



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Christian Juhl
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 7. marts 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 271 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

4. april 2016
J.nr. 2016-1522

Spørgsmål nr. 271:

”Vil ministeren med henvisning til de enkelte paragraffer i Arbejdsmiljøloven og tilhørende bekendtgørelser redegøre for, hvordan de enkelte forpligtelser i artikel 7 i EU’s Rammedirektiv er blevet implementeret i de danske arbejdsmiljøregler, samt redegøre for, hvorledes Arbejdstilsynet fører tilsyn med de enkelte bestemmelser og håndhæver eventuelle overtrædelser af de pågældende danske arbejdsmiljøregler? Det drejer sig om samtlige bestemmelser, som de fremgår af direktivets artikel 7 stk. 1 til stk. 8.”

Svar:

Til brug for besvarelsen har jeg bedt Arbejdstilsynet om en udtalelse om, hvorledes Rammedirektivets artikel 7 om beskyttelses- og forebyggelsestjenester er implementeret i de danske arbejdsmiljøregler, samt hvordan Arbejdstilsynet fører tilsyn med og håndhæver området. Arbejdstilsynet oplyser følgende:

”Til brug for besvarelsen har Arbejdstilsynet udarbejdet en oversigt over hvilke regler i arbejdsmiljølovgivningen, der implementerer Rammedirektivets artikel 7.

Oversigten er vedlagt.

Rammedirektivets artikel 7 om beskyttelses- og forebyggelsestjenester handler om udpegning af og sikring af kompetencer og rettigheder for de arbejdstagere, som arbejdsgiveren udpeger til at varetage arbejdsmiljøarbejdet. Artikel 7 handler desuden om arbejdsgiverens forpligtelse til at inddrage eksterne sagkyndige, hvis virksomheden ikke selv råder over de nødvendige kompetencer med hensyn til sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Som det fremgår af oversigten, er Rammedirektivets artikel 7 om beskyttelses- og forebyggelsestjenester blandt andet implementeret via reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdstilsynet afdækker altid virksomhedens egenindsats i forbindelse med risikobaseret tilsyn.

På virksomheder, hvor der er pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation, vil Arbejdstilsynets håndhævelse af reglerne om samarbejde om sikkerhed overordnet set dreje sig om:

- Hvorvidt virksomheden har etableret en arbejdsmiljøorganisation.
- Hvorvidt virksomheden har haft en årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Hvorvidt medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer materielle arbejdsmiljøproblemer på virksomheden, vil Arbejdstilsynet derudover håndhæve kravene om arbejdsgiverens tilbud til medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Med indførelsen af arbejdsmiljøreformen i 2005 blev den lovpligtige tilslutning til bedriftssundhedstjeneste gradvist erstattet af en rådgivningsordning.

Det er i arbejdsmiljøreguleringen nærmere fastlagt, hvornår arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed til løsning af det eller de arbejdsmiljøproblemer, der har ført til et rådgivningspåbud og til forebyggelse af lignende arbejdsmiljøproblemer.

Når en virksomhed får et påbud om et af de arbejdsmiljøproblemer, der er oplyst i rådgivningsbekendtgørelsen, afgiver Arbejdstilsynet automatisk et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet og til at styrke virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdstilsynet udsteder autorisation til rådgivningsvirksomheder efter nærmere fastlagte krav, og fører midt i autorisationsperioden kontrol med, om den autoriserede arbejdsmiljørådgiver opfylder betingelserne for autorisationen.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at Rammedirektivets artikel 7 er korrekt implementeret i de danske arbejdsmiljøregler.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen