

29. september 2009

**UDKAST
til**

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005, som ændret ved lov nr. 300 af 19. april 2006, lov nr. 175 af 27. februar 2007, § 29 i lov nr. 512 af 6. juni 2007, § 39 i lov nr. 106 af 26. februar 2008, lov nr. 559 af 17. juni 2008, lov nr. 1395 af 27. december 2008 og § 7 i lov nr. 482 af 12. juni 2009, foretages følgende ændringer:

1. *Kapitel 2, §§ 5-9*, affattes således:

»Kapitel 2

Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

Samarbejde

§ 5. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

Arbejdsmiljøorganisation

§ 6. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation, hvor dette findes særligt påkrævet.

§ 6 a. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation således, at der oprettes et udvalg bestående af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter og med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Udvalget varetager både de daglige og de overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.

§ 6 b. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer, hvor

- 1) en eller flere grupper, som hver består af en udpeget arbejdsleder og en valgt arbejdsmiljørepræsentant, varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed, og
- 2) et eller flere udvalg, som er sammensat af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter jf. nr. 1, og med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand, varetager de overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.

§ 6 c. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 6 a og § 6 b, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold, og sådan at de ansatte har mulighed for at få kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 2. De ansatte vælger arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, som er fastsat efter stk. 1, til at indtræde i arbejdsmiljøorganisationen og repræsentere sig i spørgsmål om sikkerhed og sundhed.

Stk. 3. Arbejdsgiveren udpeger arbejdsledere i det antal, som er fastsat efter stk. 1, til at indtræde i udvalget i henhold til § 6 a og gruppen eller grupperne i henhold til § 6 b, nr. 1.

Stk. 4. Arbejdslederne vælger blandt sig arbejdsledere i det antal, som er fastsat efter stk. 1, til at indtræde i udvalget i henhold til § 6 b, nr. 2.

§ 6 d. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år og fastlægge, hvordan dette skal foregå.

Stk. 2. Arbejdsgiveren i virksomheder med 1-9 ansatte, jf. § 6, skal hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende arbejdsmiljøuddannelsen og den supplerende uddannelse, jf. § 9.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3 samt om dokumentation for opfyldelsen heraf.

§ 6 e. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation skal opbygges og fungere, hvordan antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, valg af arbejdsmiljørepræsentanter, valg og udpegning af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen samt om arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter reglerne i §§ 6 a-6 d, stk. 1, gøre undtagelse fra disse regler eller tillemppe dem efter de særlige forhold.

§ 7. For at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed kan §§ 6 a-6 d, stk. 1, fraviges, hvis der

- 1) er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og
- 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, under hvilke vilkår §§ 6 a-6 d, stk. 1, kan fraviges gennem aftale indgået efter stk. 1. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om, hvordan aftaler efter stk. 1 indgås.

Stk. 3. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter de sædvan-

lige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

§ 7 a. Organiseringen af en arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

- 1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
- 2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
- 3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Stk. 2. Organisering efter stk. 1, er betinget af, at der

- 1) er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og
- 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan og under hvilke vilkår aftaler efter stk. 1 og 2, kan indgås.

§ 7 b. Arbejdsmiljøorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og de ansatte udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

§ 8. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøarbejdet.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.

§ 8 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

§ 9. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage. Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse, i det første år svarende til 2 dages varighed og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1½ dages varighed.

Stk. 2. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse inden 1. juli 2010, skal ikke gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse eller have tilbud om supplerende uddannelse efter stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, den supplerende uddannelse og en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore.«

2. I § 10, stk. 1, ændres »sikkerhedsrepræsentantens« til: »arbejdsmiljørepræsentantens«.

3. I § 10, stk. 2, ændres »sikkerhedsrepræsentanten« til: »arbejds miljørepræsentanten«.

4. I § 11 ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejds miljøorganisationen«.

5. Efter § 11 indsættes:

»§ 11 a. Arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden normalt tage kontakt til relevante arbejds miljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejds miljøorganisationen. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.«

6. I § 15 a, stk. 3, ændres »sikkerhedsorganisationen« til: »arbejds miljøorganisationen«.

7. I § 15 a indsættes som stk. 5:

»Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbreds kontrollen af de ansatte.«

8. I § 18 ændres »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejds miljørepræsentanter« og »tillidsmænd« til: »tillidsrepræsentanter«.

9. I § 28, stk. 2, ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejds miljøorganisationen«.

10. I § 72 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. lov om et indkomstregister § 7, til identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme, jf. § 75.«

11. I § 72 b, stk. 5, erstattes »§ 8, stk. 4,« af: »§ 7, stk. 1, § 7 a, stk. 2,«

12. Efter § 72 b indsættes som ny bestemmelse:

»§ 72 c. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke skal påse overholdelse af §§ 6 a-6 d, stk. 1, når der er indgået aftaler i henhold til § 7, stk. 1. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om Arbejdstilsynets kompetence, når der er indgået aftale i henhold til § 7 a.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal dokumentere, at virksomheden er omfattet af en aftale om fravigelse af §§ 6 a-6 d, stk. 1, indgået i henhold til § 7, stk. 1.«

13. I § 77 indsættes som stk. 6:

»Stk. 6. Arbejdstilsynet kan påbyde den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, at destruere dette på en forsvarlig måde, når det pågældende tekniske hjælpemiddel, personlige værnemiddel eller stof eller materiale udgør en alvorlig risiko.«

14. § 79, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller andre oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.«

15. I § 81, *stk. 1*, indsættes efter »Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til«: »EF-forordninger og i henhold til«.

16. I § 83, *stk. 2*, indsættes efter »Ved bødens udmåling finder § 82, *stk.*«: »2, «

§ 2

Loven træder i kraft 1. juli 2010, jf. dog *stk. 2*.

Stk. 2. § 1, nr. 7, 10 og 13-16, træder i kraft 1. februar 2010.

Almindelige bemærkninger

1. Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Hovedpunkterne i lovforslaget
 - 2.1. Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed
 - 2.1.1. Samarbejde
 - 2.1.2. Små virksomheder
 - 2.1.3. De nye regler om organisering af samarbejde om sikkerhed og sundhed
 - 2.1.4. Aftaler om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed
 - 2.1.5. Arbejds miljøuddannelse
 - 2.1.6. Øvrige rettigheder og pligter
 - 2.2. Begrænsning af Arbejdstilsynets kontrol, når der er indgået aftaler om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed
 - 2.3. Adgang for læger m.v. til virksomhedens arbejdspladsvurdering
 - 2.4. Påbud om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v.
 - 2.5. Sikring af arbejdstagernes anonymitet ved klage
 - 2.6. Klage over afgørelser truffet i henhold til EF-forordninger
 - 2.7. Præcisering af § 83, stk. 2 vedrørende arbejdsgiverens strafansvar
 - 2.8. Adgang til oplysninger i indkomstregistret
3. Administrative konsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske konsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Miljømæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. Sammenfattende skema

1. Indledning

Med dette lovforslag fremsætter regeringen forslag til nye regler for virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation, dvs. de regler som fastlægger de interne strukturer, der skal være i virksomhederne, for at der kan foregå et samarbejde om at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Reglerne er ikke ændret væsentligt siden 1977. Efter ønske fra Arbejds miljørådet er der i et trepartssamarbejde mellem arbejdsmarkedets parter i Arbejds miljørådet og Arbejdstilsynet udarbejdet en rapport med en række anbefalinger om et nyt koncept for virksomhedernes sikkerhedsorganisation: "Afrapportering fra trepartsdrøftelser om virksomhedernes arbejdsmiljø samarbejde, april 2009". Rapporten er offentliggjort på www.at.dk. Formålet med trepartsdrøftelserne har været at udvikle en række forslag, som samlet set kan bidrage til et løft af arbejdsmiljøet, og som skaber bedre rammer for det strategiske arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne. Omdrejningspunktet har været en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet, således at virksomhederne bliver bedre i stand til at løfte de nye krav og udfordringer, der følger af de forandringer, der er i arbejdslivet og arbejdsmiljøet. Målet har også været at modernisere og effektivisere regler-

ne om sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Rapportens forslag og anbefalinger er fremsat af et enigt trepartsudvalg

Regeringen deler trepartsudvalgets ønske om at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed på virksomhederne og forventer, at der med det fremsatte lovforslag skabes bedre rammer for en proaktiv og fremadrettet arbejdsmiljøindsats. Virksomhederne får med det fremsatte lovforslag mulighed for at tilrettelægge samarbejdet, så det passer til den enkelte virksomhed, og det forventes derved, at der vil ske en øget ledelsesmæssig prioritering af arbejdsmiljøet.

Regeringen er enig med trepartsudvalget i, at arbejdsmiljø skal indgå i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift, og at arbejdsmiljø bør drøftes i de fora, hvor virksomheden i forvejen drøfter strategi, værdigrundlag, planlægning, kvalitet, økonomi m.v. Den øverste ledelse i virksomheden bør integrere arbejdsmiljøet i alle virksomhedens processer, og det bør i videst muligt omfang ske i samarbejde med de ansatte. Trepartsudvalget har anbefalet en række ændringer af det organiserede samarbejde om sikkerhed og sundhed, som tilgodeser tre mål: En forenklet organisering af virksomhedens samarbejde om arbejdsmiljø, en mere fleksibel og målrettet arbejdsmiljøuddannelse og en styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomheder med under 10 ansatte.

Lovforslaget er udarbejdet på baggrund af de anbefalinger, som trepartsudvalget er fremkommet med. Den foreslåede modernisering og effektivisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde består af følgende konkrete elementer:

- Bestemmelser om organisering af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, som gør det muligt at strukturere arbejdsmiljøorganisationen under hensyntagen til den enkelte virksomhed og dens arbejdsmiljøforhold og sådan, at de ansattes kontakt til deres arbejdsmiljørepræsentanter tilgodeses.
- Nye regler for virksomhedernes årlige tilrettelæggelse af arbejdsmiljøarbejdet.
- Ny aftalemulighed for at etablere arbejdsmiljøorganisation, som omfatter flere virksomheder.
- Nye regler om en obligatorisk fælles arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og pligt for arbejdsgiveren til at tilbyde løbende, supplerende uddannelse.
- Bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om afgrænsning af Arbejdstilsynets kompetence, når der er indgået aftale om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, som erstatter den organisering, der følger af arbejdsmiljølovgivningen.

Lovforslaget ændrer ikke de grundlæggende regler om arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion, ligesom der ikke ændres ved pligter og rettigheder i relation hertil. Det er således fortsat arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed fungerer. Ligeledes berører forslaget ikke arbejdsgiverens, arbejdslederens eller den ansattes almindelige pligter efter arbejdsmiljøloven.

Udover den foreslåede modernisering og effektivisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde indeholder forslaget en række mindre ændringer:

- Adgang for læger til virksomhedens arbejdspladsvurdering
- Påbud om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v.
- Arbejdstilsynets adgang til at få oplysninger fra indkomstregistret.
- Præcisering af, at Arbejdstilsynet ikke må videregive oplysning om klage
- Præcisering af, at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet på baggrund af forordninger kan påklages til Arbejds miljøklagenævnet

- Præcisering af arbejdsgivers strafansvar (personligt ejede virksomheder)

2. Lovforslaget indhold

2.1. Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

2.1.1. Samarbejde (§ 1, nr. 2 - § 5)

2.1.1.1. Gældende ret

På arbejdsmiljøområdet er der tradition for, at arbejdsmiljøarbejde i virksomheden sker ved samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. I overensstemmelse med arbejdsmiljølovens formål er der i lovens kapitel 2 udformet regler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde som et centralt element i virksomhedernes egen indsats for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Som en naturlig følge af, at virksomhedernes egen indsats er det centrale omdrejningspunkt for arbejdsmiljøindsatsen, har alle parter i virksomheden en selvstændig pligt til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter lovens kapitel 2, ligesom arbejdsgiveren yderligere skal sørge for, at samarbejdet kan finde sted.

2.1.1.2. Overvejelser

Regeringen finder, at det er vigtigt eksplicit at præcisere pligten til samarbejde i lovgivningen. Et vel fungerende samarbejde er et centralt omdrejningspunkt i det nye koncept, fordi det giver et bedre grundlag for at træffe beslutninger og en bedre gennemførelse af beslutningerne. Det skaber tillid, er værdiskabende og giver arbejdsglæde, når arbejdsgivere, ledere og ansatte oplever opgaverne som fælles, og når der samarbejdes om at udvikle fælles løsninger.

2.1.1.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med den foreslåede nye § 5 fastlægges samarbejdsprocessen som et centralt udgangspunkt for fremtidens arbejdsmiljøorganisation.

Terminologien i kapiteloverskriften og i relevante bestemmelser foreslås ændret fra ”virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde” til ”virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed”, sådan at alle dele af de foreslåede organiseringsregler nu beskriver strukturer for internt samarbejde. Betegnelsen ”arbejdsmiljøorganisation” anvendes i stedet for den nuværende ”sikkerhedsorganisation.” Endelig moderniseres lovens øvrige betegnelser vedrørende sikkerhedsorganisationen ved at ændre ”sikkerhedsrepræsentant” til ”arbejdsmiljørepræsentant.”

Trepartudvalget har endvidere foreslået, at ”sikkerhedsgruppe” ændres til ”arbejdsmiljøgruppe” og ”sikkerhedsudvalg” til ”arbejdsmiljøudvalg.” Disse forslag bliver behandlet i forbindelse med fastlæggelse af nærmere regler for de nye organer i arbejdsmiljøorganisationen.

2.1.2. Små virksomheder (§ 1, nr. 2 - §§ 6 og 6 d, stk. 2)

2.1.2.1. Gældende ret

Arbejdsmiljølovens § 5 og § 22, som udmøntet i bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med senere ændringer (herefter SIO-bekendtgørelsen), beskriver sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 1-9 ansatte.

Hovedreglen er, at der ikke skal ske en formel organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 1-9 ansatte. I stedet skal arbejdet for sikkerhed og sundhed udføres ved løbende personlig kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de ansatte. I samarbejdet ligger bl.a., at de ansatte skal høres og informeres om arbejdsmiljøforhold.

I dag er der særregler for organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde. Desuden er der særregler for havne, for kontor, handel og administrativt arbejde og for arbejde i holddrift.

2.1.2.2. Overvejelser

Den nuværende samarbejdsform på små virksomheder ønskes bevaret. Regeringen ønsker dog, at samarbejdet i de små virksomheder styrkes ved, at der i den enkelte virksomhed sker en mere systematisk stillingtagen til, hvordan samarbejdet tilrettelægges og ved, at man i fællesskab overvejer, om virksomheden råder over den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø.

2.1.2.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

I lovforslaget videreføres princippet om, at der som hovedregel ikke skal oprettes en formel arbejdsmiljøorganisation på virksomheder med mindre end 10 ansatte. Forslaget medfører således en videreførelse af princippet om den personlige kontakt mellem arbejdsgiveren og de ansatte som det bærende element i arbejdsmiljø samarbejdet på de små virksomheder, og som noget nyt en årlig drøftelse om planlægning af samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomheden.

Det foreslås, at bestemmelsen om virksomheder med 1-9 ansatte fremover indgår i arbejdsmiljølovens afsnit om "Arbejdsmiljøorganisation", selvom disse virksomheder ikke formelt skal organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Med denne ændring af strukturen i lovens kapitel 2 understreges det, at også arbejdsgivere på små virksomheder skal planlægge og strukturere samarbejdet om sikkerhed og sundhed, selvom der ikke er etableret en formel arbejdsmiljøorganisation.

Det er hensigten at opretholde de særlige regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsvirksomhed.

Efter forslagets § 6 d fastsættes der et nyt krav om en årlig drøftelse på den enkelte virksomhed, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og eventuelle arbejdsledere tilrettelægger det kommende års samarbejde om sikkerhed og sundhed. Endvidere skal arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere hvert år drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede på virksomheden. Det er hensigten med den årlige drøftelse, at der etableres en enkel proces, som understøtter og styrker de små virksomheders arbejdsmiljøindsats. Der er således tale om at sætte de eksisterende pligter i system.

Det foreslås desuden, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om krav til dokumentation for samarbejdet om sikkerhed og sundhed, som alene vil være en dokumentation for, at samarbejdet har fundet sted.

2.1.3. De nye regler om organisering af samarbejde om sikkerhed og sundhed (§ 1, nr. 2 - §§ 6 a-6 e)

2.1.3.1. *Gældende ret*

De gældende regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet for virksomheder med 10 ansatte eller derover findes i arbejdsmiljølovens §§ 6 og 7 og i SIO-bekendtgørelsens kapitel 2.

Herefter skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 10 eller flere ansatte organiseres i en sikkerhedsorganisation. Det sker ved, at der dannes en sikkerhedsgruppe for hvert arbejdslederområde. Sikkerhedsgruppen består af en arbejdsleder for det pågældende område og en valgt repræsentant for de ansatte (sikkerhedsrepræsentant). Sikkerhedsgruppen har en række opgaver i forhold til det daglige arbejde for sikkerhed og sundhed og skal arbejde for at løse de sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer på det område, som gruppen dækker. Opgaverne er fastlagt i SIO-bekendtgørelsen.

Antallet af sikkerhedsgrupper i virksomheden bestemmes som udgangspunkt af antallet af arbejdslederområder i virksomheden. Der er betydelige forskelle i antallet af sikkerhedsgrupper mellem de forskellige brancher.

Antallet af medlemmer fastlægges desuden under hensyntagen til art. 7, nr. 5, i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet ("Rammedirektivet"), der fastsætter, at antallet af arbejdstagere til at varetage aktiviteterne til beskyttelse og aktiviteterne til forebyggelse af erhvervsbetingede risici skal omfatte et tilstrækkeligt antal til at kunne påtage sig de pågældende aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse under hensyntagen til virksomhedens og/eller institutionens størrelse og/eller de risici, arbejdstagerne er udsat for, samt disses placering i virksomheden og/eller institutionen som helhed.

I virksomheder med 20 eller flere ansatte skal medlemmerne af sikkerhedsgrupperne desuden nedsætte et sikkerhedsudvalg, hvor arbejdsgiveren er formand, hvilket betyder, at sikkerhedsorganisationen får to niveauer. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet indenfor virksomheden. Der er i SIO-bekendtgørelsen fastsat en række bestemmelser om sikkerhedsudvalgets opgaver og funktion. Bl.a. er der krav om kvartalsmæssige møder, referat fra møderne m.v.

2.1.3.2. *Overvejelser*

Regeringen ønsker ligesom trepartsudvalget, at der kommer mere fokus på selve indholdet i arbejdsmiljøarbejdet og vurderingen af virksomhedens konkrete arbejdsmiljøforhold og mindre fokus på at opfylde formelle regler om organisering. Der er også behov for en højere prioritering af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedens ledelse.

Reglerne om organisering af samarbejdet og et tæt samarbejde mellem de ansatte og den daglige ledelse skal være mere fleksible. Det kan opnås ved at give nye og bedre muligheder for at tilpasse arbejdsmiljøorganisationen til virksomhedens behov og ledelsesstruktur, så den passer til virksomhedens øvrige strukturer og opgaver, og ved at give arbejdsgiveren eller en repræsentant for arbejdsgiveren en mere central rolle. Reglerne skal tilgodese både store og små virksomheders behov.

Samtidig skal samarbejdet i alle virksomheder styrkes, ved at arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdslederne og arbejdsmiljørepræsentanterne nu skal tage stilling til, hvordan arbejdsmiljøarbejdet mere konkret skal foregå i virksomheden.

Derfor ønsker regeringen at fjerne de gældende regler, som fastlægger formelle krav til organiseringen, antal møder m.v. for sikkerhedsudvalget.

2.1.3.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med lovforslaget udmøntes trepartsudvalgets anbefalinger således, at samarbejdet på virksomheder med 10 eller flere ansatte organiseres efter mere fleksible regler.

Efter forslaget skal der i virksomheder med 10-34 ansatte etableres et udvalg, som skal varetage både de daglige opgaver og de planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Medlemmerne af udvalget er de valgte arbejdsmiljørepræsentanter og de valgte eller udpegede arbejdsledere. Betydningen af udvalgets arbejde understreges ved, at der etableres en formandsfunktion, som skal varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.

I virksomheder med 35 ansatte eller derover skal arbejdsmiljøorganisationen have to niveauer – et gruppeniveau og et udvalgsniveau. De daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed skal varetages af en eller flere grupper, hver bestående af en arbejdsleder og en valgt arbejdsmiljørepræsentant, svarende til de nuværende sikkerhedsgrupper. De overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed varetages af et eller flere udvalg, der svarer til det nuværende sikkerhedsudvalg.

Antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen fastsættes af arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne. I afgørelsen heraf indgår en række relevante kriterier i relation til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold samt hensyntagen til behovet for nærhed mellem ansatte og deres repræsentanter. Der skal således tages højde for, at de ansatte skal have mulighed for at komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter.

Kravet om kvartalsmæssige møder for sikkerhedsudvalget og referat herfra bortfalder. Det samme gælder kravet om en daglig sikkerhedsleder og kravet om hovedsikkerhedsudvalg i visse situationer.

I stedet indeholder lovforslaget et krav om, at der på alle virksomheder foretages en årlig drøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdslederne og arbejdsmiljørepræsentanterne skal tilrettelægge det kommende års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden har været gennem denne proces. Dokumentationen kan foreligge i arbejdspladsvurderingen eller i et særskilt dokument.

Reglerne vedrørende arbejdsmiljøorganisationens opgaver samt pligter og rettigheder for medlemmerne videreføres. De gældende regler om opgørelse af antallet af ansatte, der udfører kontorarbejde og andet administrativt arbejde m.v., videreføres endvidere uændret.

Med lovforslaget videreføres endvidere de gældende regler for valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsgiveren udpeger det antal arbejdsledere, som skal indgå i arbejdsmiljøorganisationen, og de udpegede arbejdsledere vælger blandt sig hvem, der indtræder i arbejdsmiljøudvalget. Nærmere regler om valg af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fastsættes i en bekendtgørelse.

2.1.4. Aftaler om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed (§ 1, nr. 2, - §§ 7-7 b)

2.1.4.1. Gældende ret

Den gældende aftaleordning er fastlagt i lovens § 8, stk. 4-6. Bestemmelserne giver mulighed for at fravige arbejdsmiljølovens bestemmelser om organisering i § 6 (sikkerhedsgrupper) og § 7, stk. 1 (sikkerhedsudvalg), når der er indgået aftale herom på to niveauer: 1) en rammeaftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere og 2) en virksomhedsaftale. Formålet er at give mulighed for større fleksibilitet i organiseringen af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde for derigennem at styrke og effektivisere dette arbejde.

Endvidere har virksomheder i henhold til § 8, stk. 3, en mulighed for ved aftale at udvide sikkerhedsorganisationens opgaver til også at omfatte miljøspørgsmål.

Der er ikke efter de gældende regler mulighed for at oprette en tværgående eller en fælles sikkerhedsorganisation mellem flere virksomheder. De gældende regler hindrer derimod ikke, at flere arbejdsgivere som supplement til virksomhedens egen sikkerhedsorganisation etablerer tværgående enheder, der har til opgave at deltage i aktiviteterne i forbindelse med varetagelsen af det organiserede samarbejde om sikkerhed og sundhed.

2.1.4.2. Overvejelser

Regeringen ønsker at videreføre den gældende aftaleordning og støtter trepartudvalgets ønske om, at aftalerne får en større udbredelse.

Regeringen finder det desuden hensigtsmæssigt, at der ved aftale åbnes mulighed for en tværgående organisering mellem flere virksomheder i visse situationer.

2.1.4.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med den foreslåede § 7 videreføres den gældende mulighed for at fravige lovens regler om organisering, når der er indgået aftaler på to niveauer. Der skal fortsat være indgået aftaler på to niveauer i form af en rammeaftale og en tilhørende virksomhedsaftale. Virksomhederne skal fortsat overholde de grundlæggende, ufravigelige regler om arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion, og de pligter og rettigheder i relation hertil, som er beskrevet i den gældende SIO-bekendtgørelses kapitel 3 og 4. Aftalemuligheden tilsigter at dække det samme område som hidtil, nemlig lovens regler om organisering af strukturerne i arbejdsmiljøorganisationen.

Med den foreslåede § 7, stk. 2, videreføres bemyndigelsen for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om aftaleordningen, og med den foreslåede § 7, stk. 3, videreføres de gældende regler om fagretlig behandling af fortolkning af og brud på indgåede aftaler.

Med den foreslåede § 7 a imødekommer regeringen anbefalingen fra trepartsudvalget om mulighed for at aftale en organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed, der omfatter flere virksomheder. Denne aftalemulighed kan udnyttes for at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og vil kunne anvendes for flere driftsmæssigt forbundne virksomheder, mellem flere arbejdsgivere på samme arbejdssted og mellem kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med. En organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed, der omfatter flere virksomheder, kan fx indebære, at udvalg i henhold til § 6 a og grupper og udvalg i henhold til § 6 b kan sammensættes af personer fra flere virksomheder og fungere og løse opgaver i flere virksomheder og således omfatte flere virksomheder.

Der skal dog altid udpeges en person fra hver virksomhed til den fælles arbejdsmiljøorganisation.

En organisering, som omfatter flere virksomheder, fritager ikke den enkelte arbejdsgiver for de pligter, der følger af arbejdsmiljølovgivningen, herunder pligter vedrørende samarbejde om sikkerhed og sundhed.

2.1.5. Arbejdsmiljøuddannelse (§ 1, nr. 2 - § 9)

2.1.5.1. Gældende ret

Reglerne om arbejdsmiljøuddannelserne er med hjemmel i den nuværende § 8, stk. 2, fastsat i bekendtgørelse nr. 1503 af 21. december 2004 med senere ændringer om arbejdsmiljøuddannelserne (Godkendelsesordning m.v.) og i SIO-bekendtgørelsen. Arbejdsmiljøuddannelserne er opdelt i tre spor: 1) en 37-timers uddannelse for det generelle arbejdsmarked, 2) en 30-timers uddannelse for kontor- og administrationsområdet, og 3) en 37-timers uddannelse for koordinatorene af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet. Uddannelsen er en metodeuddannelse med fokus på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Udbydere af arbejdsmiljøuddannelser skal godkendes af Arbejdstilsynet og er underlagt løbende evaluering og kvalitetssikring af Danmarks Evalueringsinstitut. Godkendelsen er tidsbegrænset til en treårig periode for at sikre en systematisk og dynamisk godkendelsespraksis, hvor der løbende ses på, om godkendte udbydere fortsat overholder betingelserne for godkendelse.

2.1.5.2. Overvejelser

Regeringen er enig med trepartsudvalget i, at tilstedeværelse af arbejdsmiljøviden og –kompetencer er en grundlæggende forudsætning for et helstøbt og effektivt arbejdsmiljø samarbejde i virksomhederne. Regeringen ønsker derfor at ændre arbejdsmiljøuddannelsen, sådan at den fremtidige arbejdsmiljøuddannelse både giver en fælles basis og mulighed for løbende målrettet opdatering. Dette kan gøres ved at videreføre den nuværende obligatoriske uddannelse i et grundkursus af en mere begrænset varighed suppleret med en efteruddannelse, som skal tilbydes hvert år i hele funktionsperioden for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen. Herved er der mulighed for, at medlemmerne kan få den nyeste viden om arbejdsmiljøforhold til brug for det daglige arbejdsmiljøarbejde i virksomheden.

Formålet er at styrke og målrette arbejdsmiljøkompetencerne i virksomhederne. Den løbende supplerende uddannelse skal også medvirke til, at hvervet som arbejdsmiljørepræsentant bliver mere kompetencegivende og attraktivt, og således at flere har lyst til at varetage hvervet i flere år.

2.1.5.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Der foreslås et nyt uddannelsesforløb, som er fælles for alle nye medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som ikke har været igennem den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Forløbet skal bestå af en obligatorisk 3-dages uddannelse og derudover en pligt for arbejdsgiveren til at tilbyde løbende, supplerende uddannelse til medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, så længe de er i deres funktion. Det ligger i forslaget, at der skal fastsættes frister for gennemførelse af de enkelte uddannelsesforløb, sådan at uddannelsen kommer i gang hurtigt efter valget eller udpegningen. Indholdet i den gældende obligatoriske uddannelse fastholdes i den nye uddannelse med de ændringer, der følger af den nye uddannelses kortere varighed.

Der foreslås endvidere en stort set uændret videreførelse af den gældende bemyndigelse, således at den konkrete udformning af de fremtidige regler om arbejdsmiljøuddannelse vil blive fastlagt i forbindelse med ændring af bekendtgørelse nr. 1503 af 21. december 2004 med senere ændringer om arbejdsmiljøuddannelserne (Godkendelsesordning m.v.) og SIO-bekendtgørelsen. Ligeledes fastholdes godkendel-

sesordningen for udbydere af arbejdsmiljøuddannelser, idet den gældende treårige tidsbegrænsning for godkendelse af udbydere dog foreslås ophævet eller forlænget som led i en ændring og forenkling af godkendelsesproceduren.

Den nuværende arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet videreføres uændret.

2.1.6. Øvrige rettigheder og pligter (§ 1, nr. 2 - §§ 8, 8 a og 11 a)

2.1.6.1. Gældende ret

Arbejdstilsynets tilsynsførende skal efter den gældende § 7, stk. 2, ved besøg på virksomheden normalt søge kontakt med medlemmer af sikkerhedsorganisationen, og disse har ret til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for tilsynet

I den gældende § 8, stk. 1, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om bl.a. sikkerhedsrepræsentanternes rettigheder og pligter. Bemyndigelsen er udmøntet i SIO-bekendtgørelsens kapitel 3, som indeholder regler om pligter og rettigheder for arbejdsgiveren, valg af sikkerhedsrepræsentant, pligter og rettigheder for arbejdslederen, sikkerhedsgruppens uddannelse og den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Arbejdsgiveren er efter den gældende § 9, stk. 2-4, forpligtet til at sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsorganisationen har rimelig tid til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet, at de har lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål, og at de har lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

2.1.6.2. Overvejelser

Regeringen ønsker at opretholde hovedindholdet i de gældende bestemmelser i kapitel 3 og 4 i SIO-bekendtgørelsen om rettigheder, pligter og opgaver. Der skal dog ved udformningen af det nye regelsæt ske en modernisering af beskrivelsen af opgaverne.

2.1.6.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med forslagens § 8 sker der en uændret videreførelse af de gældende bestemmelser i § 9, stk. 2-4, om rettigheder for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen om, at medlemmerne skal have rimelig tid til at varetage deres pligter, og at de skal have lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden og lejlighed til at deltage i planlægningen. Endvidere foreslås en ny bestemmelse, hvor det præciseres, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have mulighed for at koordinere deres samarbejde.

Forslagets § 8 a er en videreførelse af den gældende bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om pligter og rettigheder, dog udvides formuleringen til at omfatte fastsættelse af rettigheder og pligter for alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, dvs. ikke kun for arbejdsmiljørepræsentanter, men også for arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Disse bestemmelser gælder, uanset om en virksomhed følger lovgivningens organiseringskrav eller aftalte organiseringskrav.

Med forslagens § 11 a videreføres reglen om, at Arbejdstilsynet ved besøg på virksomheden skal søge kontakt med medlemmer af sikkerhedsorganisationen, og at disse har ret til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for tilsynet.

2.2. Begrænsning af Arbejdstilsynets kontrol, når der er indgået aftaler om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed - og sundhed (§ 1, nr. 1 - § 72 c).

2.2.1. Gældende ret

I den gældende aftaleordning er det forudsat, at aftaler om en ændret organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed indgået i henhold til § 8, stk. 4, har karakter af kollektive aftaler, og at uoverensstemmelser vedrørende de indgåede aftaler derfor behandles efter de almindelige regler om fortolkning af og brud på kollektive aftaler, jf. § 8, stk. 6. Det er samtidig forudsat, at aftaler ikke ændrer ved Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse efter arbejdsmiljøloven.

Det gælder i øvrigt, at en virksomhedsaftale skal være skriftlig og tilgængelig for de ansatte, men Arbejdstilsynet skal ikke underrettes om aftalen.

2.2.2. Overvejelser

Der har i trepartsudvalget været enighed om at videreføre reglerne om, at arbejdsmiljølovgivningens regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet håndhæves af Arbejdstilsynet, mens parternes aftaler håndhæves efter de fagretlige regler. Regeringen er enig i disse overvejelser og ønsker derfor at præcisere Arbejdstilsynets opgaver i relation til aftaler om at fravige organiseringsreglerne.

2.2.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med den foreslåede § 72 c får beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke skal påse overholdelse af arbejdsmiljølovens regler om organisering, når der er indgået aftale herom. Efter forslaget § 7, stk. 1, kan reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejdet fraviges ved aftale. Hermed får arbejdsmarkedets parter mulighed for at aftale organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne. Det indebærer samtidig, at disse regler håndhæves ved fagretlig behandling. Parterne har råderet over aftalens indhold og håndhævelse, og aftaleparterne har pligt til at forfølge brud på aftalen. Samtidig begrænses Arbejdstilsynets tilsynskompetence, idet Arbejdstilsynet alene skal påse, om der er indgået en rammeaftale og en virksomhedsaftale. Arbejdstilsynets skal derfor underrettes om indgåede rammeaftaler af hensyn til Arbejdstilsynets planlægning.

Aftalerne angår alene organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Aftalerne skal omfatte alle ansatte på virksomheden eller alle ansatte på den del af virksomheden, som aftalen omfatter.

Det foreslås endvidere, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om Arbejdstilsynets kompetence, når der er indgået aftale om en organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed, der omfatter flere virksomheder, i henhold til § 7 a.

2.3. Adgang for læger m.v. til virksomhedens arbejdspladsvurdering (§ 1, nr. 7 - § 15 a)

2.3.1. Gældende ret

Arbejdsmiljølovgivningen stiller krav om, at alle led i arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det betyder bl.a., at sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen skal vurderes.

Alle arbejdsgivere har siden udgangen af år 2000 været omfattet af kravet om at udarbejde en arbejds-

pladsvurdering. Alle arbejdsgivere med ansatte har pligt til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering samt pligt til at revidere den i overensstemmelse med reglerne. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

I den gældende bestemmelse om arbejdspladsvurdering tages der således udtømmende stilling til, hvem arbejdspladsvurderingen skal stilles til rådighed for.

2.3.2. Overvejelser

I forbindelse med gennemførelsen i dansk ret af bestemmelser i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/25/EF af 5. april 2006 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (kunstig optisk stråling) er det nødvendigt at indføre en hjemmel til, at andre end virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet har adgang til arbejdspladsvurderingen.

Direktivet stiller således krav om, at arbejdsgiveren skal sikre, at læger, den arbejdsmedicinske konsulent eller en sundhedsmyndighed med ansvar for lægetilsyn i overensstemmelse med national lovgivning og praksis har adgang til virksomhedens risikovurdering, dvs. arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbredscontrollen af de ansatte.

2.3.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med den foreslåede § 15 a, stk. 5, får beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når dette er relevant for helbredscontrollen af de ansatte. Bemyndigelsen vil bl.a. blive benyttet til at implementere dele af direktiv om kunstig optisk stråling.

Når arbejdsgiveren vurderer, at ansatte udsættes for risici som følge af kunstig optisk stråling, skal arbejdspladsvurderingen indeholde en vurdering af disse risici. Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser kan få adgang til arbejdspladsvurderingen, når det er relevant for helbredscontrollen af de ansatte.

Arbejdspladsvurdering er virksomhedens redskab til at strukturere arbejdsmiljøarbejdet og indeholder ikke personoplysninger. Forslaget giver derfor ikke anledning til problemer i forhold til persondataloven.

Der vil ske en nærmere udmøntning i en bekendtgørelse samtidigt med at direktivet om kunstig optisk stråling implementeres. Implementeringsfristen er den 27. april 2010.

2.4. Påbud om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v. (§ 1, nr. 13)

2.4.1. Gældende ret

Der er ikke i dag i arbejdsmiljøloven hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan påbyde destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler eller stoffer eller materialer.

2.4.2. Overvejelser

Den såkaldte ”varepakke” indeholder en række tiltag og ændringer af de eksisterende regler vedrørende anvendelse af nationale tekniske forskrifter på produkter, akkreditering og markedsovervågning samt markedsføring.

”Varepakken” udgøres af Europa-parlamentets og Rådets forordning nr. 764/2008 af 9. juli 2008 om procedure for anvendelsen af visse nationale tekniske forskrifter på produkter, der markedsføres lovligt i en anden medlemsstat m.v., Europa-parlamentet og Rådets forordning nr. 765/2008 af 9. juli 2008 om kravene til akkreditering og markedsovervågning i forbindelse med markedsføring af produkter m.v. (akkrediteringsforordningen) samt Europaparlamentets og Rådets afgørelse nr. 768/2008/EF af 9. juli 2008 om fælles rammer for markedsføring af produkter m.v.

Forordning 765/2008 indeholder i artiklerne 19 og 29 hjemmel til destruktion af produkter, der udgør en alvorlig risiko, men forholder sig ikke yderligere til, hvordan dette udmøntes i praksis. Der er derfor behov for en præcisering af forordningens hjemmel til destruktion af produkter for at gøre det klart, i hvilke situationer beføjelsen tænkes anvendt på arbejdsmiljølovens område.

Selvom der er hjemmel til destruktion efter produktsikkerhedslovens regler, findes det hensigtsmæssigt at præcisere beføjelsen til destruktion i arbejdsmiljølovgivningen på grund af beføjelsens indgribende karakter.

2.4.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med den foreslåede § 77, stk. 6, får Arbejdstilsynet beføjelse til at påbyde den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, at destruere produktet, hvis det udgør en alvorlig risiko.

Den foreslåede bestemmelse svarer til en tilsvarende bestemmelse i lov om produktsikkerhed § 27.

Bestemmelsen omfatter enhver, der har leveret et produkt på markedet med henblik på distribution, forbrug eller anvendelse i erhvervsmæssig henseende. Den, der bliver påbudt destruktion, skal selv afholde omkostningerne hermed.

Arbejdstilsynet kan alene påbyde destruktion af produkter, der er omfattet af arbejdsmiljølovens bestemmelser i øvrigt, dvs. tekniske hjælpemidler i form af maskiner, personlige værnemidler, trykbærende udstyr og elevatorer samt et stof eller materiale.

Det er en betingelse, at det tekniske hjælpemiddel, personlige værnemiddel eller stof eller materiale udgør en alvorlig risiko. Med »alvorlig risiko« skal forstås, at det pågældende tekniske hjælpemiddel, personlige værnemiddel eller stof eller materiale udgør en betydelig fare, sådan som begrebet anvendes i arbejdsmiljølovgivningen i dag. Det er endvidere en betingelse, at produktet ikke på anden måde kan lovliggøres eller ændres til at kunne anvendes sikkert. Der gælder i øvrigt det almindelige proportionalitetsprincip ved administrationen af bestemmelsen, hvilket indebærer, at der alene kan ske destruktion, når det anses for nødvendigt, rimeligt og hensigtsmæssigt. Destruktion kan således alene påbydes, hvis der ikke er rimelige muligheder for at tilrette produktet, så det lovliggøres, og hvis mindre indgribende foranstaltninger således ikke er tilstrækkelige.

Med »destruktion« menes, at det pågældende produkt gøres ubrugeligt. Destruktionen skal foregå under forsvarlige forhold.

2.5. Sikring af arbejdstagernes anonymitet ved klage (§ 1, nr. 14)

2.5.1. Gældende ret

Bestemmelsen i den gældende § 79, stk. 2, er en videreførelse af en tilsvarende bestemmelse i § 50, stk. 2, i den tidligere gældende lov nr. 226 af 11. juli 1954 om almindelig arbejderbeskyttelse. Heraf fremgår det, at arbejderen eller dennes tillidsmænd har fri adgang til at gøre anmeldelse til Arbejdstilsynet, og at sådanne anmeldelser skal betragtes som strengt fortrolige.

Den nugældende bestemmelse fastslår, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage. Bestemmelsen beskytter klageren således, at det ikke blot er forbudt at videregive selve klagen. Det er også forbudt at oplyse, at der er indgivet en klage.

Forholdet til forvaltningsloven og offentlighedsloven

Efter forvaltningslovens § 9, stk. 1, kan en part forlange at blive gjort bekendt med sagens dokumenter. En arbejdsgiver vil i tilfælde, hvor der er klaget over forhold på virksomheden, i almindelighed være part i sagen. Det fremgår imidlertid af forvaltningslovens § 15, stk. 1, at adgangen til aktindsigt kan vige for afgørende hensyn til bl.a. private interesser. I den forvaltningsretlige litteratur anføres vedrørende spørgsmålet om anmelderes anonymitet, at der i arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, er taget direkte stilling til dette spørgsmål. Litteraturen konkluderer, at denne bestemmelse må tillægges betydning ved afgørelsen af partens adgang til aktindsigt, således at arbejdsgiveren kan nægtes aktindsigt i den pågældende arbejdsmiljø sag med hensyn til en eventuel anmeldelse.

Efter offentlighedslovens § 4, stk. 1, kan enhver forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, som er indgået til en offentlig myndighed som led i administrativ sagsbehandling. En anmeldelse er omfattet af denne bestemmelse. Adgangen til aktindsigt kan efter offentlighedslovens § 13, stk. 1, nr. 6, begrænses, når det er nødvendigt til beskyttelse af væsentlige hensyn til bl.a. private og offentlige interesser, hvor hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

Arbejdstilsynet har efter fast administrativ praksis anvendt bestemmelsen i forbindelse med anmodninger om aktindsigt fra pressen og andre interesserede tredjemænd i sager, hvor det ville fremgå, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. En offentlig omtale af, at der er indgivet klage over en virksomhed kan indebære, at arbejdsgiveren ad omvejen får kendskab til, at der er indgivet en klage. Hensynet bag begrænsningen i adgangen til aktindsigt er at beskytte klageren imod eventuelle sanktioner eller trusler fra arbejdsgiveren, hvis denne bliver bekendt med, at klageren har klaget til Arbejdstilsynet over forholdene på virksomheden. Hensynet er også at sikre, at Arbejdstilsynet fortsat frit kan modtage klager over arbejdsmiljøet.

Offentlighedsloven indeholder derudover i § 14 en bestemmelse om, at adgangen til aktindsigt er begrænset af særlige bestemmelser om tavshedspligt fastsat ved lov eller med hjemmel i lov for personer, der virker i offentlig tjeneste eller hverv. Bestemmelsen gælder ikke, for så vidt angår den almindelige tavshedspligt efter bl.a. forvaltningsloven, og dermed altså ikke for parter.

2.5.2. Overvejelser

Efter sin ordlyd omfatter § 79, stk. 2, arbejdsgiveren og dennes repræsentant. Baggrunden er, at journalister, faglige organisationer m.fl. ikke på den tid, hvor disse regler blev til, spillede nogen væsentlig rolle som observatører vedrørende forholdet mellem myndighed og borger.

Arbejdstilsynet lægger betydelig vægt på beskyttelsen af klagers anonymitet og har derfor fortolket § 79, stk. 2, som anført under pkt. 2.5.1, da beskyttelsen ellers ville være illusorisk. Det skal ikke kunne lægges den ansatte til last, at den ansatte klager til Arbejdstilsynet.

Der er en almen interesse i, at klager er effektivt beskyttet mod, at arbejdsgiveren får kendskab til klagen, samt at Arbejdstilsynet kan indrette sit tilsyn gennem forfølgelse af klager.

Det vurderes, at der er behov for at tydeliggøre grundlaget for denne praksis, således at det fremgår klart af arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller andre må oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Hensigten med præciseringen er at sikre, at klager og oplysninger om klager fra en ansat afgivet til Arbejdstilsynet er beskyttet mod videregivelse til arbejdsgiveren. Denne beskyttelse skal gælde, uanset om anmodningen om aktindsigt kommer direkte til arbejdsgiveren eller fra andre.

2.5.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Den foreslåede præcisering af § 79, stk. 2, betyder, at det fremgår tydeligt af arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage, eller at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Beskyttelsen i § 79, stk. 2 omfatter ansatte. Endvidere gælder beskyttelsen oplysninger, der har karakter af klage afgivet af ansatte.

Præciseringen tydeliggør, at der efter en konkret vurdering gives afslag på aktindsigt til arbejdsgiveren som part, og at aktindsigt er afskåret for så vidt angår andre end parter, herunder pressen, efter offentlighedslovens § 14. Bestemmelsen omfatter selve klagen samt oplysninger i dokumenter, der omtaler en eventuel klage fra ansatte.

Den foreslåede bestemmelse giver ikke problemer i forhold til persondatalovens § 29, stk. 1, at orientere enkeltmandsejede virksomheder om, at der er registreret en klage, viger for hensynet til Arbejdstilsynets kontrol og tilsynsopgaver, jf. persondatalovens § 30, stk. 2.

2.6. Klage over afgørelser truffet i henhold til EF-forordninger (§ 1, nr. 15)

2.6.1. Gældende ret

Efter arbejdsmiljølovens § 81 kan klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet. Bestemmelsen indeholder ingen henvisninger til Europaparlamentets og Rådets forordninger (EF-forordninger).

2.6.2. Overvejelser

Det vurderes, at der er behov for at præcisere, at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til EF-forordninger følger den samme klageadgang, som klager over afgørelser truffet i henhold til arbejdsmiljøloven.

2.6.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med den foreslåede ændring af § 81 præciseres, at klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til EF-forordninger kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet. Der kan klages over afgørelser, der er truffet i henhold til både arbejdsmiljølovgivningen og EF-forordninger.

2.7. Præcisering af § 83, stk. 2, vedrørende arbejdsgiverens strafansvar (§ 1, nr. 16)

2.7.1. Gældende ret

Ved den seneste ændring af arbejdsmiljøloven, der trådte i kraft 1. januar 2009 (jf. lov nr. 1395 af 27. december 2008), blev indholdet af § 82, stk. 2, ændret, således at straffen kan stige til fængsel i indtil to år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

§ 83, stk. 1 omhandler ansvaret for personligt ejede virksomheder. § 83, stk. 2, opregner de bestemmelser, der finder anvendelse ved udmålingen af straffen for overtrædelse af § 83, stk. 1. Bestemmelsen indeholder ikke en henvisning til § 82, stk. 2.

2.7.2. Overvejelser

Ved ændringen foreslås § 82, stk. 2, tilføjet til opremsningen i § 83, stk. 2. Hensigten er at tydeliggøre, at bødeniveauet for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, forhøjes for enkeltmandsejede virksomheder på samme måde som for selskaber.

2.7.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med den foreslåede tilføjelse til § 83, stk. 2, præciseres, at arbejdsgiveren i personligt ejede virksomheder kan straffes på samme måde som andre arbejdsgivere for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

2.8. Adgang til oplysninger i indkomstregistret (§ 1, nr. 10)

2.8.1. Gældende ret

Efter § 7, stk. 1, i lov om et indkomstregister kan kommunale og statslige myndigheder, anerkendte arbejdsløshedskasser m.fl. få terminaladgang til indkomstregistret, i det omfang de pågældende i henhold til anden lovgivning kan få sådan adgang.

Arbejdsmiljøloven indeholder i dag ikke en hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til oplysningerne i indkomstregistret.

Efter arbejdsmiljølovens § 75, stk. 4, skal en læge eller tandlæge, der konstaterer eller får mistanke om, at en person har været udsat for skadelige påvirkninger på sin arbejdsplads, underrette Arbejdstilsynet herom. De nærmere regler på området er fastsat i bekendtgørelse nr. 950 af 26. november 2003 om lægers og tandlægers pligt til at anmelde arbejdsbetingede lidelser til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen.

Den anmeldepligtige læge eller tandlæge skal i dag i anmeldelsen give nogle oplysninger om den virksomhed, hvor skadelidte er eller var ansat. Dette vil ofte kræve, at læger eller tandlæger slår op i det Centrale Virksomhedsregister (CVR) for at kunne udfylde anmeldelsen.

Arbejdstilsynet anvender primært oplysningerne i statistik- og analysearbejde, men oplysningerne giver også i visse tilfælde anledning til tilsynsbesøg på enkeltvirksomheder.

2.8.2. Overvejelser

Hidtidige erfaringer viser, at mange læger og tandlæger i dag fravælger muligheden for at foretage elektronisk anmeldelse af erhvervssygdomme (arbejdsbetingede lidelser). Læger og tandlæger oplyser, at årsagen ofte er, at det opleves som en barriere at skulle foretage opslag i CVR.

Arbejdstilsynet har behov for at kende navn, adresse og branchetilhørsforhold for den virksomhed, hvor skaden er pådraget. Disse oplysninger er af væsentlig betydning for Arbejdstilsynets varetagelse af sine opgaver efter arbejdsmiljøloven.

Via indkomstregisteret kan Arbejdstilsynet få direkte adgang til opdaterede og fyldestgørende oplysninger, som kan identificere de virksomheder og brancher, hvor ansatte med arbejdsbetingede lidelser er eller har været ansat.

Som følge af regeringens strategi for obligatorisk digital kommunikation mellem virksomheder og det offentlige, forventes læger og tandlæger med virkning fra 1. juli 2010 at blive forpligtet til at indberette erhvervssygdomme digitalt.

Hverken lægens eller tandlægens anmeldepligt forudsætter samtykke fra den tilskadekomne.

2.8.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Med den foreslåede hjemmel sikres, at Arbejdstilsynet får adgang til fyldestgørende virksomhedsoplysninger, når erhvervssygdomme anmeldes af læger og tandlæger.

Terminaladgangen skal således bruges til, at Arbejdstilsynet på baggrund af anmeldelsens oplysninger om tilskadekomnes CPR-nummer kan få overført oplysninger, som kan identificere den virksomhed, hvor skaden er opstået, herunder virksomhedens CVR-nr., adresse og branchekode.

Arbejdstilsynets terminaladgang til indkomstregistret vil ske i overensstemmelse med persondatalovens regler.

Arbejdstilsynet vil således kun få adgang til oplysninger, som er relevante og nødvendige for Arbejdstilsynet, jf. bemærkningerne til lov om et indkomstregister, hvorefter terminaladgang kun vil kunne opnås i det omfang, myndigheden kan og skal bruge oplysningerne fra indkomstregistret.

Arbejdstilsynet vil endvidere i overensstemmelse med persondatalovgivningen sikre, at det kun et begrænset antal medarbejdere, for hvem adgang til registret er nødvendig, fx statistiske medarbejdere o.l., der får adgang til oplysningerne.

Arbejdstilsynet vil indgå en særskilt aftale med SKAT om omfanget af de oplysninger i indkomstregistret, som Arbejdstilsynet konkret vil få adgang til.

Ved at give Arbejdstilsynet denne elektroniske vej til virksomhedsoplysninger, gøres det samtidig nemmere for læger og tandlæger at foretage anmeldelse af arbejdsbetingede lidelser.

Med den foreslåede ordning skal læger og tandlæger fremover i højere grad give Arbejdstilsynet de oplysninger, som lægen eller tandlægen i forvejen har behov for at indhente hos patienten til brug for den sundhedsfaglige udredning. Det er fx oplysninger om diagnose og påvirkning.

3. De administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget om modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde m.v. vil have administrative og deraf afledte økonomiske konsekvenser for det offentlige i form af en mere fleksibel organisering af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og en ny struktur for uddannelse af medlemmerne af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation.

Med hensyn til ændringerne i bestemmelserne vedrørende organisering af arbejdsmiljøorganisationer vil disse medføre reducerede krav til mødeaktivitet og dokumentation samt give mulighed for smallere arbejdsmiljøorganisationer med færre grupper. De økonomiske konsekvenser for det offentlige vil dog være begrænsede, da en betydelig andel af det offentlige område er dækket af aftaleordning, der ikke forventes at blive påvirket af de foreslåede lovændringer. Samlet forventes ændringerne i bestemmelserne vedr. organisering af arbejdsmiljøorganisationer at medføre en mindre årlig besparelse for det offentlige på ca. 1,3 mio. kr.

Den foreslåede ændring af arbejdsmiljøuddannelser for medlemmerne af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation har økonomiske konsekvenser for hele det offentlige område inklusiv de dele, der er dækket af aftaleordninger. Den foreslåede forkortelse af den obligatoriske grunduddannelse for nye medlemmer af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation fra ca. 5 dage til 3 dage medfører en reduktion i det offentliges udgifter til uddannelse af nye medlemmer af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation. Samtidig pålægges de offentlige arbejdsgivere at tilbyde yderligere 2 dages supplerende uddannelse til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationerne inden for det første år og efterfølgende yderligere 1,5 dages løbende videreuddannelse om året.

Samlet vil omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne i de første år medføre væsentlige besparelser for det offentlige, da det kun er medlemmer af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation uddannet efter den nye ordning, der skal tilbydes løbende supplerende uddannelse. Herefter vil udgifterne stige i takt med at flere medlemmer af arbejdsmiljøorganisationerne uddannes efter den nye ordning. På denne baggrund forventes omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne i 2. halvår 2010 at medføre en samlet besparelse for det offentlige på i alt 10,9 mio. kr., hvilket svarer til en helårs besparelse på 21,8 mio. kr. Herefter vil omkostningerne stige, således at omlægningen i 2020 og frem vil pålægge det offentlige en samlet meromkostning på i alt ca. 5,0 mio. kr.

Konsekvenser for det offentlige i forbindelse med modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

| Mio. kr. | 2010* | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 - |
|-------------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| 2010 niveau | | | | | | | | | | | |
| Stat | -1,9 | -3,5 | -3,0 | -2,4 | -2,0 | -1,6 | -1,2 | -0,9 | -0,6 | -0,4 | -0,1 |
| Kommuner | -7,5 | -13,4 | -10,6 | -8,2 | -6,0 | -4,0 | -2,3 | -0,8 | 0,5 | 1,7 | 2,8 |

| | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|-----|-----|-----|
| Regioner | -2,2 | -3,9 | -3,1 | -2,3 | -1,7 | -1,1 | -0,6 | -0,1 | 0,3 | 0,7 | 1,0 |
| I alt | -11,6 | -20,9 | -16,7 | -12,9 | -9,6 | -6,7 | -4,1 | -1,8 | 0,2 | 2,0 | 3,6 |

Kilde: Erhvervs- og Selskabsstyrelsens og Arbejdstilsynets beregninger

* Lovforslaget træder i kraft 1.juli 2010 og har således kun økonomiske konsekvenser i 2.halvår 2010.

De øvrige dele af forslaget forventes ikke at have nævneværdige administrative konsekvenser for det offentlige.

4. De økonomiske konsekvenser for det offentlige

Udover de ovenfor beskrevne økonomiske konsekvenser, der er afledt af forslagens administrative konsekvenser, forventes forslaget ikke at give anledning til yderligere økonomiske konsekvenser for det offentlige.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget om modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde m.v. vil have væsentlige administrative og deraf afledte økonomiske konsekvenser for erhvervslivet i form af:

1. Mere fleksibel organisering af arbejdsmiljøorganisation
2. Ny struktur for uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter

De mere fleksible regler med hensyn til organisering af arbejdsmiljøorganisationerne giver virksomhederne bedre mulighed for at tilpasse arbejdsmiljøorganisationen til den enkelte virksomheds behov. For en stor gruppe virksomheder betyder de foreslåede regelændringer en væsentlig lettelse af de administrative byrder i form af reducerede krav til mødeaktivitet og dokumentation i arbejdsmiljøorganisationerne. Desuden flyttes grænsen for krav om oprettelse af arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer fra 20 til 35 ansatte, og reglerne om nedsættelse af grupper gøres mere fleksible, så antallet af grupper på de større virksomheder kan reduceres.

Endelig skal virksomheder med under 10 ansatte afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse inklusiv dokumentation. På grundlag af AMVAB-måling vurderer CKR, at denne opgave isoleret set vil kunne indelæse merudgifter på op til 50 mio. kr. AMVAB-målingen bygger på, at der i dag ikke eksisterer formaliserede regler om, med hvilke intervaller de små virksomheder skal gennemføre drøftelser på arbejdsmiljøområdet. Med lovforslaget videreføres princippet om den personlige kontakt mellem arbejdsgiveren og de ansatte som det bærende element i arbejdsmiljø-samarbejdet på de små virksomheder, men samtidig formaliseres samarbejdet via krav om en årlig drøftelse om arbejdsmiljø på virksomheden. Det forventes, at virksomhederne vil blive forpligtet til at dokumentere, at denne drøftelse har fundet sted fx ved udfyldelse af et kort standardskema. Det er hensigten, at der etableres en enkel proces, som understøtter og styrker de små virksomheders arbejdsmiljøindsats.

Samlet vurderes disse ændringer at medføre en lettelse af de administrative byrder for erhvervslivet på i alt 235 mio. kr. om året. Denne lettelse vil være størst for de store og mellemstore virksomheder, mens de små virksomheder vil blive pålagt en stigning i deres administrative omkostninger på arbejdsmiljøområdet.

Lovændringen indebærer endvidere en større omlægning af kravene til arbejdsmiljøuddannelser for medlemmer af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation. Længden af den obligatoriske grunduddannelse af nye medlemmer af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation forkortes fra i gennemsnit ca. 5 dage til 3 dage, hvilket vil reducere erhvervslivets omkostninger til uddannelse af nye arbejdsmiljøre-

præsentanter. Samtidig pålægges virksomhederne at tilbyde yderligere 2 dages supplerende uddannelse inden for det første år og herefter tilbyde 1,5 dages videreuddannelse om året. Det er op til det enkelte medlem af arbejdsmiljøorganisationerne at afgøre, i hvilket omfang han eller hun vil tage i mod tilbudet om supplerende uddannelse.

Omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne vil i de første år medføre store besparelser for erhvervslivet, da det kun er medlemmer af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation uddannet efter den nye ordning, der skal tilbydes løbende videreuddannelse. Herefter vil virksomhedernes udgifter stige i takt med, at flere medlemmer af arbejdsmiljøorganisationerne er uddannet efter den nye ordning. Det vurderes, at omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne i 2.halvår 2010 vil medføre en samlet besparelse for erhvervslivet på i alt 33,1 mio. kr., svarende til en helårsbesparelse på 66,2 mio. kr. Herefter vil omkostningerne stige, således at omlægningen i 2020 og frem vil pålægge erhvervslivet en samlet meromkostning på i alt 14,9 mio. kr.

Konsekvenser for erhvervslivet i forbindelse med modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

| Mio. kr. i 2010-niveau | 2010* | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 - |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Økonomiske konsekvenser i alt | -150,6 | -294,3 | -281,6 | -270,1 | -260,2 | -251,4 | -243,4 | -236,6 | -230,3 | -224,8 | -220,1 |

Kilde: Erhvervs- og Selskabsstyrelsens og Arbejdstilsynets beregninger

* Lovforslaget træder i kraft 1.juli 2010 og har således kun økonomiske konsekvenser i 2.halvår 2010.

De øvrige dele af forslaget forventes ikke umiddelbart at give anledning til nævneværdige administrative eller økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

6. De administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. De miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslagets bestemmelser om modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde vedrører gældende bestemmelser, som gennemfører EU's rammedirektiv, Rådets direktiv af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF), om, at arbejdsgiveren skal udpege mindst en person i virksomheden til varetagelse af aktiviteter om sikkerhed og sundhed.

Lovforslaget om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v. knytter sig til Europaparlamentets og Rådets forordning nr. 765/2008 af 9. juli 2008, der træder i kraft 1. januar 2010, hvormed der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan destruere produkter, når en række nærmere betingelser er opfyldt.

Med forslagens § 1, nr. 7, skabes den nødvendige hjemmel til, at **der** kan stilles krav til arbejdsgiveren om at sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbredscontrollen af de ansatte, med henblik på at gennemføre Europa-Parlamentets og Rådets direktiv

2006/25/EF af 5. april 2006 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (kunstig optisk stråling).

9. Hørte myndigheder og organisationer

Datatilsynet, Rigsadvokaten, Arbejds miljørådet, Arbejds miljøklagenævnet, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere og Landbrugsrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, KL (Kommunernes Landsforening), Danske Regioner, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Danske Advokater, Advokatrådet, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Producentforeningen, Energistyrelsen, Transportministeriet, Fødevareministeriet, Finansministeriet, Indenrigs- og Socialministeriet, Miljøministeriet, Skatteministeriet, Statsministeriet, Udenrigsministeriet, Undervisningsministeriet, Søfartsstyrelsen, Erhvervs- og Byggestyrelsen og Danmarks Evalueringsinstitut.

10. Sammenfattende skema

| | Positive konsekvenser/-mindreudgifter | Negative konsekvenser/-merudgifter |
|---|---|--|
| De økonomiske konsekvenser for det offentlige | Ingen (udover de økonomiske konsekvenser, der følger af forslaget administrative konsekvenser) | Ingen |
| De administrative konsekvenser for det offentlige | Forslaget har administrative konsekvenser med deraf følgende afledte økonomiske konsekvenser i form af besparelser på 11,6 mio. kr. i 2. halvår 2010 og 20,9 mio. kr. i 2011 faldende til 1,8 mio. kr. i 2017 | Forslaget har administrative konsekvenser med deraf følgende afledte økonomiske konsekvenser i form af merudgifter fra 2018 på 0,2 mio. kr. stigende til 3,6 mio. kr. fra 2020 og frem |
| De økonomiske konsekvenser for erhvervslivet | Ingen (udover de økonomiske konsekvenser, der følger af forslaget administrative konsekvenser) | Ingen |
| De administrative konsekvenser for erhvervslivet | Forslaget har administrative konsekvenser med deraf følgende afledte økonomiske konsekvenser i form af årlige besparelser på 150,6 mio. kr. i 2. halvår 2010 og 294,3 mio. kr. i 2011 faldende til 220,1 mio. kr. fra 2020 og frem. | Ingen |
| De administrative konsekvenser for borgerne | Ingen | Ingen |
| De miljømæssige konsekvenser | Ingen | Ingen |

| | |
|--------------------------------|---|
| <p>Forholdet til EU-retten</p> | <p>Lovforslaget involverer EU's rammedirektiv, Rådets direktiv af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF).</p> <p>Lovforslaget om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v. baseres på EF-forordning 765/2008 af 9. juli 2008 om kravene til akkreditering og markedsovervågning i forbindelse med markedsføring af produkter og om ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 339/93.</p> <p>Lovforslaget indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/25/EF af 5. april 2006 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (kunstig optisk stråling).</p> |
|--------------------------------|---|

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1-4.

Arbejds miljølovens kapitel 2 omfatter §§ 5-13 c. Lovforslaget omfatter §§ 5-9, mens §§ 10-13 c ikke er taget med.

Ad § 5

Bestemmelsen er ny.

Den foreslåede bestemmelse indleder kapitel 2 om virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed og præciserer det grundlæggende princip i lovgivningen om, at arbejdsgiver, ansatte og arbejdsledere skal indgå i et samarbejde om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø i virksomheden.

Understregningen af samarbejdets betydning i kapitel 2 ændrer ikke den gældende regulering af pligter og ansvar, som i øvrigt findes i arbejdsmiljølovgivningen.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.1.

Ad § 6

Den foreslåede bestemmelse svarer indholdsmæssigt til den gældende lovs § 5. Der er alene foretaget en sproglig modernisering af bestemmelsen, og der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Arbejdsgiveren i små virksomheder skal give de ansatte alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed. De ansatte skal have adgang til at fremsætte forslag vedrørende sikkerhed og

sundhed. Desuden skal arbejdsgiveren sørge for, at de ansatte bliver hørt ved planlægning og indførelse af ny teknologi.

Derudover er arbejdsgiveren i de små virksomheder, ligesom arbejdsgivere i alle andre virksomheder, forpligtet til at sørge for, at der er den fornødne sagkundskab om arbejdsmiljø til stede på virksomheden.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil fortsat blive anvendt til at fastsætte særregler for midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde, hvor grænsen for oprettelse af arbejdsmiljøorganisation på fem ansatte videreføres.

De øvrige særregler vedrørende organiseringen af samarbejdet på havne, for kontorarbejde, butikker og administrativt arbejde og for arbejde i holddrift bortfalder.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.2.

Ad § 6 a

Det foreslås, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 10-34 ansatte organiseres i et udvalg, som består af en arbejdsmiljørepræsentant valgt af og blandt de ansatte, en arbejdsleder udvalgt af arbejdsgiveren, jf. § 6 c, stk. 3, og med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Formanden for udvalget skal kunne træffe beslutninger af bindende karakter for arbejdsgiveren i arbejdsmiljøspørgsmål. Antallet af medlemmer fastsættes efter lovforslagets § 6 c, stk. 1, og der kan være mere end tre medlemmer. Er der ingen arbejdsleder i virksomheden, træder arbejdsgiveren ind i dennes funktion i udvalget.

Sikkerorganisationens sammensætning er i dag bestemt af hensynet til, at der er brug for arbejdslederens overblik over afdelingen og sikkerhedsrepræsentantens viden om de ansattes erfaringer. Disse hensyn skal også fremover tilgodeses ved etableringen af arbejdsmiljøorganisationen.

Efter de gældende regler danner arbejdslederen for et arbejdslederområde en sikkerhedsgruppe sammen med en sikkerhedsrepræsentant. Efter forslaget skal der i virksomheder af denne størrelse fremover kun være et udvalg, uanset antallet af arbejdsledere. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i udvalget.

Det nye udvalg skal varetage både de daglige arbejdsmiljøopgaver, som i dag varetages af sikkerhedsgruppen, samt de planlæggende og koordinerende opgaver, som i dag varetages af sikkerhedsudvalget. Varetagelsen af disse opgaver indebærer, at udvalget skal sørge for, at opgaverne bliver udført. Hvis et udvalgsmedlem er fraværende, består udvalget af de øvrige medlemmer, på samme måde som i dag.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.3.

Ad § 6 b

Det foreslås, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 35 eller flere ansatte bliver organiseret i mindst to niveauer, som det kendes for virksomheder med 20 ansatte eller derover efter den gældende lov – henholdsvis gruppeniveau og udvalgsniveau. Flere niveauer i arbejdsmiljøorganisationen kan oprettes efter behov.

Efter den foreslåede § 6 b nr. 1, skal der oprettes en eller flere grupper, som skal varetage de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Disse opgaver varetages i dag af sikkerhedsgruppen. Hver af grupperne skal bestå af en arbejdsmiljørepræsentant valgt af og blandt de ansatte og en arbejdsleder udvalgt af arbejdsgiveren, jf. 6 c, stk. 3. Antallet af grupper bestemmes af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, som fastlægges efter § 6 c, stk. 1.

Efter § 6 b, nr. 2, skal der nedsættes et eller flere udvalg blandt arbejdsmiljøgruppernes medlemmer, som skal varetage de overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver. Formanden for udvalget er arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne. Formanden skal kunne træffe beslutninger af bindende karakter for arbejdsgiveren i arbejdsmiljøspørgsmål.

Varetagelsen af opgaverne indebærer, at grupperne og udvalgene skal sørge for, at opgaverne bliver udført.

Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper til varetagelse af de daglige opgaver, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer og med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand for udvalget. Er der oprettet flere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne hver især to medlemmer imellem sig til udvalget. Der kan oprettes flere udvalg.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.3.

Ad § 6 c

Bestemmelsen er ny.

Det foreslås, at arbejdsgiveren efter stk. 1 i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne skal fastsætte antallet af grupper og medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen. Der tages således ikke længere udelukkende udgangspunkt i arbejdslederområder ved dannelsen af grupper i det organiserede arbejdsmiljø samarbejde.

Det foreslås, at der ved fastlæggelsen af antallet af grupper og medlemmer i det organiserede samarbejde tages udgangspunkt i et nærhedsprincip, hvor hensyntagen til virksomheden, dens arbejdsmiljøforhold og muligheden for de ansattes kontakt til medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen indgår.

Hensyntagen til virksomheden indebærer en vurdering af virksomhedens størrelse, ledelsesstruktur, geografiske forhold og om der udføres ensartet eller forskelligt arbejde i virksomheden

Hensyntagen til virksomhedens arbejdsmiljøforhold indebærer bl.a. en vurdering af arbejdets art og farlighed. Der skal være tilstrækkelig tid, ressourcer og praktisk mulighed for til at udføre dels de opgaver, der er beskrevet i det nuværende kapitel 4 i SIO-bekendtgørelsen, dels de nye opgaver, som følger af det nye koncept, ligesom der skal være tilstrækkelige ressourcer til at udføre de opgaver, der er knyttet til virksomhedens arbejdspladsvurdering. Endvidere skal der via antallet af arbejdsledere sikres viden om virksomhedens produktion/ydelse m.v.

Antallet skal endvidere fastsættes under hensyntagen til, at de ansatte skal have mulighed for kontakt med den valgte medarbejderrepræsentant og med arbejdsmiljøgruppen. Dette gælder også for ansatte med skifteholdsarbejde og hjemme-/udearbejde.

Sikkerhedsorganisationens sammensætning er i dag bestemt af hensynet til, at der er brug for arbejdslederens overblik over afdelingen og sikkerhedsrepræsentantens viden om de ansattes erfaringer. Disse hensyn skal også fremover iagttages ved etableringen af arbejdsmiljøorganisationen.

Alle ansatte skal være omfattet af virksomhedens arbejdsmiljø Samarbejde. Det vil sige, at også ansatte, der arbejder hjemmefra eller fra distancen, i holddrift eller på et andet arbejdssted end virksomhedens hjemadresse, skal være omfattet af arbejdsmiljøorganisationen.

Det foreslås i stk. 2, at reglerne om valg af arbejdsmiljørepræsentanter videreføres. Der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 er nye. Det foreslås, at arbejdsgiveren udvælger de arbejdsledere, der skal indtræde i udvalget efter § 6 a og i grupperne efter § 6 b, nr. 1. De udpegede arbejdsledere vælger selv blandt sig de repræsentanter, som skal indtræde i udvalget efter § 6 b, nr. 2.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.3.

Ad § 6 d

Bestemmelsen er ny.

Med det foreslåede stk. 1 skal arbejdsgiveren på alle virksomheder med ansatte hvert år tilrettelægge det kommende års arbejdsmiljø Samarbejde i virksomheden i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne. Ved drøftelsen herom skal det besluttes, hvad der skal samarbejdes om, hvordan samarbejdet skal foregå, og hvorvidt det foregående års mål for samarbejdet er nået. Der fastsættes endvidere mål for det kommende års samarbejde.

I virksomheder, hvor der er oprettet en formel arbejdsmiljøorganisation, sker tilrettelæggelsen i samarbejde med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

For at støtte og give et løft i vidensniveauet skal arbejdsgiveren på virksomheder med 1-9 ansatte efter stk. 2 hvert år sammen med de ansatte og eventuelle arbejdsledere drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede på virksomheden. Hvis det ikke er tilfældet, skal der indhentes ekstern sagkyndig bistand.

Det foreslås, at det i stk. 3 fastsættes, at arbejdsgiveren ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov skal udarbejde en kompetenceplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende supplerende uddannelse.

Stk. 4 indeholder en bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1 og 2. Det foreslås, at der i bekendtgørelsen fastsættes nærmere regler om den årlige drøftelses indhold, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller samt i hvilket omfang og hvordan den årlige drøftelse skal dokumenteres.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.3.

Til § 6 e

Bestemmelsens stk. 1 er en videreførelse af den gældende lovs § 8. Dog er bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om arbejdsmiljørepræsentanternes pligter og rettigheder med lovforslaget udskilt i en selvstændig bestemmelse.

Bemyndigelsen tænkes anvendt til at fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedens arbejdsmiljøorganisation skal opbygges. Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til at fastlægge:

- De kriterier, der skal indgå ved fastsættelse af antallet af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen efter § 6 c,
- regler om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg eller udpegning af arbejdsledere,
- regler om opgørelse af antallet af ansatte i virksomheden med henblik på afgørelse af, om virksomheden skal oprette en arbejdsmiljøorganisation efter §§ 6 a-6 c, samt
- arbejdsmiljøorganisationens opgaver

Endelig kan bemyndigelsen anvendes til at fastsætte regler om, under hvilke betingelser der kan etableres en organisering på mere end to niveauer i virksomheder med 35 eller flere ansatte.

Bestemmelsens stk. 2 er videreførelse af den gældende lovs § 8, stk. 7. Bestemmelsen er konsekvensrettet i forhold til de øvrige bestemmelser, og der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Trepartsudvalget har foreslået, at ”sikkerhedsgruppe” ændres til ”arbejdsmiljøgruppe”, og at ”sikkerhedsudvalg” ændres til ”arbejdsmiljøudvalg.” Disse forslag bliver medtaget i forbindelse med fastlæggelse af nærmere regler for de nye organer i arbejdsmiljøorganisationen, jf. lovforslagets § 6 e.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.3.

Ad § 7

Forslaget til stk. 1 svarer indholdsmæssigt til den gældende lovs § 8, stk. 4. Der er alene foretaget en enkelt sproglig ændring og en konsekvensrettelse i første sætning. Der stilles samme krav som hidtil til de aftaler, som fraviger lovens organiseringskrav. Der skal således være indgået aftale på to niveauer, dels rammeaftaler mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere dels en virksomhedsaftale.

Det foreslås, at det skal være muligt at fravige følgende af de foreslåede bestemmelser:

- § 6 a om organisering i virksomheder med 10-34 ansatte,
- § 6 b om organisering i virksomheder med 35 eller flere ansatte,
- § 6 c om fastsættelse af antallet personer i arbejdsmiljøorganisationen og
- § 6 d, stk. 1 om årlig tilrettelæggelse af samarbejdet om sikkerhed og sundhed og årlig stillingtagen til virksomhedens sagkundskab om arbejdsmiljø

Stk. 2 svarer indholdsmæssigt til den gældende lovs § 8, stk. 5, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om vilkår m.v. for fravigelse ved aftale. Bemyndigelsen er udmøntet ved den gældende bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Der er alene foretaget en sproglig modernisering af den gældende bemyndigelsesbestemmelse, og der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Stk. 3 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 8, stk. 6. Aftaler indgået i medfør af stk. 1 har karakter af kollektive aftaler, og uoverensstemmelser vedrørende de indgåede aftaler skal derfor be-

handles efter de almindelige regler om fortolkning af og brud på kollektive aftaler. Eventuelle brud på aftaler indgået efter stk. 1, nr. 2, (virksomhedsaftaler) kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men skal afgøres ved faglig voldgift.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.4.

Ad § 7 a.

Bestemmelsen er ny. Det foreslås, at der gives mulighed for at etablere en organisering af samarbejde om sikkerhed og sundhed, der omfatter flere virksomheder.

Stk. 1 åbner mulighed for, at flere virksomheder kan omfattes af en og samme arbejdsmiljøorganisation. Det foreslås, at det er en betingelse, at de virksomheder, der omfattes, enten er driftsmæssigt forbundne virksomheder, er flere virksomheder på samme arbejdssted eller er kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

I de fleste tilfælde vil arbejdsmiljølovens arbejdsgiver- eller virksomhedsbegreb være det samme som den juridiske enhed i Det centrale virksomhedsregister (CVR). Den nye mulighed efter forslaget til § 7 a betyder således, at der fx kan oprettes en arbejdsmiljøorganisation, som omfatter flere virksomheder med forskellige CVR-numre.

Overholdelse af EU's rammedirektiv, Rådets direktiv af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF), om arbejdsmiljø indebærer, at arbejdsgiveren skal udpege mindst en person i virksomheden til varetagelse af aktiviteter om sikkerhed og sundhed. Der skal således være mindst en person fra hver af de deltagende virksomheder i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

I stk. 2 beskrives den aftalemodel, som skal anvendes ved oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation, som omfatter flere virksomheder. Det foreslås, at der skal være indgået aftale i to niveauer, dels rammeaftaler mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere dels en virksomhedsaftale. Aftalemodellen er identisk med den aftalemodel, der i medfør af forslaget til § 7 gør det muligt at fravige lovens organiseringskrav.

Efter stk. 3 gives bemyndigelse til administrativ fastlæggelse af de vilkår, der i øvrigt skal være opfyldt, for at der kan indgås aftaler efter stk. 1 og 2 om en arbejdsmiljøorganisation, som omfatter flere virksomheder. Det foreslås, at de nærmere regler bliver fastlagt i en bekendtgørelse, herunder om indretningen og funktionen af en sådan tværgående organisering, om hvilke bestemmelser, der kan fraviges til brug for etablering af tværgående arbejdsmiljøorganisation, og hvilke krav der i øvrigt skal stilles til de aftaler, som etablerer tværgående arbejdsmiljøorganisation. En tværgående organisering kan fx indebære, at udvalg i henhold til § 6 a og grupper og udvalg i henhold til § 6 b kan sammensættes af personer fra flere virksomheder og fungere og løse opgaver i flere virksomheder og således omfatte flere virksomheder.

Arbejdsgiverens pligter og ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen berøres ikke af forslaget.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.4.

Ad § 7 b.

Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 8, stk. 3.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.4.

Ad § 8.

Bestemmelsen viderefører den gældende lovs § 9, stk. 2-4. Samtidig er der medtaget en ny bestemmelse i stk. 4, som præciserer, at arbejdsgiveren skal give arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere mulighed for at koordinere deres samarbejde.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.6.

Ad § 8 a.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af bemyndigelsen for så vidt angår arbejdsmiljørepræsentanternes rettigheder og pligter i den gældende lovs § 8, stk. 1. Bemyndigelsen omfatter med den foreslåede formulering fastsættelse af rettigheder og pligter for alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, dvs. også for arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i indholdet af de eksisterende rettigheder og pligter.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.6.

Ad § 9.

Bestemmelsen i stk. 1 er ny. Det foreslås, at pligten for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen til at gennemføre en fælles, obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse præciseres i loven. Varigheden af denne uddannelse foreslås fastsat til 3 dage. Bestemmelsen giver medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen såvel pligt som ret til at gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Den obligatoriske uddannelse gælder for alle brancher og skal ikke gennemføres på ny ved nyvalg i forbindelse med ansættelse på en anden arbejdsplads.

Endvidere foreslås det, at arbejdsgiveren skal være forpligtet til at tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen løbende supplerende uddannelse, i det første år svarende til 2 dage og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1½ dag. Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer har ret, men ikke pligt til at gennemføre den supplerende uddannelse.

I stk. 2 foreslås det, at pligten til at gennemføre den nye uddannelsesordning, som beskrives i stk. 1, skal gælde for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som vælges eller udpeges efter lovens ikrafttræden, som ikke i forvejen har en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse. Har de pågældende gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse inden lovens ikrafttræden, skal de ikke gennemføre den obligatoriske uddannelse på 3 dage eller have tilbud om supplerende uddannelse på henholdsvis 2 dage og 1½ dag.

I stk. 3 gives bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om en ny obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse og supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Uddannelsesordningen tænkes indrettet således, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en fælles obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage inden 3 måneder efter valget/udpegningen af den pågældende, eller efter den pågældende er trådt i funktion. For så vidt angår

den supplerende uddannelse skal den første del svarende til 2 dage være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De første 5 dage skal således være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Indholdet i den foreslåede obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse vil svare til indholdet af den gældende uddannelse, dog tilpasset den kortere varighed for den fremtidige uddannelse.

Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til at fastsætte regler om en godkendelsesordning for udbydere af den obligatoriske uddannelse. Den eksisterende godkendelsesordning tænkes videreført med den ændring, at proceduren for fornyelse af en eksisterende godkendelse forenkles, og at kravene til undervisernes kvalifikationer formuleres generelt, dvs. således at der ikke stilles krav om gennemførelse af konkrete uddannelser for undervisere med henblik på udbydernes opfyldelse af kvalifikationskrav som led i opnåelse af godkendelse som udbyder. Der vil som hidtil blive gennemført evaluering og kvalitetssikring af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Det forventes, at en bekendtgørelse om arbejdsmiljøuddannelsen kan offentliggøres i Lovtidende ved udløbet af 1. kvartal 2010, således at udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen har mulighed for at tilpasse uddannelsen herefter og herunder justere uddannelsesplanerne, inden de nye regler træder i kraft den 1. juli 2010.

Allerede godkendte udbydere vil kunne udbyde den nye arbejdsmiljøuddannelse den 1. juli 2010 eller senere uden at skulle godkendes på ny, forudsat at de fremsender en uddannelsesplan for den nye obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse til Danmarks Evalueringsinstitut inden 1. juli 2010. Arbejdstilsynet vil samtidig løbende offentliggøre på sin hjemmeside, hvilke udbydere der har fremsendt uddannelsesplaner efter de nye regler.

Nye udbydere, som ønsker godkendelse efter den 1. juli 2010, skal opfylde de nye betingelser for godkendelse.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.5.

Til nr. 5

Den foreslåede bestemmelse i § 11 a er en videreførelse af den gældende lovs § 7, stk. 2. Med den ændrede formulering er ikke tilsigtet nogen realitetsændring men alene en sproglig modernisering.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.6.

Til nr. 6

Den foreslåede ændring i § 15 a, stk. 3, betyder, at ordet ”sikkerhedsorganisation” ændres til ”arbejdsmiljøorganisation”. Ændringen medfører ingen realitetsændringer.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.1.

Til nr. 7

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 15 a, stk. 5, tænkes udmøntet således, at der vil blive stillet krav om, at arbejdsgiveren skal sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndig-

heder m.fl. med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbredscontrollen af de ansatte.

Bemyndigelsen vil bl.a. blive benyttet til at implementere dele af direktiv om kunstig optisk stråling.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.3.

Til nr. 8

Den foreslåede ændring i § 18 betyder, at ordet "sikkerhedsrepræsentanter" erstattes af "arbejds miljørepræsentanter", og "tillidsmænd" erstattes af "tillidsrepræsentanter". Ændringen medfører ingen realitetsændringer.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.1.

Til nr. 9

Den foreslåede ændring i § 28, stk. 2 betyder, at ordet "sikkerhedsgruppen" erstattes med "arbejds miljøorganisationen". Ændringen medfører ingen realitetsændringer.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.1.

Til nr. 10

Arbejdstilsynets adgang til indkomstregisteret skal bruges til, at Arbejdstilsynet på baggrund af en anmeldelse af en erhvervssygdom og oplysninger om tilskadekomnes CPR-nummer heri, kan fremsøge oplysninger, som kan identificere virksomheden, herunder CVR-nr., adresse og branchekode.

Oplysningerne om virksomheden på baggrund af den anmeldte erhvervssygdom kan derefter bruges i Arbejdstilsynets tilrettelæggelse af sine opgaver.

Læger og tandlæger skal fremover i højere grad give Arbejdstilsynet oplysninger om erhvervssygdommen, som indhentes hos patienten selv. Det er oplysninger, som lægen eller tandlægen i forvejen har behov for som led i den sundhedsfaglige udredning, fx hvor og hvornår en anmeldt erhvervssygdom ifølge patienten er opstået, den sundhedsskadelige påvirkning i arbejdsmiljøet og diagnose."

En erhvervssygdom forstås som en sygdom opstået på baggrund af en konstateret eller formodet skadelig påvirkning fra arbejdet. Erhvervssygdomme bliver også i dag omtalt som arbejdsbetingede lidelser.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.8.

Til nr. 11

Ændringen i § 72 b, stk. 5 er af ordensmæssig karakter.

Til nr. 12

Den foreslåede bestemmelse i § 72 c er ny. Bestemmelsen har til formål at begrænse Arbejdstilsynets tilsynskompetence i forhold til organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, når der er indgået aftaler efter § 7, stk. 1. Forslaget til stk. 1 indeholder bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynets ikke skal påse overholdelse af arbejdsmiljølovens §§ 6 a-6 d, stk. 1, når der er indgået aftale i henhold til § 7, stk. 1. Ligeledes giver bestemmelsen beskæftigelses-

ministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om Arbejdstilsynets kompetence, når der er indgået aftale indgået i henhold til § 7 a om organisering af samarbejdet for flere virksomheder.

I stk. 2 foreslås en regel, at arbejdsgiveren skal dokumentere, at virksomheden er omfattet af en aftale om fravigelse af organiseringsreglerne i henhold til § 7, stk. 1. Arbejdstilsynet skal alene oplyses om, hvorvidt der er indgået en rammeaftale med tilhørende virksomhedsaftale.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

Til nr. 13

Den foreslåede § 77, stk. 6, sikrer et klart administrationsgrundlag af forordning 765/2008, idet Arbejdstilsynet får beføjelse til at påbyde den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, at destruere produktet, hvis det udgør en alvorlig risiko.

Bestemmelsen retter sig mod enhver, der har gjort et produkt tilgængeligt på markedet eller leveret et produkt med henblik på distribution, forbrug eller anvendelse i erhvervsmæssig henseende. Det er alene produkter, der er omfattet af arbejdsmiljølovens bestemmelser, der kan påbydes destrueret, dvs. et tekniske hjælpemiddel, personligt værnemiddel eller et stof eller materiale.

Der stilles krav om, at det anses for nødvendigt, rimeligt og hensigtsmæssigt at destruere det tekniske hjælpemiddel, personlige værnemiddel eller stof eller materiale, jf. proportionalitetsprincippet. Det ulovlige produkt skal udgøre en alvorlig risiko, dvs. udgøre en betydelig fare, sådan som begrebet kendes fra arbejdsmiljølovgivningen i dag. Produktet må ikke på anden måde kunne lovliggøres eller ændres til at kunne anvendes sikkert. Et produkt betragtes som sikkert, når det er konstrueret og fremstillet i overensstemmelse med de sikkerheds- og sundhedsmæssige krav, der måtte være fastsat i lovgivningen.

Med »destruktion« menes, at det pågældende produkt gøres ubrugeligt. Destruktionen skal forgå under forsvarlige forhold.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.4.

Til nr. 14

Den gældende § 79, stk. 2 beskytter efter sin ordlyd klager over arbejdsmiljøet mod videregivelse til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Den foreslåede præcisering af § 79, stk. 2, har til formål at sikre, at anonymitetsbeskyttelsen af ansatte, der klager til Arbejdstilsynet, forbliver i overensstemmelse med hensigten bag bestemmelsen. Arbejdstilsynet har efter fast praksis fortolket bestemmelsen således, at den også udgjorde en hindring for, at videregivelse af klagen, eller oplysninger om at der foreligger en klage, kunne ske til fx pressen, da en offentliggørelse af, at der i en given sag er indgivet en klage ville gøre beskyttelsen illusorisk. Den foreslåede ændring er en kodificering af denne fortolkning.

Beskyttelsen mod videregivelse af oplysninger om klage omfatter klager fra ansatte.

Med »andre« menes enhver, der anmoder om oplysninger om Arbejdstilsynets dokumenter på en nærmere angivet virksomhed. Bestemmelsen omfatter selve klagen samt dele af dokumenter, der indeholder oplysninger om eventuelle klager fra ansatte. Der skal dog hver gang foretages en konkret vurdering.

Hvor anmeldelsen indgår i en afgørelsessag foretages vurderingen af anmodning om aktindsigt fra arbejdsgiveren som part efter forvaltningslovens § 15. I andre tilfælde, som skal afgøres efter offentlighedsloven, afskæres aktindsigt efter offentlighedslovens § 14, jf. arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger pkt. 2.5.

Til nr. 15

Den foreslåede ændring i § 81 præciserer, at en klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til EF-forordninger kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.6.

Til nr. 16

Med den foreslåede tilføjelse til § 83, stk. 2, tydeliggøres, at arbejdsgiveren for personligt ejede virksomheder kan straffes med forhøjet bøde, hvis der er sket en overtrædelse, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger 2.7.

Til § 2

Det foreslås i stk. 1, at reglerne om virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed træder i kraft den 1. juli 2010. Endvidere foreslås det i stk. 2, at lovforslagets øvrige dele træder i kraft den 1. februar 2010.

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

| Gældende formulering | Lovforslaget |
|--|---|
| Kapitel 2 <i>Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde</i> <i>Personlig kontakt</i> | Kapitel 2 <i>Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed</i> <i>Samarbejde</i> |
| <p>§ 5. I virksomheder med 1-9 ansatte skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere, jf. § 24, og de øvrige ansatte. Beskæftigelsesministeren kan dog give regler om opbygning af en sikkerhedsorganisation, hvor dette findes særligt påkrævet, jf. § 8.</p> | <p>§ 5. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.</p> |
| <i>Sikkerhedsorganisation</i> | <i>Arbejds miljøorganisation</i> |
| <p>§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres. <i>Stk. 2.</i> Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde. <i>Stk. 3.</i> De ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant for hver afdeling eller hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen og repræsentere sig i spørgsmål om de ansattes sikkerhed og sundhed.</p> | <p>§ 6. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejds miljøorganisation, hvor dette findes særligt påkrævet.</p> |
| | <p>§ 6 a. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejds miljøorganisation således, at der oprettes et udvalg bestående af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejds miljørepræsentanter og med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Udvalget varetager både de</p> |

| | |
|--|--|
| | daglige og de overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. |
| | <p>§ 6 b. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer, hvor</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) en eller flere grupper, som hver består af en udpeget arbejdsleder og en valgt arbejdsmiljørepræsentant, varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed, og 2) et eller flere udvalg, som er sammensat af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter jf. nr. 1, og med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand, varetager de overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. |
| | <p>§ 6 c. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 6 a og § 6 b, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold, og sådan at de ansatte har mulighed for at få kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter.</p> <p><i>Stk. 2.</i> De ansatte vælger arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, som er fastsat efter stk. 1, til at indtræde i arbejdsmiljøorganisationen og repræsentere sig i spørgsmål om sikkerhed og sundhed.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren udpeger arbejdsledere i det antal, som er fastsat efter stk. 1, til at indtræde i udvalget i henhold til § 6 a og gruppen eller grupperne i henhold til § 6 b, nr. 1.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Arbejdslederne vælger blandt sig arbejdsledere i det antal, som er fastsat efter stk. 1, til at indtræde i udvalget i henhold til § 6 b, nr. 2.</p> |
| | <p>§ 6 d. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne tilrettelægge indholdet</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år og fastlægge, hvordan dette skal foregå.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren i virksomheder med 1-9 ansatte, jf. § 6, skal hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagskundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende arbejdsmiljøuddannelsen og den supplerende uddannelse, jf. § 9.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3 samt om dokumentation for opfyldelsen heraf.</p> |
| | <p>§ 6 e.</p> <p>Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation skal opbygges og fungere, hvordan antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, valg af arbejdsmiljørepræsentanter, valg og udpegning af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen samt om arbejdsmiljøorganisationens opgaver.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter reglerne i §§ 6 a-6 d, stk. 1, gøre undtagelse fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.</p> |
| <p>§ 7.</p> <p>I virksomheder med 20 ansatte eller derover, jf. dog § 8, stk. 7, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet en eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller -gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalget. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder</p> | <p>§ 7.</p> <p>For at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed kan §§ 6 a-6 d, stk. 1, fraviges, hvis der</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i |

| | |
|---|---|
| <p>eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden jævnligt træde i forbindelse med vedkommende sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for tilsynet.</p> | <p>virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, under hvilke vilkår §§ 6 a–6 d, stk. 1, kan fraviges gennem aftale indgået efter stk. 1. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om, hvordan aftaler efter stk. 1 indgås.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.</p> |
| | <p>§ 7 a. Organiseringen af en arbejdsmiljøorganisation kan omfatte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder, 2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller 3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med. <p><i>Stk. 2.</i> Organisering efter stk. 1, er betinget af, at der</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden. <p><i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan og under hvilke vilkår aftaler efter stk. 1 og 2, kan indgås.</p> |
| | <p>§ 7 b. Arbejdsmiljøorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og de ansatte udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Beskæftigelsesministeren</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.</p> |
| <p>§ 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter, om deres rettigheder og pligter, om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver samt om daglig ledelse af sikkerhedsarbejdet.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelse, arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer og godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af uddannelserne.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Sikkerhedsorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan § 6 og § 7, stk. 1, under vilkår fastsat af beskæftigelsesministeren fraviges, jf. stk. 5, hvis der</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dels er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og 2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte på en del af virksomheden. <p><i>Stk. 5.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, under hvilke vilkår § 6 og § 7, stk. 1, kan fraviges gennem aftale, jf. stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om, hvordan aftaler efter stk. 4 indgås.</p> <p><i>Stk. 6.</i> Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 4 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 4, nr. 2, kan dog ikke</p> | <p>§ 8. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøarbejdet.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i arbejdsmiljømæssige spørgsmål.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om arbejdsmiljø på arbejdspladsen.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.</p> <p><i>Stk. 7.</i> Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, for hvis vedkommende det skønnes upåkrævet eller uhenigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i § 6, § 7, stk. 1, og § 9, stk. 4, gøre undtagelse fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.</p> | |
| | <p>§ 8 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.</p> |
| <p>§ 9. Arbejdsgiveren har pligt til, hvis han ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at delta i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.</p> <p><i>Stk. 5.</i> I virksomheder, hvor der i medfør af § 6 er oprettet en eller flere sikkerhedsgrupper, men ikke skal oprettes sikkerhedsudvalg efter § 7, skal arbejdsgiveren sørge for, at de opgaver, som hører under et sikkerhedsudvalg, varetages effektivt i samarbejde med sikkerhedsgruppen eller -grupperne.</p> | <p>§ 9. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage. Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse, i det første år svarende til 2 dages varighed og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1½ dages varighed.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse inden 1. juli 2010, skal ikke gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse eller have tilbud om supplerende uddannelse efter stk. 1.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, den supplerende uddannelse og en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatører af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatører.</p> |
| <p>§ 10. Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt.</p> | <p>§ 10. Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved arbejdsmiljørepræsentantens hverv og godtgør arbejdsmiljørepræsentanten tab af indtægt.</p> |

| | |
|---|---|
| <p><i>Stk. 2.</i> Sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 1 og 2, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ved fagretlig behandling, jf. § 22 i lov om Arbejdsretten.</p> | <p><i>Stk. 2.</i> Arbejds miljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 1 og 2, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ved fagretlig behandling, jf. § 22 i lov om Arbejdsretten.</p> |
| <p>§ 11 Såfremt en arbejdsleder i sikkerhedsgruppen afskediges efter udløbet af en eventuel prøvetid, og det af en af parterne gøres gældende, at afskedigelsen er begrundet i sikkerhedsmæssige forhold, kan hans ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før spørgsmålet har været undergivet organisationsmæssig forhandling efter reglerne inden for det pågældende overenskomstområde eller behandlet i overensstemmelse med funktionærlovens regler om forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal fremmes mest muligt.</p> | <p>§ 11 Såfremt en arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen afskediges efter udløbet af en eventuel prøvetid, og det af en af parterne gøres gældende, at afskedigelsen er begrundet i sikkerhedsmæssige forhold, kan hans ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før spørgsmålet har været undergivet organisationsmæssig forhandling efter reglerne inden for det pågældende overenskomstområde eller behandlet i overensstemmelse med funktionærlovens regler om forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal fremmes mest muligt.</p> |
| | <p>§ 11 a. Arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden normalt tage kontakt til relevante arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.</p> |
| <p>§ 15 a... <i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.</p> | <p>§ 15 a. <i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.</p> <p>...</p> <p><i>Stk. 5.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser, har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbredscontrollen af de ansatte.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>§ 18. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med påbudet, jf. § 78.</p> | <p>§ 18. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med påbudet, jf. § 78.</p> |
| <p>§ 28. <i>Stk. 2.</i> Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af sikkerhedsgruppen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.</p> | <p>§ 28. <i>Stk. 2.</i> Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.</p> |
| <p>§ 72. <i>Stk. 2.</i> (Ophævet).</p> | <p>§ 72. <i>Stk. 2.</i> Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. lov om et indkomstregister § 7, til identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte arbejdsbetingede lidelser.</p> |
| <p>72 b <i>Stk. 5.</i> Stk. 1-4 gælder ikke for aftaler indgået i henhold til § 8, stk. 4, § 17 c og § 55.</p> | <p>72 b <i>Stk. 5.</i> Stk. 1-4 gælder ikke for aftaler indgået i henhold til § 7, stk. 1, § 7 a, stk. 2, § 17 c og § 55.</p> |
| | <p>§ 72 c. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke skal påse overholdelse af §§ 6 a-6 d, stk. 1, når der er indgået aftaler i henhold til § 7, stk. 1. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om Arbejdstilsynets kompetence, når der er indgået aftale i henhold til § 7 a. <i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren skal dokumentere, at virksomheden er omfattet af en aftale om fravigelse af §§ 6 a-6 d, stk. 1, indgået i henhold til § 7, stk. 1.</p> |
| | <p>§ 77. <i>Stk. 6.</i> Arbejdstilsynet kan påbyde den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale at destruere dette på en forsvarlig måde, når det pågældende tekniske hjælpemiddel, personli-</p> |

| | |
|---|--|
| | ge værnemiddel eller stof eller materiale udgør en alvorlig risiko. |
| <p>§ 79. <i>Stk. 2.</i> En medarbejder ved Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.</p> | <p>§ 79. <i>Stk. 2.</i> Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller andre oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.</p> |
| <p>§ 81. <i>Stk. 1.</i> Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.</p> | <p>§ 81. <i>Stk. 1.</i> Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til EF-forordninger og i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.</p> |
| <p>§ 83. <i>Stk. 2.</i> Ved bødens udmåling finder § 82, stk. 4 og 5, tilsvarende anvendelse.</p> | <p>§ 83. <i>Stk. 2.</i> Ved bødens udmåling finder § 82, stk. 2, 4 og 5, tilsvarende anvendelse.</p> |