



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Karsten Hønge (SF)
Karsten.Honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 20245200172

2024 - 3834

2. september 2024

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 10. juli 2024 stillet følgende spørgsmål nr. 358 (alm. del), som hermed besvares endeligt. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

Spørgsmål nr. 358:

”Fra 2013 blev det muligt for Arbejdstilsynet at give rådgivningspåbud frem til og med 31. marts 2021. Fra 1. april 2021 blev Rådgivningspåbud erstattet af Kompetencepåbud. Vil ministeren oplyse udviklingen i antallet af rådgivningspåbud i perioden fra 2013 til og med marts 2021, og kompetencepåbud i perioden fra april 2021 til og med 2023? Rådgivningspåbud og kompetencepåbud ønskes opdelt på:

- Alvorlige eller komplekse arbejdsmiljøproblemer
- Mange arbejdsmiljøproblemer (ved 5 underliggende påbud)
- Undersøgelsespåbud”

Svar:

Til brug for besvarelsen har jeg indhentet nedenstående bidrag fra Arbejdstilsynet, som jeg kan henholde mig til.

Arbejdstilsynet bemærker indledningsvist, at de oplyste data ikke er direkte sammenlignelige henover perioden fra 2010 til 2023. Det skyldes bl.a., at der er store forskelle på antallet af tilsyn i de enkelte år. Dertil kommer, at reaktionstyperne har udviklet sig henover perioden, senest med arbejdsmiljøaftalen 2023 hvor det er besluttet at forenkle Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler. I den forbindelse er kompetencepåbuddet afskaffet, dog er der fortsat krav til anvendelse af autoriseret arbejdsmiljørådgivning ved påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Desuden har Arbejdstilsynets måde at føre tilsyn på udviklet sig fra fokus på at nå et højt antal tilsyn til mere målrettet at udtage på baggrund af risikofaktorer og føre tilsyn med disse på den enkelte virksomhed. Der er også forskel mellem årene på, hvilke brancher der har været gennemført særlige tilsynsindsatser indenfor. Endelig er opgørelsesmetoden for tilsyn og tilsynsreaktioner også ændret flere gange senest pr. 1. januar 2022. De forskellige forhold vanskeliggør sammenligning af data i perioden.

Tabel 1. Rådgivningspåbud inden for alle arbejdsmiljøproblemer									
Rådgivningspåbud, på baggrund af:	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Alvorlige eller komplekse arbejdsmiljøproblemer	567	846	533	388	376	279	282	226	67
Undersøgelsespåbud	15	22	25	11	12	9	6	7	1
Mange arbejdsmiljøproblemer (ved 5 underliggende påbud)	193	290	256	281	307	221	212	182	53
Hovedtotal	775	1158	814	680	695	509	500	415	121

*Note: opgjort for perioden 1. juli 2013 – 31. marts 2021.
Med BEK nr. 855 af d. 27/6 2013 skiftede Arbejdstilsynet til de 3 ovennævnte rådgivningspåbudstyper.*

Tabel 2. Kompetencepåbud inden for alle arbejdsmiljøproblemer			
Kompetencepåbud, på baggrund af:	2021	2022	2023
Alvorlige eller komplekse arbejdsmiljøproblemer	180	223	175
Undersøgelsespåbud	6	16	17
Mange arbejdsmiljøproblemer (ved 5 underliggende påbud)	120	188	205
Hovedtotal	306	427	397

*Note: opgjort for perioden 1. april 2021 – 31. december 2023.
I skiftet mellem rådgivningspåbud og kompetencepåbud kan der være sket en forskydning, således at enkelte rådgivningspåbud her er blevet talt som kompetencepåbud.
Der er indført en ny opgørelsesmetode pr. 1. januar 2022. Den nye opgørelsesmetode kan have betydning for opgørelsen af antal kompetencepåbud, idet tilsyn, som er påbegyndt før 2022, men først afsluttes efter d. 1. januar 2022, kan have medført kompetencepåbud, som er registeret i begge opgørelsesmetoder og -perioder.*

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen