

Arbejdstilsynet

Dato: 2. november 2006

Kontor: FVJUR

J.nr.: 2004-090/08-45

Sagsbeh.: CHW

Arbejdstilsynet har ved brev af 30. oktober 2006 anmodet Indenrigs- og Sundhedsministeriet om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v. i arbejdsmiljø-reformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder").

Indenrigs- og Sundhedsministeriet har ingen bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen

Charlotte Avnsted Wæhrens



cs@at.dk

PERSONALE

06.11.2006

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender har den 31. oktober 2006 modtaget udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender har ingen bemærkninger til forslaget.

Med venlig hilsen

Peter Okkels

**Bolette Herskind**

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager  
**Sendt:** 6. november 2006 13:35  
**Til:** Bolette Herskind  
**Emne:** VS: Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø  
**Prioritet:** Høj  
**Vedhæftede filer:** Lovforslag 301006 ekstern høring.doc; Ekstern høring 301006.doc

---

**Fra:** Sarah-Christine Franzmann [mailto:SCF@inm.dk]  
**Sendt:** 6. november 2006 10:08  
**Til:** Charlotte Skjoldager  
**Emne:** VS: Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø  
**Prioritet:** Høj

Integrationsministeriet har ingen bemærkninger til denne høring.

Med venlig hilsen  
Sarah Franzmann

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration  
Sekretariatskontoret  
Holbergsgade 6  
1057 København K  
Telefon: 33 92 33 80  
Telefax: 33 11 12 39

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager [mailto:CS@at.dk]  
**Sendt:** ma 30-10-2006 19:52  
**Til:** fm@fm.dk; fmn@fmn.dk; im@im.dk; km@km.dk; kum@kum.dk; mim@mim.dk; minff@minff.dk; Integrationsministeriet Departementet; fvm@fvm.dk; vtu@vtu.dk; skm@skm.dk; skm@skm.dk; sm@socialministeriet.dk; trm@trm.dk; um@um.dk; uvm@uvm.dk; oem@oem.dk; sfs@dma.dk; ens@ens.dk; dcaa@slv.dk; ks@ks.dk; rigsadvokaten@ankl.dk; Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; ast@ast.dk; pbl001@politi.dk; pdkbh@politi.dk; arf@arf.dk; raadhuset@frederiksberg.dk; info@okf.kk.dk; lo@lo.dk; ftf@ftf.dk; ac@ac.dk; da@da.dk; info@sala.dk; fa@fanet.dk; lh@lederne.dk; kl@kl.dk; danak@danak.dk  
**Emne:** Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

Vedlagt fremsendes udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (Justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v. i arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder"). Bemærk høringsfristen er tirsdag den 7. november 2006 kl. 12.00.

Med venlig hilsen

Charlotte Skjoldager  
Kontorchef - Arbejdstilsynet  
Kontor for virkemidler  
[cs@at.dk](mailto:cs@at.dk)  
72 20 89 50  
70 20 89 51

**Bolette Herskind**

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager**Sendt:** 3. november 2006 12:44**Til:** Bolette Herskind**Emne:** VS: Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

---

**Fra:** Postkasse, 1AFD\_2KT (DEP) [mailto:1afd2kt@fvm.dk]**Sendt:** 2. november 2006 10:08**Til:** Charlotte Skjoldager**Cc:** Postkasse, 1AFD\_4KT (DEP); Vibeke Møgelvang (DEP)**Emne:** SV: Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

Der er ikke fra Fødevarerministeriets side bemærkninger til det fremsendte udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø.

Med venlig hilsen

Tina Ravn

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Departementet

Personale- og udviklingskontoret

Holbergsgade 2

1057 København K

Tlf.: 33 92 42 84

-----Oprindelig meddelelse-----

**Fra:** fvm**Sendt:** 31. oktober 2006 09:18**Til:** Postkasse, 1AFD\_2KT (DEP)**Emne:** VS: Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø**Prioritet:** Høj

-----Oprindelig meddelelse-----

**Fra:** Charlotte Skjoldager [mailto:CS@at.dk]**Sendt:** 30. oktober 2006 19:52**Til:** fm@fm.dk; fmn@fmn.dk; Indenrigs- og Sundhedsministeriet; km@km.dk; kum@kum.dk; Miljøministeriet; Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender; inm@inm.dk; fvm; vtu@vtu.dk; skm@skm.dk; skm@skm.dk; sm@socialministeriet.dk; trm@trm.dk; Udenrigsministeriet; uvm@uvm.dk; Økonomi- og Erhvervsministeriet; sfs@dma.dk; ens@ens.dk; dcaa@slv.dk; ks@ks.dk; rigsadvokaten@ankl.dk; Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; ast@ast.dk; pbl001@politi.dk; pdkbh@politi.dk; Amdsrådsforeningen; raadhuset@frederiksberg.dk; info@okf.kk.dk; lo@lo.dk; ftf@ftf.dk; ac@ac.dk; da@da.dk; info@sala.dk; fa@fanet.dk; lh@lederne.dk; kl@kl.dk; danak@danak.dk**Emne:** Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø**Prioritet:** Høj

Vedlagt fremsendes udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (Justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v. i arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder"). Bemærk høringsfristen er tirsdag den 7. november 2006 kl. 12.00.

Med venlig hilsen

Charlotte Skjoldager  
Kontorchef - Arbejdstilsynet  
Kontor for virkemidler  
[cs@at.dk](mailto:cs@at.dk)  
72 20 89 50  
70 20 89 51

**Bolette Herskind**

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager  
**Sendt:** 2. november 2006 15:37  
**Til:** Bolette Herskind  
**Emne:** VS: VTUs svarbidrag til høring over udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø  
**Vedhæftede filer:** fesdPacket.xml

---

**Fra:** Heidi Hilfling Thode [mailto:HTH@vtu.dk]  
**Sendt:** 31. oktober 2006 12:15  
**Til:** Charlotte Skjoldager  
**Emne:** VTUs svarbidrag til høring over udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

Kære Charlotte Skjoldager

Med henvisning til e-post af g.d. vedrørende ovenstående skal Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling meddele, at vi ikke har bemærkninger hertil.

Med venlig hilsen  
f. Thorkild Meedom, kontorchef  
Heidi Hilfling Thode

---

Heidi Hilfling Thode  
Kontorfuldmægtig, sekretær for kontorchefen

Dir. tlf.: 3392 9896 - E-post: hth@vtu.dk

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling  
Juridisk-Administrativt Kontor  
Bredgade 43  
1260 København K

Tlf.: 3392 9700  
Fax: 3332 3501  
www.vtu.dk

-----Oprindelig meddelelse-----

**Fra:** Charlotte Skjoldager [mailto:CS@at.dk]  
**Sendt:** 30. oktober 2006 19:52  
**Til:** Finansministeriet; Forsvarsministeriet; Indenrigs- og Sundhedsministeriet; Kirkeministeriet; Kulturministeriet; Miljøministeriet; Familienministeriet; inm@inm.dk; fvm@fvm.dk; D-DEP - enhedspostkasse; Skatteministeriet; Skatteministeriet; sm@socialministeriet.dk; Trafikministeriet; Udenrigsministeriet; Undervisningsministeriet; Økonomi- og Erhvervsministeriet; Søfartsstyrelsen; Energistyrelsen; dca@slv.dk; Konkurrencestyrelsen; rigsadvokaten@ankl.dk; Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; ast@ast.dk; pbl001@politi.dk; pdkbh@politi.dk; arf@arf.dk; Frederiksberg Kommune; info@okf.kk.dk; lo@lo.dk; ftf@ftf.dk; ac@ac.dk; da@da.dk; info@sala.dk; fa@fanet.dk; lh@lederne.dk; kl@kl.dk; danak@danak.dk

**Emne:** Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

**Prioritet:** Høj

Vedlagt fremsendes udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (Justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v. i arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder"). Bemærk høringsfristen er tirsdag den 7. november 2006 kl. 12.00.

Med venlig hilsen

Charlotte Skjoldager  
Kontorchef - Arbejdstilsynet  
Kontor for virkemidler

[cs@at.dk](mailto:cs@at.dk)

72 20 89 50

70 20 89 51

**Bolette Herskind**

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager**Sendt:** 2. november 2006 15:37**Til:** Bolette Herskind**Emne:** VS: Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

---

**Fra:** Elsebeth Jarl Brunés [mailto:Elsebeth.J.Brunes@socialministeriet.dk]**Sendt:** 1. november 2006 14:12**Til:** Arbejdstilsynet**Cc:** Charlotte Skjoldager**Emne:** SV: Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

J.nr. 2006-2993

Socialministeriet har ikke bemærkninger.

Med venlig hilsen

Elsebeth Brunés

**SOCIALMINISTERIET**

Elsebeth Jarl Brunés

Center for Politik og Jura

Socialministeriet

tlf. 33929300

e-mail [sm@sm.dk](mailto:sm@sm.dk)

-----Oprindelig meddelelse-----

**Fra:** Charlotte Skjoldager [mailto:CS@at.dk]**Sendt:** 30. oktober 2006 19:52**Til:** fm@fm.dk; fmn@fmn.dk; im@im.dk; km@km.dk; kum@kum.dk; mim@mim.dk; minff@minff.dk; inm@inm.dk; fvm@fvm.dk; vtu@vtu.dk; skm@skm.dk; skm@skm.dk; Socialministeriet; trm@trm.dk; um@um.dk; uvm@uvm.dk; oem@oem.dk; sfs@dma.dk; ens@ens.dk; dcaa@slv.dk; ks@ks.dk; rigsadvokaten@ankl.dk; Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; Ankestyrelsen; pbl001@politi.dk; pdkbh@politi.dk; arf@arf.dk; raadhuset@frederiksberg.dk; info@okf.kk.dk; lo@lo.dk; ftf@ftf.dk; ac@ac.dk; da@da.dk; info@sala.dk; fa@fanet.dk; lh@lederne.dk; kl@kl.dk; danak@danak.dk**Emne:** Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø**Prioritet:** Høj

Vedlagt fremsendes udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (Justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v. i arbejdsmiljøreformen "Et godt



arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder"). Bemærk høringsfristen er tirsdag den 7. november 2006 kl. 12.00.

Med venlig hilsen

Charlotte Skjoldager  
Kontorchef - Arbejdstilsynet  
Kontor for virkemidler  
[cs@at.dk](mailto:cs@at.dk)  
72 20 89 50  
70 20 89 51

## Bolette Herskind

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager  
**Sendt:** 6. november 2006 13:35  
**Til:** Bolette Herskind  
**Emne:** VS: Høringssvar fra Skatteministeriet

**Vedhæftede filer:** Louise Hansen.vcf



Louise Hansen.vcf  
(251 B)

-----Oprindelig meddelelse-----  
**Fra:** Louise Hansen [mailto:lh@skm.dk]  
**Sendt:** 3. november 2006 15:27  
**Til:** Charlotte Skjoldager  
**Emne:** Høringssvar fra Skatteministeriet

Skatteministeriet har ikke bemærkninger til det fremsendte udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø (Justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v. i arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder") af 30. oktober 2006.

Med venlig hilsen

Louise Hansen  
Ledelsessekretariatet  
Skatteministeriet, Departementet  
Nicolai Eigtveds Gade 28  
1402 København K  
Tlf. 33 92 33 92  
Dir.33 92 45 18

Officielle mails bedes sendt til Ledelsessekretariatets postkasse:Pledse@skm.dk

**Bolette Herskind**

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager**Sendt:** 6. november 2006 15:20**Til:** Bolette Herskind**Emne:** VS: Høringssvar vedrørende lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

---

**Fra:** Anita Vedsø Larsen (SFS) [mailto:AVL@dma.dk]**Sendt:** 6. november 2006 14:08**Til:** Charlotte Skjoldager; Arbejdstilsynet**Cc:** JWJ@eogs.dk; Mette Olling Christensen (KS); Karen Rogerson (SFS); Anne Lene Ries (SFS); Mette Olsen (DEP)**Emne:** Høringssvar vedrørende lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Kære Charlotte Skjoldager

Ved e-mail af 30. oktober 2006 har Arbejdstilsynet anmodet om eventuelle bemærkninger til forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø.

På vegne af Konkurrencestyrelsen, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og Søfartsstyrelsen kan i den forbindelse oplyses, at Konkurrencestyrelsen og Søfartsstyrelsen ikke har bemærkninger til lovforslaget, mens Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har afgivet de nedennævnte bemærkninger, hvortil der henvises.

Med venlig hilsen

**Anita Vedsø Larsen**

Fuldmægtig

Politisk Juridisk Center

Dir.tlf.: 3917 4661

E-mail: avl@dma.dk

**SØFARTSSTYRELSEN**

Vermundsgade 38 C

DK-2100 København Ø

Tel.: 3917 4400

Fax: 3917 4419

[www.sofartsstyrelsen.dk](http://www.sofartsstyrelsen.dk)**Høringssvar vedrørende lov om ændring af lov om arbejdsmiljø**

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har modtaget ovennævnte forslag i høring fra Arbejdstilsynet. Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering har i denne forbindelse følgende

23. oktober 2006

**ERHVERVS- OG  
SELSKABSSTYRELSEN**

Kampmannsgade 1

1780 København V

JWJ/MAB

bemærkninger.

Sagsnr: 2006-0008642

Lovforslaget justerer kriterierne for rådgivningspåbud og giver Arbejdstilsynet mulighed for at pålægge virksomhederne at anvende en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Ligeledes pålægges akkrediterede inspektionsorganer en indberetningspligt til Arbejdstilsynet, såfremt de ved et tilsyn vurderer, at et teknisk hjælpemiddel er til fare for arbejdsmiljøsikkerheden, hvis der ikke gribes ind.

#### *Erhvervsøkonomiske konsekvenser*

Lovforslaget vurderes ikke at medføre erhvervsøkonomiske konsekvenser for virksomhederne. Lovforslaget ændrer kriterierne for rådgivningspåbud, hvilket forventes at øge antallet af påbud. Desuden får Arbejdstilsynet mulighed for at stille krav om, at undersøgelserne skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, hvilket indebærer, at en undersøgelse får øgede omkostningerne for virksomhederne. Eftersom rådgivningspåbud kun gives virksomheder, som overtræder gældende regler, kategoriseres de øgede omkostninger ikke som erhvervsøkonomiske konsekvenser.

#### *Administrative konsekvenser*

Lovforslaget vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for virksomhederne. De akkrediterede inspektionsorganer pålægges underretningspligt til Arbejdstilsynet, såfremt de ved tilsyn vurderer, at et teknisk hjælpemiddel er til fare for arbejdsmiljøsikkerheden, hvis der ikke gribes ind. Eftersom inspektionsorganerne modtager betaling for deres tilsyn, vil de ekstra omkostninger, der opstår som følge af den nye indberetningspligt, kunne overvæltes på inspektionsorganernes kunder, dvs. virksomheder underlagt rådgivningspåbud. Eftersom indberetningspligten og de deraf øgede omkostninger kun aktualiseres, såfremt virksomhederne ikke vedligeholder deres tekniske hjælpemidler som påkrævet af gældende regler, vurderes kravet ikke at medføre øgede administrative byrder for erhvervslivet.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan på den baggrund foreslå følgende tekst til den del af lovforslagets bemærkninger, der omhandler forslagens økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet:

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

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Jørgen Wissing Jensen

Fuldmægtig

Tlf. direkte 33 30 77 90

E-post [jwj@eogs.dk](mailto:jwj@eogs.dk)

*Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) vurderer de erhvervsøkonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet som følge af nye love og bekendtgørelser. CKR kan teste forslag med væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet i Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.*

E&S benytter digital signatur på alle e-mails. Vil du vide mere om digital signatur - [læs her](#). Hvis du har problemer med en e-mail fra E&S - returnér venligst e-mail inkl. fejlbesked - [læs om de mest almindelige fejl](#). Undlad venligst at kryptere e-mails direkte til E&S medarbejdere, benyt i stedet [eogs@eogs.dk](mailto:eogs@eogs.dk) - [Læs mere](#).

## Bolette Herskind

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager  
**Sendt:** 3. november 2006 12:44  
**Til:** Bolette Herskind  
**Emne:** VS: Udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

---

**Fra:** Nissen, Martin J [mailto:marn@slv.dk]  
**Sendt:** 2. november 2006 14:39  
**Til:** Charlotte Skjoldager  
**Cc:** jrv@trm.dk  
**Emne:** Udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

Med henvisning til Arbejdstilsynets høring af 30. oktober 2006 over udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø skal Statens Luftfartsvæsen hermed oplyse, at udkastet ikke giver os anledning til bemærkninger.

Med venlig hilsen

Martin Streit Nissen  
Fuldmægtig  
Juridisk Afdeling  
Statens Luftfartsvæsen  
Tlf.: 36 18 62 89

Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

**Arbejds miljørådet**  
Landskronagade 33  
2100 København Ø  
Tel +45 72 20 85 72  
Fax +45 72 20 85 85  
amrpost@amr.dk  
www.amr.dk

8. november 2006  
Ref. Niels kofod  
J.nr. 2006-43  
Mail nko@amr.dk  
Direkte

Arbejdstilsynet har den 31. oktober 2006 fremsendt udkast til forslag om ændring af lov om arbejdsmiljø til Arbejds miljørådet med anmodning om rådets eventuelle bemærkninger.

I den anledning skal Arbejds miljørådet kvittere for høringen og oplyse, at udkastet til lovfor-  
slag er drøftet på et ekstraordinært møde i rådet den 3. november 2006, hvor rådet har be-  
sluttet i det hele at henvise til, høringssvarene fra de i rådet repræsenterede organisationer.

Med venlig hilsen

Karen Westerbye-Juhl



Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Dato 7. november 2006

J.nr. 0000672-06  
(bedes anført ved henvendelser)

## Høring over udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har i mail af 30. oktober 2006 sendt udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v. i arbejdsmiljø-reformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder").

Sekretariatet skal henvise til de høringssvar de enkelte organisationer i klagenævnet afgiver.

Sekretariatet har noteret, at forslaget vil medføre et større antal påbud end hidtil og dermed eventuelt også et øget antal klagesager.

Med venlig hilsen

Lisbet Jensen  
Formand



Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

DATO 3. november 2006

JOURNAL NR.

RA-2006-860-0016

BEDES ANFØRT VED SVARSKRIVELSER

SAGSBEHANDLER: ERN

RIGSADVOKATEN

FREDERIKSHOLMS KANAL 16  
1220 KØBENHAVN K

TELEFON 33 12 72 00  
FAX 33 43 67 10

Ved mail af 30. oktober 2006 har Arbejdstilsynet fremsendt udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v. i arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder") med anmodning om en udtalelse.

I den anledning skal jeg meddele, at lovudkastet, der ikke ses at indeholde forslag af betydning for anklagemyndigheden, ikke giver mig anledning til bemærkninger.

På rigsadvokatens vegne

Hanne Schmidt

**FORENINGEN AF POLITIMESTRE  
I  
DANMARK**

*Politimester Karsten Petersen  
Brøndbyøster Boulevard 30  
2605 Brøndby  
Tlf. 36 47 88 88 lokal 6600  
Fax 33 43 00 49  
E-mail: kpe001@politi.dk*

Arbejdstilsynet  
Kontor for virkemidler

*Dato : 6. november 2006  
Jr.nr. : 179.17.06  
Ref. : KP/amp*

Høring over forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen m.v.)

Arbejdstilsynet har i mail af 31. oktober 2006 anmodet om eventuelle bemærkninger til nævnte lovforslag.

I den anledning kan oplyses, at Politimesterforeningen ikke har bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Karsten Petersen  
politimester

## Bolette Herskind

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager

**Sendt:** 6. november 2006 15:20

**Til:** Bolette Herskind

**Emne:** VS: Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

---

**Fra:** LSR002@politi.dk [mailto:LSR002@politi.dk]

**Sendt:** 6. november 2006 13:27

**Til:** Charlotte Skjoldager

**Cc:** LSR002@politi.dk

**Emne:** Ekstern høring - udkast til ændring af lov om arbejdsmiljø

Ved e-mail af 30. oktober 2006 har Arbejdstilsynet anmodet om en udtalelse vedrørende ændring af lov om arbejdsmiljø.

Udkastet har været sendt i høring i Advokatur S, der behandler særlovssager. **Politiadvokat Vibeke Thorkil-Jensen** er den 2. november 2006 fremkommet med følgende:

*"Ved skrivelse af 2. november 2006 har Sekretariatet anmodet om en udtalelse til forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø. I den*

*anledning kan jeg oplyse, at ændringsforslagene ikke ses at have betydning for straffesagers behandling, og derfor ikke giver*

*anledning til bemærkninger."*

Med venlig hilsen

Lissen Rasmussen

politifuldmægtig

Københavns Politi,

Politidirektørens sekretariat

## Charlotte Skjoldager

---

**Fra:** Annsofie Gundlach [ag@danak.dk]  
**Sendt:** 6. november 2006 15:34  
**Til:** Charlotte Skjoldager  
**Cc:** Jesper Høy; Karen Jensen; Niels-Christian Dalstrup  
**Emne:** Udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Ved mail af 30. oktober 2006 har Arbejdstilsynet fremsendt en høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Den Danske Akkrediterings- og Metrologifond, DANAK skal i den anledning oplyse, at DANAK på baggrund af den korte høringsfrist desværre ikke ser sig i stand til at udtale sig om udkastet.

DANAK vil imidlertid se frem til at modtage et udkast til bekendtgørelse til høring i forbindelse med fastsættelse af regler i medfør af den foreslåede § 75, stk. 3.

Med venlig hilsen

Annsofie Gundlach  
DANAK  
Den Danske Akkrediterings- og Metrologifond

--

No virus found in this outgoing message.

Checked by AVG.

Version: 7.5.431 / Virus Database: 268.13.28/518 - Release Date: 04-11-2006 17:30



## Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

Ilands Brygge 32D  
Postboks 340  
2300 København S

Telefon 3524 6000  
Fax 3524 6300  
E-mail lo@lo.dk

Sagsnr. 17.02-06-463  
Vores ref. TMK/nvd  
Deres ref.

Den 3. november 2006

Arbejdstilsynet  
Att: Charlotte Skjoldager  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

### Høring om "Udkast til Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø"

Arbejdstilsynet sendte den 31. oktober 2006 udkast til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i eksternt høring. Hermed følger LO's høringssvar.

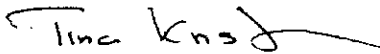
LO kan tilslutte sig det fremlagte forslag. Det er LO's overordnede vurdering, at serviceeftersynet indeholder en række klare forbedringer af arbejdsmiljøindsatsen, og samlet set er et skridt i den rigtige retning.

LO har følgende supplerende synspunkter:

- Arbejdsmiljøreguleringen fokuserer fortsat på Arbejdstilsynets og myndighedernes kontrol med arbejdsmiljøet, og indeholder alt for få initiativer til understøttelse og styrkelse af virksomhedernes motivation og muligheder for selv at udvikle og forbedre arbejdsmiljøet. Kort sagt bygger arbejdsmiljøreguleringen fortsat i for høj grad på kontrol og brandslukning og for lidt på forebyggelse.
- LO har tidligere givet udtryk for, at smiley-ordningen bør justeres, men finder ikke, at de foreslåede ændringer er hensigtsmæssige. LO finder det problematisk, at en screening kan udløse en grøn Smiley. LO ser i den forbindelse frem til, at screeningen gøres mere grundig således som der lægges op til i det fremlagte lovudkast. LO finder det principiel forkert, at virksomheder tildes en grøn smiley, blot de lever op til arbejdsmiljølovens krav. LO havde gerne set, at der skulle en mere aktiv forebyggende indsats til for at udløse en grøn smiley. Der forestår en betydelig formidlingsopgave med henblik på at orientere om, at en grøn smiley ikke længere er udtryk for en ekstraordinær arbejdsmiljøindsats.
- Det fremgår af lovudkastet, at der ved screeningen fremover kan afgives nogle få påbud med frist. Det fremgår af bemærkningerne, at det f.eks. gælder manglende APV og manglende sikkerhedsorganisation. LO finder, at der kun kan gives påbud med frist ved screeningen i forbindelse med overtrædelse af formelle regler. LO foreslår, at det understreges, at det alene er formelle overtrædelser, der kan udløse påbud allerede ved screeningen. Hvis der under

screeningen konstateres materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven, skal dette fortsat udløse et efterfølgende grundigt tilsyn, hvor der så kan udstedes påbud.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tina Møller Kristensen', with a stylized flourish at the end.

Tina Møller Kristensen



6.11.2006  
Notat

15061  
siko/jako

## Høring om Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Lovforslaget imødekommer på mange punkter den alvorlige kritik, som har været fremsat af den nuværende arbejdsmiljølovgivning. Derfor støtter FTF det foreslåede ændringsforslag.

FTF er generelt set godt tilfreds med de ændringer, der er fremført i lovforslaget. Vi har følgende kommentarer til de specifikke ændringer:

### Screeninger

Det er fornuftigt, at screeningsmetoden ændres, så en screening fremover kan fortsætte selv om der undervejs konstateres overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Med det nuværende system udtages alt for mange arbejdspladser til tilpasset tilsyn alene, fordi de ikke har styr på APV'en. Det er en uhensigtsmæssig brug af Arbejdstilsynets ressourcer. Med den foreslående screeningsmetode sikres det, at Arbejdstilsynets ressourcer i højere grad målrettes de arbejdspladser, der har størst problemer med arbejdsmiljøet.

Der er også tale om en klar forbedring, når Arbejdstilsynet fremover skal se på det psykiske arbejdsmiljø ved samtlige screeningsbesøg. Det er en kendsgerning, at Arbejdstilsynet hidtil har haft problemer med at screene det psykiske arbejdsmiljø. Derfor er det også positivt, at der nu skal udvikles særlige værktøjer til screening af det psykiske arbejdsmiljø.

### Rådgivning

FTF er tilfreds med, at de hidtidige meget stramme regler for, hvad der kunne udløse et rådgivningspåbud, nu gøres mere fleksible. Det er usikkert, hvor vidtrækkende konsekvenserne bliver af de ændrede rådgivningspåbud og det ændrede rådgivningsfokus. Der er imidlertid tale om klare forbedringer, der formodentlig vil medføre flere påbud og bedre og mere forebyggende rådgivning.

Der er dog fortsat tale om et system, der bygger på en krav-kontrol opfattelse af arbejdsmiljøet. Det betyder, at det forebyggende arbejde i virksomhederne ikke understøttes, med mindre man får et rådgivningspåbud, hvilket kun vil ske for en begrænset del af arbejdspladserne.

### Smiley

Smiley-ordningen er forbedret og er nu et lidt bedre udtryk for, om der er alvorlige arbejdsmiljøproblemer på en arbejdsplads. Det er også godt, at den gule og den røde smiley med dette forslag offentliggøres i en minimumsperiode, og at denne udvides, hvis virksomheden ikke har løst problemet inden for denne periode. Vi er overbeviste om, at dette vil udgøre et væsentligt incitament til at få styr på arbejdsmiljøet.



Den mangler dog fortsat kvalitet set i forhold til det smiley-system, der anvendes af levnedsmiddel-kontrollen. Her er der en direkte sammenhæng mellem den anvendte smiley og den faktiske kvalitet. Forhåbentlig er der fortsat vilje til at forbedre systemet.

### **Brug af § 21-undersøgelser**

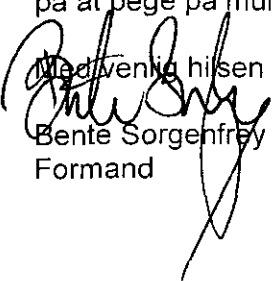
Med de foreslåede lovændringer forbedres Arbejdstilsynets mulighed for at bruge undersøgelsespåbud (§ 21-påbud) i sager om dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det er positivt, at Arbejdstilsynet nu på baggrund af en konkret mistanke om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, kan pålægge arbejdsgiveren at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ved hjælp af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det sikrer, at alle relevante arbejdsmiljøfaktorer inddrages i undersøgelsen af om forholdene er fuldt forsvarlige.

### **Arbejdstilsynets tilsyn med APV**

Præciseringen af reglerne om Arbejdstilsynets kompetence på APV-området er også et nødvendigt tiltag, der fjerner den tvivl, der har været siden Arbejdstiljøklagenævnets afgørelse.

Med dette lovforslag er nogle af problemerne ved arbejdsmiljøreformen 2004 blevet justeret til det bedre. Der er dog stadig mulighed for forbedringer. Herunder specielt mere fokus på den forebyggende del af arbejdsmiljøindsatsen samt yderligere justeringer af smiley-ordningen, så den i højere grad afspejler det reelle arbejdsmiljø på virksomheden.

Vi medvirker gerne i en løbende evaluering af ændringernes effekt med henblik på at pege på mulige forbedringer.

Med venlig hilsen  
  
Bente Sorgenfrey  
Formand



**Bolette Herskind**

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager  
**Sendt:** 6. november 2006 15:19  
**Til:** Bolette Herskind  
**Emne:** VS: AC-høringssvar

---

**Fra:** Dorete Dandanell [mailto:DD@ac.dk]  
**Sendt:** 6. november 2006 14:09  
**Til:** Charlotte Skjoldager  
**Emne:** AC-høringssvar

**Til Arbejdstilsynet**  
**Landskronagade 33**  
**2100 København Ø**

**Att. Charlotte Skjoldager**

**Høringssvar til ”Udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø”**

AC kan tilslutte sig anbefalingerne i Arbejdsmiljørådets §66 udtalelse, hvori rådet påpegede, at lovforslaget indeholder en række forbedringsforslag af arbejdsmiljøreformen, ligesom der er lagt op til at styrke det psykiske arbejdsmiljø og APV. Anbefalingerne er gengivet i Arbejdsmiljørådets sekretariats bemærkninger til lovforslaget.

AC vil dog særlig fremhæve bestemmelserne omkring det psykiske arbejdsmiljø. Lovforslaget indeholder mange gode elementer, idet der kommer mere fokus på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet får bedre redskaber til at opfange problemerne, og får også mulighed for at stille krav om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, hvis der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Det er også positivt, at det præciseres, at APV er et selvstændigt tilsynsobjekt – for det indebærer, at også de indholdsmæssige elementer, herunder det psykiske arbejdsmiljø og handlingsplaner med tidsfrister, skal være i orden.

Som noget nyt kan der i forbindelse med screeningen gives påbud med frist, f.eks. i tilfælde af manglende APV eller sikkerhedsorganisation. Det er imidlertid ikke anført, hvilke tidsfrister, der opereres med, ligesom det er uklart, om (eller hvornår) virksomheder, som har modtaget ”påbud med frist” får en grøn smiley.

AC ser som nævnt positivt på lovforslagets indhold. Dog vil vi ikke undlade at bemærke, at der er foreslået lige lovlig mange bemyndigelser til ministeren. Det vil være en fordel at få formuleringerne direkte ind i lovgivningen.(fx § 21, stk 2, § 72a stk 2 og § 78 a stk 2.)

Venlig hilsen

Dorete Dandanell

Chefkonsulent

## **Akademikernes Centralorganisation**

Postboks 2192 • Nørre Voldgade 29 • 1017 København K

Telefon 33 69 40 40 • Telefon direkte 33 69 40 98 •

Mobil 22 49 58 64 • Fax 33 93 85 40

Internet [www.ac.dk](http://www.ac.dk) • e-mail [dd@ac.dk](mailto:dd@ac.dk)



Dansk Arbejdsgiverforening  
Vester Voldgade 113  
1790 København V

Telefon 33 38 90 00  
Telefax 33 12 29 76  
Kontortid 8.30-16.30  
E-mail: da@da.dk  
Giro 5 40 08 99

Arbejdstilsynet  
**Charlotte Skjoldager**  
Postboks 1228  
0900 København C

7. november 2006

TAS/HBH

Høringssvar om ændring af lov om  
arbejds miljø\_076.doc

## Høring af udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Med brev af 31. oktober 2006 har Arbejdstilsynet på baggrund af det gennemførte serviceeftersyn og aftalen af 4. oktober 2006 mellem forligspartierne bag arbejdsmiljøreformen og Socialdemokraterne sendt et lovudkast om ændring af arbejdsmiljøloven til høring.

I den anledning har Dansk Arbejdsgiverforening følgende bemærkninger:

### Generelle synspunkter

Samlet set er det DA's vurdering, at de elementer, der indgår i lovforslaget under ét, vil indebære en række fornuftige justeringer, som tager højde for væsentlige dele af denne kritik, der har været, bl.a. fra arbejdsgiverside, mod dele af arbejdsmiljøreformen fra 2004.

Imidlertid må DA på det skarpeste tage afstand fra, at APV'en nu foreslås gjort til et direkte tilsynsobjekt. Det er i strid med tidligere forudsætninger og kan betyde, at APV'en nu mere udarbejdes af hensyn til Arbejdstilsynet end af hensyn til virksomhedens eget arbejde med sikkerhed og sundhed.

DA finder det endvidere betænkeligt, at der lægges op til en væsentlig forøgelse af anvendelsen af § 21-undersøgelerspåbud især på det psykiske område, og at man samtidig vil pålægge virksomhederne at anvende autoriserede rådgivere til sådanne undersøgelser. Behovet herfor finder vi ikke nærmere begrundet eller dokumenteret.

Herefter vil DA til hovedelementerne i forslaget knytte en række bemærkninger.

### Screening

Screeningerne vil i fremtiden i højere grad lægge vægt på virksomhedens materielle arbejdsmiljøforhold og sammen med det eventuelle efterfølgende tilpassede tilsyn komme til at udgøre et mere samlet forløb. Dette sigte kan DA støtte.

DA finder det imidlertid særdeles betænkeligt, at Arbejdstilsynet i *alle* virksomheder får en forpligtelse til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø, uanset om dette tema af virksomheden og dens medarbejdere er vurderet og fundet i orden, og uanset om dette tema erfaringsmæssigt har nogen særlig betydning for branchens virksomheder.

Det vil være overordentligt vanskeligt for Arbejdstilsynet i samarbejde med AMI at opstille forholdsvis få og enkle spørgsmål, der kan give en tilfredsstillende belysning af temaet. Der må forudses en række konflikter herom. Vi skal forslå, at en eventuel udformning af og indførelse af et enkelt screeningsinstrument om psykisk arbejdsmiljø drøftes indgående med arbejdsmarkedets parter.

DA finder, at retssikkerhedshensyn og hensynet til en ordentlig og korrekt screening fordrer, at Arbejdstilsynet i alle tilfælde varsler screeningsbesøg. Det vil give den bedste anvendelse af personaleressourcerne og skabe basis for en relevant og hensigtsmæssig kontakt mellem tilsyn og virksomhed. Virksomheden får herved bl.a. mulighed for at sørge for, at relevante personer kan være til stede. DA finder derfor, at de kommende varslingsregler for midlertidige og skiftende arbejdspladser skal udbredes mest muligt.

### **Rådgivning**

Rådgivningsordningen ændres, og de i vore øjne meget problematiske periodepåbud forsvinder. Til gengæld lægges der op til en så udbredt anvendelse af påbud om brug af autoriseret rådgivning, at forståelsen for nødvendigheden af inddragelse af særlig sagkyndig bistand og afholdelse af de dermed forbundne omkostninger i betydelig omfang kan forsvinde.

Hensigten om at gøre brugen af autoriseret rådgivning mere fremadrettet og forebyggende er rigtig og ideel, men den må ikke bruges til at pålægge virksomhederne rådgivning i et omfang, som der ikke er forståelse for eller tilstrækkelig mening i. Sporene fra BST-ordningen skræmmer, og gives der for mange rådgivningspåbud, vil det klart blive opfattet som en videreførelse eller en genindførelse af den tvungne BST-ordning, der er under afvikling.

Med den foreslåede nyordning lægges der endvidere op til, at der fremover skal kunne gives rådgivningspåbud, når der alene foreligger formelle mangler, "der har stor arbejdsmiljømæssig betydning for forebyggelse af de materielle arbejdsmiljøproblemer". Efter DA's opfattelse bliver det overordentlig vanskeligt at trække en rimelig grænse mellem formelle regler, der har eller formentlig har betydning og formelle regler, der har stor betydning for arbejdsmiljøet. Som udgangspunkt findes der vel næppe formelle regler, der ikke på tidspunktet for deres indførelse af lovgiver blev tillagt betydning for det materielle arbejdsmiljø.

Vi finder det overordentlig vigtigt at fastholde, at rådgivningspåbud kun kan anvendes, når der findes en eller flere alvorlige overtrædelser af materielle arbejdsmiljøregler eller der findes en kombination af overtrædelser af materielle regler og af formelle regler. Der bør ikke kunne gives rådgivningspåbud blot fordi en virksomhed f.eks. har flere og måske ikke ubetydelige mangler i APV'en, hvis der ikke samtidig er væsentlige mangler i det materielle arbejdsmiljø.

Der lægges op til, at virksomheder (juridiske enheder), der ikke får løst tilsvarende arbejdsmiljøproblemer på tværs af de enkelte afdelinger eller arbejdssteder (p-enheder) skal kunne pålægges autoriseret rådgivning. Der er efter DA's opfattelse ikke belæg for at antage, at tvungen rådgivning på sådanne fortrinsvis større virksomheder vil have en særlig gunstig effekt. Almindelige påbud vil normalt i sig selv betyde, at den centrale ledelse får fokus på problemerne og gennemført nødvendige forandringer.

DA kan støtte, at det i fremtiden bliver muligt at pålægge andre en arbejdsgiveren, f. eks. en bygherre, rådgivningspåbud, når der foreligger alvorlige forsømmelser i form af lovovertrædelse, der hænger sammen med manglende forståelse af vigtige regler.

Som nævnt er DA meget betænkelig ved at lægge vægt på *tvungen autoriseret rådgivning*, når det bl.a. handler om mere generelt at forbedre forebyggelsen gennem en mere fyldestgørende APV eller en bedre fungerende sikkerhedsorganisation. Hvis ikke virksomhederne selv er motiverede for sådanne initiativer, vil rådgivning herom formentlig have ringe effekt og af virksomheden blive opfattet som en særlig straf på lige fod med en bøde. Prøven på god rådgivning består for os at se i, at virksomheden efterfølgende erkender, at rådgiveren har været pengene og tiden værd, altså en nyttig hjælper for en nødvendig proces eller foranstaltning.

### **Smiley-ordningen**

DA finder sigtet og ambitionerne med udvidelsen og ændringerne af den bestående smiley-ordning for rigtige, når ordningen nu fastholdes som en permanent ordning.

I tilknytning hertil er det imidlertid vigtigt, at der snarest muligt udvikles en anden ordning (end OHSAS 18001) for dokumentation af et godt arbejdsmiljø, der alternativt kan danne basis for tildelingen af det nye særligt anerkendende symbol. Sker det ikke, vil smiley-ordningen ikke opleves som attraktiv og hensigtsmæssig for især mindre virksomheder.

Der bør ved ordningens udformning tages højde for betydningen af, at afgørelserne fra Arbejdstilsynet, f.eks. i form af påbud med frist, skal stå endeligt fast, inden de kan få betydning for tildelingen af en bestemt smiley. Det vil sige, at ankefristen skal være udløbet eller anken være afgjort af ankeinstansen, før en påklaget anke, der har opsættende virkning får betydning for placeringen i smiley-ordningen.

Efter DA's opfattelse er det også vigtigt, at ændringer af arbejdsmiljømæssig karakter hurtigt afspejles i virksomhedens smiley. Efterkommelse af påbud, der f. eks. har ført til en rød smiley bør således hurtigt - og ikke som forslaget lægger op til efter 6 måneder - føre til en ændret smiley-markering.

### **APV**

DA er overrasket over, at der nu lægges op til at gøre APV'en til et egentligt tilsynsobjekt for Arbejdstilsynet. Efter vor vurdering er der med afgørelserne fra Arbejds miljøklagenævnet skabt en klarhed, der på den ene side fastholder og understreger APV'en som virksomhedens eget instrument, samtidig med at Arbejdstilsynet med påbud kan gribe ind, hvis APV'en ikke findes eller er så mangelfuld, at den i realiteten ikke eksisterer. Det vil være ødelæggende for APV-arbejdet i virksomhederne, hvis Arbejdstilsynet som foreslået fører kontrol med, at alle dele af bestemmelserne i de fem elementer overholdes.

Der er en betydelig risiko for, at virksomhederne mere vil lægge vægt på, om papirerne nu er tilstrækkelige fyldestgørende udfyldt og kan tilfredsstille Arbejdstilsynet, end om de er overskuelige og brugbare i det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde. Dertil kommer, at der må forudses en række uoverensstemmelser om, hvorvidt f. eks. en handlingsplan er tilstrækkelig, og om der er datoer på alle initiativer. Sådanne sager vil i fremtiden kunne føre til klagesager, hvis Arbejdstilsynet giver påbud.

DA skal således alvorligt fraråde den påtænkte ændring.

### **§ 21-undersøgelser**

Med signalerne om øget anvendelse af påbud om § 21-undersøgelser på det psykiske område og kravet om, at disse undersøgelser skal foretages af autoriserede rådgivere, finder DA, at der i betydelig grad ses bort fra, at der generelt set er fokus på det psykosociale område. Virksomhederne gennemfører allerede selv en række undersøgelser for at få kortlagt området og skabt basis for hensigtsmæssige initiativer. Vi er ikke vidende om, at kvaliteten af dette arbejde anfægtes og kan derfor ikke støtte kravet om pligt til anvendelse af autoriserede rådgivere.

En overdreven tvungen brug af autoriseret rådgivning harmonerer heller ikke med, at organisationerne bl.a. via aftaler forudsættes at spille en aktiv rolle på området psykisk arbejdsmiljø.

For så vidt angår de øvrige elementer i udkastet til lovforslag har DA ingen bemærkninger.

DA ser frem til at, at synspunkterne i dette høringssvar inddrages i det videre arbejde.

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Torben A. Sørensen



www.sala.dk

SAMMENSLUTNINGEN  
AF  
LANDBRUGETS  
ARBEJDSGIVERFORENINGER

Arbejdstilsynet  
Kontoret for virkemidler  
Postboks 1228  
0900 København C

Att.: Kontorchef Charlotte Skjoldager

Vester Farimagsgade 1  
Postboks 367  
1504 København V

Tlf. 3313 4655

Fax 3311 8953

E-mail: info@sala.dk

07.11.2006

Sag nr.: 16.04 HLG/LM

Direkte tlf.: 3370 2023

E-mail: hlg@sala.dk

## Høring af udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

SALA har modtaget ovenstående lovforslag i høring og skal fremkomme med følgende bemærkninger:

### - Screening

SALA kan tilslutte sig, at screeningen ændres som foreslået. Det er positivt, at virksomheder, på trods af mindre mangler i det formelle arbejdsmiljø, kan "nøjes" med at blive screenet og ikke skal udtages til et efterfølgende tilpasset tilsyn. På den måde anvendes ressourcerne i højere grad der, hvor der er behov for det.

SALA skal anbefale, at screeningsbesøgene varsles med et kort varsel over for alle virksomheder og ikke kun særlige virksomhedstyper som f.eks. byggeri. Herved sikres, at virksomhederne har mulighed for at være repræsenteret ved personer, som kan svare på spørgsmål vedr. APV, SiO, mm. Særligt i små virksomheder er det arbejdsgiveren som i særlig grad har viden om disse forhold, og det er derfor yderst vigtigt, at han gives mulighed for at være tilstede under screeningen. Et af Arbejdstilsynets argumenter for ikke at varsle screeningerne har været, at der så ikke ville være tale om et øjebliksbillede. Hvis der alene gives en kort frist på f.eks. to dage, vil virksomheden i de fleste tilfælde alligevel ikke kunne nå at rette op på væsentlige mangler i arbejdsmiljøet.

Der mangler fortsat en certifikatordning for små virksomheder, således at disse kan fritages for screening. SALA opfordrer til, at der snarest etableres en sådan ordning.

### - Rådgivningspåbud

SALA finder ikke, at de nuværende periode- og problempåbud har fungeret hensigtsmæssigt. Rådgivningspåbudet er i mange tilfælde givet, hvor problemet ikke har været komplekst, og hvor virksomheden på ingen måde har haft problemer med selv at

efterkomme påbudet. Endvidere er der eksempler på, at forholdet, der gav anledning til rådgivningspåbudet, ikke længere har været eksisterende, når virksomheden skulle modtage rådgivningen. SALA finder ikke, at der gøres tilstrækkeligt op med disse problemer i den foreslåede ordning.

Det er positivt, at periodepåbudene på et eller to år ophæves. Det fremgår ikke klart af forslaget, hvor længe virksomhederne skal modtage den foreslåede rådgivning. SALA finder, at rådgivningspligten under alle omstændigheder må ophøre, når de problemer, der ligger til grund for rådgivningspåbudet, er løst.

SALA kan ikke støtte, at rådgivningspåbudene udvides som foreslået, således at der også gives rådgivningspåbud, når der alene er tale om formelle mangler.

Det er vigtigt, at der sættes faste grænser, således at det ikke er op til den enkelte tilsynsførende at afgøre, hvornår der er tale om mange og gentagne arbejdsmiljøpåbud, men de foreslåede grænser er efter SALAs opfattelse for lavt sat. Virksomhederne vil i mange tilfælde med de lave grænser på 5 og 15 påbud opleve, at de bliver pålagt rådgivningspligt, selvom de har et godt arbejdsmiljø med kun enkelte skønhedsfejl.

Med de foreslåede stramninger af rådgivningspligten samt hvad rådgivningen til virksomhederne skal indeholde, virker det som om, man forsøger at genindføre den tvungne bst-pligt under en ændret form, hvilket SALA på ingen måde kan støtte.

#### **- Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold**

SALA finder, at det kun bør være muligt at få påbud om, at undersøgelser efter Arbejdsmiljølovens § 21 særligt inden for det psykiske område skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, hvis virksomheden på alle måder har vist, at de ikke evner at løse opgaven selv.

SALA er enig i, at stress er et væsentligt arbejdsmiljøproblem, og at problemet er i hurtig vækst. Det er derfor nødvendigt, at der også på dette område gøres en målrettet indsats. Det er vigtigt, at opdelingen i Metodeudvalgets rapport med hensyn til hvilke områder af det psykiske arbejdsmiljø, som Arbejdstilsynet kan gå ind i, respekteres og overholdes. SALA finder det positivt, at der udarbejdes værktøjer, således at virksomhedernes mulighed for selv at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø forbedres.

#### **- Smiley**

SALA har længe efterspurgt en ordning, hvor virksomheder uden certifikat kan skilte med et godt arbejdsmiljø. Det er positivt, at alle virksomheder, der er screenet, og hvor der ikke er fundet væsentlige problemer, modtager en grøn smiley, der offentliggøres. SALA skal dog foreslå, at virksomheder, der allerede er screenet, og som vil opfylde betingelserne for at få en grøn smiley efter de ændrede regler, får konverteret deres screeningssymbol til en grøn smiley, når de foreslåede regler træder i kraft. Ellers vil det tage lang tid, før end virksomhederne vil fremstå positive og "grønne".



SALA finder det ikke hensigtsmæssigt, at alle påbud offentliggøres med en gul eller rød smiley i minimum seks måneder. Kun alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen bør offentliggøres, og smileyen bør ændres til en grøn smiley, når påbudet er efterkommet.

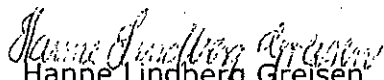
**- APV**

SALA kan ikke støtte, at APV'en gøres til et selvstændigt tilsynsobjekt. Der har tidligere mellem parterne været en klar aftale om, at der ikke kunne gives selvstændige påbud om mangelfuld APV, men at påbudene i stedet skulle vedrøre de materielle arbejdsmiljøproblemer, der ikke var tilstrækkeligt behandlet i APV'en. Ved at gøre APV'en til et område, hvor Arbejdstilsynet kan give påbud, hvis APV'en har formelle mangler, mister APV'en sin værdi som virksomhedens interne redskab til at arbejde med arbejdsmiljøet. Hvis APV'en gøres til et område, hvor der kan gives påbud, kan det frygtes, at APV'en ikke vil afspejle virksomhedens reelle arbejdsmiljøproblemer.

**- Underretningspligt for akkrediterede inspektionsorganer**

SALA kan støtte, at de akkrediterede inspektionsorganer pålægges at indberette tekniske hjælpemidler til Arbejdstilsynet, når det vurderes, at udstyret er til fare for omgivelser og/eller personer.

Med venlig hilsen

  
Hanne Lindberg Greisen

Arbejdstilsynet  
Kontor for virkemidler  
Landskronagade 33  
2100 København Ø  
[cs@at.dk](mailto:cs@at.dk)

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening  
Store Kongensgade 81 C  
Postboks 9010  
1022 København K  
Telefon 33 91 47 00  
Telefax 33 91 17 66  
E-mail: [fa@fanet.dk](mailto:fa@fanet.dk)

7. november 2006

## Udkast til forslag om ændring af lov om arbejdsmiljø

FA har modtaget Arbejdstilsynets mail af 30. oktober d. å. med forslag til ændring af arbejdsmiljøloven (Justering af arbejdsmiljøreformen fra 2004). Arbejdstilsynet har bedt om FA's bemærkninger senest 7. november d.å.

Indledningsvist finder vi det beklageligt, at en høring af arbejdsmarkedets parter om et vigtigt lovudkast sker med en svarfrist på mindre end en uge. Med det korte varsel er det kun muligt at give overordnede bemærkninger, hvilket kan gå ud over kvaliteten af lovgivningen. En så kort frist er heller ikke i overensstemmelse med ånden i den danske aftalemodel.

Vi kan støtte intentionerne i de foreslåede justeringer af arbejdsmiljøreformen, bl.a. ændringer i screeningsmetoden, rådgivningssystemet og smileyordningen. Vi vil dog foreslå, at lovudkastet udvides til også at omfatte de forslag om regelforenkling på arbejdsmiljøområdet, som arbejdsgiverorganisationerne drøftede med Arbejdstilsynet i foråret, og som bl.a. angår arbejdsmiljøreformen.

Med hensyn til de enkelte elementer i lovudkastet bemærkes:

### Screening:

FA kan støtte forslaget om at ændre screeningsmetoden, så screeningen bliver mere grundig og går mere ind i det materielle arbejdsmiljø. Vi støtter også, at screeningen ikke længere skal have karakter af en "stopprøve", men fuldføres, selv om der viser sig, at den enkelte virksomhed ikke har overholdt formelle arbejdsmiljøregler. Det kan spare såvel virksomheder som Arbejdstilsynet for siden at bruge tid og kræfter på et tilpasset tilsyn.

Vi kan desuden støtte forslaget om, at der skabes mere åbenhed om screeninger på særlige områder. Vi mener dog, at man her bør tage skridtet fuldt ud og advi-

Dok. nr. 50221  
S. nr. 50196  
HJS/hro

Bilag:

sere alle virksomhederne om tidspunkt for screening. Efter de indholdsmæssige ændringer vil en screening blive mere grundig og omfattende fra 1. april 2007. Efter advisering kan virksomhederne sikre, at de relevante personer og oplysninger er til stede på screeningstidspunktet, så man undgår spild af ressourcer i både Arbejdstilsynet og virksomhederne.

### **Smileyordningen:**

FA kan støtte, at smileyordningen ændres, når ordningen bliver permanent. Det er vigtigt - også af hensyn til motivationen i virksomhederne - at de virksomheder, der har orden i arbejdsmiljøet, fremover kan få en grøn smiley, i stedet for blot et gråt screeningssymbol.

Derudover bør man udbygge systemet med et særligt, anerkendende arbejdsmiljøsymbol til virksomheder, der har et arbejdsmiljøcertifikat. Der er brug for, at andre virksomheder, der af egen drift gør en ekstra indsats for at sikre et højt arbejdsmiljøniveau, også kan få et særligt anerkendende arbejdsmiljøsymbol.

Ændringerne i smileyordningen kræver en fornuftig overgangsordning af hensyn til virksomheder, der er screenet før 1. april 2007. Fx blev ca. 1.000 bankfilialer blandt de første screenet i 2005, selvom de ikke var BST-pligtige eller havde større arbejdsmiljøproblemer. Virksomhederne blev screenet tidligere end de skulle have været ifølge screeningsplanen. En stor del af dem viste sig i den sammenhæng ikke at have noget udestående med Arbejdstilsynet. Vi finder det ikke rimeligt, at de først screenede virksomheder, som er screenet uden at det hænger sammen med deres arbejdsmiljøniveau, skal vente op til 7 år, før de igen screenes og først til den tid kan få en grøn smiley. Vi foreslår derfor, at det grå screeningssymbol på Arbejdstilsynets hjemmeside erstattes af en grøn smiley med angivelse af screeningsdato, når ændringsloven træder i kraft.

Det fremgår af lovudkastet, at virksomhederne kan regne med at få et påbud med frist og en gul smiley, hvis det ved en screening viser sig, at fx APV eller sikkerhedsorganisation ikke er i orden. Det fremgår også, at den gule smiley her skal vises på Arbejdstilsynets hjemmeside i en minimumsperiode på op til 6 måneder, selv om problemet er løst. Vi savner en forklaring på, hvorfor en gul (eller rød) smiley skal forblive på Arbejdstilsynets hjemmeside længe efter, at virksomheden har løst problemet.

Det fremgår samtidig, at emnerne for de enkelte påbud skal offentliggøres i tilknytningen til den gule eller røde smiley. Her savner vi nærmere oplysning om, hvilket detaljeringsniveau en sådan emneangivelse skal have.

### **Rådgivningspåbud:**

Vi ser det som noget positivt, at de hidtidige problempåbud og periodepåbud erstattes af tre nye typer af rådgivningspåbud. Der bør dog ikke gives rådgivningspåbud alene på grund af overtrædelse af reglerne om det formelle arbejdsmiljø. Vi er også betænkelige ved de rådgivningspåbud, som skal gives til juridiske enheder på tværs af produktionsenhederne. Et arbejdsmiljøproblem, der omfatter fx 10 ud af en virksomheds 100 P-enheder bør ikke automatisk udløse et rådgivningspåbud for virksomheden som helhed.

**Arbejdstilsynets virkemidler:**

Vi kan ikke tilslutte os, at virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV) skal være et selvstændigt tilsynsobjekt for Arbejdstilsynet. Det harmonerer dårligt med virksomhedernes metodefrihed, og at APV'en er virksomhedens arbejdsredskab. Vi frygter samtidig, at Arbejdstilsynet dermed vil blive mere fokuseret på, hvordan de enkelte delelementer i en APV, fx kortlægning og handlingsplan, er udformet, frem for at forholde sig til virksomhedens faktiske arbejdsmiljø.

Vi finder det desuden betænkeligt, at lovudkastet lægger op til flere påbud om § 21-undersøgelser om det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden. Vi ser ikke noget behov for dette. Der vil i øvrigt være en risiko for, at det vil reducere motivationen hos ledelse, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter til selv at foranstalte de nødvendige undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø. Endelig er der ikke redegjort for, hvorfor disse undersøgelser kun skal kunne udføres af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

Vi har forstået, at der skal nedsættes flere regeludvalg, der skal arbejde parallelt med behandlingen af lovforslaget i Folketinget. Vi tager derfor forbehold for her at vende tilbage med yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Hans Jørgen Steffensen

Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Att.: Charlotte Skjoldager

### **Ledernes Hovedorganisations høringssvar til udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø**

København  
den 6. november 2006

Arbejdstilsynet har den 31. oktober 2006 anmodet Ledernes Hovedorganisation om bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. Ledernes Hovedorganisation skal hermed fremkomme med sine bemærkninger.

#### **Generelle bemærkninger**

Ledernes Hovedorganisation finder, at det fremsendte forslag til lovudkast indeholder ændringer, som generelt går i den rigtige retning.

Ledernes Hovedorganisation noterer ligeledes med tilfredshed, at det er lykkedes at mønstre et bredere politisk grundlag for denne justering af arbejdsmiljøreformen. Et bredt politisk grundlag udgør det bedste fundament for at fremtidssikre de ledelsesmæssige rammer og vilkår for arbejdsmiljøindsatsen på den enkelte virksomhed.

Ledernes Hovedorganisation har følgende konkrete bemærkninger til forslaget:

#### **Screening**

Ledernes Hovedorganisation finder, at ændringerne i screeningsordningen virker fornuftige. De mere fleksible screeningsbetimmelser vil spare ressourcer i både virksomheder og hos myndigheden. Ledernes Hovedorganisation støtter ligeledes, at midlertidige og skiftende arbejdspladser kan kontaktes inden screening. Dog havde vi gerne set, at alle screeningsbesøg, som udgangspunkt, kom til at foregå efter forudgående varsel. Ledernes Hovedorganisation har vanskeligt ved at finde saglige grunde til, at screeninger gennemføres som uanmeldte besøg.

#### **Rådgivning**

Ledernes Hovedorganisation støtter de foreslåede ændringer i arbejdsmiljørådgivningen. Ændringen giver større sikkerhed for, at der gives rådgivningspåbud, hvor der er et reelt rådgivningsbehov.

**Ledernes  
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk  
www.lederne.dk

Vi kan ligeledes støtte, at det fremover bliver muligt, at give andre end arbejdsgiveren et rådgivningspåbud.

Ledernes Hovedorganisation er dog fortsat af den opfattelse, at rådgivningsmodellen ikke i tilstrækkelig grad fremmer virksomhedernes evne og motivation til at arbejde forebyggende, helhedsorienteret og integreret.

Som rådgivningspligten er indrettet, er den knyttet til Arbejdstilsynets vurdering og påbudsafgivelse. Dette indebærer en risiko for, at fokus alene eller hovedsageligt rettes mod overholdelse af myndighedernes krav og konkrete lovovertrædelser, frem for eget arbejdsmiljøarbejde og egne prioriteringer. Hertil kommer, at rådgiverne er pålagt en række "myndighedslignende" kontrolopgaver, idet rådgiveren skal give Arbejdstilsynet tilbagemeldinger, om arbejdsmiljøproblemet er blevet løst tilfredsstillende.

### **Smiley-ordning**

Ledernes Hovedorganisation har tidligere peget på, at det var et problem for smiley-ordningen, at mange virksomheder slet ikke vil blive tildelt en smiley. Vi er derfor tilfredse med, at smiley-ordningen nu justeres, så den fremover anerkender den ledelsesmæssige indsats og resultater i virksomheder, der vælger ikke at lade sig arbejdsmiljøcertificere. Arbejdsmiljøindsatsen synliggøres og samtidig kan virksomheder og ledere, der gør en ekstra indsats, gøre sig attraktive over for både nuværende og potentielle medarbejdere og anvende den grønne smiley i markedsføringen.

### **Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold.**

Lederne støtter, at Arbejdstilsynet, når forholdene ellers giver anledning hertil, anvender § 21-undersøgelsespåbud frem for materielle påbud med frist. Det gælder fx i situationer, hvor der foreligger en konkret begrundet mistanke. § 21-undersøgelser er blandt andet velegnede til at afklare, om der er grundlag for yderligere myndighedsindgreb. En mere udbredt anvendelse af § 21-undersøgelsespåbud må dog ikke ske ved at svække det lovmæssige grundlag for afgivelse af disse undersøgelsespåbud.

Ledernes Hovedorganisation er ligeledes opmærksom på, om Arbejdstilsynets kompetenceområde udvides og om der rykkes ved den hårfine balance, der fortsat bør være i myndighedens indgriben i virksomhedernes psykiske arbejdsmiljø. Det er fortsat Ledernes opfattelse, at en række områder ikke er egnede som påbudsområde og ville bringe myndigheden ind i en række helt uoverskuelige og uløselige konflikter i forhold til både myndighedsrollen og i forholdet mellem ledelse og ansatte.

### **Præcisering af reglerne om arbejdspladsvurdering(APV)**

Det fremstår ikke helt klart, hvad baggrunden er for præciseringen af reglerne om arbejdspladsvurdering. Det står heller ikke klart hvad præciseringen vil komme til at betyde i praksis.

Ledernes Hovedorganisation er af den opfattelse, at Arbejdstilsynet hidtil og fortsat skal påse, om der er udarbejdet en Arbejdspladsvurdering jf. lovens krav om indholdsmæssige proceselementer, inddragelse af ledere og medarbejdere, *ajourføring samt skriftlighed*.

Dette tilsyn må imidlertid tilrettelægges på en sådan måde, at kontrollen ikke sker gennem en afdækning af det materielle indhold af virksomhedernes arbejdspladsvurdering. APV er og bør fortsat være virksomhedens "eget" værktøj til afdækning og løsning af problemer og ikke en "selvangivelse" overfor myndighederne. Hvis det bliver kutyme, at myndigheden går ned i virksomhedens arbejdspladsvurdering for at identificere virksomhedens problemer, er der en stor risiko for, at virksomheden holder op med at registrere problemerne eller at Arbejdspladsvurderingen standardiseres og dermed mister forankringen i virksomheden.

Arbejdstilsynet skal med andre ord ikke kontrollere, hvad virksomheden konkret har kortlagt samt hvordan disse kortlagte forhold er prioriteret, løst og evalueret. Myndigheden skal i stedet fortsat føre tilsyn med, om der er udarbejdet en Arbejdspladsvurdering jf. lovens krav om indholdsmæssige proceselementer, inddragelse af ledere og medarbejdere, *ajourføring, skriftlighed samt det materielle arbejdsmiljø og overholdelsen af reglerne for dette*.

Med venlig hilsen

Lars Andersen



Arbejdstilsynet  
Att. Kontorchef Charlotte Skjoldager  
Kontor for virkemidler  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

[cs@at.dk](mailto:cs@at.dk)

## Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har ved mail af 30. oktober 2006 fremsendt udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen mv. i arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder"), idet Arbejdstilsynet anmoder om eventuelle bemærkninger senest tirsdag 7. november 2006 kl. 12.00.

Som svar på denne høring skal KL bemærke følgende:

### 1. Generelle bemærkninger

Arbejdsmiljøloven har et dynamisk udgangspunkt. Til trods herfor må man konstatere, at både den almindelige forvaltning af arbejdsmiljøloven og de ændringer der skete ved arbejdsmiljøreformen og de nu foreslåede justeringer af arbejdsmiljøreformen tager afsæt i en forældet opfattelse af virkeligheden, af virksomhedernes prioriteringer, samarbejds- og ledelsesprincipper og organisationsformer.

Kommunerne ønsker – som formentlig flertallet af danske virksomheder – i almindelighed et godt og konstruktivt forhold til tilsynsmyndigheden på arbejdsmiljøområdet. Kommunerne lægger vægt på samarbejde og dialog. Men lovforslaget bygger ikke på samarbejde og dialog, men derimod på en grundlæggende mistillid til virksomhederne, når det fastholdes, at virksomhederne skal overrumples af uvarslede screeninger. Det bygger på en grundlæggende mistillid til virksomhederne, når arbejdsmiljørådgivning gøres til rent mekaniske ordninger uden plads til konkrete vurderinger af det faktiske rådgivningsbehov. Det bygger på en grundlæggende mistillid til virksomhederne, når virksomhedernes muligheder for at vælge rådgivere og konsulenter til undersøgelse af virksomhedsinterne forhold indskrænkes gennem pålæg om at anvende bestemte typer af rådgivere, som det fx sker ved muligheden for at pålægge brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til de såkaldte § 21-undersøgelser.

Den 7. november 2006

Jnr 07.20.00 P20  
Sagsid 000169670

Ref PMP  
pmp@kl.dk  
Dir 3370 3819

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3071

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

1/7



Hverken arbejdsmiljøloven eller de foreslåede ændringer tager hensyn til den udvikling i organisations- og samarbejdsformer, der sker i disse år på danske virksomheder, herunder ikke mindst i kommunerne. Den meget rigide anvendelse af virksomhedsbegrebet er et klart tegn herpå. Der henvises til konkrete bemærkninger neden for vedr. den kommunale stryelseslov.

Lovforslaget lægger på flere områder op til en generel bemyndigelse til, at Beskæftigelsesministeren administrativt (dvs. gennem bekendtgørelse) kan foretage "fremtidige justeringer"; det gælder for screeninger, arbejdsmiljørådgivning, smiley-ordning og de såkaldte § 21-påbud. Det kan være hensigtsmæssigt at kunne foretage fornødne justeringer relativt hurtigt, men det er samtidig helt afgørende, at sådanne "fremtidige justeringer" hviler på en grundig og forsvarlig analyse af behovet for sådanne justeringer og en vurdering af deres konsekvenser. Parterne i Arbejdsmiljørådet bør inddrages i sådanne analyser og vurderinger, inden "fremtidige justeringer" på de nævnte områder iværksættes.

## **2. Bemærkninger til udkastets enkelte dele**

### **2.1. Justering af reglerne om screening**

KL finder fortsat, at Arbejdstilsynets screeninger bør anmeldes på forhånd over for den enkelte virksomhed. Kun på den måde kan det sikres, at relevante personer i virksomheden – leder eller ledelsesrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant – kan være til stede under Arbejdstilsynets screeningsbesøg. Formålet med screeningsbesøget vil ikke forspildes eller på anden måde lide skade ved en forhåndsanmeldelse af screeningsbesøget; tværtimod vil det medvirke til at kvalificere dialogen mellem virksomhed og Arbejdstilsynet, at virksomheden får mulighed for at forberede sig til screeningen. Som et minimum bør Arbejdstilsynet sikre sig, at både leder eller ledelsesrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant er til stede, hvis Arbejdstilsynet under screeningen påtænker at udstede påbud med frist.

Der er i øvrigt behov for at præcisere, hvilke emner der kan danne grundlag for afgivelse af påbud med frist under screeningen.

Selv om meget kunne tale for at skabe bedre sammenhæng mellem screening og et eventuelt efterfølgende tilsyn, giver den foreslåede ordning anledning til visse betænkeligheder. Herved sammenvæver man undersøgelse af evt. behov for tilsyn (screening) og selve tilsynet så tæt, at screeningen bliver en egentlig afgørelse og ikke blot en procesledende beslutning m.h.p. prioritering af virksomheden til et evt. efterfølgende tilsyn.

## 2.2. Justering af reglerne om rådgivning

KL har kritiseret, at rådgivningsordningen er blevet udformet som en rent mekanisk ordning – når bestemte påbud afgives, følges de automatisk af påbud om anvendelse af autoriseret arbejdsmiljørådgiver; der sker ingen vurdering af, om der er et konkret begrundet behov for rådgivning, eller om rådgivningen vil føre til det ønskede resultat.

Det er også blevet kritiseret, at rådgivningsordningen reelt indebærer en ”privatisering” af (dele af) tilsynsopgaven. Selv om der i bemærkningerne til forslaget tales om, at ”rådgivningen skal understøtte virksomhedernes forebyggende egenindsats”, så er det stadig et centralt led i rådgivningsordningen, at den autoriserede arbejdsmiljørådgiver skal påtage, at rådgivningspåbuddet er efterkommet.

Justeringen af reglerne om rådgivning ændrer ikke ved disse forhold.

Ved justeringen af reglerne om rådgivning afskaffes de nuværende to typer af rådgivningspåbud (problempåbud og periodepåbud) og erstattes af tre nye typer af rådgivningspåbud. Navnlige de nye former for rådgivningspåbud ved ”mange overtrædelser” og ved ”gentagne overtrædelser” et specielt rettet mod store virksomheder som fx kommunerne. Disse former for rådgivningspåbud nærmer sig i betænkelig grad en genindførelse af BST-pligten ad bagdøren. I store virksomheder med mange underliggende produktionsenheder – fx har Københavns Kommune 1.200 produktionsenheder – vil der kunne forekomme fx 5 eller 15 ”overtrædelser”, uden at man hermed med rette kan hævde, at virksomheden har ”generelle problemer med at løfte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde”, eller at virksomheden ”ikke i tilstrækkelig grad har taget ansvar for at løse tilsvarende arbejdsmiljøproblemer på tværs af de enkelte afdelinger eller arbejdssteder”. Afgivelse af rådgivningspåbud bør baseres på en konkret vurdering af det faktiske behov for arbejdsmiljørådgivning. I en sådan vurdering bør indgå virksomhedens størrelse, den relative betydning af ”overtrædelsernes” omfang og virksomhedens generelle arbejdsmiljøarbejde i øvrigt.

Det er uklart, hvorvidt den foreslåede justering indebærer, at der fremtidig foretages en sådan vurdering – som KL altså anbefaler. Formuleringerne – ”Arbejdstilsynet kan påbyde ...” – i både den foreslåede bestemmelse (§ 77a) og i bemærkningerne kunne tyde på, at der tilsigtes en sådan konkret vurdering. I praksis har rådgivningsordningen dog hidtil ikke givet mulighed for sådanne vurderinger, og det har i praksis givet anledning til stor forvirring hos virksomhederne, der fx har oplevet det som udsigtsløst at klage over et rådgivningspåbud, hvis de ikke samtidig klager over ”det underliggende” materielle påbud.

./.

Påbud gives efter praksis til den juridiske enhed "kommunen". De fleste kommuner har enhedsforvaltning, dvs., at borgmesteren (og kommunaldirektøren) har ansvaret for forvaltningen. De store kommuner har opdelt det interne ansvar i kommunen mellem forskellige forvaltninger i henhold til den kommunale styrelseslov, fx i Århus med magistratsstyre, hvor rådmændene har ansvaret for hver deres forvaltning eller i København med delt administrativ ledelse, hvor hver borgmester har ansvaret for sin forvaltning. Odense, Ålborg og Frederiksberg kommuner har lignede opdelinger af ansvaret. Til orientering vedlægges § 64 i lov om kommunernes styrelse.

Denne opdeling af ansvaret i store kommuner bør medføre, at påbud – herunder evt. rådgivningspåbud – bør gives til de forvaltninger, der har mulighed for at løse problemerne.

Der savnes fortsat regler om, at den autoriserede arbejdsmiljørådgiver skal garantere og påtage sig et ansvar for, at den rådgivning, der gives, rent faktisk virker og vil føre til løsning af de problemer, der har givet anledning til det konkrete rådgivningspåbud.

### **2.3. Justering af Smiley-ordningen**

KL finder det positivt, at det nuværende screeningssymbol afskaffes, og at screenede virksomheder uden "udestående med Arbejdstilsynet" automatisk tildeles en grøn smiley. KL er dog betænkelig ved den lange overgangsperiode, der kan opstå, når man opretholder de allerede givne screeningssymboler frem til, at virksomhederne screenes på ny.

KL finder det også positivt, at virksomheder der i dag har en grøn smiley i kraft af deres arbejdsmiljøcertificering automatisk får tildelt "det nye særligt anerkendende symbol" for virksomheder, der af egen drift gør en ekstraordinær indsats for arbejdsmiljøet. Generelt finder KL, at dette "særligt anerkendende symbol" bør tildeles automatisk til de pågældende virksomheder, uden at de særskilt skal søge herom.

### **2.4 Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold ("§ 21-påbud")**

KL kan ikke tilslutte sig forslaget om, at de såkaldte § 21-påbud i nogle situationer kun skal kunne opfyldes ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Der er ikke dokumenteret noget behov for, at netop autoriserede arbejdsmiljørådgivere skulle være bedst egnede til at gennemføre undersøgelser eller kortlægninger af det psykiske arbejdsmiljø. Forslaget lægger unødige begrænsninger på virksomhedernes adgang til at vælge deres rådgivere. Ydermere skaber forslaget unødige og uheldige habilitetsproblemer, når

autoriserede arbejdsmiljørådgivere både inddrages i kortlægning og undersøgelser og i eventuelle efterfølgende rådgivningspåbud.

KL lægger helt afgørende vægt på, at Arbejdstilsynet fortsat tager udgangspunkt i og respekterer den afgrænsning og rollefordeling i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø, der er aftalt i Metodeudvalget. Det må derfor være en forudsætning for anvendelse af den udvidede adgang til at afgive § 21-påbud, at der altid i sager vedr. psykisk arbejdsmiljø sker en "vilje-evne høring" i overensstemmelse med de rammer, der er fastlagt i Metodeudvalget.

### **2.5. Præcisering af reglerne om arbejdspladsvurdering (APV)**

KL kan ikke støtte forslaget om, at arbejdspladsvurdering (APV) i øget omfang gøres til et selvstændigt tilsynsobjekt for Arbejdstilsynet. Det er naturligt, at Arbejdstilsynet påser, at APV er udarbejdet, og at det er sket i overensstemmelse med de processuelle krav til udarbejdelse af APV (skriftlighed, inddragelse af sikkerhedsorganisation/medarbejdere, adressering af de enkelte elementer i APV'en), men Arbejdstilsynet bør ikke begive sig ind i en indholdsmæssig censurering af APV'en. Sker det, mister APV'en sin mening som virksomhedens informations- og ledelsesværktøj.

Forslaget bygger efter KL's vurdering på en misforstået udlægning af en konkret klagesag, som er afgjort i Arbejdsmiljøklagenævnet, og som bemærkningerne henviser til (side 15).

### **2.6. Underretningspligt for akkrediterede inspektionsorganer**

KL har ikke bemærkninger til denne del af lovforslaget.

### **2.7. Arbejdstilsynets benævnelse mv.**

KL har ikke bemærkninger til denne del af lovforslaget.

### **2.8. Kommunaløkonomiske konsekvenser af lovforslaget**

Det fremgår tydeligt af forslaget og bemærkningerne til forslaget, at store dele af den foreslåede justering af reglerne om rådgivning decideret tager sigte på store virksomheder. Kommunerne er store virksomheder. Den nye rådgivningsordning tager således i særlig grad sigte på kommunerne, og det vil ikke være muligt at hævde, at ordningen "rammer alle arbejdsgivere lige".

Hvad angår forslaget om kunne påbyde anvendelse af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til efterkommelse af § 21-påbud er klart tale om en skærpelse, der unødigt vil fordyre de pågældende undersøgelser.

KL mener derfor, at både forslaget om justering af rådgivningsordningen og forslaget om justering af § 21-påbuddene medfører merudgifter, der er omfattet af DUT-reguleringen. KL forudsætter, at kommunernes merudgifter som følge af lovforslaget kompenseres i overensstemmelse hermed.

KL har noteret sig, at den umiddelbare beregning i bemærkningerne til lovudkastet tyder på et væsentligt lavere udgiftsniveau for offentlige arbejdsgivere i forhold til den private sektor. KL finder imidlertid behov for en mere præcis beregning af de merudgifter, lovforslaget vil påføre kommunerne. KL anmoder derfor om, at der udarbejdes et sådant udførligt beregningsnotat som grundlag for de videre forhandlinger om DUT-reguleringen.

### 3. Det videre forløb

KL ser frem til, at arbejdsmarkedets parter – heriblandt også KL – bliver inddraget i forbindelse med udarbejdelse af udfyldende regler til gennemførelse af lovændringen. KL giver tilsagn om aktiv medvirken i dette regeludvalgsarbejde.

\*\*\*

Fore en ordens skyld bemærkes, at det ikke inden for den meget snævre høringsfrist har været muligt at forelægge sagen til politisk vurdering i KL's bestyrelse, hvorfor ovenstående høringssvar afgives med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse af KL's bestyrelse.

Med venlig hilsen



Preben Meier Pedersen

## Bilag – uddrag af lov om kommunernes styrelse

**§ 64.** I styrelsesvedtægten for Frederiksberg, Københavns, Odense, Aalborg og Århus Kommuner kan der træffes bestemmelse om, at der til deltagelse i styrelsen af kommunens anliggender oprettes en magistrat.

*Stk. 2.* Bestemmelser om den umiddelbare forvaltning af kommunens anliggender, herunder hvilke forretninger der henlægges til de enkelte magistratsmedlemmer til udførelse på disses eget ansvar, fastsættes i styrelsesvedtægten.

*Stk. 3.* I vedtægten træffes endvidere bestemmelse om de fravigelser af denne lovs indhold, som magistratsordningen gør ønskelig.

**§ 64 a.** I styrelsesvedtægten for Frederiksberg, Københavns, Odense, Aalborg og Århus Kommuner kan der træffes bestemmelse om, at formændene for de stående udvalg har den øverste daglige ledelse af den del af kommunens administration, der varetager udvalgets forvaltningsområder. Kommunalbestyrelsens formand har den øverste daglige ledelse af kommunens øvrige administration, i det omfang andet ikke er bestemt i styrelsesvedtægten.

*Stk. 2.* For udvalgsformændenes ledelse af administrationen gælder reglerne i § 31, stk. 2, 3. og 4. pkt., og stk. 3. For kommunalbestyrelsens formands ledelse af administrationen gælder reglerne i § 31, stk. 2, 2.-4. pkt., og stk. 3. Reglerne i § 11, stk. 1, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse på udvalgsformændene.

*Stk. 3.* Reglerne i stk. 1 og 2 kan tillige anvendes, hvis en kommune, der er nævnt i stk. 1, styres efter reglerne i § 65. Reglerne i § 66 finder tilsvarende anvendelse på udvalgsformændene.

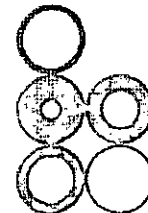
*Stk. 4.* Når en udvalgsformand har forfald i mindst 1 måned, vælger udvalget et medlem, der under fraværet skal varetage formandens funktioner, herunder ledelsen af administrationen. Styres kommunen efter reglerne i § 65, jf. stk. 3, vælges det medlem, der skal varetage formandens funktioner, herunder ledelsen af administrationen og medlemskabet af økonomiudvalget, af den gruppe, der har udpeget udvalgsformanden.

*Stk. 5.* Udvalgsformændene i kommuner, der styres efter reglerne i stk. 1-4, kan betegnes rådmænd. I Københavns Kommune kan udvalgsformændene betegnes borgmestre og formanden for Borgerrepræsentationen overborgmester.

Arbejdstilsynet

Kontor for virkemidler  
Charlotte Skjoldager

DANSKE  
REGIONER



07-11-2006

Sag.nr.: 06/4434

Dokumentnr. 67768/06

Sagsbehandler

Malene Bett Vestergaard Sørensen

Tel. 3529 8243

Email: [mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk)

### **Høring af udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø**

Danske Regioner har modtaget udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø af 30. oktober 2006.

Det er Danske Regioners overordnede vurdering, at forslaget indeholder en række emner, som søger at sikre en hensigtsmæssig justering af arbejdsmiljøreformen.

Danske Regioner har dog en række bemærkninger til de enkelte punkter:

Hvad angår screening er det noteret, at der etableres en mulighed for på forhånd at tage kontakt til en virksomhed forud for screeningen. Det ville dog være mere pragmatisk, at denne adgang til at bebude tidspunktet for screeningsbesøget udvides yderligere. Dette vil i vidt omfang sikre, at det fornødne oplysningsgrundlag for en kvalificeret gennemgang af virksomhedens arbejdsmiljø kan finde sted. Dette må tillige ses i sammenhæng med, at der nu foreligger adgang til at meddele påbud med frist i forbindelse med screeningen.

Det er endvidere positivt, at man søger at forbedre smiley ordningen og som led heri afskaffer screeningssymbolet, som savner symbolværdi i forhold til smiley'erne. Det fremgår af lovforslaget, at de virksomheder, der før forslagets ikrafttræden er blevet screenet alene beholder det hidtidige screeningssymbol, indtil de pågældende virksomheder screenes igen. Såfremt det enkelte virksomheder ønsker en gennemgang efter de nye retningslinier, og dermed at blive sidestillet med andre virksomheder, der er blevet screenet efter de nye retningslinier, kan virksomheden anmode herom.

Virksomheder med et certifikat og dermed en grøn smiley, vil automatisk modtage det ny – og særligt anerkendende - symbol som erstatning for den grønne smiley.

Det er herved en risiko for en umiddelbar forskelsbehandling mellem de brancher, der allerede har gennemgået en screening, og de, som endnu ikke er screenet, ligesom de screenede virksomheder stilles mindre gunstigt i forhold til i ikrafttrædelsen af justeringen af reformen i forhold til de virksomheder, der besad en grøn smiley på det kommende ikrafttrædelsestidspunkt.

Det er derfor væsentligt, at det prioriteres i form af ressourcer og andre relevante faktorer, at de virksomheder, der ønsker en fornyet screeningsgennemgang imødekommes bedst muligt.

For så vidt angår APV som et selvstændigt tilsynsobjekt henvises der som udgangspunkt til de bemærkninger, der fremgår af Arbejds miljøklagenævnets afgørelser i den sammenhæng, idet bemærkes, at en meget formalistisk holdning til udarbejdelse af APV næppe i sig selv vil understøtte og fremme processen for etablering og fortsat udvikling af arbejdsmiljøet i virksomhederne.

Danske Regioner imødeser det med det fremsatte forslags forbundne regeludvalgsarbejde, som iflg. det oplyste forventes at blive iværksat i nær tidsmæssig sammenhæng med fremsættelsen af lovforslaget.

Endelig må Danske Regioner tage et generelt forbehold for, at eventuelle merudgifter, som lovforslaget vil medføre, skal reguleres over bloktilskudsordningen.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen



## Bolette Herskind

---

**Fra:** Charlotte Skjoldager  
**Sendt:** 6. november 2006 15:19  
**Til:** Bolette Herskind  
**Emne:** VS: Høring om arbejdsmiljøloven

**Vedhæftede filer:** Høringssvar-AML2006.doc



Høringssvar-AML20  
06.doc (35 KB...

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Anders Kabel [mailto:ak@bstforeningen.dk]  
Sendt: 6. november 2006 14:52  
Til: Charlotte Skjoldager  
Emne: Høring om arbejdsmiljøloven

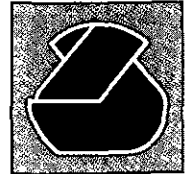
Kære Charlotte Skjoldager

Hermed fremsendes Arbejdsmiljørådgivernes bemærkninger til Arbejdstilsynets høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (justering af screening, rådgivning, smiley mv.)

<<Høringssvar-AML2006.doc>>  
Bemærkningerne fremsendes også pr. brevpost.

Med venlig hilsen  
Anders Kabel  
Direktør  
Arbejdsmiljørådgiverne - BST Foreningen  
Sikkerhedens Hus  
Jernholmen 12  
2650 Hvidovre  
Telefon: 36 30 05 20  
Direkte: 36 34 90 62  
Telefax: 36 30 05 48  
Mobiltlf: 40 15 74 64  
ak@bstforeningen.dk  
web-sted: bstforeningen.dk

--  
No virus found in this outgoing message.  
Checked by AVG Free Edition.  
Version: 7.1.409 / Virus Database: 268.13.28/518 - Release Date: 04-11-2006



Arbejdstilsynet  
Landskronagde 33  
2100 København Ø

6. november 2006

## Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har den 31. oktober 2006 sendt et udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (justering af screening, rådgivning, smiley-ordning mv.) i ekstern høring.

Arbejdsmiljørådgiverne – brancheforeningen for autoriserede arbejdsmiljørådgivere, driftssundhedstjenester og andre arbejdsmiljøkonsulenter – skal hermed kommentere udkastet:

### *Screening:*

Arbejdsmiljørådgiverne finder at forslaget vil være en effektivisering af screeningsordningen og forventer at det vil bidrage til at screening opleves mere positivt i offentligheden.

Arbejdsmiljørådgiverne har forståelse for argumenterne for at afskaffe niveauplaceringen af virksomhederne som et administrativt styringsværktøj, men finder det alligevel meget beklageligt hvis niveauplaceringen afskaffes, idet niveauplaceringen er et af de mest nuancerede måleinstrumenter til måling af arbejdsmiljøkvaliteten og dens udvikling i danske virksomheder ikke mindst i forbindelse med de særlige indsatser, som er aftalt i forbindelse med velfærdsforliget.

### *Rådgivning:*

Arbejdsmiljørådgiverne finder at forslaget vil være en klar forbedring af rådgivningsordningen.

Arbejdsmiljørådgiverne finder behov for at det i bemærkningerne til forslaget præciseres tydeligere at rådgivningen skal rettes mod de forhold, der har betydning for virksomhedens forebyggende arbejdsmiljøindsats, og ikke kun mod de enkeltproblemer, der har udløst rådgivningspåbuddet.

Arbejdsmiljørådgiverne er betænkelige ved om hensigten om at styrke virksomhedernes forebyggelse af fremtidige arbejdsmiljøproblemer kan opnås ved at koncentrere rådgivningen om APV-processen. Rådgivning handler som udgangspunkt om videnformidling og det vil derfor styrke rådgivningens forebyggende effekt, hvis den i større udstrækning rettes også mod formidling af arbejdsmiljøfaglig viden om forebyggelses- og beskyttelsesmuligheder til relevante medarbejdere og ledere i virksomhederne.

### *Smiley-ordningen:*

Arbejdsmiljørådgiverne finder at forslaget nok vil være en forbedring af smiley-ordningen, men ikke at det fuldt ud vil indfri behovet for justering.

■ Sikkerhedens Hus  
Jernholmen 12  
2650 Hvidovre

□ Telefon 3630 0520  
Telefax 3630 0548  
info@bstforeningen.dk

□ arbejdsmiljoraadgiverne.dk  
bstforeningen.dk

Arbejdsmiljørådgiverne finder at grundlaget for tildeling af gul hhv. rød smiley bør genovervejes, idet sondringen mellem gul og rød smiley bør udtrykke alvorligheden af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

Eftersom grundlaget for rådgivningspåbud blandt andet er, om de påpegede problemer er "rådgivningsegnede", er en sondring mellem gul og rød smiley ud fra, om problemet giver anledning til et rådgivningspåbud eller ej, ikke nødvendigvis udtryk for problemets alvorlighed. Omvendt kan et problem, der medfører et strakspåbud, i visse tilfælde være ganske alvorligt. Hertil kommer at det af hensyn til samspillet mellem rådgiver og virksomhed om rådgivningsforløbet ikke er hensigtsmæssigt at rådgivningspåbud i sig selv kommer til at fremstå som en slags "straf", når de kobles direkte til den røde smiley.

Arbejdsmiljørådgiverne skal derfor foreslå, at rød smiley i stedet for tildeles virksomheder, der overtræder væsentlige (materielle) regler, og at gul smiley tildeles virksomheder, der alene overtræder formelle regler (og eventuelt enkeltstående mindre væsentlige materielle regler).

#### *Undersøgelsespåbud (§ 21-påbud):*

Arbejdsmiljørådgiverne finder, at forslaget om at Arbejdstilsynet i større udstrækning vil anvende § 21-påbud – ikke mindst i forbindelse med mistanke om psykiske arbejdsmiljøproblemer – ikke blot vil være en stor effektivisering af Arbejdstilsynets kontrolfunktion, men også vil medføre en betydelig forbedring af kvaliteten.

Arbejdsmiljørådgiverne finder det imidlertid uforståeligt at kravet om brug af autoriserede rådgivere i første omgang alene vil blive stillet i forbindelse med udredninger om psykiske arbejdsmiljø og ikke i forbindelse med udredninger af andre komplekse arbejdsmiljøproblemstillinger om fx ergonomi, støj, ulykkesrisiko eller indeklimate.

Arbejdsmiljørådgiverne finder desuden behov for at det præciseres i bemærkningerne, at Arbejdstilsynet kan afgive § 21-påbud allerede i forbindelse med screeningsbesøg.

#### *APV:*

Arbejdsmiljørådgiverne finder, at forslaget er en naturlig konsekvens af den centrale rolle, som APV efterhånden har opnået som omdrejningspunkt for virksomhedernes egenindsats.

Arbejdsmiljørådgiverne finder behov for, at det præciseres at Arbejdstilsynet også skal kontrollere, at den enkelte virksomhed i dens APV-arbejde vurderer dels dens behov for ekstern rådgivning i forhold til den arbejdsmiljøkompetence, den selv råder over, jf. arbejdsmiljølovens § 12, og dels dens behov for ekstern bistand til udredning af særlige problemer jf. arbejdsmiljølovens § 21.

#### *Øvrige forslag:*

Arbejdsmiljørådgiverne har ingen kommentarer til de øvrige hovedpunkter i forslaget.

Arbejdsmiljørådgiverne står naturligvis gerne til rådighed for en uddybning af kommentarerne.

Med venlig hilsen

Anders Kabel



# DANSK HANDEL & SERVICE

Arbejdstilsynet  
Koncernledelsesskretariatet  
Postboks 1228  
0900 København C.

6. november 2006

rbo  
61310-0018  
rbo@dhs.dk

## Høring om udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø

Dansk Handel & Service kan henholde sig til det af Dansk Arbejdsgiverforening afgivne høringssvar vedrørende ovennævnte udkast til lovforslag.

Det bemærkes supplerende ad § 78 a, stk. 1, at det bør præciseres, at et rådgivningspåbud vedrørende såkaldte § 21-problemstillinger 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 som følge af et konstateret problem. Tildeling af en rød smiley i en sådan situation vil være i strid med almindelige retsprincipper og krænke den almene retsbevidsthed.

Med venlig hilsen  
Dansk Handel & Service

Rikke B. Ørum  
Arbejdsmiljøkonsulent

3. november 2006

## **Henvendelse med kommentar fra foreningen Rejsearbejdere.dk vedrørende.**

**Høring af udkast til forslag til lov om ændringer af lov om arbejdsmiljø, med høringsfrist tirsdag 7. nov. 06**

Det er meget beklagelig, at en sådan lovændring, skal have en så kort høringsfrist, som det lægges op til. 7. dage. er alt for lidt. Ifølge høringslisten er ingen af organisationerne inden for bygge og anlægsbranchen samt Metal blevet tilsendt høringsmaterialet, med mindre de indgår i et fællessvar fra LO.

Bemærkninger til forslaget.

### **Screening.**

Vi finder det meget uheldig at virksomheder med skiftende og midlertidige arbejdspladser skal kontaktes inden screeningen. Det vil især øge risikoen for at virksomheden vil sørge for at:

Pkt.1. Arbejdspladsen nedmandes.

Pkt.2. Sørge for at arbejdspladsen bliver gået efter inden Arbejdstilsynet møder op. Og eventuelle fejl og mangler vil så være rettet. Det giver så ikke et retvissende billede af virksomheden og arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Det tænkes især på bygge og anlægsbranchen, hvor man blot ved at ændre et skilt mod at bruge stilladset overholder loven ved fejl og mangler.

Med hensyn til virksomheder skal kontaktes på forkant inden for bygge og anlægsbranchen. Ville man kunne reducere tidsspildet med opsøgende arbejde og henvendelse, såfremt at man ændrede i.

### **Bekendtgørelse om byggeherrens pligter.**

**Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1507 af 21.december 2004.**

Kopi af.

### **Kapitel 5 - Anmeldelse**

**§ 11.** Bygherren skal anmelde byggepladsen til den stedlige arbejdstilsynskreds, inden arbejdet påbegyndes, hvis

1. arbejdets forventede varighed overstiger 30 arbejdsdage og mindst 20 ansatte er beskæftiget samtidigt, eller
2. den formodede arbejdsmængde overstiger 500 manddage.

Stk. 2. Anmeldelse skal foretages på en af Arbejdstilsynet udarbejdet blanket i elektronisk form eller i papirform og indeholde de i bilag 2 angivne oplysninger. En kopi af anmeldelsen skal opsættes et synligt sted

# REJSEARBEJDERE. DK

---

på byggepladsen.

## **Forslag til ændring:**

**Alle byggeherrer skal fremsende. en blanket med arbejdspladsens beliggenhed og dato for påbegyndelse af arbejdet til Arbejdstilsynet. Uanset størrelsen af byggeriet.**

Af forslaget fremgår i § 72 a. Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for screening.

En fritagelse for screening af virksomheder i bygge og anlægsbranchen er meget uheldig. Da arbejdsmiljøet skifter hele tiden fra den ene bygge og anlægsplads, til den næste, inden for samme firma. Alt efter hvilken gruppe af arbejdstagere/arbejdsledere der styrer pladsen. Samtidig oprettes der for tiden mange nye firmaer hvert år, som er danske, samt fra de gamle og nye EU-lande.

Der tænkes også her på brug underentreprenører virksomhed er udbredt i store dele af bygge og anlægsbranchen. Så de store firmaer som har totalentreprisen, prøver fralægger sig ansvaret ved at udlicitere dele af entreprisen til mindre firmaer, som ikke tør, sige fra ved opgaver når, der er rod i arbejdsmiljøet. Som manglende stillads, inddækning, lys m.m.

## **APV.**

I bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse § 6.b stk.6. indgår at virksomheden. Ikke skal sende en kopi af arbejdspladsvurderingen til arbejdstilsynet.

Forslag til ændring i § 6.b stk. 6. at virksomheden, skal sende en kopi af arbejdspladsvurderingen, på skiftende arbejdspladser inden for bygge og anlægsbranchen til arbejdstilsynet.

Standardskemaer til APV-tjeklister skal kunne hentes hos Arbejdstilsynet på flere sprog. Elektronisk og i papirform.

Med venlig hilsen

Formand i foreningen  
Rejsearbejdere.dk  
Hans Erik Meyer  
Nørbyvej 55  
6200 Aabenraa.  
[www.Rejsearbejdere.dk](http://www.Rejsearbejdere.dk)