

## **Notat**

### **Eksterne høringsvar vedrørende udkast til ændring af arbejdsmiljøloven**

Arbejdstilsynet har modtaget en række høringsvar vedrørende udkast til forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø (Justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v.) på baggrund af den eksterne høring:

De eksterne høringsparter er følgende:

- Alle ministerier
- Statens Lufthavnsvæsen
- Rigsadvokaten
- Akademikernes Centralorganisation (AC)
- Ledernes Hovedorganisation (LH)
- Landsorganisationen i Danmark (LO)
- Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
- Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverorganisationer (SALA)
- Kommunernes Landsforening (KL)
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)
- Arbejds miljølagenævnet
- Danske Regioner
- Konkurrencestyrelsen, Erhvervs- og selskabsstyrelsen og Søfartsstyrelsen
- Politidirektøren i København
- Foreningen af Politimestre i Danmark

Høringsvarene er grupperet efter hovedelementerne i lovforslaget.

### **1. Generelle bemærkninger til lovforslaget**

**Arbejds miljørådet** henviser til de høringsvar, der særskilt er fremsendt fra organisationerne.

**LO, AC og FTF** kan generelt tilslutte sig det fremlagte lovforslag, idet det samlet set indeholder nogle forbedringer.

**LO og FTF** bemærker dog, at arbejdsmiljøreguleringen fortsat primært fokuserer på AT's kontrol med arbejdsmiljøet og indeholder for få initiativer til styrkelse af virksomhedernes egen motivation og mulighed for selv at forbedre arbejdsmiljøet. Trods forbedringer indeholder forslaget således for lidt fokus på forebyggelse.

**DA, Danske Regioner, FA og LH** finder, at lovforslaget samlet set vil indebære en række fornuftige ændringer, som tager højde for væsentlige dele af den kritik, der har været fremsat mod dele af Arbejds miljøreformen.

**FA** finder derudover, at lovforslaget bør udvides til også at omfatte de forslag om regelforenkling på arbejdsmiljøområdet, som **DA, FA og SALA** drøftede med Arbejdstilsynet i foråret 2006.

**LH** bemærker derudover, at det er positivt, at der er tale om et bredt forlig.

**KL** finder, at det fremlagte forslag generelt tager afsæt i en forældet opfattelse af virkeligheden, af virksomhedernes prioriteringer, og virksomhedernes samarbejds- og ledelsesprincipper samt organisationsformer. I relation til de mange generelle og brede bemyndigelsesbestemmelser, finder **KL** endvidere, at Arbejds miljørådet bør inddrages i analyser og vurderinger om et eventuelt behov for senere justeringer, før sådanne justeringer iværksættes.

#### ***Ændringer i udkast til lovforslag:***

*Der er ikke på baggrund af de generelle bemærkninger fundet anledning til at ændre i lovforslaget.*

## **2. Bemærkninger til bestemmelsen om screening**

Generelt er høringssvarene meget positive i forhold til den nye screeningsmetode, der indebærer, at hele virksomheden gennemgås ved screeningen.

**DA, SALA, FA, LH, KL og Danske Regioner** finder det dog ønskeligt, at der sker en *advisering* af screeningen på samme måde som for midlertidige og skiftende arbejdssteder. Dette vil sikre den bedste anvendelse af personaleressourcerne og skabe basis for en relevant og kvalificeret dialog mellem tilsyn og virksomhed. Organisationerne efterspørger dog ikke en 14-dages varsling i medfør af retssikkerhedsloven.

**DA** er endvidere betænkelig ved, at alle virksomheder skal have screenet det psykiske arbejdsmiljø, selvom virksomheden og dens medarbejdere har vurderet og fundet det psykiske arbejdsmiljø i orden og uanset, om temaet erfaringsmæssigt er et problem for branchens virksomheder. **DA** finder det i den forbindelse vanskeligt at finde få og enkle spørgsmål, der kan sikre en tilfredsstillende belysning af emnet. **DA** foreslår derfor, at udviklingen af et screeningsinstrument på området drøftes indgående med arbejdsmarkedets parter.

**LO og FTF** er generelt positive over for den nye screeningsmetode.

**LO** finder imidlertid, at det bør fastslås i loven, at det kun er i forbindelse med formelle overtrædelser, at der kan afgives påbud med frist ved screening. Formålet hermed er at sikre, at virksomheder med materielle overtrædelser fortsat udtages til et tilpasset tilsyn.

#### ***Ændringer i udkast til lovforslag:***

*Der er ikke på baggrund af bemærkningerne til bestemmelsen om screening fundet anledning til at ændre i lovforslaget.*

### 3. Bemærkninger til bestemmelsen om rådgivningspåbud

**FTF** er tilfreds med, at rammerne for, hvad der kan udløse rådgivningspåbud nu gøres mere fleksible, og mener, at der er tale om klare forbedringer, som formodentligt vil føre til flere rådgivningspåbud og bedre og mere forebyggende rådgivning. **FTF** finder dog, at et system, der understøttede forebyggelse gennem rådgivning i alle virksomheder, ville være at foretrække.

**LH** støtter generelt ændringerne, som de mener giver en større sikkerhed for, at der afgives rådgivningspåbud, hvor der er et reelt rådgivningsbehov. **LH** mener dog ikke, at ændringerne er tilstrækkelige til at motivere til forebyggende arbejde. Der er risiko for, at fokus alene rettes mod myndighedernes krav og konkrete lovovertrædelser frem for eget arbejdsmiljøarbejde og initiativer.

**DA og SALA** finder, at det er positivt, at periodepåbuddet forsvinder.

**DA** finder dog, at der lægges op til så stor en brug af rådgivning, at forståelsen for nødvendigheden af brug af autoriseret rådgivning kan forsvinde. Særligt ønsker **DA** ikke, at der kan afgives rådgivningspåbud fordi virksomheden (alene) har mangler i sin APV eller sikkerhedsorganisation.

**DA og SALA** finder endvidere, at hvis der med den nye ordning afgives rådgivningspåbud i stort omfang, vil det virke som om, at man forsøger at genindføre den tvungne BST-pligt under en ændret form, hvilket **SALA** ikke kan støtte.

**FA** finder det generelt positivt, at problem- og periodepåbudene erstattes af 3 nye typer rådgivningspåbud.

**DA og FA** finder, at rådgivningspåbud kun skal kunne gives, når der er tale om overtrædelser af væsentlige materielle arbejdsmiljøregler, eller der findes en kombination af materielle og formelle overtrædelser, og er således imod forslaget om, at rådgivningspåbud også skal kunne afgives ved væsentlige komplicerede formelle overtrædelser.

**DA og LH** støtter muligheden for påbud til andre end arbejdsgiveren.

**DA, FA og Danske Regioner** finder, at forslaget med rådgivningspåbud til større juridiske enheder skal overvejes nøje, og såfremt det fastholdes, skal der rigtig mange overtrædelser til, før det eventuelt kan accepteres.

**KL** finder, at justeringen i alt for høj grad, navnlig i forhold til ”mange” og ”gentagne påbud”, lægger op til rådgivningspåbud til store virksomheder på et mekanisk grundlag. Det er ikke tydeligt markeret, at der skal være en konkret vurdering af, om den pågældende virksomhed konkret har et rådgivningsbehov. **KL** anbefaler således, at der – udover antallet af påbud - skal være en konkret vurdering af rådgivningsbehovet.

**KL** er endvidere utilfreds med, at de ”gentagne påbud”, afgives til juridiske enheder, idet de finder, at store kommuner, der f.eks. har magistratsstyring, i forhold til afgivelse af rådgivningspåbud, bør opfattes i adskilte forvaltningsenheder og ikke som én stor virksomhed.

**KL** finder endelig, at der bør være regler, der sikrer, at rådgiveren skal garantere, at de overtrædelser, der har udløst rådgivningspåbuddet, rent faktisk løses.

***Ændringer i udkast til lovforslag:***

*Der er ikke på baggrund af bemærkningerne til bestemmelsen om rådgivning fundet anledning til at ændre i lovforslaget.*

#### **4. Bemærkninger til bestemmelsen om smiley**

**LO** finder det principielt forkert, at virksomheder tildeles en grøn smiley, blot fordi de lever op til lovens krav og finder det problematisk, at det er en screening, der udløser en grøn smiley. **LO** havde gerne set, at der skulle en mere forebyggende indsats til for at udløse en grøn smiley.

**FTF** finder generelt, at forslaget til en ny smiley-ordning nu giver et lidt bedre udtryk for, om der er alvorlige arbejdsmiljøproblemer på en arbejdsplads, og at den nye smiley-ordning i den sammenhæng vil styrke motivationen til at forbedre arbejdsmiljøet, herunder er det positivt, at der er indført en minimumsperiode på 6 måneder for offentliggørelse af de negative smiley'er. **FTF** mener dog, at ordningen fortsat bør forbedres.

**DA, SALA, FA, LH, KL og Danske Regioner** finder udvidelsen af smiley-ordningen i forhold til den grønne smiley for et positivt og rigtigt initiativ.

**DA, SALA, FA, KL og Danske Regioner** finder dog, at virksomheder, der er blevet screenet og ikke har en negativ smiley, automatisk bør få den grønne smiley uden at skulle vente på at blive screenet igen. Der foreslås således den samme automatik, som kommer til at gælde for de virksomheder, der skal have det særligt anerkendende symbol.

**DA, SALA og FA** er imod, at virksomheder, der får en negativ smiley, er offentliggjorte med den negative smiley sammen med det emne, der udløste smileyen, i minimum 6 måneder. Smiley'erne bør fjernes, når overtrædelserne er efterkommet.

**FA** efterlyser oplysninger om, hvilket detaljeringsniveau emneangivelsen i tilknytning til de negative smiley'er skal have.

**SALA** finder endvidere, at kun alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven bør offentliggøres.

**DA, SALA og FA** påpeger vigtigheden af, at der snarest muligt udvikles nye modeller til dokumentation af et godt arbejdsmiljø, der kan danne basis for tildelingen af det særligt anerkende symbol, da smiley-ordningen (det særligt anerkendende symbol) ellers vil blive uforståelig eller uinteressant for mindre virksomheder. Desuden ønsker **DA** og **SALA** en certificeringsordning for små virksomheder, således at disse kan fritages for screening.

***Ændringer i udkast til lovforslag:***

*Der er ikke på baggrund af bemærkningerne til bestemmelsen om smiley-ordningen fundet anledning til at ændre i lovforslaget.*

## **5. Bemærkninger til bestemmelsen om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø og krav om brug af autoriseret rådgiver hertil.**

**LH** støtter, at Arbejdstilsynet, når forholdene giver anledning dertil, anvender § 21-undersøgelsespåbud frem for materielle påbud med frist. § 21-undersøgelser er velegnede til at afklare, om der er grundlag for yderligere myndighedsindgreb.

**AC** finder det positivt, at der kommer mere fokus på det forebyggende arbejde – og herunder det psykiske arbejdsmiljø. **AT** får bedre redskaber til at opfange problemerne og kan stille krav om brug af autoriserede rådgivere.

**DA, FA og KL** er uenige i, at der skal afgives flere § 21-undersøgelsespåbud vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, og finder ikke, at undersøgelserne kun skal kunne udføres af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

**DA** finder hverken, at behovet for en øget anvendelse af § 21 er begrundet eller dokumenteret.

**SALA, LH og KL** lægger vægt på, at Arbejdstilsynet fortsat fører tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø i overensstemmelse med Metodeudvalgets anbefalinger, og at en øget anvendelse af § 21 ikke må bevirke en ændring heraf.

**SALA og KL** ønsker, at ”vilje-evne høringsmetoden” anvendes i forbindelse med påbud givet efter § 21.

### ***Ændringer i udkast til lovforslag:***

*Der er ikke på baggrund af bemærkningerne til bestemmelsen om brug af autoriseret rådgiver ved undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø fundet anledning til at ændre i lovforslaget, idet psykisk arbejdsmiljø er prioriteret, men ikke har en særstatus i forhold til andre prioriterede områder.*

## **6. Bemærkninger til bestemmelsen om APV**

**AC og FTF** finder det positivt, at det præciseres, at APV er et tilsynsobjekt, da det indebærer, at de indholdsmæssige elementer – herunder psykisk arbejdsmiljø og handlingsplaner – skal være i orden.

**DA** tager på det skarpeste afstand fra den foreslåede præcisering af, at APV er et tilsynsobjekt, og finder, at det strider mod tidligere forudsætninger.

**DA** finder, at **AT**'s kontrol med de enkelte dele af APV-bestemmelsen vil være ødelæggende for virksomhedens eget arbejdsmiljøarbejde, og forudsiger, at der vil komme en række uoverensstemmelser og deraf følgende klagesager, fx om hvorvidt en handlingsplan er tilstrækkelig. På denne baggrund fraråder **DA** den påtænkte ændring om APV.

**FA og Danske Regioner** kan ikke tilslutte sig, at APV'en skal være et selvstændigt tilsynsobjekt, idet dette harmonerer dårligt med virksomhedens metodefrihed, og at APV'en er virksomhedens eget arbejdsmiljøredskab.

**SALA** finder, at der slet ikke skal kunne afgives påbud om APV, medmindre der samtidig er materielle arbejdsmiljøproblemer på virksomheden.

**LH** finder det ikke klart, hvorfor det skulle være nødvendigt med en justering af APV-reglerne. Det væsentlige er, at APV fortsat skal være virksomhedens eget værktøj, og Arbejdstilsynet bør derfor ikke gå ind i virksomhedens APV for at identificere, hvor virksomheden har problemer.

**KL** kan ikke støtte forslaget om, at APV i øget omfang gøres til et selvstændigt tilsynsobjekt, og mener, at forslaget bygger på en misforstået udlægning af en konkret klagesag fra Arbejdsmiljøklagenævnet.

#### ***Ændringer i udkast til lovforslag:***

*På baggrund af bemærkninger fra DA, SALA, LH, KL og Danske Regioner, præciseres det i lovforslagets almindelige og specielle bemærkninger, at forslaget ikke indebærer nogen ændringer i, at en APV fortsat er virksomhedens arbejdsredskab til afdækning og løsning af arbejdsmiljøproblemer med udgangspunkt i egne forudsætninger og muligheder. Virksomheden vil fortsat kunne vælge, efter hvilken metode en APV skal udarbejdes. Arbejdstilsynet vil således ikke føre tilsyn med, hvordan en handlingsplan nærmere er udformet, men vil føre tilsyn med, om der foreligger en handlingsplan for uløste væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden selv har konstateret, og om f. eks. virksomhedens sygefravær er inddraget i APV'en, eller om sikkerhedsorganisationen er inddraget i arbejdet med APV'en.*

## **7. Bemærkninger til økonomiske og administrative konsekvenser**

**Konkurrencestyrelsen, Erhvervs- og selskabsstyrelsen og Søfartsstyrelsen** bemærker, at der vil blive givet flere rådgivningspåbud og stillet krav til rådgivningen (§ 21), men da forslaget kun får betydning får virksomheder, der overtræder gældende regler, kategoriseres øgede omkostninger ikke som erhvervsøkonomiske konsekvenser.

**KL og Danske Regioner** tager generelt forbehold overfor de økonomiske konsekvenser og forventer kompensation herfor efter DUT-reglerne.

**KL** hæfter sig ved, at de økonomiske lovbemærkninger viser et lavt udgiftsniveau for de kommunale virksomheder, sammenlignet med de private erhvervsvirksomheder. Samtidig opfatter man det således, at store dele af justeringen af reglerne om autoriseret rådgivning ”tager sigte på store virksomheder”.

**KL** finder endvidere, at forslaget om, at § 21 påbud skal opfyldes ved brug af en autoriseret rådgiver, medfører merudgifter, der er omfattet af DUT-princippet.

**Erhvervs- og Selskabsstyrelsen** foreslår at følgende indsættes formulering mht. administrative konsekvenser for erhvervsvirksomhederne:

”Forslaget har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i Erhvervsreguleringen med henblik på vurdering af, om forslaget skal forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel. Styrelsen vurderer ikke, at forslaget har administrative konsekvenser i et omfang, der berettiger, at det bliver forelagt virksomhedspanelet.”

### ***Ændringer i udkast til lovforslag:***

*På baggrund af bemærkningerne til de økonomiske og administrative konsekvensberegninger er den ændrede formulering fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen mht. de administrative konsekvenser indføjet i lovforslaget.*

## **8. Høringssvar fra høringsportalen**

**Dansk Handel og Service** påpeger, at det bør præciseres, at et rådgivningspåbud efter § 21 ikke udløser en rød smiley, idet der alene er tale om et påbud til undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på grund af en konkret mistanke – og ikke på grund af et konstateret problem.

**Arbejds miljørådgiverne** finder, at forslaget medfører en effektivisering af screening og tilsyn, men finder, at det vil være ønskeligt, at Arbejdstilsynet kan afgive § 21-påbud om undersøgelser ved screeningen.

Arbejds miljørådgiverne finder endvidere, at lovforslaget vil være en klar forbedring af rådgivningsordningen. Der er dog behov for at præcisere, at rådgivningen rettes mod virksomhedens forebyggende arbejdsmiljøindsats og ikke kun rettes mod det enkelte problem, der har udløst rådgivningen. Det ville endvidere styrke rådgivningens forebyggende effekt, hvis rådgivningen også rettes mod formidling af arbejdsmiljøfaglig viden om forebyggelses- og beskyttelsesmuligheder til relevante medarbejdere og ledere i virksomheden.

Arbejds miljørådgiverne finder, at den nye smiley-ordning nok vil være en forbedring, men at det ikke er hensigtsmæssigt, at den røde smiley tilknyttes alle rådgivningspåbud, da rådgivningspåbuddene gives til rådgivningsegne problemer og dermed ikke nødvendigvis er et udtryk for alvorlighed.

Arbejds miljørådgiverne finder også, at forslaget om, at Arbejdstilsynet i større udstrækning vil bruge § 21-påbud ved psykiske arbejdsmiljøundersøgelser vil være en effektivisering og medføre en bedre kvalitet. Dog burde kravet om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere også gælde ved udredninger af andre komplekse arbejdsmiljøproblemer, fx ergonomi, støj, ulykkesrisiko og indeklima.

Arbejds miljørådgiverne finder endelig, at der er behov for, at det præciseres, at Arbejdstilsynet også skal kontrollere, at den enkelte virksomhed i dens APV-arbejde vurderer sit behov for ekstern rådgivning om virksomhedens arbejdsmiljøkompetence, jf. § 12, og behov for ekstern bistand til udredning af særlige problemer, jf. § 21.

**Rejsearbejdere.dk** finder, at det er særdeles uheldigt, at virksomheder inden for skiftende og midlertidige arbejdspladser kan kontaktes inden screeningen, idet de mener, at konsekvensen vil være, at arbejdspladsen nedmandes, og at arbejdspladsen vil blive gennemgået før Arbejdstilsynets besøg for at skjule fejl og mangler. Rejsearbejderne anbefaler, at der i stedet indføres en anmeldepligt for samtlige bygherrer. Det anbefales endvidere, at der bliver pligt til at indsende APV til Arbejdstilsynet. Endelig anbefales det, at det ikke skal være muligt for virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen at blive fritaget for screening (når virksomheden er certificeret).

### ***Ændringer i udkast til lovforslag:***

*På baggrund af bemærkningen fra Dansk Handel og Service, er der fundet anledning til en præcisering i lovforslagets bemærkninger til såvel bestemmelsen om smiley som til bestemmelsen om brug af autoriserede rådgivere til undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø. Det præciseres, at virksomheder, der får påbud om brug af autoriserede rådgivere til undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø jf. § 21 ikke i den anledning får en negativ smiley, i det der ikke er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.*