

miljøet. Samtidig skal samspillet mellem virksomhederne og de øvrige aktører, der rådgiver virksomhederne om arbejdsmiljø, effektiviseres.

Rådgivning til virksomhederne om arbejdsmiljø gives i dag af blandt andet bedriftssundhedstjenesten (BST), branchesikkerhedsrådene og Arbejdsmiljøfondet. Det er fastlagt i arbejdsmiljøloven fra 1975. Igennem årene har disse rådgivere opbygget en betydelig faglig ekspertise med hensyn til løsning af konkrete problemer i arbejdsmiljøet. Men denne ekspertise udnyttes ikke altid optimalt. Og meget har ændret sig på arbejdsmarkedet og i arbejdsmiljøet siden 1975, hvor arbejdsmiljøloven blev vedtaget og retningslinierne for rådgivningen af virksomhederne blev fastlagt.

Derfor er der behov for at ændre regelgrundlaget, således at samspillet mellem de forskellige rådgivere og virksomhederne kan komme til at fungere med større effektivitet, og således at de forskellige aktørers ekspertise kan udnyttes bedre.

Handlingsprogrammets anden fase

Anden fase af handlingsprogrammet koncentrerer sig derfor om at skabe kvalitet og helhed i den samlede indsats og sikre en optimal udnyttelse af ressourcerne, så de syv visioner i handlingsprogrammet kan blive til virkelighed.

Forslaget tager udgangspunkt i følgende elementer:

- * Virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde skal udvikles og styrkes.
- * Ledelse og medarbejdere skal samarbejde om forbedringerne.
- * Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV).
- * Den rådgivning, som virksomhederne får fra BST, skal kvalitetssikres.
- * Der skal åbnes muligheder for at iværksætte forsøg med andre former for medlemskab af BST ved fortsat udbygning.
- * Arbejdstilsynets virksomhed skal tage udgangspunkt i virksomhedens egne forudsætninger og indholdet i APV.
- * Arbejdstilsynet skal i højere grad koncentrere sig om de »tunge« virksomheder.
- * Den partsstyrede arbejdsmiljøindsats skal styrkes og koordineres.
- * Den partsstyrede indsats for brancher og virksomheder skal styrkes, så indsatsen orienteres mod at udvikle løsninger for virksomhederne og deres ansatte.

Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV)

Virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde er omdrejningspunktet i den fremtidige indsats. Med udgangspunkt i dette princip er formålet med forslaget om at lovfæste kravet om en arbejdspladsvurdering (APV) at sikre, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter alle relevante arbejdsmiljøproblemer, og at der arbejdes systematisk og vedvarende med at løse problemerne.

Den enkelte virksomhed bestemmer selv, hvordan en arbejdspladsvurdering gennemføres, men arbejdspladsvurderingerne skal opfylde visse minimumskrav med hensyn til processen, hvorunder de er blevet udarbejdet, og de indholdsmæssige elementer.

Kravet om, at virksomhederne skal udarbejde en arbejdspladsvurdering, stammer fra Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 (kaldet rammedirektivet) om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. Direktivet pålægger arbejdsgiveren en række generelle forpligtelser, herunder blandt andet en forpligtelse til at foretage en generel helhedsvurdering af de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold på arbejdspladsen (arbejdspladsvurdering). Som opfølgning herpå er der med Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1182 af 18. december 1992 om arbejdets udførelse indført regler om arbejdspladsvurderinger. Disse regler er senere videreført uændret i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 (bekendtgørelsens §§ 4, 6 og 22).

Arbejdspladsvurderingerne udgør fundamentet for, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter helheden af relevante arbejdsmiljøproblemer. Derfor bør kravet om udførelse af arbejdspladsvurderinger også lovfæstes. Kravet vil dermed være omfattet af de almindelige pligter, som arbejdsgiveren har efter loven.

En arbejdspladsvurdering skal først og fremmest ses som *en arbejds metode og en dynamisk proces*, hvor arbejdsgiveren og de ansatte i fællesskab arbejder for at opnå et bedre arbejdsmiljø i virksomheden. Virksomhederne kan fortsat tilrettelægge deres APV-indsats med udgangspunkt i deres egne forudsætninger og muligheder. APV-arbejdet skal udvikles til at fremme virksomhedernes interne dialog om arbejdsmiljø. APV-arbejdet skal dermed bidrage til en holdningsudvikling i den enkelte virksomheds organisation og til en fremadrettet systematisk arbejdsmiljøindsats. Samtidig vil det være naturligt, at Arbejdstilsynet i sin tilsynsvirksomhed tager udgangspunkt i virksomhedernes arbejdspladsvurderinger. Arbejdstilsynet vil påse, om der er udarbejdet en