

Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet

Regeringen (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti er enige om at styrke og omlægge den danske arbejdsmiljøindsats og samtidig styrke indsatsen for ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark. Det er det også på mange arbejdspladser – ikke kun til gavn for arbejdspladsen, men også for samfundet og ikke mindst den enkelte medarbejder, der kan få et langt og godt arbejdsliv.

Alligevel oplever for mange at blive slidt ned eller syge af deres arbejde. I 2018 rapporterede ca. 15 pct., at de i arbejdet var udsat for psykisk belastning, og samtidig oplevede symptomer på stress eller depression. Og ca. 10 pct. rapporterede, at de i deres arbejde var udsat for fysiske belastninger, og samtidig oplevede smerter efter arbejdet¹.

Ligeledes konstateres det alt for ofte, at udenlandsk arbejdskraft i Danmark arbejder under helt uacceptable forhold.

Forligspartierne er derfor enige om, at der er behov for dels en styrket arbejdsmiljøindsats, som i højere grad forebygger, at mennesker bliver syge eller slidt ned af arbejdet. Dels en styrket indsats for at opnå fair og lige konkurrence på det danske arbejdsmarked.

For at kunne indfri disse ambitioner tilføres Arbejdstilsynet i alt ca. 460 mio. kr. frem mod 2022. Midlerne sikrer et markant løft af Arbejdstilsynets samlede bevilling – og udgør derved en væsentlig styrkelse af indsatsen for at fremme et trygt og sundt arbejdsmarked.

Aftalen bygger på anbefalinger fra Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen, som afleverede sine anbefalinger i september 2018. Forligspartierne har yderligere ønsket at prioritere:

- Opprioritering af indsatsen for ordnede forhold
- Flere brancherettede tilsynsindsatser bl.a. med fokus på nedslidning

¹ Belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbesvær 2018. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018.

- Nye redskaber i indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø
- Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet
- Ordentlige regler for børn og unge
- Øget fokus på kemi

Forligspartierne er enige om, at der i folketingssamlingen 2019/2020 fremsættes lovforslag med henblik på at gennemføre de nødvendige regelændringer, så initiativerne kan træde i kraft fra den 1. januar 2020.

Forligspartierne er enige om forligets initiativer om arbejdsmiljøindsatsen og ordnede forhold, herunder den økonomiske ramme for Arbejdstilsynet, som ikke vil kunne reduceres uden forligskredsens opbakning. Arbejdstilsynet er dog ligesom øvrige statslige institutioner i aftaleperioden omfattet af generelle tekniske korrektioner og generelle tværgående effektiviseringsinitiativer i forbindelse med finanslovsprocesser m.v. Et flertal i Folketinget vil uden forligskredsens opbakning kunne tilføre yderligere midler til Arbejdstilsynet. Det gælder både midler til arbejdsmiljøindsatsen og midler til indsatsen for ordnede forhold.

Forliget erstatter tidligere politiske forlig på arbejdsmiljøområdet, *jf. bilag 1*.

Der vil årligt blive afholdt statusmøde med forligspartierne om fremdriften i initiativerne i den politiske aftale, ligesom Beskæftigelsesudvalget vil blive orienteret.

Arbejdsmiljømål skal tættere på arbejdspladserne

Forligspartierne er enige om, at arbejdsmarkedets parter skal tage et øget medansvar for arbejdsmiljøindsatsen i Danmark ved at tage del i at fastsætte og følge op på målene for arbejdsmiljøet. Det skal gøre målene relevante og vedkommende og understøtte et fælles fokus og en fælles indsats i arbejdet med arbejdsmiljøet. Samtidig skal den enkelte arbejdsplads have bedre redskaber til at arbejde med arbejdsmiljøet.

Forligspartierne er således enige om, at

1. Fælles nationale mål aftales mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter

Regeringen og arbejdsmarkedets parter skal i fællesskab aftale prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, der skal sætte retning for den samlede arbejdsmiljøindsats. Det skal også aftales, hvordan der følges op på målene.

Det indebærer, at regeringen og arbejdsmarkedets parter i form af deres hovedorganisationer i fællesskab aftaler, hvad der skal prioriteres i indsatsen, herunder fx særlige fokusområder, problemer eller brancher.

Forligspartierne skal godkende de nationale mål, der aftales mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Her vil forligspartierne lægge vægt på, at der prioriteres relevante mål inden for fx det kemiske arbejdsmiljø. Forligspartierne skal have en årlig drøftelse af status på de nationale mål, herunder den konkrete målopfyldelse.

Arbejdsmiljøovervågningen skal som i dag være en del af opfølgningen på målene på arbejdsmiljøområdet.

2. *Konkrete måltal på brancheniveau*

Arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet skal – i dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) – omsætte de fælles nationale mål til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal, herunder eventuelle progressionsmål eller konkrete modeller. Arbejdsmiljørådet skal ligeledes følge op på indfrielsen af måltallene.

Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø skal understøtte fastsættelsen af målene med viden og data.

3. *Udmøntning af målene på arbejdspladserne*

Alle arbejdsmiljøaktører skal understøtte, at arbejdspladserne kan skabe gode resultater.

Derfor er forligspartierne enige om, at der skal udarbejdes en kortlægning af BFA'ernes rolle og virke i forhold til at understøtte arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde. Forligspartierne skal godkende kommissoriet samt drøfte resultaterne af kortlægningen og opfølgningen.

Samtidig skal arbejdspladserne have bedre rammer og forudsætninger for at arbejde med arbejdsmiljøet. Arbejdspladserne skal anvende den fornødne viden for at løse konkrete arbejdsmiljøproblemer eller udvikle arbejdet med arbejdsmiljøet. Det skal derfor være tydeligt, hvor arbejdspladserne kan søge ekstern rådgivning, så særligt de små arbejdspladser bliver motiverede til at opsøge den fornødne viden. Ligeledes skal den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV'en) etableres som en digital løsning, som arbejdspladserne kan vælge at benytte sig af.

Endeligt skal der nedsættes et midlertidigt udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter, eksperter og Beskæftigelsesministeriet, der skal drøfte potentialet for et forbedret AMO-system, herunder om arbejdsmiljøuddannelsen kan forbedres, og om arbejdspladsvurderingen kan blive et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet. Det skal bl.a. ske med udgangspunkt i evalueringen af AMO-systemet, der blev aftalt i 2015. Forligspartierne vil blive orienteret om nedsættelsen og det videre arbejde i AMO-udvalget.

Arbejdstilsynets indsats skal målrettes og forbedres

Forligspartierne er enige om, at Arbejdstilsynets indsats styrkes og i højere grad målrettes de arbejdspladser, der har størst risiko for arbejdsmiljøproblemer. Det skal sikre, at flere arbejdspladser med problemer får besøg, og færre arbejdspladser uden problemer forstyrres.

Samtidig skal Arbejdstilsynet have flere og mere differentierede reaktionstyper end i dag, så tilsynsførende får bedre redskaber til at understøtte forskellige arbejdspladser. Arbejdspladser, der overtræder arbejdsmiljøregler, skal således fortsat kunne mødes med kontrol og sanktioner, men arbejdspladser med arbejdsmiljøproblemer, der gerne vil det gode arbejdsmiljø, skal i højere grad have mulighed for at løse problemerne.

Arbejdstilsynet skal også have et større fokus på at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på de enkelte arbejdspladser gennem en proaktiv og differentieret kommunikationsindsats.

Forligspartierne er således enige om, at

4. *Måltrettet udvælgelse af arbejdspladser til tilsyn*

Der skal udvikles en forbedret risikomodel, som kan føre til en mere præcis udvælgelse af de arbejdspladser, der udtages til tilsyn. Modellen skal samtidig bidrage til at kvalificere tilsynsbesøg og kommunikationsindsatser til arbejdspladserne. Arbejdstilsynet skal fortsat følge op på alle relevante klager.

Arbejdstilsynet skal også fortsat gennemføre tilsyn på baggrund af særlige anledninger, som fx undersøgelse af en arbejdsulykke, ligesom arbejdspladser fortsat vil skulle kunne udtages til tilsyn via en stikprøve.

Den nye model for udvælgelse af arbejdspladser kræver udvikling af et nyt it-system, der skal inddrage flere parametre og gøre brug af et øget niveau af data og informationer fra de tilsynsførende.

5. *Påbud kan understøttes af tilbud om dialog og vejledning*

Arbejdstilsynets påbud for overtrædelser af arbejdsmiljøloven skal kunne suppleres af tilbud om dialog og vejledning. Det skal sikre, at et konstateret arbejdsmiljøproblem ikke blot løses, men også motiverer arbejdspladsen til løbende at arbejde med arbejdsmiljøet.

6. *Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet*

Arbejdspladser, der på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, skal have mulighed for at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøproblemet. Det skal understøtte, at arbejdspladser, som er motiverede for at løse problemet af egen drift, gør det, og at læring om arbejdsmiljøproblemer og løsninger spredt sig til andre relevante steder i organisationen.

Der vil ikke kunne indgås et aftaleforløb, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at der er tale om en farlig situation, og Arbejdstilsynet vil fortsat udstede et forbud eller et strakspåbud, hvis der er anledning hertil.

Ordningen skal følges tæt sammen med arbejdsmarkedets parter, og de første resultater af ordningen evalueres efter to år. Hvis det konstateres, at ordningen ikke har den ønskede virkning, skal den justeres.

Forligspartierne vil blive orienteret om evalueringen og udviklingen af initiativet.

7. *Rådgivningspåbud justeres, så det tager højde for arbejdspladsernes forskellige behov*

Et påbud om rådgivning ændres til et kompetencepåbud, så der i højere grad kan tages højde for arbejdspladsernes forskellige behov for løsninger. Fremover skal

Arbejdstilsynet således ikke automatisk i specifikke situationer - fx ved mange påbud - udstede et påbud om at indhente ekstern rådgivning.

Det betyder, at påbuddet skal handle om, at arbejdspladserne anvender den nødvendige sagkundskab på området enten ved opbygning og anvendelse af egne kompetencer eller ved indhentning af ekstern rådgivning. Det vil være Arbejdstilsynet, der tager stilling til, hvilken form for kompetencetilførsel, der kan accepteres.

Autorisationsordningen for rådgivere fastholdes. Det vil dog være relevant at se på behovet for at modernisere ordningen.

Ordningen skal følges tæt sammen med arbejdsmarkedets parter og de første resultater af ordningen evalueres efter to år. Hvis det konstateres, at ordningen ikke har den ønskede virkning, skal den justeres.

8. *Flere brancherettede tilsyn – fokus på nedslidning*

Der skal sættes styrket ind med tilsyn i udvalgte udsatte brancher. Det skal ses i lyset af, at bl.a. det helhedsorienterede bygge- og anlægstilsyn har vist, at der er grundlag for løbende at afprøve nye brancherettede tilsynsindsatser, som er særligt målrettet de arbejdsmiljøproblemer, der præger de enkelte brancher. Det kan fx være problemer med nedslidning, såvel fysisk som psykisk.

Samtidig permanentgøres det helhedsorienterede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen.

9. *Koordinerede indsatser*

Arbejdstilsynet skal gennemføre flere koordinerede indsatser sammen med bl.a. arbejdsmarkedets parter og BFA'erne rettet mod konkrete udfordringer over for udvalgte brancher, og indsatserne skal meldes offentligt ud, så aktørerne på arbejdsmiljøområdet trækker i samme retning, og sammen kan opnå en større virkning af indsatsen.

10. *Kommunikation og digital understøttelse*

Arbejdstilsynets kommunikationsindsats skal i langt højere grad end i dag være proaktiv, målrettet og differentieret i forhold til arbejdspladsernes forskellige behov, og der skal udvikles digitale løsninger, der understøtter arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde.

Nye redskaber skal understøtte indsatsen inden for psykisk arbejdsmiljø

Forligspartierne er enige om, at det psykiske arbejdsmiljø er en central udfordring på fremtidens arbejdsmarked. Derfor skal reglerne om psykisk arbejdsmiljø være klare og til at forstå for såvel ledere som medarbejdere.

Samtidig skal virksomheder sætte tidligt ind og forebygge problemer med det psykiske arbejdsmiljø, som ofte er komplekse og sammensatte og derved vanskelige at løse. Det skal bl.a. ske gennem mulighed for aftaleforløb, jf. aftalens pkt. 6.

Forligspartierne er således enige om, at

11. *Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø*

Reglerne for det psykiske arbejdsmiljø skal skrives ind i en bekendtgørelse, så det bliver tydeligere, hvad der er gældende regler for forebyggelse af risici i det psykiske arbejdsmiljø.

Med bekendtgørelsen vil den nuværende retstilstand blive mere tydelig, og det vil blive klarere for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere, at Arbejdstilsynet efter gældende praksis reagerer over for problemer med fx stor arbejdsmængde og tidspres, uklare krav i arbejdet, høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold.

Udarbejdelsen af bekendtgørelsen drøftes i forligskredsen i efteråret 2019.

12. *Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø*

Både ledere og medarbejdere med en central rolle i arbejdsmiljøarbejdet fx arbejdsmiljørepræsentanter eller udpegede medarbejdere vil have gavn af uddannelse i psykisk arbejdsmiljø, så kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø styrkes.

Beskæftigelsesministeriet skal derfor i samarbejde med arbejdsmarkedets parter indhente og udbrede erfaringer om uddannelse af ledere og medarbejderrepræsentanter i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø fx erfaringer fra den frivillige lederuddannelse målrettet statslige ledere, der er aftalt som led i overenskomstforhandlingerne på det statslige område.

Regler om arbejdsmiljø skal være lettere at forstå

Forligspartierne er enige om, at svært forståelige og utilgængelige arbejdsmiljøregler ikke må være en barriere for, at reglerne efterleves på arbejdspladserne. Reglernes hensigt og indhold skal derfor være meningsfulde og være nemt tilgængelige. Det skal også kunne ses, hvordan reglerne overholdes i praksis gennem bedre vejledninger og regelformidling i Arbejdstilsynet.

Forligspartierne er således enige om, at

13. *Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet*

Der skal ryddes op i gamle regler og vejledninger på arbejdsmiljøområdet, så reglerne bliver mere forståelige og i højere grad giver mening på de enkelte arbejdspladser. Arbejdet drøftes løbende med forligspartierne.

14. *Ordentlige regler for børn og unge*

Det er helt centralt, at unge får en god start på deres arbejdsliv. Der skal ses på, om reglerne for unges arbejde kan gøres og formidles klarere og enklere. Det skal sikre, at reglerne overholdes, og at unødige og uklare regler ikke bliver en barriere for, at unge på 13-15 år får kendskab til arbejdsmarkedet, trænes i praksisfaglighed og bliver motiveret til videre uddannelse og job.

Beskæftigelsesministeriet skal med inddragelse af Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) kortlægge reglerne på området med henblik på drøftelse i forligskredsen.

Samtidig må der ikke være tvivl om, at børn under 13 år skal være tiltrækkeligt beskyttet, når de erhvervsmæssigt deltager i kulturelle aktiviteter fx i underholdningsbranchen. Forligspartierne noterer sig, at beskæftigelsesministeren vil gå i dialog med justitsministeren herom.

15. *Kortlægning af tilsynet på havne*

Reglerne for tilsyn med arbejdsmiljøet på skibe, der ligger i havn, skal kortlægges med henblik på at afdække, om reglerne på området bør justeres. Forligspartierne skal orienteres om resultatet af kortlægningen i efteråret 2019.

16. *Samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde*

Reglerne om de formelle arbejdsmiljøkrav, som fremgår af bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed samt bekendtgørelse om arbejdets udførelse, skal samles i én bekendtgørelse, så der bliver mere klarhed om reglerne.

17. *Lettere adgang til arbejdsmiljøreglerne*

Der skal udvikles en ny form for regelformidling i Arbejdstilsynet, der gør det lettere for arbejdsgivere, ledere, medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter at finde og anvende relevante regler og vejledningsmateriale ved at tage udgangspunkt i arbejdspladsernes forskellige behov for viden.

Der skal være hårdere sanktioner ved alvorlige lovovertrædelser

Forligspartierne er enige om, at der skal være strengere sanktioner, hvis reglerne på arbejdsmiljøområdet ikke overholdes. Der skal være incitament til ikke alene at løse et arbejdsmiljøproblem, men også at forebygge det, og det skal være helt tydeligt, at arbejdsulykker med alvorlige konsekvenser og gentagne grove overtrædelser ikke er acceptable.

Forligspartierne er således enige om, at

18. *Betaling for tilsyn ved gentagne overtrædelser med betydelig fare for medarbejderne*

Arbejdsgivere skal betale et fast beløb, jf. bilag 2, når der på et opfølgende tilsyn igen konstateres alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven inden for 2 år, som fører til forbud eller strakspåbud ved betydelig fare inden for samme eller lignende område.

Virksomheder med midlertidige skiftende arbejdssteder skal ligesom andre virksomheder betale et fast beløb, hvis der optræder betydelig fare på samme arbejdsplads (produktionsenhed), også når de gentagne overtrædelser sker på forskellige steder.

Ordningen skal evalueres et og to år efter, at virkningen er trådt fuldt i kraft, med henblik på at vurdere behovet for justering. Forligspartierne vil blive orienteret om evalueringen.

19. *Skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven*

Bøderne for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som medfører alvorlige personskader, eller som har døden til følge, skal skærpes yderligere. Bøderne skal ligeledes skærpes for gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven, jf. bilag 2.

Ordningen skal evalueres efter fire år, når initiativet er fuldt ud indfaset. Forligspartierne vil blive orienteret om evalueringen.

Der skal være bedre sammenhæng mellem forskning og indsats

Forligspartierne er enige om, at arbejdsmiljøindsatsen skal tage udgangspunkt i den nyeste forskning og viden. Det skal sikre en effektiv indsats og bedre forebyggelse, så der kan sættes ind, inden problemer vokser sig store. Derfor skal det sikres, at videnshuller, fx om kemisk arbejdsmiljø eller følgerne af natarbejde udfyldes med en ny national forskningsstrategi. Samtidig skal den nye viden formidles klart, så den kan omsættes til handling af arbejdspladserne og aktørerne på arbejdsmiljøområdet.

Forligspartierne er således enige om, at

20. *National arbejdsmiljøforskningsstrategi*

Beskæftigelsesministeriet skal i samarbejde med forskningsmiljøer og arbejdsmarkedets parter udarbejde en national strategi for forskning i arbejdsmiljø.

Samtidig skal der årligt holdes statusmøde, hvor forligskredsen orienteres om Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes forskning, herunder hvilke initiativer forskningen har givet anledning til.

21. *Styrket fokus på kemi*

Der omprioriteres 10,0 mio. kr. årligt fra Arbejdsmiljøforskningsfonden i 2020 til 2022 til forskning i kemisk arbejdsmiljø forankret i Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, herunder i grænseværdier for kræftfremkaldende stoffer. Viden om kemisk arbejdsmiljø, herunder viden om grænseværdier, skal knyttes tæt til Arbejdstilsynets indsats.

22. *Bedre viden om udvikling i arbejdsmiljøet og om effekten af indsatsen*

Analyser og datagrundlag på arbejdsmiljøområdet skal udnyttes til bedre at kunne måle effekter af indsatsen. Det indebærer, at arbejdsmiljøovervågningen placeres tættere på tilsynsindsatsen og overflyttes fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø til Arbejdstilsynet, hvor den som i dag skal være en del af opfølgningen på målene på arbejdsmiljøområdet, jf. også punkt 1.

23. *Klar rollefordeling i formidlingsindsatsen*

Formidlingsindsatsen skal være mere enstreget og sammenhængende med en klar rollefordeling mellem aktørerne. Derfor skal opgaven med at formidle viden om arbejdsmiljø samles. Det indebærer, at Videncenter for Arbejdsmiljø nedlægges, og at formidlingsindsatsen fremover tilpasses og varetages af Arbejdstilsynet.

Indsatsen for ordnede forhold på arbejdsmarkedet skal styrkes

Forligspartierne er enige om, at indsatsen for ordnede forhold på alle dele af det danske arbejdsmarked fortsættes og styrkes. Det er et fælles ansvar at sikre, at der udøves fair konkurrence, og at lovgivningen bliver overholdt og reglerne håndhævet.

Der har siden 2012 været etableret en fælles myndighedsindsats med deltagelse af Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet, med det formål at sikre ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Indsatsen har hidtil været finansieret af midlertidige bevillinger på finansloven. Forligspartierne er enige om at prioritere en flerårig og styrket bevilling til indsatsen for ordnede forhold. Myndighederne vil derfor også i de kommende år fortsætte kontrol- og vejledningsindsatsen og samtidig muliggøre en mere langsigtet planlægning og udvikling af indsatsen.

Den fælles myndighedsindsats skal videreføres, og Arbejdstilsynets tilsyn og kontrol med ordnede forhold på arbejdsmarkedet skal skærpes. Forligspartierne er enige om at afsætte en økonomisk ramme til disse initiativer. Den konkrete udmøntning af initiativerne skal drøftes og godkendes af forligspartierne i efteråret 2019.

Forligspartierne er enige om, at et flertal i Folketinget vil kunne tilføre yderligere midler til Arbejdstilsynet, jf. også aftalens indledning.

Forligspartierne er således enige om, at

24. Fælles myndighedsindsats for ordnede forhold

Den fælles myndighedsindsats i Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet skal videreføres i perioden 2020 til 2022. Politiets indsats skal prioriteres som led i den kommende flerårsaftale for politiet.

25. Skærpet tilsyn ved større infrastrukturprojekter

Der er behov for et skærpet fokus og yderligere målretning af Arbejdstilsynets indsats på en række områder, hvor den nuværende indsats viser, at der er særlige udfordringer med regelefterlevelsen. Derfor forlænges bevillingen til det skærpede tilsyn med arbejdsmiljøet på større bygge- og anlægsprojekter, herunder infrastrukturprojekter.

26. Styrkelse af Arbejdstilsynets kontrol med ordnede forhold

Arbejdstilsynet skal styrke indsatsen med opsøgende kørsel i forhold til udenlandske virksomheder og ansatte ved mulige overtrædelser af arbejdsmiljøloven eller ved indikationer på andre ulovlige forhold, fx menneskehandel til tvangsarbejde.

Initiativet kobles sammen med en række eksisterende indsatser i Arbejdstilsynet, som der er behov for at forlænge, fx en fortsat indsats for kontrol med reel etablering og selvstændige i byggebranchen, og en videreførelse af det styrkede fokus på ordnede forhold ved helhedsorienterede byggepladstilsyn, herunder ny it-understøttelse af indsatsen.

Økonomi

Aftalen er fuldt finansieret over aftaleperioden. Forligspartierne er således enige om, at aftalen finansieres ved følgende initiativer:

- Reserven vedrørende forenkling af den økonomiske styring udmøntes i perioden 2020 til 2022.
- Brugen af den obligatoriske lægeattest justeres, så det gøres frivilligt for kommunerne at indhente en lægeattest til brug for den første opfølgningssamtale med langtidssygemeldte borgere.
- Der omprioriteres i alt 55,5 mio. kr. over perioden 2020 til 2022 fra satspuljebevillinger til særlige indsatser og til udvikling af den sociale indsats på det rummelige arbejdsmarked.
- Der indarbejdes en negativ budgetregulering på 40,0 mio. kr. årligt i 2020-2022, som skal udmøntes på beskæftigelsesområdet på finansloven for 2020. Forligskredsen indkaldes til drøftelser herom i sommeren 2019.

Forligspartierne er enige om at drøfte arbejdsmiljøindsatsen i 2023 og frem inden udgangen af 2022.

Forligspartierne er indforståede med, at aftaleøkonomien indebærer et behov for justering af udgiftslofterne.

Bilag 1: Ramme for forliget, herunder gældende forlig på arbejdsmiljøområdet

Forligspartierne er enige om, at forliget om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet indebærer, at:

- Partierne bag forliget er forpligtede til at gennemføre de aftalte initiativer
- Partierne orienteres om udmøntningen af initiativerne i forliget
- Hvis der ønskes ændringer af initiativer, som indgår i forliget, skal der søges tilslutning hertil i forligskredsen
- Initiativer, som ikke er dækket af forliget, vil ikke være forligsbelagt

Forligspartierne er enige om at drøfte arbejdsmiljøindsatsen for 2023 og frem inden udgangen af 2022.

Erstattede og gældende forlig

Hovedelementerne i de tidligere forlig på arbejdsmiljøområdet, herunder prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 og det risikobaserede tilsyn, erstattes af det nye forlig. Således erstatter det nye forlig:

- Aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats – alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø (2015)
- Aftale om en ny strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 (2011)

Størstedelen af initiativerne i aftalerne fra 2011 og 2015 er implementeret i lovgivning, Arbejdstilsynets praksis eller afsluttet.

Forligspartierne er i øvrigt enige om at følgende politiske aftaler på arbejdsmiljøområdet fortsat vil være gældende med det nye forlig:

- Aftale om asbest-anbefalinger (2018)
- Aftale om brandmænds arbejdsmiljø (2018)
- Aftale om styrket smileyordning (2017)
- Aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering (2016)

Bilag 2: Satser for bøder og gebyr

Skærpede bøder ved overtrædelser med alvorlige konsekvenser og ved gentagne grove overtrædelser

Udmålingen af bøder til arbejdsgivere for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven sker med udgangspunkt i en grundbøde, der fastsættes ud fra overtrædelsens grovhed. Hertil kommer et bødetillæg ved overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller død. Med aftalen øges bødetillægget til arbejdsgiver for en materiel overtrædelse af arbejdsmiljøloven, der medfører en alvorlig personskade eller død, fra 20.000 kr. til 40.000 kr. ved strafbare overtrædelser med en grundbøde på 20.000 kr., og fra 40.000 kr. til 80.000 kr. ved strafbare overtrædelser med en grundbøde på 40.000 kr.

Der har hidtil været et bødetillæg på 20.000 kr. i sager, hvor arbejdsgiveren tidligere er straffet for en grov overtrædelse inden for de seneste fire år, uanset om virksomheden tidligere er straffet en, to eller flere gange i den fireårige periode. Med aftalen forhøjes bøden for grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven med yderligere 10.000 kr. for hver gang, arbejdsgiveren inden for en 4 års periode tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det betyder, at bøden forhøjes med 20.000 kr. ved én tidligere straf (som hidtil), med 30.000 kr. ved to tidligere straffe, med 40.000 kr. ved tre tidligere straffe, med 50.000 kr. ved fire tidligere straffe, etc.

Herefter kan bøden, som i dag, forhøjes yderligere med henvisning til skærpende omstændigheder eller andre særligt skærpende omstændigheder samt virksomhedens størrelse.

Gebyr for tilsyn ved gentagne overtrædelser med betydelig fare for medarbejderne

Arbejdsgivere skal som følge af aftalen betale et gebyr, når et opfølgende tilsyn på grund af gentagne alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven inden for to år fører til forbud eller strakspåbud ved betydelig fare inden for samme eller lignende område.

Grundlaget for gebyrfastsættelsen vil være de eksisterende gennemsnitlige omkostninger forbundet med opgaveløsningen i Arbejdstilsynet. I 2018 udgjorde de gennemsnitlige omkostninger til et tilsynsforløb ca. 9.800 kr. per sag (2018-pl).

Det skal afklares, hvorvidt gebyret kan udgøre et gebyr af skattemæssig karakter, eller om det skal udgøre et omkostningsdækket gebyr og derved indgå i Arbejdstilsynets driftsøkonomi.

Bilag 3: Fokus på kemi

Forligspartierne er enige om, at det kemiske område skal have øget fokus. Dette bilag uddyber aftalens initiativer på det kemiske område. Flere af initiativerne i aftalen vil skulle udmøntes efter nærmere drøftelse i forligskredsen, og der vil i den forbindelse være mulighed for at sætte yderligere fokus på det kemiske arbejdsmiljø.

Aftalen indebærer, at regeringen og arbejdsmarkedets parter aftaler fælles nationale mål for arbejdsmiljøet, som godkendes af forligspartierne. Med den nye målfastsættelse vil kemi – herunder områder inden for det kemiske arbejdsmiljø – kunne prioriteres ved fastsættelsen af de nationale mål. En prioritering af det kemiske område vil betyde, at forebyggelse af problemer med kemisk arbejdsmiljø vil blive prioriteret af både arbejdsmarkedets parter og myndigheden på området.

Med aftalen vil der endvidere komme et styrket forskningsfokus på kemi, så videnshuller om fx kemisk arbejdsmiljø udfyldes. Det skal ske med en ny national forskningsstrategi. Aftalen indebærer desuden, at der prioriteres midler til forskning i kemi i Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, og at Arbejdstilsynets indsats indtager ny viden om kemi. Der vil dermed blive sikret fokus på forskning i kemi, så viden om kemi, herunder viden til at fastsætte om grænseværdier, styrkes, ligesom forskning og myndighedsindsats knyttes tættere sammen.

Aftalen indebærer desuden en mere målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn, ligesom der vil kunne sættes fokus på udfordringer med det kemiske arbejdsmiljø i forbindelse med koordinerede indsatser. Arbejdstilsynet vil således gennemføre koordinerede indsatser i udvalgte brancher sammen med bl.a. arbejdsmarkedets parter og Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø rettet mod konkrete udfordringer, som fx udfordringer inden for det kemiske arbejdsmiljø. Digitalisering af arbejdspladsvurdering (APV) vil også omfatte den kemiske APV, og der vil derfor blive lagt vægt på at understøtte virksomhederne i deres kemiske arbejdsmiljøarbejde gennem bedre hjælp til selvhjælp, når de udfylder den kemiske APV.

Bilag 4: Flere redskaber i indsatsen for psykisk arbejdsmiljø

Dette bilag uddyber aftalens initiativer på det psykiske område. Forligspartierne er enige om, at psykisk arbejdsmiljø er en central udfordring på fremtidens arbejdsmarked. Med aftalen sættes derfor fokus på det psykiske arbejdsmiljø på både arbejdspladser og i Arbejdstilsynets indsats, og indsatsen styrkes med flere redskaber.

Reglerne for det psykiske arbejdsmiljø vil med aftalen blive mere tydelige og klare for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere. Det sker ved, at der udarbejdes en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som tydeligt beskriver og synliggør gældende regler og praksis på området. Der er i dag ganske få regler om det psykiske arbejdsmiljø i arbejdsmiljøloven.

Udkast til en ny bekendtgørelse vil blive drøftet med forligspartierne i efteråret 2019 med henblik på ikrafttrædelse i 2020.

Samtidig sættes fokus på at styrke kompetencerne inden for psykisk arbejdsmiljø hos både ledere og medarbejderrepræsentanter. Det sker ved, at Beskæftigelsesministeriet indhenter og udbreder erfaring om uddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Aftalen vil også give tilsynet flere redskaber til at arbejde med bl.a. det psykiske arbejdsmiljø. Tilsynet med udvalgte udsatte brancher styrkes gennem flere særlige brancherettede tilsyn fx i brancher, der har problemer med psykisk nedslidning. Tilsynene vil være målrettet den konkrete branches specifikke arbejdsmiljøproblemer. Der vil også skulle gennemføres koordinerede indsatser i udvalgte brancher sammen med bl.a. arbejdsmarkedets parter og Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø, som vil være rettet mod konkrete udfordringer, som fx udfordringer inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Samtidig bliver det muligt for arbejdspladser at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet, hvis de på grund af et konkret arbejdsmiljøproblem fx inden for det psykiske arbejdsmiljø, vil gøre en ekstra indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Det skal understøtte, at arbejdspladser, som er motiverede for at løse et arbejdsmiljøproblem af egen drift, gør det, og at læring om arbejdsmiljøproblemer og løsninger spredt sig i organisationen.

Nyligt gennemførte initiativer vedrørende det psykiske arbejdsmiljø

Den 1. juli 2018 trådte en ændring af arbejdsmiljøloven i kraft, som giver hjemmel til, at Arbejdstilsynet under tilsyn kan tale med de ansatte, uden at andre, herunder arbejdsgiver, er til stede. Lovændringen giver endvidere hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan gennemføre på forhånd planlagte gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Lovændringen er implementeret i Arbejdstilsynets tilsynspraksis.

Som følge af den politiske løsning på baggrund af drøftelserne af Metodeudvalgets anbefalinger, kan Arbejdstilsynet fra 15. marts 2019 træffe afgørelser om krænkende handlinger, der ikke har karakter af mobning. Før denne justering kunne Arbejdstilsynet alene træffe afgørelser om de typer krænkende handlinger, som havde karakter af mobning, herunder seksuel chikane.