

Lovforslag nr. L 259. Fremsat den 7. maj 1997 af arbejdsministeren (Jytte Andersen)

## Forslag

til

# Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Gennemførelse af handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005 m.v.)

### § 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995, som ændret ved lov nr. 458 af 12. juni 1996 og ved lov nr. 1196 af 27. december 1996, foretages følgende ændringer:

1. I § 13 indsættes efter *stk. 2* som nyt stykke:

»*Stk. 3.* En bedriftssundhedstjeneste efter *stk. 1* og *2* skal godkendes efter regler fastsat af arbejdsministeren.«

*Stk. 3-5* bliver herefter *stk. 4-6*.

2. I § 13, *stk. 4* og *5*, der bliver *stk. 5* og *6*, ændres »*stk. 3*« til: »*stk. 3* og *4*«.

3. I § 13 indsættes som *stk. 7*:

»*Stk. 7.* Arbejdsministeren iværksætter forskning om bedriftssundhedstjenesternes opbygning, opgaver, funktion og finansiering m.v.«.

4. Overskriften til *kapitel 3* affattes således:

»Branchearbejdsmiljøråd«.

5. § 14 affattes således:

»§ 14. Arbejdsministeren godkender efter udtalelse fra Arbejdsmiljørådet, jf. § 66, *stk. 2*, *2. pkt.*, et antal branchearbejdsmiljøråd, der skal medvirke ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål inden for en eller flere brancher.

*Stk. 2.* Arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer inden for de brancher, som det enkelte branchearbejdsmiljøråd dækker, skal hver udpege lige mange medlemmer til rådet. Det

enkelte råd bestemmer selv antallet af medlemmer. Hvis der ikke kan opnås enighed herom, fastsætter arbejdsministeren antallet af medlemmer. Medlemmer og stedfortrædere for disse udpeges for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegning sted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

*Stk. 3.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd vælger blandt sine medlemmer en formand og en næstformand. Arbejdstager- og arbejdsgiversiden har på skift henholdsvis formandsposten og næstformandsposten for to år ad gangen.

*Stk. 4.* For branchearbejdsmiljørådenes virksomhed gælder forvaltningsloven og lov om offentlighed i forvaltningen.

*Stk. 5.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd fastsætter selv sin forretningsorden og etablerer et sekretariat.

*Stk. 6.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd afgiver hvert år en redegørelse om sin virksomhed til Arbejdsmiljørådet.«.

6. Efter § 14 indsættes:

»§ 14a. Det enkelte branchearbejdsmiljøråd udarbejder til Arbejdsmiljørådet forslag til mål, plan og budget for rådets del af den samlede partsindsats, jf. *stk. 2* og *3*.

*Stk. 2.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd har inden for rådets område til opgave at bistå branchens enkelte virksomheder ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder

1) at udarbejde information og branchevejledninger, herunder vejledninger til brug for virksomhedernes udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger,

- 2) at kortlægge branchens særlige arbejdsmiljøproblemer og medvirke ved udarbejdelsen af branchedokumentation,
- 3) at stille forslag til Arbejdsmiljørådet om at iværksætte forskningsprojekter og
- 4) at udvikle og gennemføre oplysnings- og uddannelsesaktiviteter.

*Stk. 3.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd kan

- 1) udtale sig om eller stille forslag til Arbejdsmiljørådet om ændrede og nye regler,
- 2) deltage i og gennemføre indsatser og kampanjer og
- 3) danne og deltage i lokale arbejdsmiljøfora.

*Stk. 4.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om branchearbejdsmiljørådernes opbygning, sammensætning og virksomhed, herunder om rådernes opgaver og funktion.

*Stk. 5.* Efter forhandling med miljøministeren kan rådernes opgaver udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomhederne. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedernes arbejdsmiljøspørgsmål.«

#### 7. Efter § 15 indsættes:

»§ 15a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

*Stk. 2.* En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

- 4) Retningslinier for opfølgning på handlingsplanen.

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

*Stk. 4.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3.«

8. I § 63, stk. 3, udgår: », den ansatte«.

9. Overskriften til *kapitel 12* affattes således:  
»Arbejdsmiljørådet«.

10. Overskriften til § 66 ophæves.

11. § 66 affattes således:

»§ 66. Arbejdsmiljørådet deltager i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af den samlede arbejdsmiljøindsats gennem rådgivning af arbejdsministeren og afgiver indstilling til arbejdsministeren om:

- 1) Planlægning af parternes del af arbejdsmiljøindsatsen, herunder fastsættelse af mål for det næste finansårs indsats og prioritering af indsatsområder.
- 2) Udmelding af planer og tilskudsrammer til branchearbejdsmiljørådene for deres del af indsatsen.
- 3) Tværgående aktiviteter.
- 4) Opfølgning på Arbejdsmiljørådets og branchearbejdsmiljørådernes indsats.

*Stk. 2.* Arbejdsmiljørådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet, og udtaler sig herom til arbejdsministeren. Rådet udtaler sig, inden arbejdsministeren godkender branchearbejdsmiljøråd efter § 14, stk. 1.

*Stk. 3.* Arbejdsmiljørådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler. Ved udarbejdelse af regler i henhold til myndigelse i denne lov skal Arbejdsmiljørådet medvirke gennem repræsentanter, udpeget af rådet inden for eller uden for dettes medlemskreds. Endvidere skal rådets udtalelse indhentes, forinden reglerne fastsættes.

*Stk. 4.* Arbejdsmiljørådet afgiver hvert år en redegørelse til arbejdsministeren om udviklingen på arbejdsmiljøområdet og om de forbedringer, som rådet finder ønskelige.«

**12. Efter § 66 indsættes:**

»§ 66a. Arbejdsmiljørådet udarbejder til arbejdsministeren forud for hvert finansår forslag til mål, plan og budget for Arbejdsmiljørådets og branchearbejdsmiljørådenes samlede indsats. Rådet udarbejder endvidere til arbejdsministeren forslag til fordeling af midler, der er tilvejebragt efter § 68, mellem branchearbejdsmiljørådene og Arbejdsmiljørådet.

*Stk. 2.* I grundlaget for Arbejdsmiljørådets forslag indgår branchearbejdsmiljørådenes forslag til mål, plan og budget for rådernes indsats, jf. § 14a, stk. 1.

*Stk. 3.* Arbejdsmiljørådet udmelder inden for de tilskudsrammer, som er udmeldt af arbejdsministeren, og på baggrund af den af arbejdsministeren godkendte plan for parternes indsats, planerne for branchearbejdsmiljørådenes indsats til rådene, jf. § 68a.«.

**13. § 67 affattes således:**

»§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer:

- 1) Seks medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark.
- 2) To medlemmer indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.
- 3) To medlemmer indstillet af Akademikernes Centralorganisation.
- 4) Fire medlemmer indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
- 5) Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
- 6) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsrådet i fællesskab.
- 7) Et medlem indstillet af Finansektorens Arbejdsgiverforening.
- 8) To medlemmer indstillet af Kommunernes Landsforening, Amsrådsforeningen i Danmark og Københavns og Frederiksberg kommuner i fællesskab.
- 9) Et medlem indstillet af Finansministeriet.

*Stk. 2.* Formanden og de øvrige medlemmer samt stedfortrædere for disse udpeges af arbejdsministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegning sted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

*Stk. 3.* Afgørelser i Arbejdsmiljørådet træffes ved stemmeflertal blandt de tilstedeværende medlemmer. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

*Stk. 4.* Følgende deltager med hver en repræsentant uden stemmeret i rådet:

- 1) Arbejdsministeriet.
- 2) Arbejdstilsynet.
- 3) Arbejdsmiljøinstituttet.
- 4) Sundhedsministeriet.
- 5) Socialministeriet.
- 6) Miljøministeriet.

*Stk. 5.* Rådet kan nedsætte arbejdsudvalg og udpege medlemmer til disse, også uden for rådets medlemskreds.

*Stk. 6.* Rådet kan indhente erklæringer fra sagkyndige og iværksætte undersøgelser til brug for sit arbejde.

*Stk. 7.* Arbejdsministeren godkender rådets forretningsorden.

*Stk. 8.* Til varetagelse af de i § 66, stk. 1, nr. 3, nævnte tværgående aktiviteter, etableres under Arbejdsmiljørådet en formidlings- og informationsenhed. Arbejdsministeren ansætter efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet den daglige leder af enheden.

*Stk. 9.* Arbejdsministeren sørger i øvrigt for varetagelsen af sekretariatsfunktionen for Arbejdsmiljørådet.«.

**14. Efter § 67 indsættes:**

»Kapitel 12a.

**Finansieringen m.v. af parternes arbejdsmiljøindsats.«**

**15. § 68 affattes således:**

»§ 68. Midler til gennemførelse af Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter efter § 66, stk. 1, nr. 3, og branchearbejdsmiljørådenes indsats til forbedring af arbejdsmiljøet tilvejebringes ved bidrag, jf. stk. 2-5, fra staten og forsikringsselskaber, der er godkendt til at tegne arbejdsskadeforsikring, samt fra kommuner og arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring, jf. §§ 45 og 74 i arbejdsskadeforsikringsloven.

*Stk. 2.* Bidraget efter stk. 1 skal fremgå af den årlige finanslov og består af et beløb på 45 mio. kr., der reguleres af arbejdsministeren efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet. Beløbet fordeles forholdsmæssigt på de bidragspligtige efter stk. 1 ud fra deres andele af de samlede godtgørelser for mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som Arbejdsskadestyrelsen har tilkendt efter arbejdsskadeforsikringsloven.

*Stk. 3.* Bidraget efter stk. 1 består endvidere af et beløb, som udgør to procent af de godtgø-

relser for mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som Arbejdsskadestyrelsen for hver af de bidragspligtige har tilkendt i arbejdsulykesager efter arbejdsskadeforsikringsloven. Beløbet opkræves hos de bidragspligtige efter stk. 1.

*Stk. 4.* Til dækning af bidrag efter stk. 1 kan forsikringsselskaberne forhøje præmierne for lovpligtig arbejdsskadeforsikring forholdsmæssigt uanset de trufne forsikringsaftaler.

*Stk. 5.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler for beregning, opkrævningsperiode og indbetaling af bidrag efter stk. 1.«.

#### 16. Efter § 68 indsættes:

»§ 68a. Arbejdsministeren fordele efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet de tilvejebragte midler efter § 68 og melder tilskudsrammer ud til Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter efter § 66, stk. 1, nr. 3, og til de enkelte branchearbejdsmiljøråd samt fastlægger nærmere vilkår for midlernes anvendelse.

*Stk. 2.* Arbejdsmiljørådet og de enkelte branchearbejdsmiljøråd træffer inden for de udmeldte tilskudsrammer, de fastlagte vilkår samt den af Arbejdsmiljørådet udmeldte plan for det enkelte branchearbejdsmiljøråds indsats efter § 66a, stk. 3, bestemmelse om, hvilke aktiviteter der skal gennemføres.

*Stk. 3.* Arbejdsministeren kan bestemme, at tilskud tilbageholdes, bortfalder eller kræves tilbagebetalt, såfremt vilkår for midlernes anvendelse ikke overholdes.

*Stk. 4.* Uforbrugte midler, herunder bortfaldne eller tilbagebetalte tilskud efter stk. 3, indgår i en fornyet fordeling efter reglerne i stk. 1.

*Stk. 5.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om udbetaling af tilskud, regnskabsaflæggelse m.v. og kan i den forbindelse bestemme, at tilskud kan udbetales a conto. Revisionen af regnskaberne varetages af statens revisionsmyndighed.

§ 68b. Arbejdsmiljøfondets aktiver pr. 1. januar 1999 overføres pr. 1. januar 1999 til anvendelse til Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter efter § 66, stk. 1, nr. 3, og til branchearbejdsmiljørådenes indsats, jf. § 14a, og fordeles efter reglerne i § 68a, dog således at der forlods afsættes de nødvendige midler til opfyldelse af de kontrakter, som Arbejdsmiljø-

fondet har indgået for tiden efter 1. januar 1999.«.

17. I § 70, *stk. 1*, udgår: », et arbejdsmiljøinstitut«.

18. § 70 affattes således:

»§ 70. Arbejdstilsynet er et direktorat under Arbejdsministeriet og består af en central afdeling samt et antal lokale afdelinger. Direktøren for Arbejdstilsynet fastlægger opgavernes fordeling mellem afdelingerne.«.

19. I § 72, *nr. 1*, ændres »branchesikkerhedsråd« til: »branchearbejdsmiljøråd«.

20. I § 73, 2. *pkt.*, ændres »§ 66, stk. 1, nr. 3 og 4« til: »§ 66, stk. 2, 2. *pkt.*, og § 66, stk. 3.«.

21. § 79, *stk. 1*, affattes således:

»§ 79. Myndigheder og personer, der udfører opgaver efter §§ 13-14a og kap. 11, 12 og 13-14, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet tavshedspligt efter borgerlig straffelovs § 152 og 152b, stk. 1.«.

22. Efter § 80 indsættes som nyt kapitel:

#### »Kapitel 13a.

#### Arbejdsmiljøinstituttet

§ 80a. Arbejdsmiljøinstituttet er en sektorforskningsinstitution under Arbejdsministeriet.«.

23. § 81 affattes således:

»§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

*Stk. 2.* Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videregendes klagen til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet.

*Stk. 3.* Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden straks, samt afgørelser efter § 77, stk. 2 og 3, har ikke opsættende virkning.

*Stk. 4.* Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejdsmiljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selvom klagen ikke er fremkommet rettidigt.

*Stk. 5.* Afgørelser truffet af Arbejdsmiljøklagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.«.

24. Efter § 81 indsættes:

»§ 81a. Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

- 1) Tre medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark.
- 2) Et medlem indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.
- 3) Et medlem indstillet af Akademikernes Centralorganisation.
- 4) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
- 5) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsrådet i fællesskab.
- 6) Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.
- 7) Et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen i Danmark, Københavns og Frederiksberg kommuner samt Finansministeriet i fællesskab.
- 8) Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
- 9) Et medlem med særlig juridisk sagkundskab indstillet af Justitsministeriet.
- 10) Et medlem med særlig teknisk sagkundskab indstillet af Danmarks Tekniske Universitet.
- 11) Et medlem med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab indstillet af Sundhedsministeriet.

*Stk. 2.* Formanden og dennes stedfortræder ansættes af arbejdsministeren. Begge skal ved udpegningen have bestået juridisk, statsvidenskabelig, økonomisk eller anden dermed lige-stillet eksamen.

*Stk. 3.* De beskikkede medlemmer samt stedfortrædere for disse udpeges af arbejdsministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegning sted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

*Stk. 4.* Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser træffes af formanden eller dennes stedfortræder og de i stk. 1, nr. 1 – 8 beskikkede medlem-

mer af nævnet eller deres stedfortrædere. Afgørelser træffes ved stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens eller dennes stedfortræders stemme afgørende. De enkelte beskikkede medlemmer kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.

*Stk. 5.* Formanden eller dennes stedfortræder kan træffe afgørelse på nævnets vegne i følgende sager:

- 1) Klager som alene vedrører fristen for efterkommelse af påbud efter § 77, stk. 1.
- 2) Afgørelser i henhold til § 81, stk. 3, 1. pkt., om fratagelse af en klages opsættende virkning.
- 3) Afgørelser i henhold til § 81, stk. 4, om behandling af en for sent indgivet klage.

*Stk. 6.* Formanden eller dennes stedfortræder kan efter en skriftlig høring af nævnets beskikkede medlemmer træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

*Stk. 7.* Medlemmerne af nævnet skal orienteres om alle klagesager, der forelægges nævnet til afgørelse, og kan anmode om, at en sag behandles af hele klagenævnet.

*Stk. 8.* Arbejdsmiljøklagenævnet afgiver hvert år en beretning om sin virksomhed til Arbejdsmiljørådet og arbejdsministeren.

*Stk. 9.* Sekretariatsbetjeningen af Arbejdsmiljøklagenævnet varetages af sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn.

*Stk. 10.* Arbejdsmiljøklagenævnets forretningsorden fastsættes af arbejdsministeren.«.

25. § 82, stk. 1, nr. 1, affattes således:

- »1) overtræder § 15, § 15a, § 16, § 17, stk. 1 og 2, § 18, § 19, § 20, stk. 1, § 21, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 3, eller § 76, stk. 1,«.

26. § 82, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Straffen kan stige til hæfte eller fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.«.

27. I § 82 indsættes efter stk. 2 som nye stykker:

»Stk. 3. Ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2 skal det betragtes som en skærpende omstændighed,

- 1) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor,

- 2) at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold, eller
- 3) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

*Stk. 4.* Det skal betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 3, nr. 1.«.

Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 5 og 6.

28. I § 82, *stk. 3*, der bliver *stk. 5*, udgår: », jf. *stk. 2*, nr. 2«.

29. I § 82 indsættes som *stk. 7*:

»*Stk. 7.* Forældelsesfristen for strafansvaret er 5 år ved overtrædelse af §§ 30, 31, 32, 33 eller 34 samt regler udstedt i henhold til § 35.«.

30. I § 83 indsættes efter »§ 15,«: »§ 15a,«, og »ham« ændres til: »arbejdsgiveren«.

31. I § 83 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Ved bødens udmåling finder § 82, *stk. 3* og 4, tilsvarende anvendelse.«.

## § 2

*Stk. 1.* § 1, nr. 1, 2, 3, 7, 8, 17, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30 og 31 træder i kraft den 1. januar 1998.

*Stk. 2.* § 1, nr. 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 23 og 24 træder i kraft den 1. januar 1999.

## § 3

For klager over afgørelser truffet i henhold til arbejdsmiljøloven, som er under behandling den 1. januar 1999, gælder følgende:

- 1) Arbejdstilsynet træffer afgørelse i sager, hvor klage er rejst over for Direktoratet for Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets afgørelse kan påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet, jf. § 81, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 23.
- 2) Arbejdsministeren træffer afgørelse i sager, hvor klage er rejst over for arbejdsministeren, og hvor Arbejdsmiljørådets udtalelse foreligger. Arbejdsministerens afgørelse kan ikke påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet.
- 3) Arbejdsmiljøklagenævnet træffer afgørelse i sager, hvor klage er rejst over for arbejdsministeren, men hvor Arbejdsmiljørådets udtalelse ikke foreligger.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

Lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø er senest bekendtgjort ved lovekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995 og efterfølgende ændret ved lov nr. 458 af 12. juni 1996 og ved lov nr. 1196 af 27. december 1996.

I relation til lovens vedtagelse i 1975 henvises til Folketingstidende 1973-74 (2. samling), FF sp. 7827-7830 og Tillæg A sp. 3239-3346, Folketingstidende 1974-75 (1. samling), FF sp. 1019-1021, FF sp. 2273-2296 og Tillæg A sp. 1251-1352, Folketingstidende 1974-75 (2. samling), FF sp. 78-79, FF sp. 595-610, Tillæg A sp. 993-1094 og Tillæg B sp. 1697-1866, samt Folketingstidende 1975-76, FF sp. 59-60, FF sp. 382-383, FF sp. 3033-3110, FF sp. 3261-3274, Tillæg A sp. 65-166, Tillæg B sp. 161-284 og Tillæg C sp. 85-110. Øvrige relevante henvisninger fremgår af bemærkningerne neden for til de enkelte elementer i forslaget.

Det bemærkes, at arbejdsministeren den 30. januar 1997 har fremsat forslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (L 154). Dette forslag har på to punkter en sammenhæng med nærværende forslag, idet begge forslag indeholder forslag til en ændring af § 79, stk. 1, og § 82, stk. 1. Der henvises til bemærkningerne til nærværende forslags § 1, nr. 21 og 25.

### 1. Forslagets indhold

Forslaget består af forskellige elementer. Forslaget er dels en opfølgning på handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005, som regeringen fremlagde i maj 1996, dels opfølgning på finansloven for 1997. Herudover indeholder forslaget enkelte andre ændringer.

### 2. Opfølgning på regeringens handlingsprogram Rent arbejdsmiljø år 2005

Regeringen fremlagde i sin redegørelse af 15. maj 1996 om rent arbejdsmiljø år 2005 et handlingsprogram, der opstiller de overordnede mål for indholdet i den fremtidige arbejdsmiljøindsats og udgør en fælles ramme for alle arbejdsmiljøaktørers indsats de næste ti år.

Ved præsentationen af redegørelsen og programmet understregede arbejdsministeren, at der er to faser i arbejdet. Første fase har form af syv forebyggelsesvisioner om konkrete problemer, der skal løses i arbejdsmiljøet. De syv visioner handler om at reducere eller helt undgå:

- \* Dødsulykker som følge af arbejdsmiljøforhold
- \* Arbejdsbetinget udsættelse for kræftfremkaldende kemiske stoffer og arbejdsbetingede hjerneskader på grund af udsættelse for organiske opløsningsmidler eller tungmetaller
- \* Skader blandt børn og unge i forbindelse med arbejdet
- \* Skader som følge af tunge løft eller arbejdsbetingede lidelser som følge af ensidigt, gentaget arbejde
- \* Høreskader som følge af støjende arbejde
- \* Helbredsskader på grund af psykosociale risikofaktorer på arbejdet
- \* Sygdomme eller alvorlige gener på grund af dårligt indeklima på arbejdspladsen

Arbejdsmarkedets parter og regeringen er enige om, at forebyggelsen først og fremmest skal sættes ind på disse syv områder, så disse alvorlige problemer kan reduceres, ligesom der er enighed om, at den helt afgørende indsats for realisering af visionerne skal udføres i virksomhederne. Denne enighed har også fundet Folketingets tilslutning.

I handlingsprogrammet understreges således arbejdsmiljølovens principper om at:

- \* Arbejdsgiveren på den enkelte virksomhed har ansvaret for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres på fuldt forsvarlig vis.
- \* Arbejdsmiljøarbejdet skal foregå i et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere.
- \* Virksomhederne skal selv løse problemerne, men med vejledning fra såvel bedriftssundhedstjeneste som branchesikkerhedsråd (efter forslaget branchearbejdsmiljøråd) og organisationer på arbejdsmarkedet samt efter vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

En målrettet indsats for at forbedre arbejdsmiljøet i Danmark må derfor tage sit udgangspunkt i at styrke og udvikle virksomhedernes arbejde for arbejds-

miljøet. Samtidig skal samspillet mellem virksomhederne og de øvrige aktører, der rådgiver virksomhederne om arbejdsmiljø, effektiviseres.

Rådgivning til virksomhederne om arbejdsmiljø gives i dag af blandt andet bedriftssundhedstjenesten (BST), branchesikkerhedsrådene og Arbejdsmiljøfondet. Det er fastlagt i arbejdsmiljøloven fra 1975. Igennem årene har disse rådgivere opbygget en betydelig faglig ekspertise med hensyn til løsning af konkrete problemer i arbejdsmiljøet. Men denne ekspertise udnyttes ikke altid optimalt. Og meget har ændret sig på arbejdsmarkedet og i arbejdsmiljøet siden 1975, hvor arbejdsmiljøloven blev vedtaget og retningslinierne for rådgivningen af virksomhederne blev fastlagt.

Derfor er der behov for at ændre regelgrundlaget, således at samspillet mellem de forskellige rådgivere og virksomhederne kan komme til at fungere med større effektivitet, og således at de forskellige aktørers ekspertise kan udnyttes bedre.

#### *Handlingsprogrammets anden fase*

Anden fase af handlingsprogrammet koncentrerer sig derfor om at skabe kvalitet og helhed i den samlede indsats og sikre en optimal udnyttelse af ressourcerne, så de syv visioner i handlingsprogrammet kan blive til virkelighed.

Forslaget tager udgangspunkt i følgende elementer:

- \* Virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde skal udvikles og styrkes.
- \* Ledelse og medarbejdere skal samarbejde om forbedringerne.
- \* Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV).
- \* Den rådgivning, som virksomhederne får fra BST, skal kvalitetssikres.
- \* Der skal åbnes muligheder for at iværksætte forsøg med andre former for medlemskab af BST ved fortsat udbygning.
- \* Arbejdstilsynets virksomhed skal tage udgangspunkt i virksomhedens egne forudsætninger og indholdet i APV.
- \* Arbejdstilsynet skal i højere grad koncentrere sig om de »tunge« virksomheder.
- \* Den partsstyrede arbejdsmiljøindsats skal styrkes og koordineres.
- \* Den partsstyrede indsats for brancher og virksomheder skal styrkes, så indsatsen orienteres mod at udvikle løsninger for virksomhederne og deres ansatte.

*Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV)*

Virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde er omdrejningspunktet i den fremtidige indsats. Med udgangspunkt i dette princip er formålet med forslaget om at lovfæste kravet om en arbejdspladsvurdering (APV) at sikre, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter alle relevante arbejdsmiljøproblemer, og at der arbejdes systematisk og vedvarende med at løse problemerne.

Den enkelte virksomhed bestemmer selv, hvordan en arbejdspladsvurdering gennemføres, men arbejdspladsvurderingerne skal opfylde visse minimumskrav med hensyn til processen, hvorunder de er blevet udarbejdet, og de indholdsmæssige elementer.

Kravet om, at virksomhederne skal udarbejde en arbejdspladsvurdering, stammer fra Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 (kaldet rammedirektivet) om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. Direktivet pålægger arbejdsgiveren en række generelle forpligtelser, herunder blandt andet en forpligtelse til at foretage en generel helhedsvurdering af de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold på arbejdspladsen (arbejdspladsvurdering). Som opfølgning herpå er der med Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1182 af 18. december 1992 om arbejdets udførelse indført regler om arbejdspladsvurderinger. Disse regler er senere videreført uændret i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 (bekendtgørelsens §§ 4, 6 og 22).

Arbejdspladsvurderingerne udgør fundamentet for, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter helheden af relevante arbejdsmiljøproblemer. Derfor bør kravet om udførelse af arbejdspladsvurderinger også lovfæstes. Kravet vil dermed være omfattet af de almindelige pligter, som arbejdsgiveren har efter loven.

En arbejdspladsvurdering skal først og fremmest ses som *en arbejds metode og en dynamisk proces*, hvor arbejdsgiveren og de ansatte i fællesskab arbejder for at opnå et bedre arbejdsmiljø i virksomheden. Virksomhederne kan fortsat tilrettelægge deres APV-indsats med udgangspunkt i deres egne forudsætninger og muligheder. APV-arbejdet skal udvikles til at fremme virksomhedernes interne dialog om arbejdsmiljø. APV-arbejdet skal dermed bidrage til en holdningsudvikling i den enkelte virksomheds organisation og til en fremadrettet systematisk arbejdsmiljøindsats. Samtidig vil det være naturligt, at Arbejdstilsynet i sin tilsynsvirksomhed tager udgangspunkt i virksomhedernes arbejdspladsvurderinger. Arbejdstilsynet vil påse, om der er udarbejdet en



skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. lovens krav, og påtale, hvis det ikke er tilfældet. Arbejdspladsvurderingen er imidlertid ikke et selvstændigt tilsynsobjekt, men må ses i sammenhæng med de faktiske arbejdsmiljøforhold på virksomheden.

Såvel store som små virksomheder, som har ansatte, skal fremover udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Dermed er kravet om en arbejdspladsvurdering med til at sikre, at der også i de små virksomheder uden organiseret sikkerheds- og sundhedsarbejde bliver taget stilling til arbejdsmiljøet på en systematisk måde. Vurderingerne skal imidlertid udarbejdes under hensyntagen til arbejdsmiljøproblemernes art og virksomhedernes størrelse. Kravene til arbejdspladsvurderingen skal udformes således, at de administrative byrder for især de små virksomheder bliver så begrænsede som muligt.

En APV skal altid være *skriftlig* navnlig for at sikre, at der altid sker den forudsatte kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, at der tages stilling til de konstaterede arbejdsmiljøproblemer i virksomheden, og at der udarbejdes en plan for løsning af problemerne samt opfølgningen herpå. Endvidere er kravet om skriftlighed en naturlig konsekvens af, at arbejdspladsvurderingen altid skal være tilgængelig for medarbejderne, ligesom kravet om skriftlighed sikrer, at der er en synlig ansvarsfordeling i forbindelse med arbejdspladsvurderingen og opfølgningen herpå.

Omkring en fjerdedel af virksomheder med ansatte skal allerede i dag udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering, men det antages, at væsentlig flere virksomheder af praktiske grunde selv har valgt at bruge arbejdspladsvurderingen som et naturligt redskab i deres arbejdsmiljøarbejde.

#### *Kvalitetssikring af bedriftssundhedstjenesterne (BST)*

Med det formål at sikre kvaliteten af den rådgivning, som virksomhederne får fra bedriftssundhedstjenesterne (BST), foreslås indført en *godkendelsesordning*. Det skal ske ved, at det stilles krav til BST om, at de skal bedømmes og godkendes af et dertil kompetent organ, der bekræfter, at BST's aktiviteter udføres i overensstemmelse med de krav, som dels stilles af Arbejdstilsynet, dels følger af internationalt anerkendte standarder for kvalitetsstyring.

Endvidere lægges der med forslaget op til, at arbejdsministeren iværksætter *forsøg* med henblik på at udvikle virksomhedernes brug af BST's rådgivning.

Formålet med *den nuværende BST-ordning* er at forebygge arbejdsskader og at fremme de ansattes sikkerhed og sundhed, fysisk og psykisk. BST er virksomhedens *egen rådgiver*, hvis drift virksomhe-

den har indflydelse på gennem bestyrelsesarbejdet og den årlige generalforsamling.

BST har ifølge de gældende regler til opgave at rådgive om og deltage i at planlægge og gennemføre foranstaltninger, der kan have indflydelse på arbejdsmiljøet. BST stiller også forslag til forbedringer af arbejdsmiljøet. Opgaverne udformes på den enkelte virksomhed i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdsledere og øvrige medarbejdere.

Den nuværende BST-ordning har imidlertid nogle svagheder:

- \* Kun en mindre del af virksomhederne og de beskæftigede er omfattet af BST. Og det har ikke været muligt at opnå enighed blandt parterne om en fortsat udbygning af ordningen.
- \* Mange virksomheder bruger ikke BST, selvom de er lovpligtige medlemmer og betaler kontingent.
- \* Der er store forskelle i kvaliteten på den rådgivning, de enkelte BST'er tilbyder.

Den foreslåede godkendelsesordning af BST's rådgivning skal sikre, at BST er i stand til at løfte den opgave, som de er forpligtet til at løse over for virksomhederne, de ansatte og samfundet. Samtidig skabes der med den foreslåede forsøgsbestemmelse mulighed for at afklare, hvordan man kan udvide BST's virkefelt til en bredere kreds af virksomheder.

#### *Parternes indsats skal styrkes og effektiviseres*

Handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005 lægger op til, at alle aktører skal bidrage aktivt for at opnå de ambitiøse mål. Det gælder både i forhold til Arbejdstilsynet, men også i forhold til den partsstyrede arbejdsmiljøorganisation, som udover BST i dag består af 12 branchesikkerhedsråd, Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøfonden.

Parternes indsats er således en vigtig brik i det af regeringen opstillede handlingsprogram både på overordnet niveau i Arbejdsmiljørådet og på brancheniveau.

Med forslaget understreges betydningen af parternes egenindsats ved at opdele arbejdsmiljøindsatsen i to søjler: Parternes indsats og Arbejdstilsynets indsats, som hver for sig og i et samspil skal understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, som udføres i virksomhederne.

Ministeren opstiller de overordnede mål for den samlede arbejdsmiljøindsats og er ansvarlig for styringen og koordineringen af den samlede indsats. Det vil sige både den indsats, der styres af Arbejdsmiljørådet, og den indsats som Arbejdstilsynet som myndighed står for.

Det er af stor betydning for gennemførelsen af handlingsprogrammet Rent Arbejdsmiljø år 2005, at Arbejdstilsynets planer og parternes arbejdsmiljø-

planer koordineres, således at der opnås størst mulig effekt af de indsatser og aktiviteter, der iværksættes.

#### *Nye branchearbejdsmiljøråd (BAR)*

For at sikre at partssystemet forpligtes i forhold til handlingsprogrammet, foreslås en forenkling og effektivisering af indsatsen også på brancheniveau gennem et antal nye branchearbejdsmiljøråd, som samtidig knyttes tættere til Arbejdsmiljørådet.

Samtidig foreslås en effektivisering af partsindsatsen ved, at Arbejdsmiljøfondets og branchesikkerhedsrådenes brancherettede opgaver samles i branchearbejdsmiljørådene.

Branchearbejdsmiljørådernes vigtigste opgave skal være at sørge for, at virksomhederne kan få information og vejledning af høj kvalitet, som er tilpasset den enkelte branche.

Tværgående opgaver, som vedrører flere branchearbejdsmiljøråd, forudsættes udført af de berørte branchearbejdsmiljøråd i fællesskab eller af den foreslåede nye formidlings- og informationsenhed under Arbejdsmiljørådet.

#### *Arbejdsmiljørådets styrende og koordinerende rolle styrkes*

Med forslaget lægges der endvidere op til at styrke Arbejdsmiljørådets styrende og koordinerende rolle i den samlede partsindsats.

Arbejdsmiljørådet skal fortsat have til opgave at rådgive arbejdsministeren og være med ved udformningen af den overordnede arbejdsmiljøpolitik, ligesom rådet også fortsat skal inddrages i regelarbejdet.

Efter forslaget bliver rådets væsentligste opgave den overordnede styring og koordinering af partsindsatsen på arbejdsmiljøområdet. Det betyder, at Arbejdsmiljørådet både får ansvaret for og kompetencen til at tage sig af den samlede partsindsats. Dels i form af planer for parternes indsats for de næste fire år, dels i form af en indstilling til arbejdsministeren om fordelingen af midler til den samlede partsindsats.

Arbejdsmiljørådet skal tage sig af tværgående opgaver. Dels iværksættelse af forskningsprojekter, bl.a. på grundlag af forslag fra branchearbejdsmiljørådene, dels andre opgaver, som er af mere generel karakter, og som ikke kan løses på brancheniveau. Til varetagelsen af disse opgaver etableres en formidlings- og informationsenhed under Arbejdsmiljørådet.

#### *En ny planprocedure*

Det partsstyrede arbejdsmiljøapparats mere offensive rolle afspejles også i et forslag om en ny

planprocedure, hvor der i højere grad end i dag fokuseres på de samlede arbejdsmiljøaktiviteter.

Planproceduren skal som udgangspunkt tilgodeses følgende behov: For det første skal proceduren være enkel og smidig. For det andet skal den sikre, at alle relevante aktører inddrages, og at der er en klar opgave-, ansvars- og kompetencefordeling mellem aktørerne. For det tredje skal planproceduren sikre, at myndighedsindsatsen og parternes indsats koordineres. Og endelig skal arbejdsministerens mulighed for at godkende de partsinitierede aktiviteter og kvaliteten heraf sikres.

#### *Finansieringen af partsindsatsen*

Arbejdsmiljørådets tværgående opgaver og branchearbejdsmiljørådernes indsats forudsættes finansieret via de midler, der hidtil er gået til Arbejdsmiljøfondets aktiviteter og de tilskud, som staten hidtil har ydet til branchesikkerhedsrådene. Hertil kommer midler fra en afgift på to procent af erstatningsudgifterne ved arbejdsulykker i henhold til arbejdsskadelovgivningen. Denne afgift er anbefalet af Arbejdsskadeudvalget i Betænkning nr. 1282 fra 1994 om arbejdsskedeforsikring m.v. Hovedparten af afgiften på to procent forventes fordelt til branchearbejdsmiljørådernes informations- og kampagneindsats. Det forudsættes herudover, at parterne som hidtil på frivillig basis bidrager til finansieringen af indsatsen.

#### *Et mere effektivt, ensartet og virksomhedsorienteret Arbejdstilsyn*

Med forslaget understreges det, at Arbejdstilsynet er én myndighed, der arbejder med de samme generelle mål. Det er hele myndighedens hovedformål direkte eller indirekte at støtte tilsynsarbejdet og kontakten til virksomhederne. Arbejdstilsynet vil fortsat bestå af en central afdeling og en række lokale afdelinger, der ligesom i dag benævnes »tilsynskredse«. Det samlede Arbejdstilsyn ledes af en direktør, som alle afdelinger refererer til.

Fundamentet for Arbejdstilsynets virke er at være den statslige myndighed, der fører tilsyn med danske arbejdspladseres sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold.

Arbejdstilsynet skal således også i fremtiden som myndighed kontrollere, at arbejdsmiljøloven bliver overholdt. Som led i regeringens handlingsprogram Rent arbejdsmiljø år 2005 vil Arbejdstilsynet prioritere den direkte kontakt til den enkelte virksomhed og dens medarbejdere.

Arbejdstilsynets indsats skal være ensartet og helhedsorienteret. Tilsynet vil tage udgangspunkt i virk-

## F. t. l. vedr. arbejdsmiljø

somhedernes egne forudsætninger og vilje til at forbedre arbejdsmiljøet samt de forskelligheder, der følger heraf. Arbejdstilsynets aktiviteter skal samtidig bygge på, at mange af arbejdsmiljøproblemerne kan forebygges ved en tæt kontakt og en åben og konstruktiv dialog med virksomhederne med fokus på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer.

Den styrkelse af Arbejdstilsynets samlede bemanding, der er indeholdt i finansloven for 1997 og de kommende år, vil først og fremmest blive brugt til at styrke det direkte virksomhedsrettede arbejde. Arbejdstilsynet vil i sin organisation og arbejdstilrettelæggelse i højere grad tage udgangspunkt i kredsarbejdet. Hovedopgaven for Arbejdstilsynets centrale afdeling vil således være at understøtte denne indsats.

Styrkelsen af det virksomhedsrettede arbejde betyder også, at Arbejdstilsynet vil sætte ind med konstant kontrol og påbud over for de virksomheder, der ikke overholder arbejdsmiljøloven og ikke lever op til deres ansvar. Der vil også blive fulgt konsekvent og hurtigt op på påbud, der ikke efterkommes. Arbejdstilsynet har en særlig forpligtelse i forhold til de virksomheder, der ikke viser vilje og evne til at løse problemerne med arbejdsmiljøet. Men også virksomheder, hvor risikoen for arbejdsulykker og arbejdsskader er særlig stor, vil blive underkastet et mere effektivt og skærpet tilsyn.

At Arbejdstilsynet er én myndighed betyder blandt andet, at de forskellige afdelinger frit kan udveksle fortrolige oplysninger, jf. dog forvaltningslovens § 29 og § 32, og at der som udgangspunkt ikke er ret til aktindsigt i brevveksling mellem de forskellige afdelinger, jf. offentlighedslovens § 7, nr. 2. Dette udelukker ikke, at man ud fra en konkret vurdering kan imødekomme et ønske om aktindsigt, jf. offentlighedslovens § 4, stk. 1, sidste pkt.

#### *Økonomiske incitamentter til at styrke arbejdsmiljøindsatsen*

For at styrke indsatsen for et bedre arbejdsmiljø vil der, som led i de planlagte ændringer af arbejdsskadeforsikringsloven, blive indført en belønningsordning for virksomheder, der gør en særlig indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Gennemførelsen af ordningen forventes i praksis at involvere Arbejdstilsynet, Arbejdsmiljørådet og branchearbejdsmiljørådene og vil således forudsætte en justering af arbejdsmiljøloven, når der er taget endelig stilling til udformningen af arbejdsskadeforsikringsreglerne.

Hensigten med ændringen af arbejdsskadesystemet er blandt andet at sikre, at virksomheder, hvor ansatte pådrager sig mange erhvervs sygdomme, be-

taler tilsvarende flere af udgifterne til erstatning. Mens virksomheder med få erhvervs sygdomme betaler mindre.

Belønningen vil bestå i en økonomisk gevinst til de virksomheder, der gør noget særligt for at forbedre arbejdsmiljøet. Det vil være en betingelse, at forbedringerne skal ligge ud over det, der kræves efter de gældende arbejdsmiljøregler.

Alle virksomheder skal bidrage til belønningsordningen, og ordningen skal indrettes, så det sikres, at virksomhederne konkurrerer om belønning med andre virksomheder inden for samme branche. Belønningsordningen vil således ikke betyde en øget økonomisk belastning for virksomhederne samlet set, da pengene tilbageføres til virksomhederne i form af belønning for arbejdsmiljøforbedringer.

Virksomhederne, der modtager belønning for arbejdsmiljøet, vil også opnå den fordel, der består i at kunne profilere virksomheden som en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø.

#### *3. Klagesystemet forenkles og reglerne om opsættende virkning strammes*

1. Formålet med forslaget om at ændre reglerne om administrativ klage inden for arbejdsmiljøområdet er at styrke retssikkerheden ved at overføre klagesagsbehandlingen til en uafhængig klageinstans, at tilstræbe en smidigere og hurtigere afgørelse af klagesagerne, og at sikre at Arbejdsmiljørådet får frigjort ressourcer og dermed får mulighed for at koncentrere sit arbejde om den overordnede arbejdsmiljøindsats, herunder styring og koordinering af den samlede partsindsats.

Med forslaget ændres reglerne om administrativ rekurs (klage), idet der etableres et to-instanssystem, hvorefter klage over Arbejdstilsynets afgørelser kan indbringes for et arbejdsmiljøklagenævn. Arbejdsmarkedets parter vil gennem den foreslåede repræsentation i Arbejdsmiljøklagenævnet fortsat have indflydelse på retsudviklingen.

Mens Arbejdsmiljøklagenævnet fremover bliver eneste og sidste administrative klageinstans for afgørelser truffet af Arbejdstilsynet efter arbejdsmiljøloven, herunder forvaltningsretlige spørgsmål i tilknytning hertil, skal arbejdsministeren fortsat behandle klager over afgørelser, som *udelukkende* angår forvaltningsretlige og administrative spørgsmål.

Arbejdsmiljølovens regler om klagesagsbehandling har ikke været ændret siden vedtagelsen af den oprindelige lov i 1975. Der henvises til henvisningerne til Folketingstidende i indledningen af de almindelige bemærkninger.

2. I de nuværende regler er klagemuligheden og det administrative klagesystems opbygning fastsat i

arbejdsmiljølovens § 81. Herefter kan en afgørelse, der er truffet af en af Arbejdstilsynets kredse, påklages til direktøren for Arbejdstilsynet. Direktørens afgørelse kan ifølge lovens § 81, stk. 2, påklages til arbejdsministeren. Før arbejdsministeren afgør sagen, indhentes i medfør af arbejdsmiljølovens § 66, stk. 1, nr. 4, en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet.

Med indførelsen af et to-instans system tilstræbes en smidigere klagesagsbehandling og en hurtigere afgørelse af klagesagerne.

Sekretariatsfunktionen for Arbejdsmiljøklagenævnet varetages af sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn med formanden for Arbejdsmarkedets Ankenævn som den administrative leder.

3. Med lovforslaget indføres i forbindelse med klagesagsbehandlingen en *remonstrationsordning*, som effektiviserer sagsgangen. Klage over en afgørelse indsendes til Arbejdstilsynet. Det vil dels give Arbejdstilsynet mulighed for at revurdere den trufne afgørelse med henblik på en eventuel ændring af afgørelsen, dels vil det give Arbejdstilsynet mulighed for allerede ved fremsendelse af klagen til klagenævnet at udtale sig om sagen.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet foretager den arbejdsmiljøfaglige oplysning af klagesagerne, inden klagen videresendes til Arbejdsmiljøklagenævnet. Arbejdstilsynet skal i den forbindelse sikre, at klagesagen er juridisk, sikkerheds- og sundhedsfagligt fuldt oplyst.

4. For at virksomhederne ikke kan udskyde opfyldelsen af Arbejdstilsynets påbud i en længere periode ved at udnytte klagemulighederne og klagefristerne til det yderste, foreslås det, at udvide det område, hvor klager ikke har opsættende virkning, til at omfatte klager over forhold, der skal bringes i orden straks.

#### 4. Forhøjelse af strafferammer

Formålet med lovændringen er at skærpe niveauet for straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen generelt.

Da arbejdsmiljøloven blev vedtaget i december 1975 indførtes hæftestrafpen. Dette var nyt i forhold til den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning og indførtes for at »understrege den betydning, der tillægges reglerne om sikkerhed og sundhed i arbejdet«. Hæftestrafpen skulle reserveres til grovere eller gentagne overtrædelser.

I 1990 indførtes fængsel i indtil ét år i strafferammen. Denne skærpelse havde bl.a. til formål at understrege alvoren af overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, og at denne alvor i højere grad skulle komme til udtryk ved strafudmålingen. Desuden var formålet at hæve det generelle bødeniveau, således

at bøderne blev mærkbare og dermed understregede den betydelige samfundsmæssige interesse i at forebygge risiko for ulykker og arbejdsbetingede lidelser gennem overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen. Der henvises her til Folketingstidende 1989-90, FF sp. 4605-4606, FF sp. 5265-5283, FF sp. 9312-9313, FF sp. 9971, Tillæg A sp. 3267-3280, Tillæg B sp. 983-994 og Tillæg C sp. 755-758.

I 1992 indførtes i § 82, stk. 2, fængsel i indtil to år under skærpende omstændigheder. Denne skærpelse blev indført på baggrund af, at bødeniveauet stadig ikke var tilfredsstillende.

Der henvises her til Folketingstidende 1991-92, FF sp. 6445, FF sp. 7304-7319, FF sp. 9830-9831, FF sp. 10116, Tillæg A sp. 5171-5180, Tillæg B sp. 1389-1390 og Tillæg C sp. 1143-1144.

Sanktionen for overtrædelse af arbejdsmiljøloven er som udgangspunkt bøde. Der har endnu ikke været idømt frihedsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, og kun i få tilfælde har det været overvejet. Frihedsstraf vil fortsat kun skulle anvendes i meget grove tilfælde.

Baggrunden for den foreslåede lovændring er, at bødeniveauet stadig ikke opleves som føleligt til trods for klare tilkendegivelser fra Folketinget herom. Siden strafferammen blev udvidet i 1990 til også at omfatte fængsel, har der over en femårig periode kunnet konstateres en svag stigning i det gennemsnitlige bødeniveau fra ca. 11.000 kr. i 1990 til lidt over 14.000 kr. i 1994.

Der har udviklet sig en fast retspraksis, hvor udgangspunktet for bøderne er 10.000 kr. i en lang række sagstyper. Der findes endvidere en række sagstyper, hvor udgangspunktet er højere end 10.000 kr. Det er blandt andet sager med stor fare, hvor der er tale om flere tidligere grove overtrædelser, alvorlige ulykker og lignende.

Formålet med lovændringen er at hæve dette udgangspunkt. Det tilkommer domstolene konkret at fastsætte niveauet. Det er med lovændringen tilsigtet, at stigningen skal være mærkbart større end den stigning, der kan aflæses ved de tidligere skærpelser af strafferammen.

Med forslaget hæves *den generelle strafferamme* fra ét til to års fængsel *på betingelse af*, at overtrædelser er sket forsætligt, eller at der er udvist grov uagtsomhed. Denne skærpelse af strafferammen skal som hidtil markere områdets strafværdighed og dermed understrege, at samfundet ser med større alvor end hidtil på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Samtidig vil det udvide domstolens mulighed for i de konkrete tilfælde at skærpe straffene, idet en straf på mere end ét års fængsel ikke længere er betinget af, at der i den konkrete sag er voldt skade på

unge mennesker under 18 år, at der er fremkaldt fare herfor, eller at der er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel.

Niveaueet for bøderne for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen bør – som anført i motiverne til tidligere ændringer – bringes op på et niveau, hvor bøderne bliver mere følelige for virksomheden. Yderligere vil en skærpelse af strafferammerne virke præventivt således, at arbejdsgivere afholder sig fra at overtræde arbejdsmiljølovgivningen.

Endelig skal der ses med særlig alvor på de situationer, der er opregnet i den nye bestemmelse i § 82, stk. 3 og 4. I disse tilfælde bør den konkret udmålte straf yderligere skærpes.

#### 5. Forældelse af sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.

Efter dansk ret er strafferammen afgørende for forældelsesfristens længde. Efter straffelovens § 93, stk. 1, nr. 1, er forældelsesfristen to år, når der ikke er hjemlet højere straf end fængsel i ét år for overtrædelsen, eller når straffen for overtrædelsen ikke vil overstige bøde. Efter denne regel vil forældelsesfristen for juridiske personer som hovedregel være to år, fordi straffen for juridiske personer aldrig kan overstige bøde.

Den foreslåede ændring, hvorefter forældelsesfristen i sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl. fastsættes til fem år, skal ses på baggrund af, at disse sager i deres natur typisk er »skjulte« overtrædelser. Til forskel fra arbejdsgivers ansvar er leverandør- og projekteringsansvaret rettet mod fremtiden, efter at arbejdet er afsluttet. Da anklagemyndigheden også skal have tid til at vurdere sagen, vil sådanne sager i mange tilfælde være forældede, inden sagerne er tilstrækkelig oplyst til, at der kan rejses tiltale.

Der er derfor behov for en længere forældelsesfrist end de to år, der følger af straffeloven.

Der findes lignende regler om en særlig 5-årig forældelsesfrist i bl.a. miljøbeskyttelseslovens § 110, stk. 7.

#### 6. Arbejdsmiljøinstituttet gøres selvstændigt

Arbejdsmiljøinstituttet er fra 1. januar 1997 blevet udskilt fra Direktoratet for Arbejdstilsynet. Med forslaget lovfæstes instituttets status som en selvstændig enhed – et sektorforskningsinstitut – under Arbejdsministeriet.

#### Høring

Forslaget har været forelagt følgende til udtalelse: Arbejdsmiljørådet, relevante ministerier, domstole-

ne, Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin samt Assurandør-Societetet.

#### Økonomiske og administrative konsekvenser

##### Den nye partsstyrede indsats

##### Finansieringen af den nye partsstyrede indsats

Finansieringen af branchearbejdsmiljørådenes og Arbejdsmiljørådets indsats skal ske via det årlige bidrag fra arbejdsskadeforsikringen, som i dag går til finansiering af Arbejdsmiljøfondet, og som udgør 45 mio. kr. Den metode, hvorefter statens andel af de 45 mio. kr., opgøres, ændres i forhold til de nuværende regler. Den ændrede beregningsmetode betyder, at statens andel, som i 1997 udgør 4,2 mio. kr., reduceres med 1,3 procent (svarende til knap 580.000 kr.), hvoraf tre fjerdedele lægges over på de private forsikringsselskaber (private virksomheder) og en fjerdedel på kommuner og amtskommuner.

Ligeledes vil de midler, der i dag indgår i støtteordningen til branchesikkerhedsråds (BSR)-konsulenter, overgå til branchearbejdsmiljørådene. Støtte hertil fra staten ydes i dag i form af tilskud til de pågældendes løn, som i øvrigt betales af organisationerne.

Arbejdsmiljørådet og branchearbejdsmiljørådene vil få tilført yderligere ressourcer til arbejdsmiljøindsatsen gennem den af Arbejdsskadeudvalget i Betynkning nr. 1282 fra 1994 om arbejdsskadeforsikring m.v. anbefalede afgift på to procent af erstatningsudgifterne ved arbejdsulykker. Midlerne skal anvendes til en målrettet informations- og kampagneindsats for et bedre arbejdsmiljø.

Begrundet i EU's 3. skadesforsikringsdirektiv, som bl.a. indebærer en liberalisering af forsikringsområdet, forventes erhvervs sygdommene udtaget af forsikringsregi med virkning fra den 1. januar 1999, hvor direktivet træder i kraft. Baggrunden er, at erhvervs sygdomsområdet ikke anses for forsikringsbart i gængs forstand.

I forbindelse med ændringen af arbejdsskadeforsikringsreglerne kan det vise sig nødvendigt at foretage en ændring af arbejdsmiljøloven, som sikrer et uændret provenu til Arbejdsmiljørådet og branchearbejdsmiljørådene. Ændringsloven skal formentlig fremsættes i begyndelsen af 1998.

Med udgangspunkt i Arbejdsskadestyrelsens statistik over udbetalte erstatninger ved arbejdsulykker vurderes to-procentbidraget at tilføre Arbejdsmiljørådet og branchearbejdsmiljørådene et provenu, som i 1996-niveau udgør i alt ca. 27,2 mio. kr., som opkræves fra staten, forsikringsselskaber, der tegner arbejdsskadeforsikringer, og selvforsikrede kommuner og amtskommuner samt arbejdsgivere. De 27,2

mio. kr. skønnes at fordele sig på staten med 2 mio. kr., forsikringsselskaberne (dvs. de private virksomheder) med ca. 19,7 mio. kr., og kommuner og amtskommuner (Kommunernes gensidige Forsikringsselskab og selvforsikrende kommuner og amtskommuner) med ca. 5,5 mio. kr. Det bemærkes, at to-procentbidragets størrelse i sagens natur kan svinge fra år til år.

#### Finansieringen af den nye partsstyrede indsats

»Kilde«:	Beløbstørrelse
– Det årlige bidrag fra arbejdsskadeforsikringen, som efter den gældende arbejdsmiljølov går til finansiering af Arbejdsmiljøfondet . . . . .	45,0 mio. kr.
– De midler, der i dag indgår i støtteordningen til BSR-konsulenter. . . . .	1,4 mio. kr. <sup>1)</sup>
– Det nye to-procentbidrag fra arbejdsulykkeområdet . . . . .	27,2 mio. kr. <sup>1)</sup>
I alt . . . . .	73,6 mio. kr.

<sup>1)</sup> 1996-niveau

Arbejdsmiljøfondets formue, som ved udgangen af 1995 er opgjort til ca. 28 mio. kr., vil som udgangspunkt gå til at dække udgifterne ved de kontrakter, som fondet har indgået, og som rækker ud over lovens ikrafttræden. Eventuelle overskydende midler fra fondets formue forudsættes overført til finansieringen af den partsstyrede arbejdsmiljøindsats.

Udover det beløb, som det offentlige bidrager med via det nye to-procentbidrag, forudsættes der således ikke tilført nye offentlige midler til den nye partsstyrede indsats.

#### Organiseringen af den nye partsstyrede indsats

Med forslaget sker der en effektivisering af partsindsatsen på arbejdsmiljøområdet. De brancherettede opgaver, som de nuværende branchesikkerhedsråd og Arbejdsmiljøfondet i dag varetager, samles i et antal nye branchearbejdsmiljøråd. De nye råd er ligesom både branchesikkerhedsrådene, Arbejdsmiljøfondet og Arbejdsmiljørådet partsstyrede. Arbejdsmiljørådet får ansvaret for at styre og koordinere den samlede partsindsats, herunder indstille til arbejdsministeren, hvordan midlerne til partsindsatsen fordeles og anvendes.

Arbejdsmiljørådets sekretariat placeres i Arbejdsministeriet og bemannes med medarbejdere fra Arbejdsministeriet inden for de eksisterende rammer.

De tværgående opgaver, som Arbejdsmiljørådet får efter forslaget, skal i praksis udføres af en ny formidlings- og informationsenhed under rådet. Lederen af denne enhed ansættes af arbejdsministeren, mens øvrige medarbejdere bl.a. forventes overført fra Arbejdsmiljøfondet. Finansieringen af denne enheds aktiviteter sker via de midler, der afsættes til Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter. Endvidere forventes det, at enhedens virksomhed kan danne grundlag for indtægtsdækket virksomhed af et ikke ubetydeligt omfang.

Til at varetage de daglige funktioner i branchearbejdsmiljørådene skal de enkelte råd etablere ét sekretariat. Endvidere kan to eller flere råd også vælge at etablere et fællessekretariat. Udgifterne ved sekretariatsbetjeningen af de nye branchearbejdsmiljøråd vil blive finansieret af de midler, der tilvejebringes til finansiering af den partsstyrede indsats. Som tidligere anført forudsættes det, at organisationerne fortsat bidrager til branchearbejdsmiljørådernes indsats, for eksempel gennem bidrag til finansiering af branchearbejdsmiljørådernes sekretariater.

Overførelsen af medarbejdere fra Arbejdsmiljøfondet til sekretariaterne for de nye branchearbejdsmiljøråd og til den nye formidlings- og informationsenhed, som oprettes under Arbejdsmiljørådet, vil således ikke give anledning til offentlige merudgifter, idet udgifterne herved forudsættes finansieret af midlerne til den partsstyrede indsats og/eller ved frivillige bidrag fra organisationerne, jf. ovenfor. Heller ikke bemandingen af Arbejdsmiljørådets sekretariat eller ansættelse af lederen af den nye formidlings- og informationsenhed under Arbejdsmiljørådet vil give anledning til offentlige merudgifter, idet udgifterne herved finansieres inden for Arbejdsministeriets budget.

#### Kravet om en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) m.v.

En arbejdspladsvurdering er ikke noget nyt og for virksomhederne ukendt instrument. Alle virksomheder skal allerede i dag lave en arbejdspladsvurdering, og det er svært at lave en ordentlig arbejdspladsvurdering, uden at den opfylder de krav, der er beskrevet i lovforslaget.

Mange virksomheder skal også allerede i dag lave en skriftlig arbejdspladsvurdering. Det gælder for eksempel alle de BST-pligtige virksomheder, som udgør *mindst en fjerdedel* af alle virksomheder. Dertil kommer, at der er mange flere virksomheder, som i realiteten i dag har udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, fordi de selv har indset, at det er en god måde at skaffe sig et overblik over, om man lever op til arbejdsmiljølovens krav. Dybest set er kra-

vet om en skriftlig arbejdspladsvurdering m.v. således blot at betragte som en *systematisering* af det arbejde, der allerede udføres i virksomhederne.

For de virksomheder, der arbejder seriøst med arbejdsmiljøet og er indstillet på at leve op til arbejdsmiljølovens krav – og her må man formode, at de offentlige virksomheder går forrest – må de økonomiske og administrative byrder, der følger med ændringerne, således formodes at være af relativ beskedent størrelse.

#### *Kravet om godkendelse (kvalitetsstyring) af og forsøg med bedriftssundhedstjenesterne (BST)*

Der er i dag en række kommunale og amtskommunale bedriftssundhedstjenester, som ligesom alle andre bedriftssundhedstjenester skal godkendes med de udgifter, der er forbundet hermed. Udgiften ved den foreslåede godkendelsesordning vil først blive afklaret i forbindelse med udstedelse af de administrative regler herom.

De udgifter, som BST vil få i forbindelse med en godkendelse, forudsættes dækket ind gennem virksomhedernes betaling til BST for de ydelser (rådgivning m.v.), som virksomhederne får fra BST.

I forbindelse med iværksættelse af forsøg kan der blive behov for at tilvejebringe forsøgsmidler.

#### *Ændringen af klagesystemet*

Sekretariatsbetjeningen af det nye arbejdsmiljøklagenævn forudsættes udført af sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn, som i den forbindelse må have tilført yderligere ressourcer (personale m.v.).

Bortset fra formanden og dennes stedfortræder modsvares de ressourcekrav, der følger af forslaget, af sparede personaleressourcer i Arbejdstilsynet i forbindelse med omlægningen af klagesagsgangen.

Forslagets øvrige dele har ingen administrative eller økonomiske konsekvenser.

Sammenfattende forventes forslaget ikke at give anledning til offentlige merudgifter af nævneværdigt omfang.

Spørgsmålet om, forslaget har kommunaløkonomiske konsekvenser, er endnu ikke afklaret i forhold til de kommunale parter.

#### *Erhvervsøkonomiske konsekvenser*

##### *Den partsstyrede indsats*

##### *Finansieringen af den nye partsstyrede indsats*

Det nye to-procentbidrag, som indgår i finansieringen af branchearbejdspladsvurdering og Arbejds-

pladsvurdering, vil efter den foreslåede formulering af § 68 dels komme fra de forsikringsselskaber, som tegner arbejdsskadeforsikringer, dels fra staten og fra de kommuner og amtskommuner samt arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring. For forsikringsselskaber, der tegner arbejdsskadeforsikringer, vil beløbet i 1996-niveau udgøre ca. 19,7 mio. kr. Efter den foreslåede formulering af § 68, stk. 6, kan forsikringsselskaberne forhøje præmierne til dækning af de bidrag, som forsikringsselskaberne skal indbetale. Derfor må man forvente, at det beløb, som kommer fra forsikringsselskaberne, vil blive lagt over på virksomhederne. Det nævnte bidrag vil imidlertid komme virksomhederne til gode gennem de initiativer, som branchearbejdspladsvurdering og Arbejdspladsvurdering iværksætter.

Det forudsættes i øvrigt, at parterne som hidtil selv *frivilligt* bidrager økonomisk til den indsats, som især på brancheniveau skal sikre grundlaget for at styrke virksomhedernes egen arbejdsmiljøindsats – dvs. navnlig de aktiviteter, som iværksættes af de nye branchearbejdspladsvurdering.

#### *Kravet om en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) m.v.*

Som nævnt under de økonomiske og administrative konsekvenser ved forslaget må det antages, at omkostningerne ved forslaget vil være af relativ beskedent størrelse for de virksomheder, der arbejder seriøst med arbejdsmiljøet. Og det gælder det store flertal af virksomhederne. Som tidligere nævnt er kravet om en skriftlig arbejdspladsvurdering m.v. således blot at betragte som en *systematisering* af det arbejde, der allerede udføres i virksomhederne.

Forslaget antages derfor heller ikke at få nævneværdige erhvervsøkonomiske konsekvenser.

#### *Kravet om godkendelse (kvalitetsstyring) af bedriftssundhedstjenesterne (BST)*

Udgifterne ved den foreslåede godkendelsesordning vil først blive afklaret i forbindelse med udstedelsen af de administrative regler. De udgifter, som bedriftssundhedstjenesterne vil få i forbindelse med en godkendelsesordning, forudsættes dækket ind gennem virksomhedernes betaling til bedriftssundhedstjenesterne for de ydelser (rådgivning m.v.), som virksomhederne får fra bedriftssundhedstjenesterne. Dette opvejes dog af, at virksomhederne samtidig er garanteret et godt produkt.

De øvrige dele af forslaget forventes ikke at have erhvervsøkonomiske konsekvenser.

### Forholdet til EU-retten

Udover lovfæstelsen af kravet om, at virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering m.v., indeholder lovforslaget ikke EU-retlige aspekter.

### Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

#### Til § 1

Til nr. 1 (§ 13, stk. 3)

Der lægges med forslaget op til, at der skal ske en styrkelse af kvaliteten af bedriftssundhedstjenesternes (BST's) ydelser gennem en godkendelsesordning, som skal omfatte både eksisterende og nye bedriftssundhedstjenester.

Den ordning, der foreslås etableret, skal bestå af to dele: Dels formulering af krav til BST, dels bedømmelse og godkendelse af samt løbende auditering af BST.

Kravene til BST forudsættes fastlagt af Arbejdstilsynet og udmøntet i en bekendtgørelse. De krav, der må stilles til BST, kan sammenfattes i følgende punkter:

- \* Anvendte metoder (kravenes arbejdsmiljømæssige indhold).
- \* Medarbejdernes kvalifikationer.
- \* Administrative systemer (kvalitetsstyring).

Opgaven med at bedømme, godkende og løbende auditere BST forudsættes udført af et dertil kompetent organ, for eksempel Dansk Akkreditering (DANAK), som er en del af Erhvervsfremmestyrelsen under Erhvervsministeriet. Arbejdstilsynet involveres som myndighed på området. Godkendelsen af BST vil ske efter en model, som i forvejen er kendt af virksomhederne.

En bedriftssundhedstjeneste kan som i dag være landsdækkende, regionalt eller lokalt dækkende og kan yde rådgivning til udvalgte brancher eller alle brancher efter ønske. Ligesom i dag kan der også være bedriftssundhedstjenester, der er knyttet til en konkret virksomhed. Også disse skal godkendes.

En bedriftssundhedstjeneste, som ikke kan godkendes, kan ikke længere kalde sig en bedriftssundhedstjeneste, og virksomheder, som efter de gældende regler skal være tilsluttet en bedriftssundhedstjeneste, kan ikke opfylde betingelsen herom ved at være tilsluttet en »bedriftssundhedstjeneste«, der ikke er godkendt.

Til nr. 2 (§ 13, stk. 5 og 6)

Ændringen er en konsekvensændring af nr. 1. Tilskud fra staten, kommuner og amtskommuner til etablering af en bedriftssundhedstjeneste efter § 13, stk. 4 og 5, som bliver stk. 5 og 6, vil være betinget af, at den pågældende bedriftssundhedstjeneste godkendes efter de af arbejdsministeren fastsatte regler.

Til nr. 3 (§ 13, stk. 7)

Med henblik på at intensivere en fortsat udbygning af BST-ordningen foreslås det at gennemføre forsøg med BST, herunder navnlig på områder hvor der har vist sig barrierer for en udbygning af ordningen. Forsøg iværksættes af arbejdsministeren efter udtalelse fra arbejdsmarkedets parter (Arbejdsmiljørådet).

Der kan for eksempel tænkes iværksat forsøg med nye former for medlemskab, forsøg der i højere grad end den eksisterende ordning baseres på virksomhedernes efterspørgsel og/eller særlige forsøg med BST og små virksomheder uden sikkerhedsorganisation.

Principperne om inddragelse af sikkerhedsorganisationen og/eller arbejdslederne og de øvrige ansatte, jf. den eksisterende BST-ordning, fastholdes i de forsøg, der etableres. Ligeledes fastholdes BST's forebyggende formål. Forsøg må ikke give anledning til konkurrenceforvridning mellem virksomheder inden for samme branche.

Der lægges vægt på, at forsøgperioden bliver af en vis varighed, og forsøgene skal følges løbende undervejs og evalueres.

Til nr. 4 og 5 (§ 14)

Til stk. 1.

På brancheniveau varetages den partsstyrede del af arbejdsmiljøindsatsen i dag af branchesikkerhedsrådene. Det forventes og forudsættes, at parterne på brancheniveauet skal spille en mere aktiv rolle fremover, herunder navnlig i forhold til virksomhedsrettede aktiviteter. Det er derfor nødvendigt at effektivisere og styrke indsatsen på brancheniveau.

Med sigte på at styrke og udvikle den branche- og virksomhedsrettede del af partssystemet foreslås de opgaver, som i dag er henlagt til branchesikkerhedsrådene (BSR), overført til et antal nye branchearbejdsmiljøråd, som samtidig forudsættes at overtage Arbejdsmiljøfondets opgaver på brancheniveau, jf. § 1, nr. 6 og 14. Branchearbejdsmiljørådene vil samtidig få tilført flere ressourcer, herunder hovedparten af de midler, som hidtil er gået til Arbejdsmiljøfondets aktiviteter, jf. de foreslåede §§ 68, 68a og 68b.



Det endelige antal branchearbejdsmiljøråd godkendes af arbejdsministeren efter udtalelse fra Arbejdsmiljørådet. Det samme gælder godkendelse af de enkelte branchearbejdsmiljøråd.

Til stk. 2.

Ledernes Hovedorganisation forudsættes repræsenteret på arbejdsgiversiden. Der henvises til bemærkningerne til den foreslåede § 67, stk. 1.

Til stk. 3.

Som udgangspunkt aftales det i det enkelte råd, hvilken af parterne, der i den første periode besætter henholdsvis formands- og næstformandsposten. Kan parterne ikke blive enige, har arbejdstagersiden formandsposten og arbejdsgiversiden næstformandsposten i den første periode.

Til stk. 4.

Branchearbejdsmiljørådene er *ikke* en del af den offentlige forvaltning.

Det indebærer, at bl.a. offentlighedsloven, forvaltningsloven og lov om offentlige myndigheders registre som udgangspunkt ikke gælder for branchearbejdsmiljørådernes virksomhed.

Da branchearbejdsmiljørådernes virksomhed i vidt omfang finansieres med offentlige midler, foreslås det dog, at rådernes virksomhed omfattes af forvaltningsloven og offentlighedsloven.

Til stk. 5.

Til at varetage de daglige funktioner i branchearbejdsmiljørådene skal de enkelte råd etablere et samlet sekretariat for både arbejdstagerne, arbejdsgiverne og arbejdslederne. Endvidere kan to eller flere råd også vælge at etablere et fællessekretariat. Udgifterne til sekretariatet finansieres via det enkelte branchearbejdsmiljøråds årlige andel af midlerne til partsindsatsen, jf. § 68a. Rådene sikres således et minimumstilskud til dækning af udgifter ved rådets sekretariatsbetjening, idet det forudsættes, at arbejdsministeren kan fastsætte vilkår om, hvor stor en del af den udmeldte tilskudsramme, der kan anvendes til administration.

Branchearbejdsmiljørådene forudsættes at få tilført personale fra Arbejdsmiljøfondet efter lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. også bemærkningerne til § 1, nr. 15.

Til stk. 6.

Branchearbejdsmiljørådernes indsats indgår i Arbejdsmiljørådets overvejelser vedrørende rådets plan for den samlede partsindsats i de(t) kommende

år og i rådets indstilling til arbejdsministeren om fordeling af midlerne til den partsstyrede indsats.

Til nr. 6 (§ 14a)

Til stk. 1.

Det enkelte branchearbejdsmiljøråd skal hvert år udarbejde forslag til mål, plan og budget for rådets indsats, herunder en konkret beskrivelse af de aktiviteter og indsatsområder, som det enkelte råd vil prioritere i det kommende år. Planen skal have karakter af en rullende fireårsplan, som dækker det kommende finansår og budgetoverslagsårene.

Branchearbejdsmiljørådernes plan- og budgetoplæg indgår i Arbejdsmiljørådets plan- og budgetoplæg til arbejdsministeren om den samlede partsindsats og danner grundlag for Arbejdsmiljørådets indstilling til arbejdsministeren om fordelingen af midlerne til de partsstyrede aktiviteter, jf. den foreslåede § 68a.

Branchearbejdsmiljørådene skal i forbindelse med den årlige forelæggelse af arbejdsplanerne samtidig oplyse Arbejdsmiljørådet om, hvordan de tildelte ressourcer i det forløbne år er blevet anvendt, jf. forslaget til § 14, stk. 6. En vurdering af denne tilbagemelding skal indgå i Arbejdsmiljørådets overvejelser vedrørende tildeling af midler for det næste år.

Til stk. 2.

De opgaver, som er nævnt i stk. 2, er opgaver, som branchearbejdsmiljørådene *skal* tage sig af. Branchearbejdsmiljørådernes primære opgave vil være aktivt at understøtte arbejdsmiljøindsatsen på branche- og virksomhedsniveau hovedsagelig gennem de i bestemmelsen nævnte aktiviteter.

Det forudsættes, at branchearbejdsmiljørådene i deres virksomhed samarbejder med de øvrige aktører i arbejdsmiljøindsatsen: Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesterne m.fl.

Til nr. 1)

Branchearbejdsmiljørådernes arbejde koncentrerer sig om *at styrke vejledningsindsatsen over for virksomhederne*.

Rådene skal selv udarbejde branchevejledninger og indgå i andre informationsaktiviteter på arbejdsmiljøområdet.

De vejledninger, *arbejdsmiljøguides*, som Arbejdstilsynet – i samspil med branchearbejdsmiljørådene – udarbejder til brug for virksomhederne i deres udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger, indeholder en identifikation og en beskrivelse af de enkelte branchers væsentligste problemer. Branchearbejds-

miljørådene skal på grundlag af disse *arbejdsmiljøguides* vejlede virksomhederne om, hvordan de via deres arbejdspladsvurdering kan løse de problemer, der måtte være, og sikre fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet henimod det niveau, der tilstræbes i handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005.

Arbejdstilsynets arbejdsmiljøguides skal også indeholde oplysninger om, hvor virksomhederne kan søge råd og vejledning om foranstaltninger.

Rådene skal endvidere løbende medvirke til at udvikle nye metoder til, hvordan formidlingen og kontakten til både små og store virksomheder kan sikres.

Til nr. 2)

Branchearbejdsmiljørådene skal medvirke i arbejdet med at kortlægge arbejdsmiljøproblemerne inden for de brancher, som rådene dækker, og medvirke ved udarbejdelsen af *branchedokumentation*. Det kan bl.a. ske gennem rådernes deltagelse i branchespecifikke indsatser sammen med Arbejdstilsynet i lighed med dem, der er under gennemførelse på skibsværftsområdet, autobrancheområdet og fiskeindustriområdet.

Til nr. 3)

Rådene skal definere forskningsbehov og stille forslag til Arbejdsmiljørådet om iværksættelse af nye forskningsprojekter. Navnlig skal branchearbejdsmiljørådene i de kommende år være en drivende kraft i forhold til at definere forskningsopgaver, der støtter op om at nå målene i handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005.

Rådene skal medvirke til, at de forskningsopgaver, der sættes i værk, er relevante i forhold til de problemer, der eksisterer i brancherne og på virksomhedsniveau, og til at resultaterne af den gennemførte forskning formidles til virksomheder, evt. med bistand fra den særlige formidlings- og informationsenhed under Arbejdsmiljørådet, jf. den foreslåede § 67, stk. 8.

Til nr. 4)

Branchearbejdsmiljørådene skal bidrage til at øge kendskabet til de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, der kan forekomme i forbindelse med arbejdets udførelse. De skal derfor udvikle og gennemføre oplysnings- og uddannelsesaktiviteter for såvel ansatte, arbejdsledere som arbejdsgivere. Disse aktiviteter udgør en del af den indsats, der skal medvirke til, at virksomhederne selv kan løse deres arbejdsmiljøproblemer. De udgør endvidere en del af forebyggelsesindsatsen til nedbringelse af arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser, idet effektive tekni-

ske og personlige beskyttelsesforanstaltninger ikke alene er tilstrækkelige til at imødegå alle arbejdsmiljørisici. Der skal også tages højde for den menneskelige faktor.

Der lægges vægt på, at branchearbejdsmiljørådene udarbejder og udbyder en bred vifte af forskelligartede brancherettede arbejdsmiljørelaterede oplysnings- og uddannelsesaktiviteter til brug for opkvalificering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomheden, for eksempel § 9-uddannelsen. Der lægges tillige vægt på, at man i disse aktiviteter inddrager flere former for formidlingsmetoder, for eksempel foredrag, film, udstillinger, undervisningsmateriale, fjernundervisning m.v.

Til stk. 3.

I stk. 3 er listet opgaver, som rådet *kan* påtage sig.

Til nr. 1)

Med bestemmelsen får de enkelte råd mulighed for at komme med forslag om ændrede og/eller nye regler svarende til de muligheder, som branchesikkerhedsrådene har i dag.

Til nr. 2)

For at nå virksomhedsniveauet forventes rådene at spille en aktiv rolle i forbindelse med gennemførelse af *indsatser og kampagner i lokalområderne*.

Til nr. 3)

Branchearbejdsmiljørådene kan deltage i de arbejdsmiljøkontaktudvalg, der nogle steder eksisterer på lokalt plan med henblik på gensidig orientering og koordinering af aktiviteter på arbejdsmiljøområdet.

Til stk. 5.

Bestemmelsen er videreført fra den nuværende § 14, stk. 6, om branchesikkerhedsrådene. Formålet med bemyndigelsen til arbejdsministeren er at give ministeren mulighed for at fastsætte regler for at sikre mod forringelser af branchesikkerhedsrådenes – efter forslaget branchearbejdsmiljørådenes – opgaver i relation til arbejdsmiljøet.

Til nr. 7 (§ 15a)

Til stk. 1.

Arbejdsgiveren på enhver arbejdsplads har en almindelig pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der har forbindelse med arbejdet. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet kræver, at der foretages en samlet vurdering

af de arbejdsmiljømæssige forhold på arbejdspladsen (en arbejdspladsvurdering) i forbindelse med arbejdets udførelse.

I forbindelse med rammedirektivets (Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet) gennemførelse i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1182 af 18. december 1992 (senere videreført i bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994) om arbejdets udførelse, blev der bl.a. indført krav om delvis skriftlighed, idet arbejdspladsvurderingen efter bekendtgørelsen skal foreligge i skriftlig form i den udstrækning, vurderingen har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Som en integreret del af vurderingsgrundlaget skal indgå en række forebyggelsesprincipper, som er angivet i rammedirektivet. Disse principper skal medvirke til at sikre, at arbejdspladsvurderingen gennemføres på en systematisk og hensigtsmæssig måde.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er navnlig at sikre en *skriftlig* behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den arbejdspladsvurdering (APV), som arbejdsgiveren har pligt til at lade udføre under inddragelse af sikkerhedsorganisationen eller de ansatte.

En skriftlig behandlingsmåde er endvidere en forudsætning for, at resultatet af vurderingen gøres synlig og dermed også tilgængelig for såvel virksomhedens ledelse som de ansatte samt dokumenterbar bl.a. i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed, jf. arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1.

En skriftlig behandlingsmåde medvirker endelig til, at udførelsen af arbejdspladsvurderinger kan ske på en systematisk og hensigtsmæssig måde, og sætter arbejdsgiveren i stand til effektivt at beslutte og iværksætte de foranstaltninger (handlingsplaner), som er nødvendige for at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Arbejdspladsvurderingen skal løbende ajourføres (revideres), når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed. En arbejdsulykke kan indicere, at arbejdspladsvurderingen bør tages op til revision. Arbejdspladsvurderingen skal dog senest revideres hvert tredje år.

Omfanget og indholdet af vurderingen vil afhænge af arbejdets art og virksomhedens størrelse, samt de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som anvendes i virksomheden, herunder især om de frembyder farer og risici for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Mindre virksomheder kan normalt nøjes med at foretage en mere enkel og simpel arbejdspladsvurdering, hvis der ikke er tale om væsentlige farer og risici.

Hvis virksomheden ikke selv har den fornødne viden til at foretage arbejdspladsvurderingen, skal virksomheden for egen regning indhente bistand fra særligt sagkyndige, for eksempel en bedriftssundhedstjeneste. Selvom virksomheden henter bistand udefra, er det dog stadig virksomhedens (arbejdsgiverens) ansvar, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering, og at arbejdspladsvurderingen er fyldestgørende.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 82 og § 83, jf. forslaget § 1, nr. 25 og 30.

Til stk. 2.

Bestemmelsen fastlægger de minimumskrav, der stilles til omfang og indhold af en arbejdspladsvurdering, navnlig med henblik på at sikre en systematisk og hensigtsmæssig tilgang til virksomhedernes arbejde med arbejdsmiljøet og dermed en ensartet behandlingsmåde i virksomhederne. Det understreges i den forbindelse, at virksomhederne har *metodefrihed* i arbejdet med at udarbejde en arbejdspladsvurdering, og at en arbejdspladsvurdering *ikke* skal sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet.

Vurderingen skal først og fremmest indeholde en stillingtagen til de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der typisk vil være forbundet med de arbejdsopgaver, der er i virksomheden. Disse væsentlige arbejdsmiljøproblemer vil for eksempel fremgå af arbejdsmiljøguides udarbejdet af Arbejdstilsynet i samspil med branchearbejdsmiljørådene eller anden tilgængelig dokumentation, som samlet giver en dækkende beskrivelse af virksomhedernes arbejdsmiljøproblemer inden for branchen.

For at sikre at arbejdet kan udføres på en forsvarlig måde, skal der træffes beslutning om, hvilke løsninger (foranstaltninger) der skal iværksættes til imødegåelse af konstaterede farer og påvirkninger, samt risici og belastninger. Branchearbejdsmiljørådene skal bl.a. vejlede virksomhederne om, hvordan problemerne kan løses. De nødvendige foranstaltninger (handlingsplaner) angives i arbejdspladsvurderingen.

Virksomhederne kan selv vælge metoden, således at den passer til den organisation og kultur, der er i virksomheden. Ved den valgte metode skal det dog som minimum sikres, at metoden og processen i forbindelse med udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen i virksomheden indeholder fire grundlæggende elementer:

- \* *Identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet* er en nødvendighed for at kunne danne sig et overblik over, om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- \* *Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne* er endvidere nødvendig for at kunne nå frem til de bedste og mest hensigtsmæssige løsningsforslag.
- \* For at kunne opstille en realistisk *handlingsplan* er det endvidere nødvendigt, at der prioriteres mellem eventuelle forskellige løsningsforslag. I prioriteringen indgår en vurdering af, hvad der kan iværksættes nu og ikke skal med i handlingsplanen, hvad der kan sættes i gang inden for en overskuelig tid, og hvad der skal arbejdes med på længere sigt.

En handlingsplan er således både en aktivitets- og tidsplan, og den er nødvendig, eftersom alle arbejdsmiljøproblemer sjældent kan og skal løses på én gang. Udarbejdelse af en prioriteret handlingsplan med tidsfrister er vigtig for at kunne følge med i, om der igangsættes løsningsinitiativer, og om disse fører til de ønskede resultater inden for en given tidsramme.

- \* Endelig er det nødvendigt, at der opstilles retningslinier i virksomheden for, *hvordan der skal følges op* på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret herfor, dels af kontrolhensyn, dels for at holde øje med, om det er de rigtige løsningsinitiativer, der igangsættes, og om der skal ske justeringer i handlingsplanen m.v.

Det er vigtigt, at de opnåede resultater synliggøres i virksomheden, således at motivationen bibeholdes og øges. Opfølgning er også vigtig for at sikre, at der læres af de gode erfaringer, og at fejl ikke gentages.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 82 og § 83, jf. forslaget § 1, nr. 25 og 30.

Til stk. 3.

Bestemmelsen præciserer, at selvom pligten til at udarbejde en arbejdspladsvurdering påhviler arbejdsgiveren, skal *medarbejderne inddrages i hele processen*. For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i arbejdspladsvurderingen, er det vigtigt, at sikkerhedsorganisationen, eller – hvis en sådan ikke skal oprettes – medarbejderne, deltager i planlægning og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 82 og § 83, jf. forslaget § 1, nr. 25 og 30.

Til stk. 4.

Bestemmelsen giver hjemmel til at fastsætte nærmere regler om omfanget af og indholdet i arbejdspladsvurderingen, herunder fastsættelse af minimumskrav til vurderingen, som blandt andet vil være afhængig af arbejdets art, virksomhedens størrelse og organiseringsform, samt de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., der anvendes i virksomheden. Herunder især om de anvendte arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. frembyder særlige farer og risici for sikkerheden og sundheden.

Til nr. 8 (§ 63, stk. 3)

I henhold til kgl. resolution af 16. juni 1995 har Danmark ratificeret ILO-konvention nr. 155 af 22. juni 1981 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø. Da det herefter ikke er i overensstemmelse med ILO-konventionen at lade de ansatte afholde udgifterne ved lægeundersøgelse m.v., foreslås det, at »den ansatte« udgår af § 63, stk. 3.

Til nr. 9, 10 og 11 (§ 66)

Til stk. 1.

Gennemførelsen af handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005 forudsætter, at partssystemet får en mere aktiv og forpligtende rolle. Arbejdsmiljørådet forudsættes derfor i den nye ordning at fungere som et aktivt rådgivende organ for arbejdsministeren.

Arbejdsministeren fastlægger de overordnede mål for den samlede indsats og sikrer, at der er den nødvendige sammenhæng mellem Arbejdstilsynets indsats og parternes indsats. Dette sker efter rådgivning fra både Arbejdstilsynet og parterne i Arbejdsmiljørådet, som også rådgiver arbejdsministeren om, hvordan man sikrer en hensigtsmæssig tilrettelæggelse og gennemførelse af indsatsen og dermed en effektiv udnyttelse af de afsatte ressourcer.

Herudover afgiver rådet indstilling til ministeren i en række spørgsmål vedrørende den partsstyrede indsats, jf. nr. 1-4.

Til nr. 1)

Som led i Arbejdsmiljørådets overordnede styring af partsindsatsen, jf. også den foreslåede § 66a, forudsættes rådet – med udgangspunkt i de af arbejdsministeren opstillede mål for den samlede indsats – at udarbejde *en årlig arbejdsplan*, som forelægges ministeren til godkendelse. Planen skal have karakter af en rullende fireårsplan og skal omhandle de aktiviteter, som den partsstyrede arbejdsmiljøorganisation agter at iværksætte de næste fire år, herun-

der tværgående aktiviteter, som Arbejdsmiljørådet selv ønsker at iværksætte.

I Arbejdsmiljørådets årlige indstilling til arbejdsministeren om planlægningen af den partsstyrede indsats indgår branchearbejdsmiljørådenes mål, arbejdsplaner og budgetforslag, jf. den foreslåede § 66a. Arbejdsmiljørådet skal i den forbindelse vurdere branchearbejdsmiljørådenes arbejds- og budgetplaner i forhold de opgaver, som branchearbejdsmiljørådene skal løse, og i forhold til den indsats, som rådene har gennemført.

Til nr. 2)

Arbejdsmiljørådets plan danner samtidig grundlag for rådets indstilling til arbejdsministeren om udmelding af tilskudsrammer og planer, herunder mål, til branchearbejdsmiljørådene.

Arbejdsmiljørådets indstilling om udmelding af planer, herunder mål, til branchearbejdsmiljørådene skal især tage udgangspunkt i de visioner, som er opstillet i handlingsprogrammet Rent Arbejdsmiljø år 2005 og i det grundlæggende princip om, at rådernes aktiviteter skal være målrettet mod at styrke virksomhedernes egne forudsætninger. Arbejdsmiljørådets indstilling om fordeling af midler til branchearbejdsmiljørådene skal dels tage udgangspunkt i rådernes forslag til aktiviteter for det kommende år, dels en vurdering af den indsats, som rådene har gennemført.

Til nr. 3)

Arbejdsmiljørådet vil få ansvaret for en række af de tværgående opgaver, som i dag varetages af Arbejdsmiljøfonden. Det handler dels om iværksættelse af forskningsprojekter, som forudsættes gennemført via udbud og licitationer, dels om de tværgående opgaver, som ikke kan placeres i branchearbejdsmiljørådene, fordi opgaverne dækker hele arbejdsmarkedet. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til den foreslåede § 67, stk. 8.

Til nr. 4)

Arbejdsmiljørådet får ansvaret for, at der i nødvendigt omfang følges op på de aktiviteter, som rådet selv og branchearbejdsmiljørådene iværksætter.

Til stk. 2.

Arbejdsmiljørådet kan som hidtil på eget initiativ tage spørgsmål op, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet.

Arbejdsministeren skal høre rådet, inden ministeren godkender branchearbejdsmiljøråd efter § 14, stk. 1.

Til stk. 3

Med bestemmelsen får det nye Arbejdsmiljøråd samme muligheder i forbindelse med fastsættelse af ændrede og nye regler, som det nuværende Arbejdsmiljøråd har, jf. den nuværende § 66, stk. 1, nr. 2 og 3. I det omfang rådet udtaler sig om eller kommer med forslag til nye regler, bør rådet i nødvendigt omfang høre branchearbejdsmiljørådene herom.

Til stk. 4.

Arbejdsmiljørådets redegørelse, som bl.a. baserer sig på branchearbejdsmiljørådenes redegørelse til Arbejdsmiljørådet om deres indsats, jf. den foreslåede § 14, stk. 6, danner bl.a. grundlag for de overordnede politiske overvejelser om udviklingen og behovet for nye initiativer på arbejdsmiljøområdet.

Til nr. 12 (§ 66a)

Til stk. 1.

Den af Arbejdsmiljørådet udarbejdede plan for den samlede partsindsats udarbejdes ligesom Arbejdstilsynets plan – med udgangspunkt i de overordnede mål, som arbejdsministeren har opstillet for den samlede arbejdsmiljøindsats.

I forbindelse med, at Arbejdsmiljørådet udarbejder planen, herunder mål, for den samlede partsindsats for det kommende finansår og de følgende tre år (budgetoverslagsårene), udarbejder Arbejdsmiljørådet også forslag til budget for indsatsen samt forslag til fordeling af midlerne til branchearbejdsmiljørådene, og til de tværgående aktiviteter i Arbejdsmiljørådet.

Til stk. 2.

Arbejdsmiljørådets forslag til plan (herunder mål) og budget skal blandt andet baseres på bidrag fra branchearbejdsmiljørådene, jf. § 14a.

Denne procedure sikrer, at forslagene til brancherettede aktiviteter kommer fra branchens parter, men at der i Arbejdsmiljørådet foretages en kvalitativ vurdering af disse. Med den nye partsstyrede arbejdsmiljøindsats er der således lagt op til at sikre en bedre sammenhæng mellem de overordnede målsætninger, der formuleres i Arbejdsmiljørådet, og de konkrete aktiviteter der iværksættes på brancheniveau. Der henvises også til bemærkningerne til forslaget § 1, nr. 11 (§ 66, stk. 1, nr. 1).

Til stk. 3.

Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 1, nr. 11 (§ 66, stk. 1, nr. 1 og 2).

Til nr. 13 (§ 67)

Til stk. 1.

I den ny struktur får Arbejdsmiljørådet en mere central placering, dels fordi rådet skal fungere som et aktivt rådgivende organ for ministeren, dels i kraft af at rådets primære opgave fremover skal være at styre og koordinere den partsstyrede arbejdsmiljøindsats. Der er derfor behov for ved rådets sammensætning at tage højde for denne ændring i Arbejdsmiljørådets opgaver, således at rådets reelle og formelle muligheder for at styre og samordne den partsstyrede arbejdsmiljøindsats sikres.

I lyset af de opgaver, som Arbejdsmiljørådet hidtil har haft, har der været tradition for, at man ikke stemmer i sagerne. Med rådets nye opgaver kan dette ændre sig. Rådets nuværende sammensætning foreslås derfor ændret, således at arbejdstager- og arbejdsgiversiden får lige mange repræsentanter i rådet.

En leder er efter arbejdsmiljølovens § 24 defineret som arbejdsgiverens repræsentant, idet en »arbejdsleder« her er defineret som »den hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf«. Ledernes Hovedorganisation er derfor efter forslaget medregnet på arbejdsgiverside.

Efter den nuværende lov er en læge og en videnskabelig medarbejder fra Danmarks Tekniske Universitet medlemmer af Arbejdsmiljørådet. I lyset af rådets nye opgaver skønnes der ikke længere at være behov herfor. Derimod foreslås det, at personer med denne ekspertise indgår i det nye Arbejdsmiljøklagenævn, jf. forslaget § 1, nr. 24 (§ 81a, stk. 1). Hvis Arbejdsmiljørådet får behov for sagkyndig bistand, kan denne indhentes efter stk. 6.

Til stk. 2.

Efter de nuværende regler er der en udpegningsperiode på seks år. Det forekommer hensigtsmæssigt, både af hensyn til fornyelsen i rådet og af hensyn til de medlemmer, der udpeges til rådet, at udpegningsperioden nedsættes til fire år. Dette er i øvrigt også den sædvanlige udpegningsperiode i andre råd under Arbejdsministeriet.

Til stk. 3.

Bestemmelsen er indsat i lyset af, at der kan blive behov for at sætte sager til afstemning i Arbejdsmiljørådet.

Til stk. 4.

I lyset af Arbejdsmiljøinstituttets nye status som en selvstændig enhed under Arbejdsministeriet foreslås det, at Arbejdsmiljøinstituttet også repræsenteres i rådet med en tilforordnet uden stemmeret.

Til stk. 5.

Det nuværende Arbejdsmiljøråd har samme muligheder.

Til stk. 6.

Det nuværende Arbejdsmiljøråd har samme muligheder.

Til stk. 7.

Arbejdsministeren godkender også i dag rådets forretningsorden.

Til stk. 8.

Den foreslåede formidlings- og informationsenhed skal stå for den praktiske udførelse af de tværgående opgaver, som Arbejdsmiljørådet får efter § 66, stk. 1, nr. 3.

Det kan for eksempel handle om *udgivelse af de (tværgående) publikationer*, som Arbejdsmiljøfonden hidtil har stået for, og om *produktion, distribution og markedsføring af foldere, pjecer, bøger m.v.* I denne forbindelse forventes det også, at enheden kan bistå branchearbejdsmiljørådene ved udførelsen af en række praktiske opgaver.

Enheden forventes endvidere at stå for de praktiske opgaver med at *igangsætte og formidle forskningsprojekter*.

Endvidere skal enheden tage sig af *uddannelsesaktiviteter af tværgående karakter*, herunder forsøgs- og udviklingsprojekter.

Den udstillingsvirksomhed, som hører under »Fonden for Arbejderbeskyttelse«, forudsættes også videreført i regi af denne enhed, jf. i øvrigt bemærkningerne til § 1, nr. 15.

Enhedens virksomhed finansieres af midler tilvejebragt efter § 68 og inden for den tilskudsramme, som arbejdsministeren melder ud til Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter, jf. § 66, stk. 1, nr. 3, men enhedens aktiviteter forventes samtidig også at kunne danne grundlag for, at man kan opretholde de indtægter, som Arbejdsmiljøfonden hidtil har haft. Disse var i 1996 i en størrelsesorden af 21 mio. kr. Enhedens aktiviteter forventes bl.a. udført af nogle af de medarbejdere, der i dag er ansat i Arbejdsmiljøfonden, jf. bemærkningerne til § 1, nr. 16.

Enheden etableres under Arbejdsmiljørådet, men foreslås i det daglige ledet af en medarbejder ansat

af arbejdsministeren efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet.

Til stk. 9.

Rådets sekretariat vil blive placeret i Arbejdsministeriet.

Til nr. 14.

Af praktiske grunde foreslås bestemmelserne om partsindsatsens finansiering samlet i et nyt kapitel.

Til nr. 15 (§ 68)

Med bestemmelsen ophæves den nuværende bestemmelse om Arbejdsmiljøfondet. Samtidig indsættes en ny bestemmelse om finansieringen af partsindsatsen.

Til ophævelsen af den nuværende § 68:

For at styrke parternes indsats på brancheniveau og øge virksomhedskontakten foreslås Arbejdsmiljøfondets opgaver og midler overflyttet til de nye branchearbejdsmiljøråd samt – når det gælder forskningsinitiativer og tværgående opgaver, der ikke kan udføres af branchearbejdsmiljørådene – til den foreslåede formidlings- og informationsenhed under Arbejdsmiljørådet.

Arbejdsmiljøfondets personale forudsættes overført til branchearbejdsmiljørådene og til den nævnte formidlings- og informationsenhed under Arbejdsmiljørådet efter lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, hvilket bl.a. betyder, at de pågældende bevarer deres nuværende løn- og ansættelsesvilkår.

Arbejdsmiljøfondets midler forudsættes overført til partsstyrede indsats, jf. i øvrigt bemærkningerne til den nye § 68 og § 68a.

I det omfang Arbejdsmiljøfondet har indgået kontrakter om forskningsprojekter m.v., som rækker ud over lovens ikrafttræden, afsættes der de nødvendige midler af fondets formue til finansiering heraf. Eventuelle overskydende midler fra fondets formue indgår i midlerne til partsindsatsen.

Forslaget omfatter *ikke* »Fondet for Arbejderbeskyttelse«, som videreføres uændret. Administrationen heraf forudsættes varetaget af den nye formidlings- og informationsenhed under Arbejdsmiljørådet.

Til den nye § 68:

Til stk. 1.

Midlerne til partsindsatsen omfatter – udover de i loven nævnte midler – også de tilskud, der hidtil har været ydet til branchesikkerhedsrådene, jf. den nu-

værende § 14, stk. 2. Da midlerne hertil kommer fra staten og hidtil har fremgået af finansloven, er de ikke medtaget i lovbestemmelsen.

Der henvises i øvrigt til de generelle bemærkninger vedrørende lovforslagets økonomiske konsekvenser.

Samtlige arbejdsgivere skal fortsat bidrage til finansieringen af indsatsen for et bedre arbejdsmiljø.

Som konsekvens af, at Arbejdsmiljøfondets aktiviteter overføres til branchearbejdsmiljørådene og til Arbejdsmiljørådet, vil de midler, som tidligere er tilgået Arbejdsmiljøfondet, fremover tilgå branchearbejdsmiljørådene og Arbejdsmiljørådet.

Derudover vil der blive tilført midler til partsindsatsen finansieret gennem et bidrag på to procent af de samlede erstatningsudgifter ved arbejdsulykker efter arbejdsskadeforsikringsloven.

Beregning og fordeling af to-procentbidraget sker i forhold til de faktiske erstatningsudgifter i arbejdsulykkessager, hvilket understreger bidragenes arbejdsskadeforebyggende karakter i og med, at virksomhedernes forbedring af arbejdsmiljøet vil medføre færre arbejdsulykker og dermed reducere bidraget.

Til stk. 2, 1. pkt.

Bestemmelsen åbner, ligesom den nuværende § 68, stk. 3, mulighed for at regulere beløbet på 45 mio. kr.

Til stk. 2, 2. pkt.

Ved opgørelsen af erstatningerne ses bort fra udgifter i henhold til § 5, stk. 3, § 6, stk. 3, § 48, stk. 4, og § 51, stk. 2, i arbejdsskadeforsikringsloven.

Erstatningerne opgøres som summen af udgifterne ved arbejdsskadesager til méngodtgørelse, éngangs-erstatninger samt hensættelser til dækning af fremtidige løbende erstatninger, der er tilkendt i bidragsåret.

For samtlige bidragspligtige opkræves andelen af bidraget på 45 mio. kr. forholdsmæssigt ud fra deres andele af udgifterne ved arbejdsskadesager, hvilket understreger sammenhængen mellem bidragenes størrelse og arbejdsmiljøforhold.

Endvidere sikrer denne fordeling af bidraget, at bidragene ikke giver anledning til konkurrenceforvridning mellem forsikringssselskaberne.

Til stk. 3.

To-procentbidraget opkræves af summen af udgifterne til méngodtgørelse, éngangs-erstatninger samt hensættelser til dækning af fremtidige løbende er-

statninger, der er tilkendt i bidragsåret i arbejdsulykkesager.

Beregning og fordeling af to-procentbidraget efter udgifterne til dækning af arbejdsulykker understreger sammenhængen mellem bidragets størrelse og arbejdsmiljøforholdene.

Fordelingen af to-procentbidraget sikrer, at bidragene ikke giver anledning til konkurrenceforvridning mellem forsikringsselskaberne.

Til stk. 4.

Bestemmelsen svarer til den nuværende § 68, stk. 5, idet bestemmelsen dog også omfatter de nye to-procentbidrag efter den foreslåede § 66b, stk. 3, nr. 2.

Til stk. 5.

Bestemmelsen svarer til den nuværende § 68, stk. 6, idet bestemmelsen dog også omfatter de nye to-procentbidrag efter den foreslåede § 68, stk. 3, samt er udvidet til at omfatte fordelingen af bidragene. Bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler for opkrævningsperioden er medtaget for, at arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om afgrænsningen og periodiseringen ved beregning og opkrævning af bidragene.

Til nr. 16 (§ 68a og § 68b)

Til § 68a, stk. 1.

Hovedparten af midlerne forventes kanaliseret ud til anvendelse i branchearbejdsmiljørådene, men en del udmeldes til Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter, dels til den arbejdsmiljøforskning, som sættes i værk på parternes initiativ, dels til dækning af de aktiviteter, som ikke naturligt kan placeres i branchearbejdsmiljørådene, jf. også bemærkningerne til forslaget § 1, nr. 11 (§ 66, stk. 1, nr. 3).

Til § 68a, stk. 2.

Bestemmelsen præciserer, at Arbejdsmiljørådet og det enkelte branchearbejdsmiljøråd træffer bestemmelse om, hvilke aktiviteter der iværksættes inden for den udmeldte tilskudsramme og i overensstemmelse med den af arbejdsministeren godkendte plan.

Til § 68a, stk. 3.

Bestemmelsen om, at ministeren kan bestemme, at tilskud tilbageholdes, bortfalder eller eventuelt kræves tilbagebetalt, sigter for eksempel mod tilfælde, hvor det viser sig, at en tilskudsmodtager ikke længere opfylder betingelsen for at få tilskud eller ikke er i stand til at gennemføre aktiviteten tilfredsstillende.

Til § 68a, stk. 4.

Med bestemmelsen i stk. 4 sikres, at uforbrugte midler, herunder bortfaldne eller tilbagebetalte tilskud, anvendes til den partsstyrede indsats og fordeles efter reglerne i stk. 1.

Til § 68a, stk. 5.

Bestemmelsen giver arbejdsministeren hjemmel til at fastsætte nærmere regler om tilskudsadministrationen. Ministeren får med bestemmelsen endvidere bemyndigelse til at træffe nærmere bestemmelse om forskudsvis udbetaling.

Det foreslås, at statens revisionsmyndighed reviderer branchearbejdsmiljørådenes samt formidlings- og informationsenhedens regnskaber, ligesom de i dag reviderer Arbejdsmiljøfondets regnskab.

Til § 68b.

Arbejdsmiljøfondets aktiver skal efter forslaget overgå til den partsstyrede indsats – og dermed til finansiering af initiativer, der skal forbedre arbejdsmiljøet. Midlerne kan bl.a. forventes anvendt til dækning af udgifter ved etableringen af sekretariatene for de nye branchearbejdsmiljøråd.

De kontrakter, som Arbejdsmiljøfondet har indgået inden lovens ikrafttræden, og som rækker ud over lovens ikrafttræden, vil imidlertid blive respekteret. Derfor afsættes de nødvendige midler til dækning heraf.

Til nr. 17 (§ 70, stk. 1)

Ændringen er en opfølgning på, at Arbejdsmiljøinstituttet (AMI) med virkning fra 1. januar 1997 er blevet en selvstændig enhed under Arbejdsministeriet på linie med for eksempel Arbejdstilsynet. Med ændringen lovfæstes AMI's status som en selvstændig sektorforskningsinstitution, som er omfattet af lov om sektorforskningsinstitutioner, jf. bemærkningerne til § 1, nr. 22 (§ 80a). Efter forslaget træder denne ændring i kraft 1. januar 1998.

Til nr. 18 (§ 70)

Efter forslaget skal denne ændring træde i kraft 1. januar 1999 samtidig med den foreslåede ændring af klagesystemet, jf. § 1, nr. 23 og 24 (§§ 81 og 81a).

Med ændringen understreges det, at Arbejdstilsynet er én myndighed – et direktorat bestående af en central afdeling og en række lokale afdelinger (tilsynskredse). Direktoratet ledes af en direktør, der fastlægger opgavernes fordeling mellem afdelingerne. Den nærmere fastlæggelse af Arbejdstilsynets organisatoriske struktur forudsættes således fastlagt i en bekendtgørelse fra direktøren for Arbejdstilsynet.



For alle afdelinger – central som lokale – gælder det, at de refererer til direktøren, at de er undergivet direktørens instruktionsbeføjelser, og at de træffer afgørelse på direktørens vegne. De afgørelser, som de enkelte afdelinger træffer, kan ikke påklages til direktøren, men sendes som led i den foreslåede remonstrationsordning via direktøren til Arbejdsmiljøklagenævnet, jf. den foreslåede formulering af § 81.

Formålet med Arbejdstilsynets enhedsorganisation er at styrke samarbejdet på tværs i organisationen, såvel mellem de kontorer, der indgår i den centrale afdeling, mellem de enkelte kredse, og ikke mindst mellem kredsene og den centrale afdeling og at sikre, at planlægning og prioritering af opgaver, herunder indsatsområder, er ens i hele Arbejdstilsynet.

Til nr. 19 (§ 72)

Der er tale om en konsekvensændring, jf. § 1, nr. 5 (§ 14).

Til nr. 20 (§ 73)

Forslaget er en konsekvens af forslaget til ændring af § 66, hvorefter rådet fortsat skal medvirke ved udarbejdelsen af ændrede og/eller nye regler, mens rådet ikke mere skal udtale sig i klagesager, jf. den foreslåede ændring af klagesystemet.

Til nr. 21 (§ 79, stk. 1)

Dette element i forslaget skal, som nævnt i indledningen, ses i sammenhæng med det den 30. januar 1997 fremsatte forslag om en ændring af arbejdsmiljøloven (L 154), hvor der af rent ordensmæssige hensyn er foreslået en ændring af § 79, stk. 1, i lyset af den modernisering, der med lov nr. 573 af 19. december 1985 er gennemført af straffelovens regler om tavshedspligt. Straffelovens § 264 b er i den forbindelse ophævet. Den ved samme lov indsatte § 152 b, stk. 1, viderefører til dels indholdet af § 264 b.

I nærværende forslag er der således også lagt op til samme ændring.

Forslaget er i øvrigt en konsekvens af § 1, nr. 6 (§ 14a) og af § 1, nr. 14 (indførelse af et nyt kapitel 12a om finansiering m.v. af parternes arbejdsmiljøindsats).

Til nr. 22 (§ 80a)

Med forslaget lovfæstes Arbejdsmiljøinstituttets (AMI) status som en sektorforskningsinstitution, som er omfattet af lov om sektorforskningsinstitutioner, jf. også bemærkningerne til § 1, nr. 17. Dette indebærer blandt andet, at AMI's formål og over-

ordnede opgaver fremover reguleres i en vedtægt, og at der nedsættes en bestyrelse, der refererer direkte til og er direkte ansvarlig over for arbejdsministeren.

AMI's nye status medfører ikke nogen ændring i instituttets formål og opgaver. AMI skal fortsat udføre forskningsarbejde på arbejdsmiljøområdet for arbejdsministeren og Arbejdstilsynet.

Til nr. 23 (§ 81)

Til stk. 1.

Arbejdsmiljøklagenævnet bliver efter forslaget eneste administrative klageinstans for afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i medfør af arbejdsmiljøloven, herunder forvaltningsretlige spørgsmål, som knytter sig hertil. Klage over Arbejdstilsynets afgørelse skal som nu indgives inden fire uger efter, at afgørelsens adressat er blevet underrettet om afgørelsen. Klager over Arbejdstilsynets afgørelser, som udelukkende angår forvaltningsretlige spørgsmål, som for eksempel klager over myndighedsudøvelsen og sagsbehandlingen, forelægges ikke for Arbejdsmiljøklagenævnet, men behandles af arbejdsministeren (Arbejdsministeriets departement).

Til stk. 2.

Med bestemmelsen foreslås indført en *remonstrationsordning*. Herefter skal klage over afgørelser truffet efter arbejdsmiljøloven indsendes til Arbejdstilsynet. Efter de almindelige forvaltningsretlige principper er der i remonstrationsordningen indbygget en pligt for den myndighed, der modtager en klage over sin afgørelse, til at genoptage behandlingen af sagen, hvis klagen indeholder væsentlige nye oplysninger. Derudover har forvaltningen altid ret til at genoptage sagsbehandlingen, eksempelvis hvis der opdages en fejl.

Når Arbejdstilsynet modtager en klage over en afgørelse, skal Arbejdstilsynet snarest beslutte, om afgørelsen skal fastholdes, og i givet fald sende den med alle relevante akter til klagenævnet.

Til stk. 3.

Bestemmelsen om, at klager over afgørelser efter § 77, stk. 2 og 3, ikke har opsættende virkning, er videreført fra den nuværende § 81, stk. 3, 2. pkt.

Med forslaget udvides området, hvor klage ikke har opsættende virkning, til også at omfatte klage over afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden straks.

De nye områder, hvor klage ikke længere har opsættende virkning – fordi der er afgivet et såkaldt strakspåbud – vil efter Arbejdstilsynets hidtidige praksis bl.a. være:

- \* Hvor faren skønnes at være så alvorlig, at den bør imødegås straks, men hvor der ikke er tale om en forbudssituation efter § 77, stk. 2, (overhængende, betydelig fare).
- \* Hvor formålet med afgørelsen vil forspildes, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks. Det vil typisk være aktuelt ved en kortvarig midlertidig arbejdsproces og midlertidige arbejdspladser, for eksempel byggepladser.
- \* Hvor det vurderes, at det af hensyn til faren er nødvendigt at træffe midlertidige foranstaltninger her og nu, for eksempel i form af brug af personlige værnemidler, indtil den endelige påbudte foranstaltning med frist er etableret.
- \* Hvor foranstaltningen faktisk kan etableres/iværksættes umiddelbart, for eksempel hvor unge arbejder i strid med reglerne.

Disse afgørelser skal efterkommes her og nu, selv om der klages over afgørelsen. Det betyder, at eventuelle foranstaltninger, der skal træffes til opfyldelse af afgørelsen, skal etableres straks.

En sådan afgørelse er forskellig fra afgørelser efter § 77, stk. 2, (»forbud«), idet virksomheden selv kan vælge metoden til opfyldelse af afgørelsen, herunder om arbejdet skal stoppes, eller der straks iværksættes andre foranstaltninger til opfyldelse af afgørelsen.

Hvis en virksomhed undlader at efterkomme sådanne afgørelser, vil det være en skærpende omstændighed i en eventuel efterfølgende straffesag.

Til stk. 4.

Bestemmelsen forventes anvendt ved mindre overskridelser af klagefristen, hvor en afvisning af klagen ville virke formalistisk.

Arbejdsmiljøklagenævnets mulighed for at tillægge en for sent indgivet klage opsættende virkning forudsættes kun at finde anvendelse i de tilfælde, hvor også rettidig klage har opsættende virkning.

Til stk. 5.

En afgørelse truffet af Arbejdsmiljøklagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ instans, men afgørelsen kan prøves ved de civile domstole.

Til nr. 24 (§ 81a)

Til stk. 1.

Arbejdsmiljøklagenævnet bliver efter forslaget eneste administrative klageinstans for afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven. Klagenævnet består af en formand, repræsentanter for arbejdsmarkedets parter samt tre sagkyndige.

De beskikkede medlemmer kan dels optræde ved stedfortrædere, dels møde med bisiddere uden stemmeret. Hver af de repræsenterede parter vil få mulighed for at indstille flere stedfortrædere for deres medlemmer i nævnet.

Herudover foreslås det, at der til nævnet knyttes en person med særlig juridisk sagkundskab indstillet af Justitsministeriet, en person med særlig teknisk sagkundskab indstillet af Danmarks Tekniske Universitet og en person med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab indstillet af Sundhedsministeriet. Disse medlemmer af nævnet har ikke stemmeret.

Arbejdstilsynet, som i dag deltager uden stemmeret i Arbejdsmiljørådets møder, er ikke repræsenteret i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Det forudsættes, at Folketingets Ombudsmand har indseende med nævnets virksomhed.

Til stk. 2.

Efter forslaget skal nævnets formand og dennes stedfortræder begge være fuldtidsansatte med Arbejdsmiljøklagenævnet som eneste ansættelsesområde.

Til stk. 3.

Udpegningsperioden er den samme, som den der er foreslået for Arbejdsmiljørådet.

Til stk. 4.

Repræsentanter for arbejdsmarkedets parter er i nævnet tillagt afgørelseskompetence, hvor de efter de gældende regler kun har haft mulighed for at udtale sig om sagerne gennem Arbejdsmiljørådet.

Sagsbehandlingen i Arbejdsmiljøklagenævnet forudsættes at foregå på baggrund af en skriftlig frestilling fra klager og en udtalelse fra Arbejdstilsynet. Da der i arbejdsmiljøsager i princippet ofte er tale om partssager, vil det ikke være hensigtsmæssigt med mulighed for personligt fremmøde for klagenævnet, idet både arbejdsgiver og arbejdstagere så skal have mulighed for fremmøde og gøres bekendt med de oplysninger, den anden part har fremlagt ved et personligt fremmøde.

Til stk. 5.

Visse kategorier af sager bør kunne afgøres efter en særlig hurtig procedure.

Efter forslaget får formanden eller dennes stedfortræder derfor kompetence til at afgøre visse sager på nævnets vegne. Disse sager skal således ikke afvente møder i nævnet, men kan afgøres umiddelbart på baggrund af udtalelsen fra Arbejdstilsynet, som har truffet afgørelsen i 1. instans. Formanden kan også

## F. t. l. vedr. arbejdsmiljø

beslutte, at sager af den nævnte karakter skal behandles af hele nævnet.

Formanden eller dennes stedfortræder kan således træffe afgørelse i sager vedrørende:

1) Klage som alene vedrører fristen for efterkomme af påbud efter § 77, stk. 1.

Det er almindelig praksis, at Arbejdstilsynet hører virksomhederne, før der fastsættes en frist i et påbud. Virksomhederne har således allerede på tidspunktet for påbudsafgivelsen mulighed for at udtale sig om fristfastsættelsen, og der synes således ikke at være særlige retssikkerhedsmæssige betænkeligheder ved at henlægge disse afgørelser alene til formanden eller dennes stedfortræder.

2) Afgørelse i henhold til § 81, stk. 3, 1. pkt., 3. led, hvorefter nævnet fratager klage opsættende virkning.

3) Afgørelse i henhold til § 81, stk. 4, om behandling af for sent indgivet klage.

Til stk. 6.

Bestemmelsen handler om klagesager, som er af mindre principiel betydning. I disse tilfælde foreslås indført en mulighed for, at formanden eller dennes stedfortræder kan træffe en afgørelse efter *en skriftlig høring med kort frist* af de beskikkede medlemmer af klagenævnet:

1) Områder hvor der er eller har udviklet sig en fast administrativ praksis eller retspraksis. Denne praksis vil også fremgå af Arbejdstilsynets vejledninger. Nævnets afgørelser og dermed praksis vil i øvrigt blive offentliggjort, jf. den foreslåede § 81a, stk. 8.

2) Sager som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl. Det er eksempelvis områder, hvor der er forbud mod visse former for arbejde, og hvor der ikke i lovgivningen er mulighed for dispensation.

Den nærmere procedure forudsættes fastlagt i Arbejds milj øklagenævnets forretningsorden.

Til stk. 7.

Medlemmerne af nævnet skal orienteres om alle klagesager, der forelægges nævnet til afgørelse, og kan anmode om, at en sag behandles af hele klagenævnet, uanset om der tale om en sag af den i stk. 5 eller stk. 6 nævnte karakter.

Den nærmere procedure forudsættes fastlagt i Arbejds milj øklagenævnets forretningsorden.

Til stk. 8.

Af hensyn til både Arbejdsministeriets, Arbejdstilsynets og offentlighedens indsigt i klagenævnets arbejde foreslås det, at Arbejds milj øklagenævnet udsender en årsberetning, som bl.a. indeholder en beskrivelse af og kernetalene for nævnets virksomhed, herunder sagsmængden, gennemsnitlig sagsbehandlingstid, eventuelt opdelt på sagstyper, sekretariatsbemanding, mødefrekvens m.v.

Arbejdsministeren vil hvert år på grundlag af Arbejds milj øklagenævnets årsberetning vurdere, om de trufne afgørelser bør give anledning til ændring af reglerne. En ændring af reglerne vil i denne – som i andre situationer – ske efter inddragelse af arbejdsmarkedets parter i Arbejds milj ørådet, jf. den foreslåede § 66, stk. 3.

Da afgørelser efter § 77 kan danne grundlag for senere afgørelser og af hensyn til orienteringen af offentligheden om det arbejdsmiljøniveau, der lægges i kraft af klagenævnets afgørelser, bør væsentlige og principielle afgørelser offentliggøres under en eller anden form. Denne offentliggørelse kan afhængig af sagsmængden ske i form af en fast udgivelse («Kendelser om Arbejds milj ø» el. lign.).

Til stk. 9.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet vil blive varetaget af sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn med formanden for Arbejdsmarkedets Ankenævn som den administrative leder. Denne skal i sekretariatsspørgsmål, som vedrører betjeningen af Arbejds milj øklagenævnet, rådføre sig med formanden for Arbejds milj øklagenævnet.

Til stk. 10.

Arbejds milj øklagenævnets forretningsorden skal bl.a. indeholde bestemmelser om antallet af årlige møder, stedfortrædere, formandens funktioner, hvornår nævnet er beslutningsdygtigt, mødeindkaldelse, sagsbehandlingstider, mulighed for at udsætte sager, og om den nærmere procedure for orientering af nævnsmedlemmer efter § 81a, stk. 7.

Til nr. 25 (§ 82, stk. 1)

Dette element i forslaget skal som nævnt i indledningen ses i sammenhæng med det den 30. januar 1997 fremsatte forslag om en ændring af arbejdsmiljøloven (L 154), hvor det ud fra et rent ordensmæssigt hensyn er foreslået at fjerne henvisningen til § 17, stk. 3, som er en bemyndigelsesbestemmelse.

I nærværende forslag er det således forudsat, at henvisningen til § 17, stk. 3, udgår.

Med forslaget skabes der grundlag for at straffe en arbejdsgiver, der overtræder pligten efter den foreslåede § 15a til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering og de krav, der i øvrigt stilles i den forbindelse, herunder til at inddrage medarbejderne.

Til nr. 26 (§ 82, stk. 2)

Efter forslaget udvides området for den to-årige strafferamme til *generelt* at omfatte overtrædelser, der er begået forsægtigt eller groft uagtsomt.

Det er med lovændringen tilsigtet, at udvidelsen af strafferammen til to års fængsel også skal komme til udtryk ved bødefastsættelsen, således at det forhold, at overtrædelserne kan tilregnes som forsægtigt eller groft uagtsomt, skal have betydning for bødeniveauet.

Til nr. 27 (§ 82, stk. 3 og 4)

Efter straffelovens § 80 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til lovovertrædelsens grovhed. De nye bestemmelser i § 82, stk. 3 og 4, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der skal betragtes som *særligt skærpende omstændigheder*. Dette skal ske, uanset om der er tale om en strafudmåling efter § 82, stk. 1, eller stk. 2.

Opregningen i stk. 3 og 4 af skærpende omstændigheder er ikke udtryk for en udtømmende beskrivelse af, hvilke momenter der skal tages i betragtning ved vurderingen af overtrædelsens grovhed. Straffelovens almindelige principper, sådan som de kommer til udtryk i straffelovens 10. kapitel, finder anvendelse som hidtil.

At de forhold, der er nævnt i stk. 3 og 4, skal betragtes som *skærpende omstændigheder* betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de nævnte omstændigheder, bør dette føre til en bøde, der er større end den bøde, der ville være udmålt uden. Hvis der foreligger flere af de nævnte omstændigheder, bør det også komme til udtryk i bødefastsættelsen, alt efter hvor mange af omstændighederne der foreligger i den konkrete sag.

Til stk. 3, nr. 1).

Et af formålene med arbejdsmiljøloven er gennemforebyggelse at skabe et værn mod arbejdsulykker og sundhedsskadelige påvirkninger. Dette søges opnået ved at opstille en række beskyttelsesforanstaltninger, der skal sikre, at arbejdet kan udføres sikkert og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Liv og helbred er beskyttelsesinteresser i arbejdsmiljølovens forstand. Det findes derfor at være en ekstra alvorlig overtrædelse, når denne har medført skade på en person eller fremkaldt fare herfor.

Til stk. 3, nr. 2).

Alle, der er omfattet af arbejdsmiljøloven, har pligt til at kende arbejdsmiljølovgivningen. Det har ingen betydning for den subjektive tilregnelser, at man ikke vidste, at en handling var forbudt. Det er et grundlæggende dansk retsprincip, at retsvildfarelser ikke fritager for ansvar. Retsvildfarelser kan dog få en vis relevans specielt på særlovgivningens område, da det efter straffelovens § 84, stk. 1, nr. 3, kan tale som en formildende omstændighed, at personen har handlet i undskyldelig uvidenhed om eller undskyldelig misforståelse af retsregler, der forbyder eller påbyder handlingens foretagelse. Omvendt kan der stilles særlige krav om kendskab til reglerne, hvis man agerer som professionel.

Det bør derfor betragtes som en skærpende omstændighed, hvis Arbejdstilsynet på en virksomhed konstaterer, at virksomheden ikke overholder de krav, der påhviler virksomheden i medfør af arbejdsmiljøloven, og på den baggrund giver virksomheden et påbud om at bringe forholdene i orden, og dette ikke efterfølgende sker. Virksomheden er således bragt i »ond tro«. Virksomheden har vist, at den ikke arbejder på selv at løse sine arbejdsmiljøproblemer, idet den bevidst overtræder reglerne og dermed tilsidesætter de ansattes sikkerhed og sundhed.

Til stk. 3, nr. 3).

At en virksomhed har opnået eller tilsigtet at opnå en økonomisk fordel, herunder besparelse, ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, må betragtes som en skærpende omstændighed af flere årsager. For det første har virksomheden opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel på bekostning af de ansattes sikkerhed og sundhed. For det andet kan virksomheden dermed have tilsigtet at opnå en konkurrencefordel i forhold til de virksomheder, der overholder arbejdsmiljølovgivningen.

Efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, (som efter forslaget bliver stk. 5) skal der endvidere tages hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel, dersom der ikke sker konfiskation.

Til stk. 4.

I arbejdsmiljølovens kapitel 10 er der fastsat en række særlige regler, der skal beskytte unge under 18 år. Unge er således særlige beskyttelsesobjekter efter arbejdsmiljøloven. Dette hænger sammen med, at børn og unge ikke har den samme erfaring og sjældent samme uddannelse som voksne arbejdstagere. De er derfor særligt sårbare og udsat for en særlig stor risiko.

I 1992 blev strafferammen i § 82, stk. 2, udvidet til to års fængsel for dermed at tilkendegive, at unge under 18 år har krav på en særlig beskyttelse. Denne særlige beskyttelse opretholdes, da det forhold, at unge under 18 år har været beskæftiget i forbindelse med en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, og at der er sket en skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, må betragtes som en særlig alvorlig overtrædelse, hvilket skal komme til udtryk i strafudmålingen.

Til nr. 28 (§ 82, stk. 5)

Ændringen er af redaktionel karakter.

Til nr. 29 (§ 82, stk. 7)

Ved *levering og installation af tekniske hjælpemidler*, for eksempel maskiner, eller *levering af stoffer og materialer*, kan der gå lang tid, før det konstateres, at leverancen var behæftet med en sikkerhedsmæssig mangel og således ikke overholdt arbejdsmiljølovgivningens forsvarlighedsbestemmelser vedrørende sikker konstruktion, indretning, stand, opbevaring, transport m.v.

Arbejdstilsynet og anklagemyndigheden får som regel først kendskab til sådanne overtrædelser i forbindelse med, at der sker en personulykke forårsaget af et stof eller materiale eller et teknisk hjælpemiddel, typisk en maskine, der er behæftet med en sikkerhedsmæssig mangel.

Ved *projektering eller rådgivning*, for eksempel i forbindelse med et bygge- og anlægsarbejde eller et produktionsanlæg, vil der også ofte gå et stykke tid fra projekteringen/rådgivningen er afsluttet, til projektet realiseres. Myndighederne vil i praksis først blive opmærksomme på, at der ved projektering eller rådgivning ikke er taget hensyn til arbejdsmiljøforholdene ved realiseringen af projektet eller ved driften af det færdige projekt, hvis der sker en arbejdsulykke med personskade eller i forbindelse med Arbejdstilsynets almindelige kontrolbesøg.

Oplysningen af sager om ansvar for *leverandører, reparatører, planlæggere m.fl.* er ofte ganske tidskrævende. Dette skyldes flere forhold:

For det første skal det nærmere undersøges, hvem der er leverandør, planlægger m.v., og hvor denne har hjemsted. For det andet vil en sådan sag kræve en nærmere og ofte tidskrævende teknisk undersøgelse, herunder en undersøgelse af om en konstateret mangel er ansvarspådragende for leverandøren m.fl. Ansvar for leverandører, planlæggere m.fl. forudsætter således, at der kan føres bevis for subjektiv tilregnelser. Endelig kan der for det tredje være en række forhold til tekniske standarder, der skal undersøges

nærmere, inden Arbejdstilsynet kan træffe beslutning om politianmeldelse.

Til nr. 30 (§ 83, stk. 1)

Med forslaget kan en arbejdsgiver pålægges bødeansvar for at overtræde den i § 15a foreslåede pligt for arbejdsgiveren til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering og de krav, der i øvrigt stilles i den forbindelse, herunder til at inddrage medarbejderne, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom.

Til nr. 31 (§ 83, stk. 2)

Ændringen er en præcisering af, at de omstændigheder, der skal anses for skærpende, hvis strafansvaret følger af § 82, også skal anses for skærpende, hvis strafansvaret følger af § 83. Der henvises her til bemærkningerne til nr. 27.

Det er samtidig med forslaget tilsigtet, at det generelle bødeniveau skal hæves i overensstemmelse med straf efter § 82.

## Til § 2

Til stk. 1.

Det foreslås, at følgende dele af forslaget træder i kraft den 1. januar 1998:

- \* Kvalitetssikringen af bedriftssundhedstjenesterne, jf. forslagens § 1, nr. 1 og 2 (§ 13).
- \* Forsøg med bedriftssundhedstjenesterne, jf. forslagens § 1, nr. 3 (§ 13).
- \* Kravet om at alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering m.v., jf. forslagens § 1, nr. 7 (§ 15a), nr. 25 (§ 82, stk. 1) og nr. 30 (§ 83). De virksomheder, der efter de gældende regler skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering, vil fortsat være forpligtet til at gøre dette og kan ikke afvente de nye reglers ikrafttræden.
- \* Forslagens § 1, nr. 8 (§ 63, stk. 3).
- \* AMI som en selvstændig enhed – et sektorforskningsinstitut – under Arbejdsministeriet, jf. forslagens § 1, nr. 17 (§ 70, stk. 1) og § 1, nr. 22 (§ 80a).
- \* Forhøjelse af strafferammerne, jf. forslagens § 1, nr. 26, 27, 28 og 31 (§§ 82 og 83).
- \* Længere forældelsesfrist i sager om leverandører og planlæggere m.v., jf. forslagens § 1, nr. 29 (§ 82, stk. 7).

Til stk. 2.

Det foreslås, at følgende dele af forslaget træder i kraft den 1. januar 1999:

- \* Den nye partsorganisation og den nye partsstyrelse indsats, jf. forslaget § 1, nr. 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20 og 21 (§§ 14, 14a, 66, 66a, 67, 68, 68a, 68b, 72, 73 og 79).
- \* Arbejdstilsynet som en énhedsorganisation, jf. forslaget § 1, nr. 18 (§70).
- \* Det nye klagesystem, jf. forslaget § 1, nr. 23 og 24 (§§ 81 og 81a).

### Til § 3

#### Til nr. 1.

I forbindelse med indførelsen af det nye klagesystem foreslås det, at Arbejdstilsynet færdigbehandler de klager, som er rejst over for Direktoratet for Arbejdstilsynet inden det nye klagesystem træder i kraft, men at Arbejdstilsynets afgørelse herefter kan påklages til det nye Arbejdstiljøklagenævn.

#### Til nr. 2.

Det foreslås, at arbejdsministeren (Arbejdsministeriets departement) færdigbehandler de klager, som er rejst over for ministeren inden 1. januar 1999, og hvor det nuværende Arbejdstiljøråd har afgivet en udtalelse. Arbejdsministerens afgørelse er den endelige administrative afgørelse.

#### Til nr. 3.

Efter forslaget overgår klager, som er rejst over for arbejdsministeren inden 1. januar 1999, men hvor der ikke inden dette tidspunkt ligger en udtalelse fra Arbejdstiljørådet, til behandling i Arbejdstiljøklagenævnet. Baggrunden herfor er, at det nye Arbejdstiljøråd efter 1. januar 1999 ikke vil have kompetence til at behandle disse sager, jf. den foreslåede § 66. De personer, som organisationerne må forventes at indstille som deres repræsentanter i det nye råd, må forventes indstillet ud fra de nye opgaver, som Arbejdstiljørådet får.

## Bilag

I dette bilag er (med mindre skrift)  
indsat den gældende formulering af de bestemmelser,  
der berøres af lovforslaget

1. I § 13 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. En bedriftssundhedstjeneste efter stk. 1 og 2 skal godkendes efter regler fastsat af arbejdsministeren.«

Stk. 3-5 bliver herefter stk. 4-6.

§ 13. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at der ved virksomheder, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed tæller for det, skal oprettes en bedriftssundhedstjeneste.

Stk. 2. For grupper af virksomheder kan arbejdsministeren under tilsvarende betingelser fastsætte regler om, at der skal oprettes en fælles bedriftssundhedstjeneste.

Stk. 3. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om bedriftssundhedstjenesternes opbygning, opgaver, funktion og finansiering. Dette gælder såvel bedriftssundhedstjenester efter stk. 1 og 2 som bedriftssundhedstjenester, der etableres frivilligt. Bedriftssundhedstjenestens opgaver kan udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomhederne. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

2. I § 13, stk. 4 og 5, der bliver stk. 5 og 6, ændres »stk. 3« til: »stk. 3 og 4«.

Stk. 4. Staten yder tilskud til etablering af bedriftssundhedstjenester, der opfylder reglerne, der er fastsat i medfør af stk. 3. Arbejdsministeren fastsætter de nærmere regler om tilskuddet.

Stk. 5. Kommuner og amtskommuner kan yde tilskud til bedriftssundhedstjenester, der opfylder reglerne, der er fastsat i medfør af stk. 3. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med indenrigsministeren de nærme-

re vilkår for kommunernes og amtskommunernes adgang til at yde tilskud.

3. I § 13 indsættes som stk. 7:

»Stk. 7. Arbejdsministeren iværksætter forskning om bedriftssundhedstjenesternes opbygning, opgaver, funktion og finansiering m.v.«

4. Overskriften til *kapitel 3* affattes således:

»Branchearbejdsmiljøråd«.

Branchesikkerhedsråd

5. § 14 affattes således:

»§ 14. Arbejdsministeren godkender efter udtalelse fra Arbejdsmiljørådet, jf. § 66, stk. 2, 2. pkt., et antal branchearbejdsmiljøråd, der skal medvirke ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål inden for en eller flere brancher. Finder udpegning sted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

Stk. 2. Arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer inden for de brancher, som det enkelte branchearbejdsmiljøråd dækker, skal hver udpege lige mange medlemmer til rådet. Det enkelte råd bestemmer selv antallet af medlemmer. Hvis der ikke kan opnås enighed herom, fastsætter arbejdsministeren antallet af medlemmer. Medlemmer og stedfortrædere for disse udpeges for fire år ad gangen og kan genudpeges.

Stk. 3. Det enkelte branchearbejdsmiljøråd vælger blandt sine medlemmer en formand og en næstformand. Arbejdstager- og arbejdsgiversiden har på skift henholdsvis formandsposten og næstformandsposten for to år ad gangen.

Stk. 4. For branchearbejdsmiljørådernes virksomhed gælder forvaltningsloven og lov om offentlighed i forvaltningen.

*Stk. 5.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd fastsætter selv sin forretningsorden og etablerer et sekretariat.

*Stk. 6.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd afgiver hvert år en redegørelse om sin virksomhed til Arbejdsmiljørådet.«

§ 14. Arbejdsministeren kan godkende branchesikkerhedsråd, der er repræsentativt sammensat og oprettet for at medvirke ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål inden for en eller flere brancher.

*Stk. 2.* Arbejdsministeren kan yde et godkendt branchesikkerhedsråd tilskud til konsulenttjeneste, der enten knyttes direkte til rådet eller til en eller flere af de organisationer, der er repræsenteret gennem branchesikkerhedsrådet.

*Stk. 3.* Et godkendt branchesikkerhedsråd kan stille forslag og udtale sig om nye regler samt om enkelte sager, som Arbejdsmiljørådet eller direktøren for Arbejdstilsynet forelægger for det.

*Stk. 4.* Arbejdsmiljørådet skal, inden det udtaler sig om regler, der er særlige for en branche, jf. § 66, stk. 1, nr. 3, indhente udtalelse fra vedkommende godkendte branchesikkerhedsråd.

*Stk. 5.* Det er branchesikkerhedsrådets opgave at give oplysning og vejledning om de regler og bestemmelser, der gælder for vedkommende branche. Et branchesikkerhedsråd kan give indstilling til Arbejdsmiljørådet om ændringer i branchens regler og bestemmelser.

*Stk. 6.* Arbejdsministeren kan i øvrigt fastsætte regler om branchesikkerhedsrådenes opbygning, opgaver, funktion og finansiering. Branchesikkerhedsrådenes opgaver kan udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomhederne. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedernes arbejdsmiljøspørgsmål.

## 6. Efter § 14 indsættes:

»§ 14a. Det enkelte branchearbejdsmiljøråd udarbejder til Arbejdsmiljørådet forslag til mål, plan og budget for rådets del af den samlede partsindsats, jf. stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd har inden for rådets område til opgave at bistå

branchens enkelte virksomheder ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder

- 1) at udarbejde information og branchevejledninger, herunder vejledninger til brug for virksomhedernes udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger,
- 2) at kortlægge branchens særlige arbejdsmiljøproblemer og medvirke ved udarbejdelsen af branchedokumentation,
- 3) at stille forslag til Arbejdsmiljørådet om at iværksætte forskningsprojekter og
- 4) at udvikle og gennemføre oplysnings- og uddannelsesaktiviteter.

*Stk. 3.* Det enkelte branchearbejdsmiljøråd kan

- 1) udtale sig om eller stille forslag til Arbejdsmiljørådet om ændrede og nye regler,
- 2) deltage i og gennemføre indsatser og kampanjer og
- 3) danne og deltage i lokale arbejdsmiljøfora.

*Stk. 4.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om branchearbejdsmiljørådenes opbygning, sammensætning og virksomhed, herunder om rådernes opgaver og funktion.

*Stk. 5.* Efter forhandling med miljøministeren kan rådernes opgaver udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomhederne. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedernes arbejdsmiljøspørgsmål.«

## 7. Efter § 15 indsættes:

»§ 15a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

*Stk. 2.* En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.



- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinier for opfølgning på handlingsplanen.

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

*Stk. 4.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3.

§ 15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særligt til

- 1) kapitel 5 om arbejdets udførelse,
- 2) kapitel 6 om indretning af arbejdsstedet,
- 3) kapitel 7 om tekniske hjælpemidler m.v.,
- 4) kapitel 8 om stoffer og materialer.

#### 8. I § 63, stk. 3, udgår: », den ansatte«.

§ 63. For virksomheder, fag, faglige områder eller andre grupper af ansatte, hvis arbejde er forbundet med fare for de ansattes sundhed, kan arbejdsministeren fastsætte regler om,

- 1) at de ansatte skal lægeundersøges før ansættelsen, under ansættelsen og efter ansættelsens ophør, eventuelt ved regelmæssige undersøgelser, og
- 2) at der regelmæssigt eller i enkelte tilfælde skal foretages arbejdsmedicinske, arbejshygiejniske eller andre undersøgelser af sundhedsforholdene.

*Stk. 2.* Arbejdsministeren kan fastsætte regler om tilsvarende undersøgelser med henblik på, om et arbejde kan medføre fare for sundheden.

*Stk. 3.* Udgifterne ved undersøgelserne afholdes af arbejdsgiveren, den ansatte eller staten efter regler, der fastsættes af arbejdsministeren.

#### 9. Overskriften til *kapitel 12* affattes således: »Arbejdsmiljørådet«.

#### Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøfondet Arbejdsmiljørådet

#### 10. Overskriften til § 66 ophæves.

Arbejdsmiljørådet

#### 11. § 66 affattes således:

»§ 66. Arbejdsmiljørådet deltager i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af den samlede arbejdsmiljøindsats gennem rådgivning af arbejdsministeren og afgiver indstilling til arbejdsministeren om:

- 1) Planlægning af parternes del af arbejdsmiljøindsatsen, herunder fastsættelse af mål for det næste finansårs indsats og prioritering af indsatsområder.
- 2) Udmelding af planer og tilskudsrammer til branchearbejdsmiljørådene for deres del af indsatsen.
- 3) Tværgående aktiviteter.
- 4) Opfølgning på Arbejdsmiljørådets og branchearbejdsmiljørådenes indsats.

*Stk. 2.* Arbejdsmiljørådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet, og udtaler sig herom til arbejdsministeren. Rådet udtaler sig, inden arbejdsministeren godkender branchearbejdsmiljøråd efter § 14, stk. 1.

*Stk. 3.* Arbejdsmiljørådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler. Ved udarbejdelse af regler i henhold til bemyndigelse i denne lov skal Arbejdsmiljørådet medvirke gennem repræsentanter, udpeget af rådet inden for eller uden for dettes medlemskreds. Endvidere skal rådets udtalelse indhentes, forinden reglerne fastsættes.

*Stk. 4.* Arbejdsmiljørådet afgiver hvert år en redegørelse til arbejdsministeren om udviklingen på arbejdsmiljøområdet og om de forbedringer, som rådet finder ønskelige.«.

§ 66. Formålet med Arbejdsmiljørådet er at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Rådet har følgende opgaver:

- 1) Rådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet, og udtaler sig herom til arbejdsministeren og direktøren for Arbejdstilsynet.
- 2) Rådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler samt om de enkelte sager, som arbejdsministeren eller

direktøren for Arbejdstilsynet forelægger for rådet.

- 3) Ved udarbejdelse af regler i henhold til bemyndigelse i denne lov skal Arbejdsmiljørådet medvirke gennem repræsentanter, udpeget af rådet inden for eller uden for dettes medlemskreds. Endvidere skal rådets udtalelse indhentes, forinden reglerne fastsættes.
- 4) Før godkendelse af branchesikkerhedsråd efter § 14, stk. 1, fastsættelse af undtagelser efter § 54, stk. 3, samt afgørelse af klager efter § 81, stk. 2, skal rådets udtalelse indhentes.
- 5) Rådet følger branchesikkerhedsrådenes arbejde.
- 6) Rådet afgiver hvert år en indstilling til arbejdsministeren om udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet og om de forbedringer, som det finder ønskelige.

*Stk. 2.* Rådet kan nedsætte arbejdsudvalg og udpege medlemmer til disse, også uden for rådets medlemskreds.

*Stk. 3.* Rådet nedsætter et stående udvalg til at følge branchesikkerhedsrådenes arbejde.

*Stk. 4.* Rådet kan indhente erklæringer fra sagkyndige og iværksætte undersøgelser til brug for sit arbejde.

*Stk. 5.* Arbejdsministeren godkender rådets forretningsorden.

## 12. Efter § 66 indsættes:

»§ 66a. Arbejdsmiljørådet udarbejder til arbejdsministeren forud for hvert finansår forslag til mål, plan og budget for Arbejdsmiljørådets og branchearbejdsmiljørådernes samlede indsats. Rådet udarbejder endvidere til arbejdsministeren forslag til fordeling af midler, der er tilvejebragt efter § 68, mellem branchearbejdsmiljørådene og Arbejdsmiljørådet.

*Stk. 2.* I grundlaget for Arbejdsmiljørådets forslag indgår branchearbejdsmiljørådernes forslag til mål, plan og budget for rådernes indsats, jf. § 14a, stk. 1.

*Stk. 3.* Arbejdsmiljørådet udmelder inden for de tilskudsrammer, som er udmeldt af arbejdsministeren, og på baggrund af den af arbejdsministeren godkendte plan for parternes indsats, planerne for branchearbejdsmiljørådernes indsats til rådene, jf. § 68a.«

## 13. § 67 affattes således:

»§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer:

- 1) Seks medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark.
- 2) To medlemmer indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.
- 3) To medlemmer indstillet af Akademikernes Centralorganisation.
- 4) Fire medlemmer indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
- 5) Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
- 6) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsrådet i fællesskab.
- 7) Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.
- 8) To medlemmer indstillet af Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen i Danmark, og Københavns og Frederiksberg kommuner i fællesskab.
- 9) Et medlem indstillet af Finansministeriet.

*Stk. 2.* Formanden og de øvrige medlemmer samt stedfortrædere for disse udpeges af arbejdsministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegning sted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

*Stk. 3.* Afgørelser i Arbejdsmiljørådet træffes ved stemmeflertal blandt de tilstedeværende medlemmer. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

*Stk. 4.* Følgende deltager med hver en repræsentant uden stemmeret i rådet:

- 1) Arbejdsministeriet.
- 2) Arbejdstilsynet.
- 3) Arbejdsmiljøinstituttet.
- 4) Sundhedsministeriet.
- 5) Socialministeriet.
- 6) Miljøministeriet.

*Stk. 5.* Rådet kan nedsætte arbejdsudvalg og udpege medlemmer til disse, også uden for rådets medlemskreds.

*Stk. 6.* Rådet kan indhente erklæringer fra sagkyndige og iværksætte undersøgelser til brug for sit arbejde.

*Stk. 7.* Arbejdsministeren godkender rådets forretningsorden.

*Stk. 8.* Til varetagelse af de i § 66, stk. 1, nr. 3, nævnte tværgående aktiviteter, etableres under Arbejdsmiljørådet en formidlings- og informationsenhed. Arbejdsministeren ansætter efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet den daglige leder af enheden.

*Stk. 9.* Arbejdsministeren sørger i øvrigt for varetagelsen af sekretariatsfunktionen for Arbejdsmiljørådet.«

§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand, 12 repræsentanter for de ansatte, 10 repræsentanter for arbejdsgiverne, en læge og en videnskabelig medarbejder ved Danmarks Tekniske Universitet. Arbejdsministeren udnævner rådets formand og øvrige medlemmer og stedfortrædere for disse.

*Stk. 2.* Af repræsentanterne for de ansatte skal 3 repræsentere industri og transport, 2 håndværk, 2 landbrug, 1 handel, 1 de tekniske funktionærer, 1 de merkantile funktionærer og 2 de offentligt ansatte. Af repræsentanterne for arbejdsgiverne skal 3 repræsentere industri og transport, 2 håndværk, 2 landbrug, 1 handel og 2 det offentlige.

*Stk. 3.* Repræsentanterne og stedfortræderne indstilles af de mest repræsentative organisationer inden for hver gruppe. En af repræsentanterne for arbejdsgiverne indstilles dog af finansministeren, og en indstilles af Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, Københavns kommune og Frederiksberg kommune i fællesskab. Lægen og en stedfortræder for ham indstilles af Sundhedsstyrelsen. Den videnskabelige medarbejder ved Danmarks Tekniske Universitet indstilles af dette.

*Stk. 4.* Medlemmerne og stedfortræderne udnævnes normalt for en periode af 6 år.

*Stk. 5.* Arbejdsministeriet, Arbejdstilsynet, Arbejdsskadestyrelsen og Miljøstyrelsen deltager hver med en repræsentant uden stemmeret i Arbejdsmiljørådets møder.

14. Efter § 67 indsættes:

»Kapitel 12a.

#### Finansieringen m.v. af parternes arbejdsmiljøindsats«.

15. § 68 affattes således:

»§ 68. Midler til gennemførelse af Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter efter § 66, stk. 1, nr. 3, og branchearbejdsmiljørådernes indsats til forbedring af arbejdsmiljøet tilvejebringes ved bidrag, jf. stk. 2-5, fra staten og forsikringsselskaber, der er godkendt til at tegne arbejdsskadeforsikring, samt fra kommuner og

arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring, jf. §§ 45 og 74 i arbejdsskadeforsikringsloven.

*Stk. 2.* Bidraget efter stk. 1 skal fremgå af den årlige finanslov og består af et beløb på 45 mio. kr., der reguleres af arbejdsministeren efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet. Beløbet fordeles forholdsmæssigt på de bidragspligtige efter stk. 1 ud fra deres andele af de samlede godtgørelser for mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som Arbejdsskadestyrelsen har tilkendt efter arbejdsskadeforsikringsloven.

*Stk. 3.* Bidraget efter stk. 1 består endvidere af et beløb, som udgør to procent af de godtgørelser for mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som Arbejdsskadestyrelsen for hver af de bidragspligtige har tilkendt i arbejdsulykkesager efter arbejdsskadeforsikringsloven. Beløbet opkræves hos de bidragspligtige efter stk. 1.

*Stk. 4.* Til dækning af bidrag efter stk. 1 kan forsikringsselskaberne forhøje præmierne for lovpligtig arbejdsskadeforsikring forholdsmæssigt uanset de trufne forsikringsaftaler.

*Stk. 5.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler for beregning, opkrævningsperiode og indbetaling af bidrag efter stk. 1.«.

#### Arbejdsmiljøfondet

§ 68. Arbejdsmiljøfondets formål er gennem oplysning og uddannelse og på anden egnet måde at fremme et bedre arbejdsmiljø.

*Stk. 2.* Fondets midler tilvejebringes ved bidrag fra staten, fra de forsikringsselskaber, der er godkendt til tegning af arbejdsskadeforsikring, samt fra de kommuner og arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring efter loven om arbejdsskadeforsikring, jfr. dennes § 41 og § 68, stk. 1.

*Stk. 3.* Bidragene udgør årligt 45 mill. kr., der reguleres af arbejdsministeren efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet og tilslutning fra Folketingets Finansudvalg.

*Stk. 4.* Statens bidrag beregnes som en andel af det samlede bidrag svarende til den andel, de statsansatte udgør af det samlede antal arbejdstagere inden for lovens område. Forsikringsselskabernes bidrag fordeles på de enkelte selskaber i forhold til præmieindtægt af pligtig arbejdsskadeforsikring i det regnskabsår, fordelingen vedrører. For kommuner og arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring, fastsættes bidraget i forhold til et af Arbejdsskadestyrelsen skønsmæssigt be-

regnet præmiebeløb svarende til den pågældendes risiko efter loven om arbejdsskade-forsikring.

*Stk. 5.* Til dækning af bidraget til Arbejdsmiljøfondet kan forsikringselskaberne forhøje præmierne for lovpligtig arbejdsskade-forsikring forholdsmæssigt uanset de trufne forsikringsaftaler.

*Stk. 6.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler for beregning og indbetaling af bidragene.

*Stk. 7.* Arbejdsmiljørådet er fondets øverste myndighed og godkender fondets budget, regnskab og arbejdsplan. Revisionen af regnskabet varetages af statens revisionsmyndighed.

*Stk. 8.* Fondets daglige ledelse varetages af en bestyrelse, som består af direktøren for Arbejdstilsynet som formand og 6 medlemmer, som vælges af Arbejdsmiljørådet. 3 medlemmer repræsenterer arbejdstagerne, og 3 medlemmer repræsenterer arbejdsgiverne. Af repræsentanterne for arbejdstagerne skal 2 repræsentere de under Landsorganisationen i Danmark hørende områder og 1 funktionærernes og akademikernes områder. Af repræsentanterne for arbejdsgiverne skal 2 repræsentere de private arbejdsgivere, heraf den ene arbejdslederne, og 1 det offentlige som arbejdsgiver.

*Stk. 9.* Fondets forretningsorden fastsættes af arbejdsministeren efter forhandling med Arbejdsmiljørådet.

*Stk. 10.* Fondets bestyrelse afgiver hvert år beretning om sin virksomhed til Arbejdsmiljørådet og arbejdsministeren.

## 16. Efter § 68 indsættes:

»§ 68a. Arbejdsministeren fordele efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet de tilvejebragte midler efter § 68 og melder tilskudsrammer ud til Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter efter § 66, stk. 1, nr. 3, og til de enkelte branchearbejdsmiljøråd samt fastlægger nærmere vilkår for midlernes anvendelse.

*Stk. 2.* Arbejdsmiljørådet og de enkelte branchearbejdsmiljøråd træffer inden for de udmeldte tilskudsrammer, de fastlagte vilkår samt den af Arbejdsmiljørådet udmeldte plan for det enkelte branchearbejdsmiljøråds indsats efter § 66a, stk. 3, bestemmelse om, hvilke aktiviteter der skal gennemføres.

*Stk. 3.* Arbejdsministeren kan bestemme, at tilskud tilbageholdes, bortfalder eller kræves tilbagebetalt, såfremt vilkår for midlernes anvendelse ikke overholdes.

*Stk. 4.* Uforbrugte midler, herunder bortfaldne eller tilbagebetalte tilskud efter stk. 3, indgår i en fornyet fordeling efter reglerne i stk. 1.

*Stk. 5.* Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om udbetaling af tilskud, regnskabsaflæggelse m.v. og kan i den forbindelse bestemme, at tilskud kan udbetales a conto. Revisionen af regnskaberne varetages af statens revisionsmyndighed.

§ 68b. Arbejdsmiljøfondets aktiver pr. 1. januar 1999 overføres pr. 1. januar 1999 til anvendelse til Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter efter § 66, stk. 1, nr. 3, og til branchearbejdsmiljørådernes indsats og fordeles efter reglerne i § 68a, dog således at der forlods afsættes de nødvendige midler til opfyldelse af de kontrakter, som Arbejdsmiljøfondet har indgået for tiden efter 1. januar 1999.«.

17. I § 70, stk. 1, udgår: », et arbejdsmiljøinstitut«.

§ 70. Arbejdstilsynet består af et direktorat, et arbejdsmiljøinstitut samt tilsynskredse.

18. § 70 affattes således:

»§ 70. Arbejdstilsynet er et direktorat under Arbejdsministeriet og består af en central afdeling samt et antal lokale afdelinger. Direktøren for Arbejdstilsynet fastlægger opgavernes fordeling mellem afdelingerne.«.

§ 70. Arbejdstilsynet består af et direktorat, et arbejdsmiljøinstitut samt tilsynskredse.

*Stk. 2.* Arbejdsministeren fastsætter regler om landets inddeling i tilsynskredse.

19. I § 72, nr. 1, ændres »branchesikkerhedsråd« til: »branchearbejdsmiljøråd«.

§ 72. Arbejdstilsynet har til opgave at

- 1) vejlede virksomheder, branchesikkerhedsråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,

20. I § 73, 2. pkt., ændres »§ 66, stk. 1, nr. 3 og 4« til: »§ 66, stk. 2, 2. pkt., og § 66, stk. 3.«.

§ 73. Arbejdsministeren kan bemyndige direktøren for Arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt arbejdsministeren. Arbejdsministeren kan i forbindelse hermed efter forhandling med Arbejds miljørådet bestemme, at § 66, stk. 1, nr. 3 og 4, kan fraviges.

21. § 79, stk. 1, affattes således:

»§ 79. Myndigheder og personer, der udøver opgaver efter §§ 13-14a og kap. 11, 12 og 13-14, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet tavshedspligt efter borgerlig straffelovs § 152 og 152b, stk. 1.«.

§ 79. Myndigheder og personer, der udøver opgaver efter §§ 13-14 og kap. 11-14, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet tavshedspligt efter borgerlig straffelovs § 152 og § 264 b.

22. Efter § 80 indsættes som nyt kapitel:

### »Kapitel 13a.

#### Arbejds miljøinstituttet

§ 80a. Arbejds miljøinstituttet er en sektorforskningsinstitution under Arbejdsministeriet.«.

§ 70. Arbejdstilsynet består af et direktorat, et arbejdsmiljøinstitut samt tilsynskredse.

23. § 81 affattes således:

»§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, viderendes klagen til behandling i Arbejds miljøklagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden straks, samt afgørelser efter § 77, stk. 2 og 3, har ikke opsættende virkning.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejds miljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selvom klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Stk. 5. Afgørelser truffet af Arbejds miljøklagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.«.

§ 81. Tilsynskredsens afgørelser kan indbringes for direktøren for Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Direktørens afgørelse kan indbringes for arbejdsministeren inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil klagemyndighedens afgørelse foreligger, eller klagemyndigheden bestemmer andet. Klage over afgørelser efter § 77, stk. 2 og 3, har ikke opsættende virkning.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan klagemyndigheden behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen først fremkommer efter udløbet af den frist, der er nævnt i stk. 1 og 2.

24. Efter § 81 indsættes:

»§ 81a. Arbejds miljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

- 1) Tre medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark.
- 2) Et medlem indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.
- 3) Et medlem indstillet af Akademikernes Centralorganisation.
- 4) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
- 5) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsrådet i fællesskab.
- 6) Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.
- 7) Et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, Amdsrådsforeningen i Danmark, Københavns og Frederiksberg kommuner samt Finansministeriet i fællesskab.
- 8) Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
- 9) Et medlem med særlig juridisk sagkundskab indstillet af Justitsministeriet.

- 10) Et medlem med særlig teknisk sagkundskab indstillet af Danmarks Tekniske Universitet.
- 11) Et medlem med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab indstillet af Sundhedsministeriet.

*Stk. 2.* Formanden og dennes stedfortræder ansættes af arbejdsministeren. Begge skal ved udpegningen have bestået juridisk, statsvidenskabelig, økonomisk eller anden dermed lige-stillet eksamen.

*Stk. 3.* De beskikkede medlemmer samt stedfortrædere for disse udpeges af arbejdsministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegningssted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

*Stk. 4.* Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser træffes af formanden eller dennes stedfortræder og de i stk. 1, nr. 1 – 8 beskikkede medlemmer af nævnet eller deres stedfortrædere. Afgørelser træffes ved stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens eller dennes stedfortræders stemme afgørende. De enkelte beskikkede medlemmer kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.

*Stk. 5.* Formanden eller dennes stedfortræder kan træffe afgørelse på nævnets vegne i følgende sager:

- 1) Klager som alene vedrører fristen for efterkommelse af påbud efter § 77, stk. 1.
- 2) Afgørelser i henhold til § 81, stk. 3, 1. pkt., om fratagelse af en klages opsættende virkning.
- 3) Afgørelser i henhold til § 81, stk. 4, om behandling af en for sent indgivet klage.

*Stk. 6.* Formanden eller dennes stedfortræder kan efter en skriftlig høring af nævnets beskikkede medlemmer træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

*Stk. 7.* Medlemmerne af nævnet skal orienteres om alle klagesager, der forelægges nævnet til afgørelse, og kan anmode om, at en sag behandles af hele klagenævnet.

*Stk. 8.* Arbejdsmiljøklagenævnet afgiver hvert år en beretning om sin virksomhed til Arbejdsmiljørådet og arbejdsministeren.

*Stk. 9.* Sekretariatsbetjeningen af Arbejdsmiljøklagenævnet varetages af sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn.

*Stk. 10.* Arbejdsmiljøklagenævnets forretningsorden fastsættes af arbejdsministeren.«.

- »1) overtræder § 15, § 15a, § 16, § 17, stk. 1 og 2, § 18, § 19, § 20, stk. 1, § 21, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 3, eller § 76, stk. 1,«.

§ 82. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde, hæfte eller fængsel indtil 1 år den, der

- 1) overtræder §§ 15-19, § 20, stk. 1, § 21, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 3, eller § 76, stk. 1,

26. § 82, stk. 2, affattes således:

»*Stk. 2.* Straffen kan stige til hæfte eller fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.«.

*Stk. 2.* Straffen kan stige til hæfte eller fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, og hvis der ved overtrædelsen er

- 1) voldt skade på unge mennesker under 18 år eller fremkaldt fare herfor eller
- 2) opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, herunder ved besparelse.

27. I § 82 indsættes efter *stk. 2* som nye stykker:

»*Stk. 3.* Ved straffens udmåling efter *stk. 1* og *2* skal det betragtes som en skærpende omstændighed,

- 1) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor,
- 2) at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold, eller
- 3) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

*Stk. 4.* Det skal betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. *stk. 3*, nr. 1.«.

*Stk. 3* og *4* bliver herefter *stk. 5* og *6*.

*Stk. 2.* Straffen kan stige til hæfte eller fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, og hvis der ved overtrædelsen er

25. § 82, *stk. 1*, nr. 1, affattes således:

- 1) voldt skade på unge mennesker under 18 år eller fremkaldt fare herfor eller
- 2) opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, herunder ved besparelse.

*Stk. 3.* Sker der ikke konfiskation af udbytte, som er opnået ved overtrædelsen, skal der ved udmåling af bøde, herunder tillægsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel, jf. stk. 2, nr. 2.

*Stk. 4.* Straffelovens § 23 om medvirken finder anvendelse på det i stk. 1 og 2 omhandlede strafansvar.

**28.** I § 82, *stk. 3*, der bliver *stk. 5*, udgår: », jf. *stk. 2*, nr. 2«.

*Stk. 3.* Sker der ikke konfiskation af udbyttet, som er opnået ved overtrædelsen, skal der ved udmåling af bøde, herunder tillægsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel, jf. *stk. 2*, nr. 2.

**29.** I § 82 indsættes som *stk. 7*:

»*Stk. 7.* Forældelsesfristen for strafansvaret er 5 år ved overtrædelse af §§ 30, 31, 32, 33 eller 34 samt regler udstedt i henhold til § 35.«.

**30.** I § 83 indsættes efter »§ 15,«: »§ 15a,«, og »ham« ændres til: »arbejdsgiveren«.

§ 83. For overtrædelse af § 15, § 16, § 38, *stk. 1*, § 42, *stk. 1*, § 45, *stk. 1*, § 48, *stk. 1*, § 82, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

**31.** I § 83 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Ved bødens udmåling finder § 82, *stk. 3* og 4, tilsvarende anvendelse.«.

§ 83. For overtrædelse af § 15, § 16, § 38, *stk. 1*, § 42, *stk. 1*, § 45, *stk. 1*, § 48, *stk. 1*, § 82, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

## Skriftlig fremsættelse (7. maj 1997)

**Arbejdsministeren (Jytte Andersen):**

Jeg tillader mig hermed at fremsætte:

*Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. (Gennemførelse af handlingsprogrammet »Rent arbejdsmiljø år 2005« m.v.).*

(Lovforslag nr. L 259).

Lovforslaget er en opfølgning på regeringens handlingsprogram Rent Arbejdsmiljø år 2005, som i maj 1996 fik både arbejdsmarkedets parter og Folketingets opbakning. Formålet med handlingsprogrammet er at sikre et fælles udgangspunkt for en intensiv arbejdsmiljøindsats i de kommende år, hvor alle arbejdsmiljøaktører er aktive deltagere. På trods af et højt arbejdsmiljøniveau og en betydelig indsats igennem mange år, er arbejdsmiljøet i Danmark ikke godt nok. Antallet af anmeldte erhvervsbetingede lidelser og anmeldte arbejdsulykker taler for sig selv.

Handlingprogrammet opstiller de overordnede mål for den forebyggende arbejdsmiljøindsats de kommende år. Målene kommer bl.a. til udtryk i 7 visioner om løsning af konkrete arbejdsmiljøproblemer, som alle parter er enige om, skal prioriteres højt.

Regeringen fremhævede i sin redegørelse ved fremlæggelsen af handlingsprogrammet, at det bærende princip i arbejdsmiljøloven er, at virksomhederne selv skal løse deres arbejdsmiljøproblemer med vejledning fra de øvrige aktører, der er nævnt i arbejdsmiljøloven. Det er arbejdsgiveren på den enkelte virksomhed, der har ansvaret for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres på fuld forsvarlig vis. Samtidig blev det understreget, at arbejdsmiljøarbejdet skal foregå i et samarbejde mellem arbejdsgiver og medarbejdere.

Regeringen tilkendegav på den baggrund, at den med øget styrke vil arbejde for, at virksomhederne selv bliver i stand til at løse deres arbejdsmiljøproblemer. Samtidig fandt regeringen behov for at foretage en vurdering af de

arbejdsmiljøaktører, der skal rådgive virksomhederne i arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet. Et velfungerende og effektivt samspil mellem virksomhederne og de øvrige arbejdsmiljøaktører er en forudsætning for handlingsprogrammet gennemførelse.

Det er bl.a. resultatet af denne vurdering, der nu er udmøntet i et lovforslag. Hovedformålet med lovforslaget er at styrke arbejdsmiljøindsatsen, herunder navnlig at styrke virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde, samt at sikre virksomhederne adgang til kvalificeret, effektiv og koordineret rådgivning fra de øvrige arbejdsmiljøaktører.

De væsentligste elementer i dette lovforslag er:

*Skriftlige arbejdspladsvurderinger*

Alle virksomheder med ansatte skal fremover udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Skriftlige arbejdspladsvurderinger skal sikre, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter alle relevante arbejdsmiljøproblemer, og at der arbejdes systematisk og vedvarende med at løse problemerne.

Arbejdspladsvurderinger skal være virksomhedernes eget redskab, og derfor er der metodefrihed, for så vidt angår udarbejdelsen af den skriftlige arbejdspladsvurdering. Men arbejdspladsvurderingerne skal opfylde visse minimumskrav med hensyn til processen, hvorunder de er blevet udarbejdet. Det indebærer, at der altid skal foretages en kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljø, at der skal tages stilling til de konstaterede arbejdsmiljøproblemer, og at der skal udarbejdes en plan for løsningen af problemerne og opfølgningen herpå.

Det er endvidere et krav, at arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen. Kravet om skriftlighed



er tillige en naturlig konsekvens af, at arbejdspladsvurderingen altid skal være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet.

Det er ikke tanken, at arbejdspladsvurderinger skal gøres til et selvstændigt tilsynsobjekt for Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets virksomhed skal fortsat koncentreres om de faktiske arbejdsmiljøforhold på virksomheden. Arbejdstilsynet vil imidlertid påse, om der er udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering og påtale det, hvis det ikke er tilfældet. Samtidig vil det være naturligt, at Arbejdstilsynet i sin tilsynsvirksomhed tager udgangspunkt i virksomhedernes arbejdspladsvurdering, der vil afspejle omfanget af det virksomhedsinterne arbejdsmiljøarbejde og dermed kunne danne grundlag for, at tilsynet tilpasses virksomhedernes egne forudsætninger.

#### *Kvalitetssikring af bedriftssundhedstjenesterne*

Bedriftssundhedstjenesten (BST) og rådgivningen af virksomhederne skal fremover kvalitetssikres via en godkendelsesordning. Baggrunden for forslaget om en kvalitetssikring af BST er bl.a., at en del tilsluttede virksomheder ikke gør brug af BST. Der har endvidere vist sig at være store forskelle i kvaliteten af den rådgivning, de enkelte BST'er yder. Derfor skal kvaliteten af BST'ernes rådgivning sikres. Virksomhederne skal kunne have fuld tillid til, at BST'ernes rådgivning lever op til arbejdsmiljølovens krav. En godkendelsesordning, hvor et hertil kompetent organ tager stilling til en række fastsatte kvalitetskrav skal sikre, at virksomhederne får den rådgivning, de betaler for.

#### *Forsøg med BST*

Der gives i forslaget mulighed for, at arbejdsministeren efter udtalelse fra Arbejdstilsynet kan iværksætte forsøg om bedriftssundhedstjenesternes opbygning, opgaver, funktion og finansiering m.v. Formålet er via forskellige forsøg med BST at udvikle virksomhedernes brug af BST's rådgivning og få afklaret, hvordan man kan udvide BST's virkefelt til en bredere kreds af virksomheder. Der lægges vægt på, at forsøgsperioden bliver af en vis varighed, og at forsøgene følges løbende undervejs og evalueres.

#### *Parternes indsats skal styrkes og effektiviseres*

Parternes indsats er en vigtig brik i gennemførelsen af handlingsprogrammet Rent Ar-

bejdsmiljø år 2005 både på overordnet niveau i Arbejdstilsynet og på brancheniveau. Parternes indsats skal selvstændigt – og i samspil med Arbejdstilsynets indsats – understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne.

Med henblik på at styrke og effektivisere parternes arbejdsmiljøindsats på brancheniveau etableres en række nye branchearbejdsmiljøråd, der skal overtage de nuværende branchesikkerhedsråds og Arbejdstilsynets brancherettede opgaver. De nye branchearbejdsmiljøråds vigtigste opgaver er at sørge for, at virksomhederne får information og vejledning af høj kvalitet tilpasset den enkelte branche.

Arbejdstilsynet skal fortsat have til opgave at rådgive arbejdsministeren og være med ved udformningen af den overordnede arbejdsmiljøpolitik, ligesom rådet fortsat skal inddrages i regelarbejdet.

Endvidere etableres der under Arbejdstilsynet en formidlings- og informationsenhed, som skal varetage en række af de tværgående opgaver, der hidtil er blevet varetaget af Arbejdstilsynet. Det drejer sig dels om iværksættelse af forskningsprojekter, dels andre opgaver af mere generel karakter, som ikke kan løses på brancheniveau.

Derudover styrkes Arbejdstilsynets styrende og koordinerende rolle i forhold til den samlede partsindsats på arbejdsmiljøområdet. Det sker bl.a. ved, at Arbejdstilsynet skal indstille til arbejdsministeren, hvordan de samlede midler til partsindsatsen skal anvendes og fordeles mellem branchearbejdsmiljørådene og de tværgående opgaver under Arbejdstilsynet.

Den styrkede partsindsats finansieres via de midler, der hidtil er gået til Arbejdstilsynets aktiviteter og de tilskud, som staten hidtil har ydet til branchesikkerhedsrådene. Hertil kommer midler fra en afgift på to procent af erstatningsudgifterne ved arbejdsulykker i henhold til arbejdsskadelovgivning.

#### *Et mere effektivt, ensartet og virksomhedsorienteret Arbejdstilsyn*

Arbejdstilsynet omdannes til en enhedsorganisation bestående af en central afdeling (det nuværende direktorat) og en række lokale afdelinger (tilsynskredsene). Det samlede Arbejdstilsyn ledes af direktøren for Arbejdstilsynet, der fastlægger opgavernes fordeling mel-

lem afdelingerne. Alle afdelinger refererer til direktøren. Formålet er at styrke samarbejdet på tværs i organisationen og sikre, at planlægning og prioritering af opgaver samt indsatsområder er ens i hele Arbejdstilsynet.

Det skal endvidere fremhæves, at den styrkelse af Arbejdstilsynets bemanding, der er indeholdt i Finansloven 1997 og de kommende år, allerede er udmøntet i ansættelse af ca. 50 nye tilsynsførende med henblik på at styrke tilsynets virksomhedsrettede arbejde.

#### *Klagesystemet forenkles og reglerne om opsættende virkning strammes*

Klagesystemet ændres, således at der etableres et nyt to-instanssystem, hvorefter klage over Arbejdstilsynets afgørelser skal indbringes for et nyt arbejdsmiljøklagenævn. Formålet er at styrke retssikkerheden ved at overføre klagesagsbehandlingen til en uafhængig klageinstans, at tilstræbe en smidigere og hurtigere afgørelse af klagesagerne samt sikre at Arbejdstilsynets råd får frigjort ressourcer til at koncentrere sig om styringen og koordineringen af partsindsatsen.

For at virksomhederne ikke kan udskyde opfyldelsen af Arbejdstilsynets påbud i en længere periode ved at udnytte klagemulighederne og klagefristerne til det yderste, foreslås

det, at klage fratages opsættende virkning, når der er tale om forhold, der skal bringes i orden straks.

#### *Forhøjelse af strafferammer*

Med forslaget hæves den generelle strafferamme fra ét til to års fængsel på betingelse af, at overtrædelserne er sket forsætligt eller der er udvist grov uagtsomhed. Denne skærpelse skal markere områdets strafværdighed og dermed understrege, at samfundet ser med større alvor på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

#### *Derudover indeholder lovforslaget følgende justeringer:*

- Arbejdstilmiljøinstituttets status som selvstændig enhed under Arbejdsministeriet lovfæstes.
- Forældelsesfristen i sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl. fastsættes til fem år.
- Der foretages en præcisering vedrørende betaling for lægeundersøgelse.

Dele af forslaget foreslås at træde i kraft 1. januar 1998. Andre dele foreslås at træde i kraft 1. januar 1999.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og bemærkningerne hertil, skal jeg anbefale lovforslaget til Folketingets velvillige behandling.