

Udskriftsdato: 23. december 2025

2009/1 LSF 126 (Gældende)

Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Samarbejde om sikkerhed og sundhed m.v.)

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 20090054829

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø¹⁾

(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, § 7 i lov nr. 482 af 12. juni 2009 og § 2 i lov nr. 1272 af 16. december 2009, foretages følgende ændringer:

1. *Overskriften* til kapitel 2 affattes således:

»Samarbejde om sikkerhed og sundhed«

2. §§ 5-9, affattes således:

»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 i visse brancher eller typer af virksomheder.

§ 6 a. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede 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 varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.
- 2) Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.

§ 6 c. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 6 a eller § 6 b, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold. Antallet skal endvidere fastsættes, sådan at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejds-

miljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

§ 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. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne.

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 kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, 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, og § 8, stk. 3, gøre undtagelse fra disse regler.

§ 7. Bestemmelserne i §§ 6 a-6 d, stk. 1, finder ikke anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

- 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. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1.

Stk. 3. 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. 4. 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.

§ 7 a. En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

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

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

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 7, og
- 2) hver af de deltagende virksomheder er repræsenteret i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan og under hvilke vilkår aftaler efter stk. 1 og 2 kan indgås og om de deltagende virksomheders repræsentation i en arbejdsmiljøorganisation for flere virksomheder.

§ 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. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende. Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første år svarende til 2 dages varighed og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1½ dages varighed. De første 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 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.«

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

4. I § 10, *stk. 1* og 2, ændres »sikkerhedsrepræsentanten« til: »arbejdsmiljørepræsentanten«

5. I § 11 ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«

6. Efter § 11 indsættes:

»§ 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.«

7. I § 15 a, *stk. 3*, ændres »sikkerhedsorganisationen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«

8. 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 helbredscontrollen af de ansatte.«

9. I § 18 ændres to steder »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejdsmiljørepræsentanter« og to steder »tillidsmænd« til: »tillidsrepræsentanter«

10. I § 28, *stk. 2*, ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«

11. I § 72 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. lov om et indkomstregister § 7, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med

henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervssygdomme, jf. arbejdsmiljølovens § 75.«

12. I § 72 b, stk. 5, ændres »§ 8, stk. 4,« til: »§ 7, stk. 1, § 7 a, stk. 2,«

13. I § 74, stk. 7, nr. 1, § 74, stk. 10, og § 81 a, stk. 5, ændres: »§ 8, stk. 2« til: »9, stk. 3«

14. 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 for sikkerhed og sundhed.«

15. § 79, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.«

16. I § 81, stk. 1, indsættes efter »i henhold til«: »en EU-forordning eller i henhold til«

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

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. oktober 2010, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. §§ 15 a, stk. 5, 72, stk. 2, 77, stk. 6, 79, stk. 2, 81, stk. 1, 83, stk. 2 i lov om arbejdsmiljø, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 8, 11 og 14-17, træder i kraft den 26. april 2010.

Stk. 3. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse mellem den 1. april 1991 og den 1. oktober 2010, skal ikke gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter § 9, stk. 1, 1. pkt., som affattet ved denne lovs § 1, nr. 2. Arbejdsgiveren skal dog tilbyde disse medlemmer supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 1½ dags varighed hvert år i funktionsperioden.

- ¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, EF-Tidende 1989, L 183 s. 1

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets indhold
 - 2.1. Samarbejde om sikkerhed og sundhed
 - 2.1.1. Samarbejde
 - 2.1.2. Virksomheder uden en arbejdsmiljøorganisation
 - 2.1.3. Virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation
 - 2.1.4. Aftaler om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed
 - 2.1.5. Arbejdsmiljøuddannelse
 - 2.1.6. Øvrige rettigheder og pligter for arbejdsgiver og medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen
 - 2.2. Adgang for læger m.v. til virksomhedens arbejdspladsvurdering
 - 2.3. Påbud om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v.
 - 2.4. Udvidelse af personkredsen i den særlige tavshedspligtsbestemmelse i § 79, stk. 2
 - 2.5. Klage over afgørelser truffet i henhold til EU-forordninger
 - 2.6. Ændring af § 83, stk. 2, vedrørende arbejdsgiverens strafansvar
 - 2.7. Adgang til oplysninger i indkomstregistret og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder
3. De administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige
4. De administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet
5. De administrative konsekvenser for borgerne
6. Miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
9. 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 Arbejdsmiljørådet er der i et trepartssamarbejde mellem arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet udarbejdet en rapport med en række anbefalinger om et nyt koncept for virksomhedernes sikkerhedsorganisation: "Afrapportering fra trepartsdrøftelser om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde, 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 reglerne 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 arbejdsmiljøuddannelse.

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.

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

- Adgang for læger til virksomhedens arbejdspladsvurdering i visse tilfælde.
- Påbud om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v.
- Arbejdstilsynets adgang til at få oplysninger fra indkomstregistret og told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder (Erhvervssystemet).
- Udvidelse af personkredsen i den særlige tavshedspligtsbestemmelse.
- Hjemmel til at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet på baggrund af forordninger kan påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet.
- Ændring af arbejdsgivers strafansvar (personligt ejede virksomheder).

2. Lovforslagets indhold

2.1. Samarbejde om sikkerhed og sundhed

2.1.1. Samarbejde

2.1.1.1. Gældende ret

På arbejdsmiljøområdet er der tradition for, at arbejdsmiljøarbejdet 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 velfungerende 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 foreslåede ordning

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 ”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. Virksomheder uden en arbejdsmiljøorganisation

2.1.2.1. Gældende ret

Arbejdsmiljølovens § 5 og § 22 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 foreslåede ordning

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, selv om der ikke er etableret en formel arbejdsmiljøorganisation.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 6, 2. pkt., er en videreførelse af den nuværende § 5, 2. pkt. Dog er der foretaget en sproglig præcisering. Bemyndigelsesbestemmelsen vil fortsat blive anvendt til at fastsætte særregler for midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde. Det er hensigten at opretholde kravet om oprettelse af arbejdsmiljøorganisation for disse virksomheder ved 5 ansatte.

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 skal tilrettelægge 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. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden har været gennem denne proces.

Det foreslås desuden, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om krav til dokumentation for den årlige drøftelse, som alene vil være en dokumentation for, at drøftelsen har fundet sted.

Det er hensigten, at Arbejdstilsynet vejleder virksomhederne om de nye regler om en årlig drøftelse og dokumentation heraf, første gang Arbejdstilsynet besøger en virksomhed efter lovforslagets ikrafttrædelse, og at Arbejdstilsynet først herefter giver påbud, hvis reglerne overtrædes. Straf vil alene komme på tale, hvis et påbud ikke efterkommes.

For så vidt angår straf for overtrædelse af reglerne om årlig arbejdsmiljødrøftelse og dokumentation heraf, er det sædvanlige bødeniveau for formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen for højt. Årsagen hertil er, at en bøde på det nuværende niveau for netop denne overtrædelse ikke vil være proportional med overtrædelsens alvorlighed. Konstaterer Arbejdstilsynet derfor ved tilsyn, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse ikke har fundet sted, og at dokumentation herfor ikke er til stede trods et forudgående påbud herom, vil Arbejdstilsynet sædvanligvis indstille til anklagemyndigheden, at arbejdsgiveren ikendes en bøde på halvdelen af det nuværende bødeniveau på 10.000 kr.

2.1.3. Virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation

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 1 arbejdsleder for det pågældende område og 1 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 i 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 foreslåede ordning

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 en arbejdsmiljøorganisation, som skal varetage både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Medlemmer

af arbejdsmiljøorganisationen er valgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere. Betydningen af arbejdsmiljøorganisationens 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 1 udpeget arbejdsleder og 1 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, og de ansatte skal have mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

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. Dokumentation kan fx foreligge i arbejdspladsvurderingen eller i et særskilt dokument. Vedrørende håndhævelsen af disse regler, henvises til afsnit 2.1.2.3. ovenfor.

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 arbejdslederne 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

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. De nuværende regler indeholder ingen krav om dokumentation for, at virksomheden er omfattet af en aftale efter § 8, stk. 4-6.

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 foreslåede ordning

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.

Efter den foreslåede § 7, stk. 2, skal arbejdsgiveren over for Arbejdstilsynet kunne dokumentere, at virksomheden er omfattet af en aftale om, at lovens organiseringsregler ikke finder anvendelse.

Med den foreslåede § 7, stk. 3, videreføres bemyndigelsen for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om aftaleordningen. Med den foreslåede § 7, stk. 4, 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, der har indgået driftsoverenskomst. En organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed, der omfatter flere virksomheder, kan f.eks. indebære, at arbejdsmiljøorganisationen 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

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 koordinatore af sikkerheds- og sundheds-

arbejdet 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 3-årig 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 kombineret med en supplerende uddannelse, 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 arbejdsmiljøuddannelse skal også medvirke til, at hvervet som arbejdsmiljørepræsentant bliver mere kompetencegivende og attraktivt og at flere har lyst til at varetage hvervet i flere år.

2.1.5.3. Den foreslåede ordning

Der foreslås et nyt uddannelsesforløb 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 medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelse på 2 dage det første år og derefter 1½ dag årligt, 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. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse på 1½ dag årligt skal også tilbydes de medlemmer, som allerede har den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

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 godkendelsesordningen for udbydere af arbejdsmiljøuddannelser, idet den gældende 3-årige 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 for arbejdsgiver og medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

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 kan dog ved udformningen af det nye regelsæt ske en modernisering af beskrivelsen af opgaverne.

2.1.6.3. Den foreslåede ordning

Med forslagets § 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 forslagets § 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. Adgang for læger m.v. til virksomhedens arbejdspladsvurdering

2.2.1. 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 arbejdspladsvurdering. 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.

2.2.2. 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.

2.2.3. Den foreslåede ordning

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 direktivet 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.

2.3. Påbud om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v.

2.3.1. 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.

2.3.2. 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" omfatter 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 Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 768/2008/EF af 9. juli 2008 om fælles rammer for markedsføring af produkter m.v.

Forordning nr. 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 at supplere forordningens hjemmel til destruktion af produkter med en hjemmel i arbejdsmiljøloven til, at Arbejdstilsynet kan påbyde destruktion. Forordningens hjemmel suppleres for at gøre det klart, i hvilke situationer Arbejdstilsynets beføjelse tænkes anvendt på arbejdsmiljølovens

område. Bestemmelsen tænkes anvendt på produkter, der er omfattet af arbejdsmiljølovens bestemmelser i øvrigt, herunder tekniske hjælpemidler i form af maskiner, personlige værnemidler, trykbærende udstyr og elevatorer samt et stof eller materiale, når produktet udgør en alvorlig risiko for sikkerhed og sundhed.

Selvom der er hjemmel til destruktion efter produktsikkerhedslovens regler, findes det hensigtsmæssigt at indføre en bestemmelse i arbejdsmiljøloven om Arbejdstilsynets beføjelse til at påbyde destruktion på grund af beføjelsens indgribende karakter.

2.3.3. Den foreslåede ordning

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 for sikkerhed og sundhed.

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.

2.4. Udvidelse af personkredsen i den særlige tavshedspligtsbestemmelse i § 79, stk. 2

2.4.1. Gældende ret

§ 79, stk. 2, er en særlig tavshedspligtsbestemmelse, som udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og straffeloven.

Bestemmelsen 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 fremgik det, at arbejderen eller dennes tillidsmænd havde fri adgang til at gøre anmeldelse til Arbejdstilsynet, og at sådanne anmeldelser skulle betragtes som strengt fortrolige. § 50, stk. 2, blev indsat for at bringe loven i overensstemmelse med artikel 15 i ILO konvention nr. 81 om arbejdstilsyn inden for industri og handel.

Tavshedspligten efter § 79, stk. 2, har til formål at sikre en ansat, som klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforhold på virksomheden, mod at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klagen til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Bestemmelsen har således til formål at sikre den ansattes anonymitet. Bestemmelsens ordlyd angiver ikke, hvad Arbejdstilsynet må oplyse over for andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Bestemmelsens betydning for adgangen til aktindsigt efter offentlighedsloven

§ 79, stk. 2, har i Arbejdstilsynets praksis haft betydning for afgørelser om andre end parter adgang til aktindsigt, og denne praksis har været genstand for en klage til Folketingets Ombudsmand. Ombudsmanden udtalte i sagen, hvor Arbejdstilsynet gav en journalist afslag på aktindsigt i en eventuel journaliste angående tilsyn m.v., at § 79, stk. 2, er en særlig tavshedspligtsbestemmelse, som er normerende for den vurdering, der skal foretages efter offentlighedslovens § 13. Det betyder, at oplysningen om, hvorvidt der foreligger en klage til Arbejdstilsynet og i givet fald fra hvem, som den helt klare hovedregel kan undtages fra aktindsigt – også i forhold til andre end arbejdsgiveren og dennes repræsentant med hjemmel i offentlighedslovens § 13, stk. 1, nr. 6. Ombudsmanden blev under sagens behandling bekendt med overvejelser i Beskæftigelsesministeriet om, at bestemmelsen i § 79, stk. 2, ændres, sådan at det fremgår direkte af bestemmelsen, at der heller ikke over for andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant kan gives oplysninger om, hvorvidt der er indgivet en klage og i givet fald af hvem. Ombudsmanden tilsluttede sig i den forbindelse, at der blev foretaget en afklaring af bestemmelsen.

Bestemmelsens betydning for parter adgang til aktindsigt efter forvaltningsloven

Hvis en arbejdsgiver anmoder om aktindsigt i en klagesag, afgøres sagen efter forvaltningslovens §§ 9 og 15, idet en arbejdsgiver i tilfælde, hvor der er klaget over forhold på virksomheden, må være part i klagesagen. Efter § 9, stk. 2, begrænser bestemmelser om tavshedspligt for personer, der virker i offentlig tjeneste eller hverv, ikke pligten til at give aktindsigt efter forvaltningsloven. I ”Forvaltningsloven med kommentarer” af John Vogter, 2001, 3. udgave, s. 331 konkluderes det imidlertid, at arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, må tillægges betydning ved afgørelsen efter forvaltningslovens § 15, stk. 1, om partens adgang til aktindsigt, således at arbejdsgiveren kan nægtes aktindsigt i den pågældende arbejdsmiljø sag med hensyn til en eventuel klage.

Bestemmelsens betydning for persondatalovens regler

Endelig finder persondatalovens regler om oplysningspligt efter § 29, stk. 1, og indsichtsret efter § 31, stk. 1, anvendelse, når Arbejdstilsynet har registreret en klage over en personligt ejet virksomhed eller et mindre interessentskab, hvor interessenterne er fysiske personer. Persondatalovens § 30, stk. 1 og 2, giver dog mulighed for at fravige §§ 29, stk. 1 og 31, stk. 1, når den registreredes interesse i at få kendskab til oplysninger efter en konkret vurdering findes at burde vige for afgørende hensyn til private interesser eller kontrol-, tilsyns-, eller reguleringsopgaver. Det skal i den forbindelse vurderes, om oplysningspligten og indsichtsretten viger helt eller alene udskydes, indtil sagen er nærmere undersøgt. Det vurderes i den forbindelse, at beskyttelsen af klagers anonymitet ofte er vanskelig at afgrænse tidsmæssigt. Ved afgørelse efter § 30, stk. 1 og 2, må arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, ligeledes tillægges betydning.

2.4.2. Overvejelser

Folketingets Ombudsmand anbefalede i sin udtalelse vedrørende Arbejdstilsynets afslag på aktindsigt til en journalist, som er beskrevet under pkt. 2.4.1., en afklaring af bestemmelsen for så vidt angår kredsen af personer over for hvem den særlige tavshedspligtsregel har direkte virkning. Ombudsmanden udtalte endvidere, at bestemmelsen reelt har en sådan virkning, at anmodning om aktindsigt også fra andre end arbejdsgiveren og dennes repræsentant kan afvises af Arbejdstilsynet, og at der derfor kan opnås en større klarhed over for borgerne ved at ændre bestemmelsen som anført.

Regeringen ønsker at fastholde en effektiv beskyttelse af klagers anonymitet, samt at Arbejdstilsynet som hidtil kan indrette sit tilsyn gennem forfølgelse af klager.

2.4.3. Den foreslåede ordning

Den foreslåede ændring af § 79, stk. 2, udvider kredsen af de personer, som den særlige tavshedspligtregel har direkte virkning for. Ændringen indebærer, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Beskyttelsen mod videregivelse af oplysninger omfatter klager, som kommer fra en ansat eller dennes repræsentant. Bestemmelsen omfatter oplysninger om klagens indhold, oplysninger som identificerer klageren, oplysninger om at der er klaget, og oplysninger om at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

I relation til almindelige tilsynsopgaver betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. En anmodning om sådanne oplysninger behandles i givet fald efter reglerne i forvaltningsloven, offentlighedsloven og persondataloven.

En anmodning om aktindsigt fra andre end parter kan med ændringen afvises umiddelbart af Arbejdstilsynet på grundlag af offentlighedslovens § 14, med henvisning til arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2.

2.5. Klage over afgørelser truffet i henhold til EU-forordninger

2.5.1. Gældende ret

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

2.5.2. Overvejelser

Det vurderes, at der er behov for at sikre en klar hjemmel i arbejdsmiljøloven til, at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til EU-forordninger følger den samme klageadgang, som klager over afgørelser truffet i henhold til arbejdsmiljøloven.

2.5.3. Den foreslåede ordning

Med den foreslåede ændring af § 81 sikres der en klar hjemmel til, at klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til EU-forordninger kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævn. Der kan klages over afgørelser, der er truffet i henhold til både arbejdsmiljølovgivningen og EU-forordninger.

2.6. Ændring af § 83, stk. 2, vedrørende arbejdsgiverens strafansvar

2.6.1. 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.

Sanktionen for overtrædelse af arbejdsmiljøloven er som udgangspunkt bøde, og der har hidtil ikke været idømt frihedsstraf for overtrædelse heraf. Frihedsstraf forudsættes kun anvendt ved meget grove overtrædelser.

2.6.2. Overvejelser

Ved ændringen foreslås § 82, stk. 2, tilføjet til opremsningen i § 83, stk. 2. Hensigten er at sikre en klar hjemmel til, at bestemmelsen i § 82, stk. 2, om forhøjelse af bødeniveauet for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, finder anvendelse for enkeltmandsejede virksomheder på samme måde som for selskaber.

2.6.3. Den foreslåede ordning

Med den foreslåede tilføjelse til § 83, stk. 2, sikres en klar hjemmel til, 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.

Den foreslåede ordning har til formål at forhøje bødeniveauet, og det er ikke hensigten, at frihedsstraf skal anvendes i større omfang end hidtil.

2.7. Adgang til oplysninger i indkomstregistret og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder

2.7.1. 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. Arbejdstilsynet har heller ikke adgang til told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder (Erhvervssystemet).

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.

Ved anmeldelse skal lægen bl.a. angive tilskadekomnes CPR-nummer. Herudover skal der angives oplysninger om tilskadekomnes arbejdsgiver i påvirkningsperioden, herunder arbejdsgiverens CVR-nummer. Dette vil normalt kræve, at lægen slår op i Det centrale virksomhedsregister (CVR) for at kunne udfylde anmeldelsen.

Hverken lægens eller tandlægens anmeldepligt forudsætter samtykke fra den tilskadekomne.

Oplysningerne anvendes til brug for Arbejdstilsynets planlægning og tilrettelæggelse af sit tilsynsarbejde i forhold til virksomhederne. Desuden anvendes oplysningerne til brug for analyser af påvirkningsforhold m.v., og oplysningerne kan bruges i den forebyggende indsats.

I Arbejdstilsynet er der kun adgang til oplysningerne for medarbejdere, som er autoriserede hertil. I overensstemmelse med persondatalovgivningen er autorisation alene givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne er indhentet.

2.7.2. Overvejelser

Som følge af regeringens strategi for obligatorisk digital kommunikation mellem virksomheder og det offentlige har Folketinget vedtaget L 1272 af 16. december 2009 om ændring af bl.a. arbejdsmiljøloven, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at læger og tandlæger skal anmelde erhvervs-sygdomme digitalt.

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

Hidtidige erfaringer viser, at mange læger og tandlæger i dag fravælger muligheden for at foretage elektronisk anmeldelse af erhvervssygdomme. Læger og tandlæger oplyser, at årsagen ofte er, at det opleves som en barriere, at elektronisk anmeldelse er betinget af, at der skal foretages opslag i CVR vedrørende tilskadekomnes arbejdsgiver på påvirkningstidspunktet.

Derfor vil det være hensigtsmæssigt fremover ikke at gøre elektronisk anmeldelse afhængig af, at der foretages opslag i CVR.

Med henblik på at anmeldelser også fremover kan indgå i Arbejdstilsynets tilrettelæggelse af sine tilsynsopgaver i forhold til virksomhederne samt til brug for analyser af påvirkningsforhold m.v., er det derfor nødvendigt at overveje andre måder, hvorpå oplysninger om tilskadekomne og tilskadekomnes arbejdsgiver på påvirkningstidspunktet kan knyttes sammen.

Oplysningerne i indkomstregistret og Erhvervssystemet muliggør, at virksomheder kan identificeres med SE-nummer og CVR-nummer. Ved at få adgang til disse systemer kan Arbejdstilsynet fremover få direkte adgang til opdaterede og nødvendige oplysninger, som kan identificere tilskadekomnes arbejdsgiver på påvirkningstidspunktet.

2.7.3. Den foreslåede ordning

Med den foreslåede hjemmel sikres det, 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 om arbejdsgiverens CVR-nummer, som kan identificere den virksomhed, hvor skaden er opstået.

Særligt i forhold til enkeltmandsejede virksomheder skal det bemærkes, at oplysninger om denne type virksomheder betragtes som personoplysninger. Tilsvarende gælder for virksomhedsoplysninger, der i øvrigt kan identificere enkeltpersoner. Arbejdstilsynets terminaladgang til indkomstregistret vil derfor ske i overensstemmelse med persondatalovens regler. Tilsvarende gælder for Erhvervssystemet.

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. Det samme vil være gældende for oplysninger fra Erhvervssystemet.

Arbejdstilsynet vil endvidere sikre, at der kun gives adgang til oplysningerne for medarbejdere, som er autoriserede hertil. I overensstemmelse med persondatalovgivningen vil autorisationen alene blive givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne indhentes.

Arbejdstilsynet vil indgå en særskilt aftale med SKAT om omfanget af de oplysninger i indkomstregistret og Erhvervssystemet, 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 f.eks. oplysninger om diagnose og påvirkning.

3. De administrative og økonomiske 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 som arbejdsgiver 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 vedrørende organisering af arbejdsmiljøorganisationer at medføre en mindre årlig besparelse for det offentlige på ca. 0,3 mio. kr. i 4. kvartal 2010 og ca. 1,3 mio. kr. fra 2011 og frem.

Den foreslåede ændring af arbejdsmiljøuddannelser for medlemmerne af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation har økonomiske konsekvenser for hele det offentlige område inklusive de dele, der er dækket af aftaleordninger. Den foreslåede forkortelse af den obligatoriske grunduddannelse for nye medlemmer af virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation fra normalt 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 arbejdsmiljøuddannelse til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationerne inden for det første år og efterfølgende yderligere 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse om året. Endvidere skal medlemmer, som allerede har den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, også have tilbud om 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse om året.

Omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne forventes at pålægge det offentlige meromkostninger på ca. 1,3 mio. kr. i 4. kvartal 2010 og ca. 5,0 mio. kr. om året fra 2011 og frem.

Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige i forbindelse med modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

Mio. kr.				
2010 niveau	2010*	2011	2012	2013
Stat	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Kommuner	0,7	2,8	2,8	2,8
Regioner	0,3	1,0	1,0	1,0
I alt	0,9	3,6	3,6	3,6

Kilde: Arbejdstilsynets beregninger

* Den foreslåede modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde træder i kraft 1. oktober 2010 og har således kun økonomiske konsekvenser i 4. kvartal 2010.

De øvrige dele af forslaget forventes ikke at give anledning til nævneværdige administrative eller økonomiske konsekvenser for det offentlige som arbejdsgiver.

4. De administrative og økonomiske 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 arbejdsmiljøorganisationen. Desu-

den flyttes grænsen for krav om oprettelse af arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer fra 20 til 35 ansatte, og reglerne om nedsættelse af arbejdsmiljøgrupper gøres mere fleksible, så antallet af grupper på de større virksomheder kan reduceres.

Endelig skal virksomheder med under 10 ansatte afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse samt dokumentere afholdelsen af denne. På grundlag af AMVAB-måling vurderer Center for Kvalitet i Erhvervsregulering, at denne opgave isoleret set vil kunne indebære 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 f.eks. 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 ca. 58,8 mio. kr. i 4. kvartal 2010 og ca. 235 mio. kr. om året fra 2011 og frem. 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 normalt 5 dage til 3 dage, hvilket vil reducere erhvervslivets omkostninger til uddannelse af nye arbejdsmiljørepræsentanter. Samtidig pålægges virksomhederne at tilbyde yderligere 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for det første år og herefter tilbyde 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse om året. Endvidere skal medlemmer, som allerede har gennemført den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, også have tilbud om 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse om året. Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer har ret, men ikke pligt, til at tage imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne vil i 4. kvartal 2010 medføre meromkostninger for virksomhederne på i alt ca. 3,8 mio. kr. og ca. 14,9 mio. kr. om året fra 2011 og frem.

Administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet i forbindelse med modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

Mio. kr. i 2010-niveau	2010*	2011	2012	2013
Administrative og økonomiske konsekvenser i alt	-55,1	-220,1	-220,1	-220,1

Kilde: Erhvervs- og Selskabsstyrelsens og Arbejdstilsynets beregninger

* Den foreslåede modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde træder i kraft 1. oktober 2010 og har således kun økonomiske konsekvenser i 4. kvartal 2010.

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

5. De administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. De miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. 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), herunder 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 forslagets § 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).

8. Hørte myndigheder og organisationer

Datatilsynet, Danmarks Evalueringsinstitut, Rigsadvokaten, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, 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 og Producentforeningen.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ mindreudgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
De administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige som arbejdsgiver	Ændringerne i bestemmelserne om organisering af arbejdsmiljøorganisationer vil medføre en mindre årlig besparelse for det offentlige på ca. 0,3 mio. kr. i 2010 og ca. 1,3 mio. kr. fra 2011 og frem.	Omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne forventes at pålægge det offentlige meromkostninger på ca. 1,3 mio. kr. i 2010 og ca. 5,0 mio. kr. om året fra 2011 og frem.
De administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ændringerne i bestemmelserne om organisering af arbejdsmiljøorganisationer vil medføre en årlig besparelse for erhvervslivet på ca. 58,8 mio. kr. i 2010 og ca. 235 mio. kr. fra 2011 og frem.	Omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne forventes at pålægge erhvervslivet meromkostninger på ca. 3,8 mio. kr. i 2010 og ca. 14,9 mio. kr. om året fra 2011 og frem.

De administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
De miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	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). 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. 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).	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det foreslås, at overskriften til kapitel 2 ændres fra "Virksomhedernes sikkerheds og sundhedsarbejde" til "Samarbejde om sikkerhed og sundhed" som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.1.

Til nr. 2

Den foreslåede bestemmelse i § 5 er ny. Bestemmelsen indleder kapitel 2 om 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.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 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 5 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.

Det foreslås i § 6 a, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 10-34 ansatte organiseres i en arbejdsmiljøorganisation i et niveau, som består af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt de ansatte og en eller flere arbejdsledere udpeget af arbejdsgiveren, med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Formanden skal kunne træffe beslutninger af bindende karakter for arbejdsgiveren i arbejdsmiljøspørgsmål. Antallet af medlemmer fastsættes efter lovforslagets § 6 c, 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 sammen med en sikkerhedsrepræsentant en sikkerhedsgruppe – dermed kan der være flere sikkerhedsgrupper i virksomheder af denne størrelse. Efter forslaget skal der i denne gruppe af virksomheder fremover kun være én organisatorisk enhed, uanset antallet af arbejdsledere.

Den nye arbejdsmiljøorganisation skal varetage både de daglige arbejdsmiljøopgaver, som i dag varetages af sikkerhedsgruppen, og de overordnede, dvs. de planlæggende og koordinerende opgaver, som i dag varetages af sikkerhedsudvalget. Varetagelsen af disse opgaver indebærer, at arbejdsmiljøorganisationen skal sørge for, at opgaverne bliver udført. Hvis et medlem er fraværende, består arbejdsmiljøorganisationen af de øvrige medlemmer, på samme måde som i dag.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.3.

Det foreslås i § 6 b, 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 1 arbejdsmiljørepræsentant valgt af og blandt de ansatte og 1 arbejdsleder udpeget af arbejdsgiveren. Antallet af grupper bestemmes af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, som fastlægges efter § 6 c.

Efter § 6 b, nr. 2, skal der nedsættes et eller flere udvalg blandt arbejdsmiljøgruppernes medlemmer, som skal varetage de overordnede, dvs. de 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 2 medlemmer imellem sig til udvalget. Der kan oprettes flere udvalg.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.3.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 c er ny. Det foreslås, at arbejdsgiveren 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 arbejdsmiljøsamarbejde.

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. Formålet er at sikre, at størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen afspejler virksomhedens struktur og arbejdsmiljøopgaver og kan tilpasses ved eventuelle ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet.

Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

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, farlighed og risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøorganisationen skal have tilstrækkelig tid, ressourcer og praktisk mulighed for 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 komme i kontakt med arbejdsmiljørepræsentanterne, og de ansatte og medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold inden for de ansattes arbejdstid. 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 arbejdsmiljøsamarbejde. 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.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.3.

Bestemmelsen i § 6 d er ny.

Med det foreslåede § 6 d, stk. 1, skal arbejdsgiveren på alle virksomheder med ansatte hvert år tilrettelægge det kommende års arbejdsmiljøsamarbejde i virksomheden i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne. Ved drøftelsen herom skal det beslutes, 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 § 6 d, 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 efter arbejdsmiljølovens § 12 indhentes eksternt sagkyndig bistand

Det foreslås, at det i § 6 d, stk. 3, fastsættes, at arbejdsgiveren ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov

skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

§ 6 d, stk. 4, indeholder en bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3. Det er hensigten, at der i bekendtgørelse 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 2.1.2. og 2.1.3.

Den foreslåede § 6 e, stk. 1, er en videreførelse af den gældende lovs § 8, stk. 1. 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

Det foreslås, at de nuværende regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter videreføres uden væsentlige realitetsændringer.

Det er hensigten, at arbejdsgiveren udpeger de arbejdsledere, der skal indtræde i arbejdsmiljøorganisationen 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.

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.

§ 6 e, 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.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.3.

Forslaget til § 7, stk. 1, svarer indholdsmæssigt til den gældende lovs § 8, stk. 4. Der er alene foretaget en 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 af personer i arbejdsmiljøorganisationen og
- § 6 d, stk. 1 om årlig tilrettelæggelse af samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

§ 7, stk. 2, er en ny bestemmelse, som indebærer, at arbejdsgiveren over for Arbejdstilsynet skal kunne dokumentere, at virksomheden er omfattet af en aftale efter § 7, stk. 1, om at organiseringsreglerne ikke finder anvendelse.

§ 7, stk. 3, 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.

§ 7, stk. 4, 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 behandles efter de almindelige regler om fortolkning af og brud på kollektive aftaler. Eventuelle brud på aftaler indgået efter § 7, 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.

Den foreslåede bestemmelse i § 7 a er ny. Det foreslås, at der gives mulighed for at etablere en organisering af samarbejde om sikkerhed og sundhed, der omfatter flere virksomheder.

§ 7 a, stk. 1, åbner mulighed for, at flere virksomheder kan omfattes af en og samme arbejdsmiljøorganisation. Dette kan finde sted for driftsmæssigt forbundne virksomheder, for flere arbejdsgivere på samme arbejdssted eller for kommuner eller regioner og selvejende institutioner, der har indgået drifts-overenskomst.

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 f.eks. kan oprettes en arbejdsmiljøorganisation, som omfatter flere virksomheder med forskellige CVR-numre.

Overholdelse af EU's rammedirektiv om arbejdsmiljø, Rådets direktiv 89/391, EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, indebærer, at arbejdsgiveren skal udpege mindst en person i virksomheden til varetagelse af aktiviteter om sikkerhed og sundhed.

I § 7 a, stk. 2, nr. 1 og 2, beskrives de betingelser, der skal være opfyldt for at etablere en arbejdsmiljøorganisation, der omfatter flere virksomheder. Det foreslås, at der skal være indgået aftale i henhold til § 7, og at hver af de deltagende virksomheder skal være repræsenteret i arbejdsmiljøorganisationen.

Efter § 7 a, 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 ved bekendtgørelse, herunder om indretningen og funktionen af en sådan tværgående organisering, og om hvilke krav der i øvrigt skal stilles til de aftaler, som etablerer tværgående arbejdsmiljøorganisation. Desuden kan der ske administrativ fastlæggelse af nærmere vilkår for de deltagende virksomheders repræsentation i arbejdsmiljøorganisationen. En tværgående organisering kan f.eks. indebære, at arbejdsmiljøorganisationen i henhold til § 6 a og grupper og udvalg i arbejdsmiljøorganisationen 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 den foreslåede § 7 a.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.4.

§ 7 b svarer til den gældende lovs § 8, stk. 3.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.4.

Den foreslåede bestemmelse i § 8 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.

Den foreslåede bestemmelse i § 8 a 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 arbejdsmiljøorga-

nisationen, 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.

Bestemmelsen i § 9, stk. 1, er ny. Det foreslås, at arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemfører en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, fremgår direkte af loven. Varigheden af denne uddannelse foreslås fastsat til 3 dage. Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen i arbejdsmiljøorganisationen har såvel pligt som ret til at gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Dette gælder dog ikke medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, der allerede har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse inden lovens ikrafttræden, jf. overgangsbestemmelsen i lovforslagets § 2, stk. 3. 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 arbejdsmiljøuddannelse 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 tage imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

I § 9, stk. 2, gives bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om den nye obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og supplerende arbejdsmiljøuddannelse 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. For så vidt angår den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 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 kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Indholdet i den foreslåede obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage vil svare til indholdet af den gældende uddannelse, dog tilpasset den kortere varighed af 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 gøres mere generelle. Der vil som hidtil blive gennemført evaluering og kvalitetssikring af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Der vil ikke blive fastsat regler om en godkendelsesordning for udbydere af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Det forventes, at en bekendtgørelse om arbejdsmiljøuddannelsen kan offentliggøres i Lovtidende senest 1. juli 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. oktober 2010.

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

Udbydere, som ønsker godkendelse efter den 1. oktober 2010, skal opfylde de nye betingelser for godkendelse.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.5.

Til nr. 3-5

I §§ 10 og 11 ændres ”sikkerhedsrepræsentant” til ”arbejdsmiljørepræsentant” og ”sikkerhedsgruppe” til ”arbejdsmiljøorganisation”, som følge af lovforslagets nye terminologi.

Til nr. 6

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. 7

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

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.1.

Til nr. 8

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 15 a, stk. 5, vil blive benyttet til at implementere artikel 8 om helbreds kontrol 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). Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes udmøntet således, at der vil blive stillet krav om, at arbejdsgiveren skal sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder m.fl. med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbreds kontrollen af de ansatte.

Bestemmelsen vil også kunne anvendes, hvis der kommer et nyt direktiv med krav om, at arbejdsgiveren skal sikre, at lægen, den arbejdsmedicinske konsulent eller en sundhedsmyndighed med ansvar for lægetilsyn i overensstemmelse med national lovgivning og praksis har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbreds kontrollen af de ansatte.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.2.

Til nr. 9

Den foreslåede ændring i § 18 betyder, at ordet ”sikkerhedsrepræsentanter” to steder erstattes af ”arbejdsmiljørepræsentanter”, og ordet ”tillidsmænd” to steder erstattes af ”tillidsrepræsentanter”. Ændringen medfører ingen realitetsændringer.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.1.

Til nr. 10

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. 11

Med forslaget til en ny § 72, stk. 2, indsættes hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder (Erhvervssystemet).

Hermed får Arbejdstilsynet direkte adgang til CVR-oplysninger. Fordelen ved dette er, at læger og

tandlæger fremover kan foretage elektronisk anmeldelse af erhvervssygdomme uden at skulle foretage opslag i CVR-registeret.

Virksomheden vil således fremover kunne identificeres ved, at anmeldelsens oplysninger om tilskadekomnes CPR-nummer knyttes sammen med virksomhedens CVR-nummer.

Oplysningerne vil, som hidtil, blive anvendt i Arbejdstilsynets planlægning og tilrettelæggelse af sit tilsynsarbejde og den forebyggende indsats i forhold til virksomheder og brancher. Desuden vil oplysningerne, som hidtil, blive anvendt til brug for analyser af påvirkningsforhold med hensyn til, hvilke årsager i arbejdsmiljøet, der har ført til anmeldelse af erhvervssygdomme.

Arbejdstilsynets terminaladgang vil ske i overensstemmelse med persondatalovens regler. Der vil alene være adgang til oplysninger, der er relevante og nødvendige, og adgangen vil blive begrænset til autoriserede medarbejdere, der er beskæftiget med de opgaver, hvortil oplysningerne er indhentet.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.7.

Til nr. 12

Ændringen i § 72 b, stk. 5, er en konsekvensændring som følge af, at den nuværende § 8, stk. 4, om aftaler videreføres i forslaget § 7, stk. 1. Desuden tilføjes § 7 a, idet undtagelsen i § 72 b, stk. 5, også bør omfatte denne aftalemulighed.

Til nr. 13

Ændringen i § 74, stk. 7, nr. 1, § 74, stk. 10, og § 81 a, stk. 5, er en konsekvensændring som følge af, at den nuværende § 8, stk. 2, om bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelsen m.v. videreføres i forslaget § 9, stk. 2.

Til nr. 14

Forordning nr. 765/2008 indeholder hjemmel til destruktion af produkter, der udgør en alvorlig risiko. Den foreslåede § 77, stk. 6, supplerer forordningens bestemmelser for at sikre et klart administrationsgrundlag for forordningen. 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 for sikkerhed og sundhed.

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. 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.

Bestemmelsen kan eksempelvis finde anvendelse i en situation, hvor en fabrikant sender åndedrætsværn eller kemikaliedragter til det danske marked, og Arbejdstilsynet får kendskab til, at produkterne ikke overholder reglerne, f.eks. som følge af en meddelelse fra en anden medlemsstat. Arbejdstilsynet påbyder destruktion, fordi produktet ikke giver den fornødne beskyttelse, så der reelt er risiko for sygdom eller død, og fordi der samtidig er risiko for, at produktet sendes til andre medlemsstater, hvis det ikke destrueres.

Med »destruktion« menes, at det pågældende produkt gøres ubrugeligt.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.3.

Til nr. 15

Den gældende § 79, stk. 2, er en særlig tavshedspligtsbestemmelse, som udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og straffeloven.

§ 79, stk. 2, beskytter ansatte, som klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforhold på virksomheden, mod at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger herom til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Den foreslåede ændring af § 79, stk. 2, indebærer, at den ansatte som klager nu også er beskyttet mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klagen til andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Bestemmelsen omfatter oplysninger om klagens indhold, oplysninger som identificerer klageren, oplysninger om at der er klaget, og oplysninger om at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

I relation til almindelige tilsynsopgaver betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. En anmodning om sådanne oplysninger behandles i givet fald efter reglerne i forvaltningsloven, offentlighedsloven og persondataloven.

En anmodning om aktindsigt fra andre end parter kan afvises umiddelbart af Arbejdstilsynet på grundlag af offentlighedslovens § 14, med henvisning til arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2.

I relation til anmodninger om aktindsigt efter forvaltningsloven og persondataloven indgår § 79, stk. 2, som et element i den konkrete afvejning, der skal foretages efter de relevante bestemmelser.

Bestemmelsen er herudover blevet sprogligt forenklet, herunder er "arbejdsgiverens repræsentant" nu omfattet af ordet "andre". Forenklingen tilsigter ingen realitetsændring ud over at udvide kredsen af personer, som tavshedspligten gælder over for.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.4.

Til nr. 16

Den foreslåede ændring i § 81 sikrer en klar hjemmel for, at en klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til en EU-forordning kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævn.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.5.

Til nr. 17

Med den foreslåede tilføjelse til § 83, stk. 2, sikres en klar hjemmel til, at arbejdsgiveren for personligt ejede virksomheder, på samme måde som andre arbejdsgivere, 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, afsnit 2.6.

Til § 2

Det foreslås i stk. 1, at reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed træder i kraft den 1. oktober 2010.

Endvidere foreslås det i stk. 2, at lovforslagets øvrige dele træder i kraft den 26. april 2010. Det foreslåede ikrafttrædelsestidspunkt for de øvrige dele af forslaget er fastsat i lyset af implementeringsfristen for direktivet om kunstig optisk stråling, som er den 27. april 2010, jf. forslagets § 1, nr. 8.

I forslaget til stk. 3 foreslås en overgangsbestemmelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse mellem den 1. april 1991 og den 1. oktober

2010. Disse medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal ikke gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter § 9, stk. 1, 1. pkt., som affattet ved denne lovs § 1, nr. 2. Arbejdsgiveren skal dog efter lovens ikrafttræden den 1. oktober 2010 tilbyde disse medlemmer supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 1½ dags varighed hvert år i funktionsperioden. Det indebærer, at også de personer, som allerede har gennemført den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, og som er eller bliver medlemmer af en arbejdsmiljøorganisation efter lovens ikrafttræden, skal have tilbud om en supplerende uddannelse på 1½ dag hvert år i funktionsperioden.

Ved lovens ikrafttræden vil nogle medlemmer have påbegyndt et funktionsår. Retten til 1½ dags uddannelse kan dermed opstå inde i et løbende funktionsår. Personer, der er medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen ved lovens ikrafttræden, skal have tilbud om 1½ dags supplerende uddannelse, uanset hvor i funktionsåret, de er.

Medlemmer af en arbejdsmiljøorganisation, som har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse inden 1. april 1991, skal gennemføre den samlede nye uddannelsesordning efter § 9, stk. 1, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 2.

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Gældende formulering

Kapitel 2

Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

Personlig kontakt

§ 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.

Sikkerhedsorganisation

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

Stk. 2. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

Stk. 3. 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.

Lovforslaget

1. *Overskriften* til kapitel 2 affattes således:

»Samarbejde om sikkerhed og sundhed«

2. §§ 5-9, affattes således:

Samarbejde

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

Arbejds miljøorganisation

§ 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 i visse brancher eller typer af virksomheder.

§ 6 a. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejds miljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede 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 varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.

2) Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.

§ 6 c. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 6 a eller § 6 b, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold. Antallet skal endvidere fastsættes, sådan at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

§ 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. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne.

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 kompetenceudviklingsplan for med-

lemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, 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, og § 8, stk. 3, gøre undtagelse fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.

§ 7. 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 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.

Stk. 2. 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.

§ 7. Bestemmelserne i §§ 6 a-6 d, stk. 1, finder ikke anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og 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. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1.

Stk. 3. 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. 4. 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.

§ 7 a. En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

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

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

- 1) der er indgået en aftale i henhold til § 7, og
- 2) hver af de deltagende virksomheder er repræsenteret i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan og under hvilke vilkår aftaler efter stk. 1 og 2 kan indgås, og om de deltagende virksomheders repræsentation i en arbejdsmiljøorganisation for flere virksomheder.

§ 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. 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Sikkerhedsorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Beskæftigel-

§ 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.

sesministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 4. 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

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.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. 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 indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Stk. 7. 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.

§ 9. Arbejdsgiveren har pligt til, hvis han ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person.

Stk. 2. 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.

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

§ 9. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage inde 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende. Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første år svarende til 2 dages

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Stk. 5. 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.

§ 10. Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt.

Stk. 2. Sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige områder.

Stk. 3. 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.

§ 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.

varighed og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1½ dags varighed. De første 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, den supplerende arbejdsmiljøuddannelse og en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, underviserens kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore.

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

4. I § 10, *stk. 1* og *2*, ændres »sikkerhedsrepræsentanten« til: »arbejdsmiljørepræsentanten«

5. I § 11 ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«

6. Efter § 11 indsættes:

§ 15 a. ...

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.

§ 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.

§ 28.

Stk. 2. 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.

§ 72.

Stk. 2. (Ophævet).

§ 72 b.

Stk. 5. Stk. 1-4 gælder ikke for aftaler indgået i henhold til § 8, stk. 4, § 17 c og § 55.

»**§ 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.«

7. I § 15 a, stk. 3, ændres »sikkerhedsorganisationen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«

8. 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 helbredscontrollen af de ansatte.«

9. I § 18 ændres to steder »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejdsmiljørepræsentanter« og to steder »tillidsmænd« til: »tillidsrepræsentanter«

10. I § 28, stk. 2, ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«

11. I § 72 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. lov om et indkomstregister § 7, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervssygdomme, jf. arbejdsmiljølovens § 75.«

12. I § 72 b, stk. 5, ændres »§ 8, stk. 4,« til: »§ 7, stk. 1, § 7 a, stk. 2,«

§ 74. ...

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyrer, herunder om opkrævning og indbetaling, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved:

1) Godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse og uddannelsen for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, jf. § 8, stk. 2.

...

Stk. 10. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling til den, som Arbejdstilsynet har uddelegeret eller henlagt opgaver til, jf. § 8, stk. 2, og § 74, stk. 5 og 6.

§ 79.

Stk. 2. En medarbejder ved Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

§ 81.

Stk. 1. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejds miljølagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

§ 81 a. ...

Stk. 5. Arbejds miljølagenævnets afgørelser i henhold til regler udstedt i medfør af § 8, stk. 2, vedrørende godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen og udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet træffes af formanden.

13. I § 74, stk. 7, nr. 1, § 74, stk. 10 og § 81 a, stk. 5, ændres: »§ 8, stk. 2« til: »9, stk. 3«

14. 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 for sikkerhed og sundhed.«

15. § 79, stk. 2, affattes således:

»*Stk. 2.* Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.«

16. I § 81, stk. 1, indsættes efter »i henhold til«: »en EU-forordning eller i henhold til«

13. I § 74, stk. 7, nr. 1, § 74, stk. 10 og § 81 a, stk. 5, ændres: »§ 8, stk. 2« til: »9, stk. 3«

§ 83.

Stk. 2. Ved bødens udmåling finder § 82, stk. 4 og 5, tilsvarende anvendelse.

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