



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Christian Juhl (EL)  
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 20215200066

3. marts 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 4. februar 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 241 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

**Spørgsmål nr. 241:**

”Ministeren har ved flere lejligheder givet udtryk for, at vi skal arbejde evidensbaseret med arbejdsmiljøindsatsen. På den baggrund bedes ministeren redegøre for, hvilken påvirkning det have på hhv. antallet af arbejdsulykker og erhvervssygdomme, og dermed på arbejdsudbuddet hvis man:

A. Øger bøderne for overtrædelse af arbejdsmiljøloven med 25 pct., 50 pct., 100 pct., 200 pct. eller 300 pct.?

B. Øger Arbejdstilsynets kapacitet på kontrolindsatsen med 25 pct., 50 pct. eller 100 pct.?

C. Øger antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, så der er arbejdsmiljørepræsentanter på alle virksomheder jf. den nuværende lov?

D. Skærper reglerne for valg af arbejdsmiljørepræsentanter, så alle virksomheder med 5 eller flere ansatte forpligtes til at have en arbejdsmiljørepræsentant?

E. Øger mindsteuddannelsen for arbejdsmiljørepræsentanter til 5 dage pr. år eller 10 dage pr. år?

F. Øger mindsteuddannelsen for arbejdsledere, der har ansvar for arbejdsmiljøet til 5 dage pr. år eller 10 dage pr. år?”

**Svar:**

Det er vigtigt, at vi tilrettelægger arbejdsmiljøindsatsen, så den giver det bedst mulige arbejdsmiljø, og så vi - så vidt det overhovedet er muligt - undgår, at ansatte bliver syge af at gå på arbejde. Derfor er jeg glad for, at vi har et stort fokus på at opbygge viden om arbejdsmiljø, helbred, og hvilke indsatser der virker, og for den nye nationale strategi for forskning i arbejdsmiljø. Forskningsstrategien, der netop er blevet færdiggjort i samarbejde med forskningsmiljøer og arbejdsmarkedets parter, er bl.a. målrettet mere viden om myndighedsindsatsen og skal sikre mere viden om forebyggelse ude på virksomhederne.

Jeg er også tilfreds med, at vi i 'Aftale om en ny ret til tidlig pension' har afsat midler til forskning i viden om de økonomiske effekter af investeringer i arbejdsmiljø. Den nye arbejdsmiljø-økonomiske forskningsenhed på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) forventes at producere forskning, der tilvejebringer et evidensbaseret beslutningsgrundlag for fremtidige investeringer i arbejdsmiljøindsatser. Denne viden vil give større indsigter på policy, branche- og virksomhedsniveau og vil således potentielt kunne bidrage med viden om effekten af fx tilsyn på arbejdsudbuddet.

Jeg har til brug for besvarelsen af de enkelte spørgsmål indhentet bidrag fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

*”Svar på spørgsmål A:*

Bøder er et af mange instrumenter i arbejdsmiljøindsatsen. Arbejdstilsynet kan ikke pege på undersøgelser eller oplysninger, der dokumenterer en sammenhæng mellem bødestørrelse og incitamentet til at forebygge overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Derved kan der heller ikke peges på undersøgelser, som har evalueret effekten af bødestørrelser på arbejdsudbuddet. Bødeniveauet ved gentagne grove overtrædelser er blevet hævet som led i arbejdsmiljøaftalen fra 2019. Denne ændring vil blive evalueret senest i 2023.

Generelt vurderes det, at bødestraf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven vil have en adfærdsregulerende effekt, idet det formodes, at virksomhederne helst vil undgå at betale en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Derved må bøder alt andet lige forventes at kunne forebygge arbejdsulykker og erhvervs sygdomme, men den præcise sammenhæng mellem bødestørrelse og arbejdsudbud kan ikke beregnes på nuværende tidspunkt.

For at få viden om effekten af bøders generelle adfærdsregulerende effekt har Arbejdstilsynet bedt VIVE Campbell om at undersøge eksisterende viden om sanktionens virkning på virksomhedernes adfærd, hvor begrebet sanktioner er afgrænset til bøder. Resultaterne af litteraturgennemgangen forventes at foreligge i 2023.

*Svar på spørgsmål B:*

Arbejdstilsynet gennemfører tilsyn for at kontrollere, om virksomhederne lever op til reglerne i Arbejdsmiljøloven og reagerer, hvis der observeres væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Tidligere evalueringer af afgørelser givet på tilsynsbesøg viser, at over 90 pct. af virksomhederne efterkommer Arbejdstilsynets påbud, mens de få undersøgelser, som hidtil er gennemført, ikke har kunnet dokumentere effekt af tilsyn på lang sigt, herunder effekter på arbejdsudbuddet. Det er derfor ikke muligt på nuværende tidspunkt at estimere den præcise sammenhæng mellem antallet af tilsyn og arbejdsudbud.

Der er behov for mere viden om effekten af arbejdstilsynets virkemidler, herunder kontrol. Ud over initiativer i forbindelse med den nye forskningsstrategi og den nye forskningsenhed på NFA har Arbejdstilsynet i forbindelse med den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats fra april 2019 skærpet fokus på analyser af de forskellige initiativer i aftalen.

*Svar på spørgsmål C:*

Et godt samarbejde på arbejdspladsen må forventes at føre til, at arbejdsmiljøet bliver bedre. Det er også baggrunden for, at alle virksomheder uanset størrelse har pligt til at drøfte arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet mellem ledelse og medarbejdere mindst en gang årligt. Det er dog ikke evidens for, at valg af arbejdsmiljørepræsentanter på små virksomheder er forbundet med et højere niveau af forebyggelse.

*Svar på spørgsmål D:*

Arbejdstilsynet har ikke kendskab til undersøgelser, der dokumenterer evidens for, at valgte arbejdsmiljørepræsentanter i en virksomhed skulle være forbundet med et højere niveau af forebyggelse i virksomheder med mellem fem og ni ansatte.

Som led i arbejdsmiljøaftalen fra 2019 blev der nedsat et udvalg med deltagelse af arbejdsmarkedets parter (AMO-udvalget), som drøfter en styrkelse af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, herunder eventuelt behov for at ændre organiseringen af dette. Drøftelserne i udvalget er midlertidigt sat i bero, da det ikke er muligt at mødes fysisk pga. COVID-19.

*Svar på spørgsmål E:*

Den eksisterende, obligatoriske grunduddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, herunder for arbejdsmiljørepræsentanter, er på tre dage. Indtil 2010 var uddannelsen på fem dage og havde andre krav til indholdet. Arbejdsmiljøuddannelsen evalueres løbende af Danmarks Evalueringsinstitut. Det fremgår af den seneste evaluering (2019), at næsten alle kursisterne føler sig godt forberedt på arbejdet med arbejdsmiljøet. Det gælder både kursisternes oplevede vidensniveau og deres forudsætninger for at indgå i de opgaver, som arbejdsmiljøorganisationen har.

Der findes ikke sammenlignende vurderinger af den tidligere femdags-uddannelse med den aktuelle tredags-uddannelse. Arbejdstilsynet vurderer, at det er vanskeligt at eftervise en eventuel effekt af at øge uddannelsens længde.

Ud over den eksisterende, obligatoriske grunduddannelse på tre dage skal medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen tilbydes supplerende uddannelse på 1,5 dag årligt. Evalueringen af arbejdsmiljøuddannelsen fra 2019 viser, at den nuværende, supplerende uddannelse på 1,5 dag årligt vurderes at bidrage til kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet, samt at deltagerne føler, at deres personlige vidensniveau øges. Resultaterne gælder både for arbejdsmiljørepræsentanter og for ledelsesrepræsentanter. Undersøgelsens metode gør det ikke muligt at vurdere nyttevirkningen af længere uddannelses tilbud.

Arbejdsmarkedets parter og udvalgte eksperter i AMO-udvalget drøfter pt. potentialet for et forbedret AMO-system, herunder om arbejdsmiljøuddannelsen kan forbedres.

*Svar på spørgsmål F:*

Arbejdstilsynet deler den opfattelse, at ledernes kompetencer på arbejdsmiljøområdet er en vigtig forudsætning for, at de kan udføre deres ledelsesopgaver på en

måde, der giver et godt arbejdsmiljø. NFA har gennemgået dokumentationsgrundlaget på en række områder i et bilag til ekspertudvalget om arbejdsmiljø fra 2018. Her oplyser NFA, at der kun er uklar evidens for, at uddannelse af ledere i psykisk arbejdsmiljø skulle have en positiv virkning på trivslen blandt medarbejderne. Arbejdstilsynet har ikke kendskab til andre undersøgelser, der dokumenterer sammenhængen mellem lederes uddannelsesniveau og det arbejdsmiljø, der findes på deres arbejdspladser.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger og kan i øvrigt oplyse, at Beskæftigelsesudvalget vil blive orienteret om resultatet af VIVE Campbells litteraturgennemgang, når denne foreligger. Endvidere vil Beskæftigelsesudvalget blive orienteret, når AMO-udvalget har afsluttet deres arbejde, og deres afrapportering har været drøftet i arbejdsmiljøforligskredsen.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard  
Beskæftigelsesminister