man må finde en balance mellem myndighedskontrol og tillid til virksomhedernes egenindsats.

Der var enighed om, at det er vigtigt fortsat at fastholde en "faktabaseret tilgang" baseret på forskning og indsatsevaluering. Der blev også peget på behovet for et kompetenceløft i Arbejdstilsynet - ikke mindst indenfor det arbejdsmedicinske felt.

Blandt deltagerne i salen var der undren over, at aftalen var så detaljeret i forhold til Arbejdstilsynets virksomhed, når nu man ellers generelt tilstræber mere "tillidsbaseret" ledelse, men politikerne forklarede, at dette var nødvendigt for at sikre, at Arbejdstilsynet rent faktisk også håndterede også de emner, der er vanskelige for en myndighed at håndtere.

Der var også kritik af, at man med aftalen reducerede midlerne til forskning, der bevilges af AMFF efter ansøgning og sagkyndig vurdering, for at skaffe midler til NFA som kompensation for de årlige 2% omprioriteringsbidrag. Det var ikke lykkedes at få NFA fritaget for disse årlige nedskæringer, så denne del af aftalen måtte ses som en rammebetingelse dikteret af Finansministeriet.

Til gengæld blev det kritiseret, at politikerne ikke havde taget fat på en drøftelse af hvordan de resterende 1,25 mia. kr. fra Forebyggelsesfonden skal anvendes.

Visionerne:

Det bør anerkendes, at arbejdsmiljørådgivningen bør tildeles opgaven med at hjælpe virksomhederne med gode løsninger på de problemer, som blandt andet Arbejdstilsynet påpeger. Det vil med afskaffelsen af kompetencepåbuds-ordningen kun ske i meget begrænset udstrækning, og arbejdsmiljørådgiverne kommer fremover til primært at hjælpe de i forvejen relativt velfungerende virksomheder. Det giver en udfordring også for autorisationsordningen, som det er vigtigt at få en dialog om hurtigst muligt.

Det blev nævnt, at lederne i høj grad ønsker at bidrage til et godt psykisk arbejdsmiljø, men at de savner både muligheder og viden for at kunne realisere denne ambition.

Arbejdsmiljørådgiverne kunne have en meget vigtig rolle, hvis de blev inddraget i forbindelse med sygefravær, fastholdelse og rehabilitering, sådan som det ses i Sverige. Når jobcentrene bliver udfaset, vil det alene være kommunerne, der skal håndtere langtidssygemeldinger, og det kommer der næppe mange fastholdelsesplaner eller rummeligere arbejdspladser ud af.

Der ligger også en stor opgave i at få AMO til at fungere og få kvalificeret arbejdsmiljørepræsentanterne. Selv om AMO er en mere end 40 år gammel ordning, fungerer den nemlig kun i hver anden virksomhed, og kun i de færreste virksomheder finder man det attraktivt at blive arbejdsmiljørepræsentant. Spørgsmålet er dog, om AMO er en løsning i forhold til virksomheder, der ikke i forvejen har et ordentligt samarbejds-klima.

Der blev også efterlyst et større fokus på de små virksomheders muligheder for at håndtere deres arbejdsmiljøudfordringer, og der blev peget på behovet for regionale arbejdsmiljørepræsentanter. En bedre løsning kunne måske være at udvikle partsbaserede forebyggelsestjenester i stil med Seges i landbruget, Byggeriets Arbejdsmiljøbus, SPARK i kommunerne, FAR i Folkekirken mv., sådan som FH og DA adskillige gange har opfordret til.

Der var almindelig enighed om, at vi Danmark har sløset med at udvikle en ordentlig arbejdspladskultur med vægt på arbejdsmiljø, rummelighed og trivsel. Det har man været langt bedre til Norge og Sverige, hvor arbejdsgiverne har et langt større ansvar for deres rehabilitering og fastholdelse og ikke blot kan opsiges sygemeldte medarbejdere. Måske skal man starte allerede i børnehaven og folkeskolen med at lære børnene en god arbejdspladskultur?

Det undrede forsamlingen, at pressen er så uinteresset i arbejdsmiljøspørgsmål, og at et spørgsmål som afskaffelsen af Store bededag får langt større bevågenhed end en arbejdsmiljøaftale med store konsekvenser for kontrol og forebyggelse og dermed liv og førlighed for mange mennesker.

Opsamling:

Opsamlende blev der udtrykt en stor bekymring over, at den nye arbejdsmiljøaftale tegner en kurs væk fra at sikre virksomhederne arbejdsmiljøfaglige kompetencer til selv at kunne håndtere deres forebyggende arbejdsmiljøindsats i forbindelse med APV, planlægning, ledelse og samarbejde, og i stedet anser regulering og myndighedskontrol som den tilstrækkelige politiske løsning – en tilgang, der er meget fjern fra opfattelsen i virksomhederne.

22. maj 2023 Anders Kabel, IDA Arbejdsmiljø