

F. t. l. vedr. arbejdsmiljø

arbejdsmiljø fra A til Z, og de pålægges at søge intensiv rådgivning. De følges tæt. Helt tæt. Og der følges op. Helt op.

Arbejdsmiljøindsatsen vil altså blive målrettet de virksomheder, der ikke selv kan eller vil leve op til deres ansvar og give deres medarbejdere et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

De alvorligste problemer først

Men ikke nok med det. Med aftalen her målrettes arbejdsmiljøindsatsen, så der i endnu højere grad tages fat om de alvorligste problemer først.

Med udgangspunkt i handlingsprogrammet »Rent Arbejdsmiljø 2005« har et enigt Arbejdsmiljøråd i 2002 udpeget 18 væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Inden for de 18 har Arbejdsmiljørådet fremhævet fire problemer, som skal prioriteres højest i arbejdsmiljøindsatsen frem til 2005:

- Alvorlige ulykker
- Tunge løft
- Ensidigt gentaget arbejde (EGA)
- Og sidst men ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørådet har også opstillet håndfaste mål for, hvor store forbedringer der skal realiseres.

Prioriteringen vil efter 2005 blive fulgt op af en ny prioritering, så det sikres, at arbejdsmiljøindsatsen hele tiden er rettet mod de væsentligste problemer til gavn for medarbejdere landet over.

Med screeningen kommer Arbejdstilsynet ud på alle virksomheder, så nettet strammes om de virksomheder, der sløser med arbejdsmiljøet. Derfor giver reformen også endnu bedre muligheder for at reducere problemerne med dårligt psykisk arbejdsmiljø, alvorlige ulykker, tunge løft og ensidigt gentaget arbejde.

Hvis Arbejdstilsynet får mistanke om, at der fx er problemer med det psykiske arbejdsmiljø, vil virksomheden blive pålagt at undersøge, om der er problemer. Virksomheden skal så identificere og kortlægge problemet. Virksomheden har pligt til at søge ekstern rådgivning, hvis den ikke selv er i stand til at undersøge problemet tilbunds. Sikkerhedsorganisationen skal inddrages, hvis der søges ekstern arbejdsmiljørådgivning. Arbejdstilsynet vil så følge op på undersøgelsen og vurdere, om virksomheden har undersøgt problemet tilstrækkeligt. Er der behov for det, vil virksomheden blive pålagt at søge rådgivning til at få problemerne løst.

Viden skal der til

En prioritering af arbejdsmiljøindsatsen kræver kvalificeret viden om arbejdsmiljøets tilstand, og

hvordan virksomhederne i det daglige arbejder for at sikre et godt arbejdsmiljø. En viden som kun kan fås gennem en troværdig overvågning af arbejdsmiljøets tilstand. Det er derfor afgørende, at overvågningen videreudvikles.

Formålet med arbejdsmiljøindsatsen er at skabe et bedre arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Derfor skal der opstilles konkrete mål for, hvad man vil opnå med arbejdsmiljøindsatsen. Og bagefter skal man kunne se, om målene nås. Går det den rigtige vej, eller skal indsatsen rettes til?

På samme måde har det også stor værdi at vide, hvad det koster at få et godt arbejdsmiljø – får samfundet nok for de penge, der bruges på arbejdsmiljøet?

Allerede i 2003 blev der taget et vigtigt skridt med etableringen af en Arbejdsmiljøforskningsfond.

Med fonden er der lagt et solidt grundlag for en mere langsigtet prioritering. Formålet med fonden er at forebygge og mindske sygefravær og udstødning fra arbejdsmarkedet, der skyldes dårligt arbejdsmiljø. Her spiller forskning i psykisk arbejdsmiljø en væsentlig rolle.«

Aftalen om en arbejdsmiljøreform er resultatet af et forløb, som startede, da regeringen i januar 2002 opfordrede Arbejdsmiljørådet til at se dels på prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen dels på strukturen i arbejdsmiljøsystemet. I juni 2002 afgav Arbejdsmiljørådet sin indstilling om prioritering af arbejdsmiljøindsatsen, som regeringen tilsluttede sig. I januar 2003 afgav Arbejdsmiljørådet sin indstilling om strukturen i arbejdsmiljøsystemet.

På den baggrund kom regeringen i juni 2003 med sit arbejdsmiljøudspil »Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder«, som var grundlaget for de politiske forhandlinger, der nu er mundet ud i aftalen om en reform af arbejdsmiljøindsatsen.

Arbejdsmiljøreformen medfører en nytænkning af arbejdsmiljøindsatsen. Selv om der igennem mere end 20 år har været fokus på at vende skades- og ulykkestatistikkerne, er der alligevel ikke sket tilfredsstillende forbedringer. Et dårligt arbejdsmiljø koster alt for meget. Både for den enkelte, for virksomhederne og for samfundet.

Med arbejdsmiljøreformen vil der blive lagt særligt vægt på at anerkende og understøtte den enkelte virksomheds engagement og ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø. Forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer er et helt centralt element i reformen.

En effektiv og målrettet arbejdsmiljøindsats kræver, at der tages udgangspunkt i virksomhedernes forskellige behov. De virksomheder, der prioriterer ar-