



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

8. november 2016

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 11. oktober 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 18 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

J.nr. 2016-6685/20165200306

Spørgsmål nr. 18:

”Hvad kan ministeren oplyse om Arbejdstilsynets regler og praksis for påbud ift. psykisk arbejdsmiljø? Der ønskes herunder belyst sammenhængen mellem APV og muligheden for påbud, fx om der kan gives påbud, hvis det psykiske arbejdsmiljø ikke har været en del af APV'en?”

Svar:

Jeg har til brug for besvarelsen indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette skal ske ud fra en vurdering af fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Psykisk arbejdsmiljø er et højt prioriteret område, og Arbejdstilsynet fører tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø, når tilsynet gennemfører såkaldte risikobaserede tilsyn og tilsyn på baggrund af klager om psykisk arbejdsmiljø eller i tilfælde af alvorlige ulykker vedrørende psykisk arbejdsmiljø, herunder vold.

Konstaterer Arbejdstilsynet i forbindelse med et tilsynsbesøg sikkerheds- og/eller sundhedsmæssige risici i det psykiske arbejdsmiljø, som ikke er tilstrækkeligt forebygget, vil tilsynet typisk give påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, således at påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø ikke forringer de ansattes sundhed på kort eller lang sigt.

Arbejdstilsynet giver typisk påbud i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø ved problemer med stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, risiko for vold og trusler, samt ved mobning eller seksuel chikane.

Arbejdstilsynet giver i givet fald påbud om, at virksomheden skal løse det konkrete problem, som Arbejdstilsynet har konstateret.

Det følger også af arbejdsmiljølovgivningen, at virksomheden skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. APV'en er virksomhedens eget redskab og skal ikke sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet. Men APV'en skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

APV'ens indhold afhænger således af de konkrete sikkerheds- og sundhedsforhold på virksomheden, hvorfor den både kan omhandle fysiske og/eller psykiske forhold.

Indholdet i virksomhedens APV har ikke betydning for, om Arbejdstilsynet kan give påbud på en virksomhed om psykisk arbejdsmiljø. Påbuddene gives på baggrund af de konkrete forhold, som Arbejdstilsynet observerer i forbindelse med tilsynsbesøg og er uafhængig af APV'ens indhold.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen