

Arbejdstilsynet

Att: Jeanne Borgqvist, jb@at.dk / at@at.dk

DANSKE
REGIONER



15-08-2023

EMN-2023-00737

1641019

Matthias Runge Madsen

Høringssvar vedr. lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Danske Regioner har fra Arbejdstilsynet modtaget et udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven, som skal udmønte dele af aftale om en fremtids-sikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping.

Grundet høringens tidsfrist tages der forbehold for behandling af høringssvaret i Danske Regioners bestyrelse ved bestyrelsens møde den 31. august 2023.

Danske Regioner har ingen bemærkninger til lovforslaget. Danske Regioner støtter og anser den nye praksis med forenkling af reaktionstyper og virkemidler som positiv. Det er afgørende for arbejdsmiljøarbejdet, at reaktionstyperne er forståelige og giver anledning til ændringer. Særligt afskaffelsen af kompetencepåbud noteres som positivt, idet denne reaktionstype har vist sig svær at udføre i praksis på arbejdspladserne.

Det bemærkes endvidere positivt, at der afskaffes tiltag uden nævneværdig effekt, fx det gebyrlagte skærpede tilsyn og bindende forhåndsbesked. Dertil er Danske Regioner enig med Beskæftigelsesministeriet i, at AMO-udvalgets anbefalinger angående APV'en vil bidrage til større opmærksomhed på APV'ens muligheder. Det noteres, at retstilstanden ikke ændres, herunder at der ikke indføres nye krav.

Venlig hilsen

Anders Kühnau

Formand

Stephanie Lose

Næstformand

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

Arbejdstilsynet

Att.: at@at.dk , Jeanne Borgqvist jb@at.dk

**Høringssvar til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø
(Udmøntning af dele af aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, udmøntning af anbefalinger om arbejdsplads-vurdering fra det midlertidige AMO-udvalg, uddannelsessteders pligter og ansvar, m.v.)**

København
den 15. august 2023

Lederne har den 29. juni 2023 modtaget høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. Loven er en udmøntning af dele af aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, udmøntning af anbefalinger om arbejdspladsvurdering fra det midlertidige AMO-udvalg, uddannelsessteders pligter og ansvar, m.v.

Generelle bemærkninger

Lederne er meget tilfredse med at disse vigtige aftaler bliver implementeret i arbejdsmiljøloven.

Ændring i §77 - entydig reaktion når virksomheder skal handle straks

Lederne kan tilslutte sig dette forslag, da det vil gøre det lettere for ledere at gennemskue, hvad det er for krav der stilles til dem og hvad man som virksomhed skal gøre, hvis man modtager en reaktion fra Arbejdstilsynet.

Vi noter os, at forenklingen af reaktionstyper ikke vil medføre et lavere beskyttelsesniveau og at virksomheder fortsat har pligt til at bringe forholdene i orden.

Afskaffelse af kompetencepåbud og ændring af autorisation

Lederne kan tilslutte sig forslaget om afskaffelse af kompetencepåbud.

Afskaffelse af kompetencepåbud vil stille den enkelte leder frit til at beslutte om der er behov for at indhente ekstern rådgivning.

Lederne er enige i, at krav om indhentning af sagkyndig bistand allerede findes i §12 i Arbejdsmiljøloven, ligesom Arbejdstilsynets opfølgning på reaktioner vil sikre, at virksomhederne efterkommer kravene tilfredsstillende, så problemerne løses.

Lederne er tilfredse med at autorisation af rådgivere fastholdes, så ledere der ønsker arbejdsmiljøfaglig sparring/ekstern bistand har nemt ved at finde kvalificeret arbejdsmiljørådgivning.

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

Lederne noterer sig, at den nye bemyndigelse i § 21, stk. 2, 1. pkt., til at fastsætte regler om, at påbudte undersøgelser skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, alene tænkes anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Dette svarer til en videreførelse af gældende praksis.

Lederne vil foreslå, at dette præciseres i lovbemærkningerne således at "på nuværende tidspunkt" udgår af sætningen på s. 19:

" Bemyndigelsen i § 21, stk. 2, 1. pkt., til at fastsætte regler om, at påbudte undersøgelser skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, tænkes [~~på nuværende tidspunkt~~] alene anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø."

Afskaffelse af gebyrbelagt tilsyn og af forhåndsbesked

Lederne kan tilslutte sig afskaffelse af gebyrbelagt tilsyn og forhåndsbesked. Afskaffelsen vil bidrage til mindre kompleksitet for virksomheder og ledere samt til forenkling af Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler.

Nye regler om APV

Lederne kan tilslutte sig at lovens § 15 a, stk. 1-3, om APV, formuleres som anbefalet af AMO udvalget. Vi er enige i, at der er brug for større fokus på at APV er en dynamisk proces samt at APV reglerne gøres lettere at forstå.

Lederne noterer sig, at der i lovbemærkningerne står at der ikke er tilsigtet ændringer i retstilstanden ift. §15a, stk. 1-3 om APV. Vi må dog konstatere, at den gældende formulering "*har betydning for arbejdsmiljøet*" i § 15a, stk. 1, er omformuleret til "*kan have betydning for arbejdsmiljøet*" i ny § 15a jf. teksten i AMO aftalen.

Læses formuleringen i sammenhæng med den øvrige §15a, er det tydeligt, at det tilsigtes, at der som nu, skal ske en afdækning, en risikovurdering, en handlingsplan og en opfølgning og at dette også skal ske ved ændringer i arbejdet osv.

Vi vil foreslå, at dette rettes så den oprindelige formulering fastholdes, eller at det som minimum præciseres i en vejledning, at der ikke tilsigtes nye krav, også jf. lovbemærkningerne.

Præcisering af uddannelsesstedets pligter

Lederne kan tilslutte sig, at det præciseres i en selvstændig bestemmelse i loven, at uddannelsesstederne har pligter overfor elever, lærlinge og studerende der udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter og derfor er omfattet af arbejdsmiljølovens udvidede område efter § 2, stk. 3.

Lederne er opmærksomme på, at der med forslaget ikke er til hensigt, at ændre i gældende retstilstand. Men Lederne er enige i, at det vil være hensigtsmæssigt at klargøre den nugældende praksis, hvor uddannelsessteder har pligter og ansvar over for elever, lærlinges og studerendes udførelse af praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter efter arbejdsmiljølovens udvidede område.

Modernisering (præcisering) af §26 – lederens ansvar

Lederne kan tilslutte sig forslaget om modernisering af sprogbrug i §26. Dog har vi en række forslag til yderligere præciseringer og moderniseringer.

Vi oplever desværre en del forvirring ift. lederes pligter efter arbejdsmiljøloven i dag. Derfor finder vi behov for præcisering af selve lovteksten og tilføjelse af supplerende bemærkninger til loven, uden tiltænkt fortolkningsændringer.

Der findes kun lovbemærkninger til §26 i det oprindelige lovforslag til ny Arbejdsmiljølov fra 1975. Her er en mulighed for at genbesøge disse bemærkninger og modernisere og præcisere disse, uden tiltænkte fortolkningsændringer.

§26 stk. 1

I lovbemærkninger til §26, stk. 1 fra fremsættelsen af loven i 1975 fremgår, at arbejdsledere har et ansvar for at "medvirke" og "påse", hvilket i lovbemærkningerne oversættes til:

Bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på arbejdslederen: § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, 1. pkt., § 48, stk. 1, 1. pkt., § 69, samt kap. 9 og 10 og § 63, stk. 5, samt forskrifter i henhold til loven.

Det fremgår ikke tydeligt af bestemmelsen at lederen udover ansvaret for at medvirke som ansat også har et ansvar for at "påse". I §26 stk. 1 står at ledere skal "påse at de foranstaltninger der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt", men dette har en bredere betydning end at ledere skal påse at fx sikkerhedsudstyr virker. Jf. lovbemærkningerne indebærer bestemmelsen et ansvar for overholdelse af reglerne om arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, anvendelse af tekniske hjælpemidler, anvendelse og fremstilling af stoffer og materialer, hvileperioder og fridøgn og unge under 18.

Lederne vil derfor foreslå, at der tilføjes bemærkninger til lovbemærkningerne 2.9.2 og 2.9.3 om at modernisering af §26 ikke ændrer på tolkningen af lederens ansvar i §26 stk. 1.

Forslag til supplerende lovbemærkninger

Til lovbemærkningerne 2.9.2:

Beskæftigelsesministeriet finder, at der er behov for at gentage bemærkningerne fra 1975 om §26 i en moderniseret form, da arbejdslederens pligter kan opleves uklare. Det gælder især fortolkningen af §26's krav om at arbejdslederen skal "påse at de foranstaltninger der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt".

Lovbemærkningerne fra 1975 siger om §26, stk. 1 der er uændret siden, at:

"Bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på arbejdslederen: § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, 1. pkt., § 48, stk. 1, 1. pkt., § 69, samt kap. 9 og 10 og § 63, stk. 5, samt forskrifter i henhold til loven."

Til lovbemærkninger 2.9.3

Det foreslås, at det præciseres i vejledningsmateriale, at "påse" indebærer, at arbejdsledere har et ansvar for overholdelsen af materielle regler der finder anvendelse inden for deres arbejdsområde: § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, 1. pkt., § 48, stk. 1, 1. pkt., § 69, samt kap. 9 og 10 og § 63, stk. 5, samt forskrifter i henhold til loven.

§26, stk. 2

I lovbemærkninger til §26, stk. 2 fra fremsættelsen af loven i 1975 fremgår, at arbejdsledere jf. stk. 2 skal sørge for at afværge faren, hvilke i lovbemærkningerne oversættes til:

Formuleringen "sørge for at afværge faren" præciserer, at arbejdslederen både har ret og pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Lederne foreslår at supplere nuværende lovbemærkninger som følger:

Til lovbemærkning 2.9.2

Beskæftigelsesministeriet finder også, at der er behov for at bemærke, at lovbemærkningerne fra 1975 præciserer, at formuleringen "sørge for at afværge faren" præciserer, at arbejdslederen både har ret og pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Til lovbemærkning 2.9.3

Det foreslås, at der i vejledningsmateriale præciseres, at arbejdslederen har en ret og en pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger indenfor sit arbejdsområde. Det vil sige arbejdslederens har ret til at give anvisninger om arbejdsmiljøforhold og at disse anvisninger skal følges. Samtidig har arbejdslederen også har en pligt, altså et ansvar for, at sørge for, at der træffes nødvendige foranstaltninger der kan afværge faren og løse problemerne indenfor lederens kompetenceområde.

Forslag om ændringer i §26, stk. 2

Derudover finder Lederne, at der er behov for konkrete ændringer af §26, stk. 2 som følger.

Der lægges i udkastet op til at "fare for ulykker og sygdom" suppleres med "på anden måde forringer sikkerheden eller sundheden". Dette bliver en unødvendig gentagelse, da disse to udsagn dækker det samme. "Sikkerhed og sundhed" har større fokus på forebyggelse og bruges i AML formålsparagraf.

Derudover foreslås at erstatte "bekendt med" med "opmærksom på", da det er et mere moderne begreb.

Det foreslås også, at "afværgen af en fare eller løse problemet" erstattes af "afværgen af en eventuel fare og løse problemet".

Endelig foreslås, at "ved arbejdslederens indgriben" slettes, da det jo fremgår tydeligt, at "arbejdslederen skal sørge for [...]".

Forslag (lovforslag markeret med rødt, Ledernes forslag med blåt):

Stk. 2. Bliver arbejdslederen **opmærksom på** ~~bekendt med~~ fejl eller mangler, som kan ~~medføre fare for ulykker eller sygdom~~ ~~eller på anden vis for~~ **ringe sikkerheden eller sundheden**, skal arbejdslederen sørge for at afværgen af en eventuel fare **og** ~~eller løse problemerne~~. **Er dette ikke muligt** ved arbejdslederens indgriben, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Ophævelse af automatisk regulering af gebyrer

Lederne kan tilslutte sig forslaget om ophævelse af bestemmelsen om automatisk regulering af gebyrer, da denne bestemmelse ikke har nogen praktisk betydning og i øvrigt er i uoverensstemmelse med Finansministeriets budgetvejledning fra 2021.

Lederne har ikke yderligere kommentarer.

Med venlig hilsen



Signe Tønnesen

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

**Høring Arbejdstilsynet j. nr. 20235000358
(Udmøntning af dele af aftale om en fremtidssikret
arbejdsmiljøindsats)**

16. august 2023

J.nr. 23-53800

Arbejdstilsynet har i høringsbrev af 29. juni 2023 anmodet Arbejdsmiljøklagenævnet om bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø om blandt andet forenkling af Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler.

Sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat skal for så vidt angår de organisationer, der er repræsenteret i Arbejdsmiljøklagenævnet, henvise til de svar, organisationerne afgiver.

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

Sekretariatet skal bemærke følgende:

EAN-nr.:
57 98 000 35 48 21

Sekretariatet konstaterer, at forslaget om at ændre ordlyden af § 77, stk. 2, indebærer, at det ikke længere vil fremgå direkte af lovbestemmelsen, at Arbejdstilsynet, for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansatte eller andres sikkerhed og sundhed, kan påbyde, at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen, standser brugen af en maskine eller standse arbejdet i øvrigt. Det vil fremover alene fremgå af lovbemærkningerne, at man fx kan standse arbejdet.

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

I praksis er det ofte Arbejdstilsynet, der på vegne af virksomheden, bringer det farefulde arbejde til øjeblikkelig standsning.

Da der er tale om den mest indgribende reaktion, foreslår sekretariatet, at denne reaktion fortsat er udtrykkeligt hjemlet i loven, så der ikke bliver skabt tvivl om, hvorvidt Arbejdstilsynet har hjemmel til at standse arbejdet og under hvilke betingelser.

Med venlig hilsen

Cathrine Due Billing

Ankechef

Høringssvar om ændring af arbejdsmiljølov

Arbejdstilsynet har den 29. juni 2023 sendt høring vedrørende forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø til KL med anmodning om bemærkninger.

Lovforslaget udmønter dele af aftale om fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, udmøntning af anbefalinger om arbejdspladsvurdering fra det midlertidige AMO-udvalg samt forslag om præcisering af uddannelsessteders pligter og ansvar ved praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter.

Overordnet set er KL optaget af, at der finder en forenkling sted i forhold til statslige regler af betydning for kommunerne samt måden hvorpå, der føres tilsyn med bl.a. kommunale arbejdspladser. KL finder det derfor positivt, at der lægges op til en forenkling af Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler. Ikke mindst i forhold til afskaffelsen af kompetencepåbud, som i den foreliggende form har vist sig vanskelig at se nytten af i praksis, også i kommunerne.

KL mener ikke, at forslag om indsættelse af en bemyndigelsesbestemmelse til at fastsætte nærmere regler om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud er hensigtsmæssig. Der bør også i forhold til undersøgelsespåbud være mulighed for at vælge mellem at anvende egen intern sagkundskab eller en ekstern rådgivningsvirksomhed, herunder en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

I forhold til forslag om justering af reglen om arbejdspladsvurdering er KL blevet opmærksom på, at denne indebærer en utilsigtet ændring af gældende ret. I dag er formulering i § 15a, at en arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer *har betydning* for sikkerhed og sundhed. I forslag til justering af reglen, står at arbejdspladsvurdering skal gennemføres, når der sker ændringer, der *kan have* betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. KL finder, at ændringen er en utilsigtet udvidelse, som skyldes en upræcis formulering i rapporten fra Det midlertidige udvalg. KL foreslår derfor, at den gældende formulering "*som har betydning*" fastholdes i § 15a.

Dato: 17. august 2023

Sags ID: SAG-2023-03087
Dok. ID: 3352083

E-mail: TMNI@kl.dk
Direkte: 3370 3971

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



Endvidere finder KL, at der i § 15a stk.6 bør justeres, så enten ordet "ajourføring" udgår eller det præciseres, at det er arbejdspladsvurderingens handlingsplan, der skal ajourføres.

KL har ingen bemærkninger til ny bestemmelse om uddannelsessteders pligter og ansvar i forhold til elever, lærlinge og studerende, når de udfører praktiske øvelser. Vi har i den forbindelse noteret os, at formålet er at præcisere og tydeliggøre allerede gældende ret, ikke at ændre i retstilstanden.

Der tages derudover forbehold for KL's bestyrelses politiske behandling af sagen.

Med venlig hilsen

Louise Koldby Dalager

Dato: 17. august 2023

Sags ID: SAG-2023-03087
Dok. ID: 3352083

E-mail: TMNI@kl.dk
Direkte: 3370 3971

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2

Bemærkninger til høring vedr. forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Generelle bemærkninger

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar til forslag til lov om ændring af arbejdsmiljø.

FH er overordnet set positive over for lovforslagets formål og ramme, der generelt set afspejler den politiske aftale om arbejdsmiljø og drøftelserne om AMO. FH noterer sig dog, at udkastet ikke indeholder alle elementer om AMO. Hvad angår AMO-reglerne, noterer FH sig følgende mangler:

- At arbejdsmiljøudvalget hvert år skal drøfte supplerende arbejdsmiljøuddannelse for medlemmerne af AMO (§6 i udkastet til forslag fra sommeren 2022 [gl. forslag])
- At uddannelse skal være gennemført senest 3 mdr. efter tiltrædelse (§9 i gl forslag)
- Beskyttelse af AMR i ikke organiserede virksomheder (§10 i gl forslag)

FH noterer sig med tilfredshed, at Beskæftigelsesministeriet har tilkendegivet over for FH, at beskyttelsen af arbejdsmiljørepræsentanter fra tidligere lovforslag vil indgå i det samlede fremsatte lovforslag med ikrafttræden 1. februar 2024, dvs. bestemmelsen: *“Hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold efter stk. 2., skal arbejdsmiljørepræsentant have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger”*.

FH ønsker, jf. også tidligere høringssvar, at gøre opmærksom på, at vi opfordrer til en tilsvarende ændring af gældende beskyttelsesbestemmelse for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor der er en identisk bestemmelse.

FH noterer sig også, at udkastet ikke medtager bestemmelser om byggepladsforbud, jf. udkastet fra 2022. FH's vurdering er, at Arbejdstilsynet i dag mangler konkrete redskaber til at håndtere de virksomheder, der med forsæt, gennem en længere periode bryder arbejdsmiljøreglerne. FH vil derfor opfordre til, at forslaget om et byggepladsforbud kommer til at indgå i det samlede fremsatte lovforslag.

Høringssvaret indeholder i det følgende bemærkninger og forslag til disse afsnit:

- Arbejdspladsvurdering
- Ændring af undersøgelsespåbud
- Uddannelsessteder
- Om at afskaffe kompetencepåbud
- Om forenkling af reaktionsformer

Arbejdspladsvurdering (§ 15a)

Fsva. de elementer, der skal indgå i arbejdspladsvurderingen konstaterer FH, at bestemmelsen ikke er i overensstemmelse med indstillingen af 17. marts 2023 fra regeludvalget om udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde og udkast til ændring af bekendtgørelse

om arbejdets udførelse til Arbejds miljørådet. Væsentligt mangler punktet om inddragelse af virksomhedens sygefravær i listen, stk. 2, jf. også nugældende bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 6b, Arbejds miljørådets bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde samt § x, stk. 2, pkt. 2 fra det midlertidige AMO-udvalg.

FH foreslår, at bestemmelsen om sygefravær tilføjes til listen i lovforslaget, der vil reflektere partsenigheden i regeludvalgets indstilling, dvs. bestemmelsen "*Inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet*".

FH bemærker endvidere, at yderligere dele af regeludvalgets indstilling vedr. bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde er udeladt. Det drejer sig om følgende formulering:

"Arbejdsgiver skal gennemføre en arbejdspladsvurdering, når virksomheden har mindst én ansat, og arbejdspladsvurderingen skal omfatte samtlige ansatte".

FH foreslår, at ovenstående bestemmelse skrives ind i loven, eksempelvis som et selvstændigt stk. x mellem § 15 a, stk. 5 og stk. 6 i den foreslåede tekst til lovforslaget.

FH noterer sig samtidig, at formuleringen "*Arbejdsgiver skal gennemføre en arbejdspladsvurdering, når virksomheden har mindst én ansat*" også var en del af den foreslåede tekst fra udkast til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø § 15 a stk. 1 fra august 2022.

FH foreslår, at ovenstående formulering medtages i lovteksten således at der er overensstemmelse til det af regeludvalget indstillede til udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Samme pointe gælder fsva. at der i lovudkastet foreløbigt ikke indgår "*alle*" i bestemmelsen "*En skriftlig handlingsplan til løsning af alle de arbejdsmiljøproblemer som ikke kan løses umiddelbart*".

Fsva. arbejdspladsvurderingen undrer FH sig også over, at der i § 15 a, stk. 4 ikke er medtaget følgende ordlyd fra regeludvalgets indstilling med henvisning til det understregede:

"En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen, samt under hensyntagen til arbejdets art, de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, arbejdsstedets indretning, samt virksomhedens størrelse og organisering".

FH foreslår, at bestemmelsen indgår som regeludvalgets indstilling, jf. ovenfor.

FH bemærker i forhold til arbejdspladsvurderingen, at lovforslaget bør tage højde for regeludvalgets indstilling, når det gælder § 15 a, stk. 6, dvs. anvende formuleringen "*inddragelse af AMO eller, når der ikke forefindes en AMO på virksomheden, de ansatte*".

FH finder det endeligt bekymrende, at det jf. lovforslagets bemærkninger s. 43 anføres, at risikovurderingen i arbejdspladsvurderingen kan foretages mundtligt. En troværdig vurdering af bl.a. risiko for ulykke, fysisk nedslidning, psykiske belastninger eller udsættelse for farlig kemi vil som hovedregel ikke alene kunne ske mundtligt.

Da handlingsplanen skal være skriftlig, og handlingsplanen (hvis arbejdsmiljøproblemerne ikke kan løses umiddelbart) skal indeholde en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, ser FH ingen saglige argumenter for at anføre, at risikovurderingen kan foretages mundtligt.

Såfremt risikovurderingen alene kan være mundtligt er det FH's vurdering, at denne ordning ikke lever op til direktivets krav om skriftlighed. Rammedirektivets artikel 9, stk. 1, litra a forpligter arbejdsgiveren til at råde over dokumenter, der indeholder en vurdering af risici, og arbejdstagere, der beskæftiger sig med arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, skal have adgang til dokumenterne, jf. artikel 10, stk. 3, litra a.

FH foreslår, at formuleringen på side 43 om, at risikovurderingen fx kan foretages mundtligt, udgår. Derudover, at Arbejdstilsynet samlet set forholder sig til, om det foreslåede i er overensstemmelse med rammedirektivets bestemmelser.

Ændring af undersøgelsespåbud (§ 21)

FH noterer sig med tilfredshed at Arbejdstilsynet fortsat har mulighed for at påbyde §21-undersøgelse af *alle* arbejdsmiljøproblemer.

FH undrer sig dog over, at der i lovforslaget lægges op til, at der fremover kun stilles krav om brug af ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med §21-påbud om psykisk arbejdsmiljø, jf. side 16 og 19 i udkast til lovforslag.

FH foreslår, som minimum, at fastholde den retstilstand som var gældende før bekendtgørelse om kompetencepåbud, der med lovforslaget, ophæves. Det vil sige, at der fortsat skal være krav om brug af ekstern rådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud vedr. stoffer og materialer.

Den politiske arbejdsmiljøaftale adresserer udelukkende afskaffelse af kompetencepåbud. Aftalen tager imidlertid ikke stilling til ændringer i retstilstanden fsva. krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved §21-påbud.

Brugen af autoriseret arbejdsmiljørådgiver vedr. stoffer og materialer er særlig vigtigt set i lyset af, at kemisk arbejdsmiljø er et nationalt prioriteret område, og at virksomheder kun i begrænset omfang arbejder systematisk med substitution.

Uddannelsessteder (§ 29 a.)

FH noterer sig med tilfredshed, at den nuværende retstilstand præciseres i loven om, at uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

FH lægger samtidig vægt på, at bestemmelsen om, at arbejdsforholdene ved praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige dækker erhvervsskoler og AMU-centre mv.

Endvidere bemærker FH, at beskrivelsen i de to første tekstafsnit i afsnit 2.8.1. om den gældende ret imidlertid, måske utilsigtet, lægger op til, at man kan sondre mellem to situationer, nemlig "*praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter*" og "*øvelser i forbindelse med undervisning*".

I det første tilfælde gælder loven, og i det andet tilfælde er det ikke beskrevet i en selvstændig bestemmelse i kapitel 4 om almindelige pligter i lov om arbejdsmiljø [...]. Da resten af afsnit 2.8 udelukkende handler om "*praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter*", antager FH, at det er forkert at sondre mellem to situationer, og at der kun findes én situation, nemlig "*praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter*".

FH foreslår, at formuleringen *"øvelser i forbindelse med undervisning"* ikke anvendes, og at der kun anvendes formuleringen *"praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter"*, så der skabes klarhed om retstilstanden.

Endeligt bemærker FH, at det er afgørende, at det i lovforslaget understreges, at der her udelukkende er tale om præcisering af nuværende praksis, da det er vigtigt, at der er klarhed om, hvornår lovens hovedområde anvendes og hvornår det er lovens udvidede område, som det fremgår af de nuværende lovbemærkninger.

Om at afskaffe kompetencepåbud (§ 77 a)

FH noterer sig, at det med den politiske arbejdsmiljøaftale er besluttet at afskaffe kompetencepåbud. Aftalen fjerner imidlertid ikke bestemmelsen om, at virksomheder fortsat skal indhente sagkyndig bistand, såfremt virksomheden ikke har den nødvendige sagkundskab til rådighed, jf. § 12 i arbejdsmiljøloven og rammedirektivets artikel 4 og 7, stk. 3.

FH kvitterer for, at Arbejdstilsynet har oplyst FH, at der er hjemmel til at håndhæve § 12 i henhold til arbejdsmiljøloven. Det er således afgørende for FH, at der i arbejdsmiljøloven eksisterer en klar hjemmel til at håndhæve § 12 ved at påbyde virksomheder at bruge ekstern sagkyndig bistand/autoriseret arbejdsmiljørådgivning, når § 12 overtrædes, også således at rammedirektivets bestemmelser overholdes.

Det er desuden FH's vurdering, at hjemlen til at håndhæve § 12 i dag i praksis ikke anvendes, hvorfor det bør overvejes at indføre en ny hjemmel til at håndhæve § 12 og i praksis reelt håndhæve hjemlen om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i tilfælde hvor virksomheden ikke selv råder over de nødvendige kompetencer.

Om forenkling af reaktionsformer (§ 77, stk. 1)

FH kvitterer for, Arbejdstilsynet i den foreslåede ordning fortsat vil kunne reagere overfor situationer med umiddelbar og overhængende fare, herunder at standse farligt arbejde, hvor der tidligere blev afgivet forbud og strakspåbud med betydelig fare og strakspåbud uden betydelig fare.

Ann-Beth Kierkegaard

Teamchef

Arbejdstilsynet
Att.: at@at.dk
Jeanne Borgqvist, jb@at.dk

Høring om Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Dansk Arbejdsgiverforening har den 29. juni 2023 modtaget høring om forslag til Lov om ændring af arbejdsmiljø, (Udmøntning af dele af aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, udmøntning af anbefalinger om arbejdspladsvurdering fra det midlertidige AMO-udvalg, uddannelsessteders pligter og ansvar, mv.).

18. august 2023
CSR
Dok ID: 411506

DA afgiver sine bemærkninger på vegne af DA-fællesskabet.

- DA kan bakke fuldt op om forslag om afskaffelse af det gebyrbelagte skærpede tilsyn.
- For så vidt angår forslaget om uddannelsessteders pligter og ansvar, noterer DA, at der er tale om en tydeliggørelse af gældende ret.
- For så vidt angår forslaget om at afskaffe bindende forhåndsbesked, bemærker DA, at der kan være mange gode grunde til, at ordningen ikke bliver brugt i det forventede omfang, f.eks. manglende kendskab til ordningen. Bindende forhåndsbesked er relevant både indenfor industrien og i bygge- og anlægssektoren, når virksomheder står foran store arbejdsmiljøinvesteringer. Hensynet til at kunne få en bindende forhåndsbesked i sådanne situationer må veje tungere end hensynet til en formel forenkling af Arbejdstilsynets virkemidler.
- For så vidt angår forslaget til § 77, om én entydig reaktion, hvor virksomheder skal handle straks, finder DA, at klager over påbud, skal have opsættende virkning, når strakspåbud alene er givet, fordi problemet er muligt at løse hurtigt. DA finder det må følge af de forvaltningsretlige principper om proportionalitet. DA opfordrer derfor til, at der bliver fundet en løsning, så klager over strakspåbud,

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

hvor det ikke er nødvendigt at handle straks, får opsættende virkning, på samme måde som det gælder for påbud med frist.

Endelig noterer DA, at det fremgår af bemærkninger til lovforslaget, at *Arbejdstilsynet kan reagere uanset, at der måtte være en overtrædelse af lovgivningen*. DA anerkender, at Arbejdstilsynet skal reagere, hvis der er en overhængende fare. DA finder dog, at formuleringen er dybt problematisk. Virksomhederne skal kunne regne med, at Arbejdstilsynet alene afgiver påbud, hvis tilsynet vurderer, at virksomheden har overtrådt en regel. DA opfordrer derfor til, at sætningen udgår.

- For så vidt angår forslag til ændring af reglen om APV, forslag vedr. afskaffelse af krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver og modernisering af ordlyden af bestemmelsen om arbejdslederens pligter har DA en række generelle og konkrete bemærkninger til både lovforslaget og bemærkningerne.

DA finder, at

- forslag om ændring af reglen om APV indebærer utilsigtet en ændring gældende ret,
- forslag om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud savner sagligt støtte og er i strid med den politiske aftale,
- forslag vedrørende arbejdsleders ansvar indebærer utilsigtet en ændring af gældende ret.

Bemærkningerne er uddybet nedenfor.

Forslag til ændring af reglen om APV

DA henviser til tidligere afgivet høringssvar af 15. september 2022 med følgende supplerende bemærkninger:

Forslaget udvider kravet om APV

Til formuleringen: " [...]som kan have betydning for" i - § 15a, stk. 1, 2.pkt

- DA anerkender, at formuleringen fremgår af AMO-udvalgets rapport. DA noterer imidlertid også, at det udtrykkeligt fremgår af både lovforslaget og AMO-udvalgets rapport, at det ikke er hensigten at ændre den gældende retstilstand.

- DA vurderer, at formulering "*kan have*" vil udgøre en betydelig udvidelse af den gældende bestemmelse, idet kravet kommer til at omfatte forhold, der ikke konkret *har* betydning for arbejdsmiljøet.
- Der er dog alene relevant og i øvrigt gældende praksis at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der er ændringer, der *har* betydning for arbejdsmiljøet.
- Det er DA's opfattelse, at det ikke har været AMO-udvalgets hensigt at ændre den gældende formulering "*har betydning*" i § 15a, stk.1, 3.pkt. til "*kan have betydning*" i forslag til § 15a, stk.1, 2. pkt. Det er således DA's vurdering, at der er tale om en utilsigtet redaktionel fejl, som også er gentaget i den nye kommende bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.
- DA foreslår derfor, at den gældende formulering "*som har betydning*", jf. § 15a, stk. 1, 3. pkt. fastholdes – så der ikke skabes tvivl om rækkevidden af kravet eller utilsigtet ændring af det materielle indhold af reglen.
- Det bør desuden fremgå eksplicit af lovbemærkningerne, at vurderingen, som arbejdsgiver skal foretage, alene vedrører forhold, der *har betydning* for arbejdsmiljøet.

Øvrige bemærkninger til § 15a

Til formuleringen: "*ajourføring af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1- 4*" – i § 15a, stk. 6

- DA noterer, at ordet *ajourføring* er afspejlet i AMO-udvalgets rapport, men betragter det som en utilsigtet redaktionel fejl.
- Eftersom APV er en proces, giver det efter DA's vurdering ikke sproglig mening at bruge ordet *ajourføring*. Kravet i stk. 6 kan derfor opleves som uklart.
- Det fremgår af lovforslagets bemærkninger til nr. 2 (sidste afsnit), at der "*med ajourføring menes ajourføring af APV'ens handlingsplan [...]*".
- Ordet synes i øvrigt overflødig idet *ajourføring* af APV'en allerede er indeholdt i "*gennemførelse*" af APV'en og "*opfølgning*" på APV'en i bestemmelsen.
- DA foreslår derfor, at ordet *ajourføring* udgår af § 15a, stk.6.

Forslag til brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud

Det fremgår af afsnit 2.4.3. (3. afsnit), at den foreslåede bemyndigelse i § 21, stk.2, 1.pkt. *"tænkes på nuværende tidspunkt alene anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø."*

Forslaget indebærer, at bemyndigelsen kan benyttes til at fastsætte regler om krav til arbejdsgivere om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgiver ved påbud om undersøgelser af alle arbejdsmiljøforhold i en virksomhed.

DA finder at forslaget savner en saglig begrundelse.

- DA anerkender, at en autorisationsordning kan bidrage til at sikre kvalitet i rådgivningen af virksomheder og støtter ordningen. Ordningen kan også gøre det lettere for virksomheder at identificere rådgivere med kompetencer inden for arbejdsmiljø.
- DA savner imidlertid et fagligt belæg for at opretholde krav om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud givet efter § 21.
- DA finder desuden, at bemærkninger til lovforslaget ikke tager højde for, at arbejdsmiljørådgivere uden autorisation sagtens kan være fuldt kvalificerede til at undersøge virksomhedernes arbejdsmiljø.
- Der kan i øvrigt være mange grunde til, at en virksomhed ikke er autoriseret. Der er tillige mange aspekter i at yde kvalificeret værdifuld virksomhedsrådgivning, der slet ikke er indeholdt i autorisationsordningen. Der er derfor ingen støtte for at antage, at fravær af autorisation efter den særlige ordning indebærer, at en rådgivningsvirksomhed ikke kan give kompetent rådgivning.

DA Fællesskabet mener, at forslaget er i strid med den politiske aftale

- Forslaget forekommer at være direkte i strid med den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping at rådgivningspligten, hvoraf det fremgår at kompetencepåbud skal afskaffes.
- Virksomhederne er, som det også er beskrevet i bemærkninger til lovforslaget afsnit 2.2.1., til enhver tid forpligtiget til at indhente ekstern sagkyndig bistand, hvis det er nødvendigt for at sikre, at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt, jf. § 12 i arbejdsmiljøet, og at sikre at påbud efterkommes.

- Krav om brug af autoriserede virksomheder til undersøgelse af arbejdsmiljøet indebærer således en unødigt byrde for virksomhederne- særligt for de virksomheder, der allerede har adgang til den nødvendige sagkundskab til at kunne foretage undersøgelser.
- DA finder derfor, at det er særdeles uhensigtsmæssigt at ændre § 21, som foreslået. Hvis forslaget fastholdes, bør § 21 i sin ordlyd afgrænses til at gælde påbud om undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø.

DA har derudover nedenstående konkrete bemærkninger til de enkelte afsnit.

Afsnit 2.2.2.

Sidste sætning i afsnittet lyder, "*Arbejdstilsynet vil fortsat autorisere arbejdsmiljørådgivere, så virksomhederne har adgang til kompetent rådgivning*".

DA finder, at denne formulering signalerer, at rådgivere, der ikke har en autorisation efter den særlige autorisationsordning, ikke kan give kompetent rådgivning. Med henvisninger til bemærkninger ovenfor opfordrer DA derfor til, at sidste led slettes, så sætningen slutter efter "*arbejdsmiljørådgivere*".

Afsnit 2.3.2.

DA finder, at opretholdelse af rådgivningsordningen alene bør begrundes med, at ordningen bidrager til at understøtte opfyldelsen af artikel 7 i Rådet direktiv 89/391/ØEF. DA henviser til bemærkninger ovenfor, og opfordrer til at afsnittet omformuleres.

Afsnit 2.4.2.

DA finder, at begrundelsen i sidste afsnit for behov for en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med påbud efter § 21 signalerer, at kun autoriserede arbejdsmiljørådgiver kan yde "*kvalificerede og mere grundige undersøgelser*". Med henvisning til DA's bemærkninger ovenfor opfordrer DA til, at dette afsnit udgår. Der henvises i øvrigt til bemærkningen til afsnit 2.3.2.

Forslag om ændring § 26, stk. 2 om arbejdslederens pligter

DA finder, at det skal være langt tydeligere i både lovtekst og bemærkninger, at der udelukkende er tale om opdateret sprogbrug.

- DA er enig i, at det er hensigtsmæssigt at opdatere ordvalget i bestemmelsen om arbejdslederens pligter og at ensrette ordvalget i forhold til bestemmelsen om ansattes pligter i § 26, stk. 2.

- DA finder at dog, at forslaget om at tilføje "*eller på anden vis forringe sikkerheden og sundheden*" efter "*ulykker eller sygdom*" i § 26, stk. 2, 1.pkt. ændrer reglens materielle indhold, hvilket ikke er formålet med lovforslaget.
- Arbejdsmiljøloven handler om "*sikkerhed og sundhed*," jf. formålsbestemmelsen i lovens § 1. I nogle bestemmelser, som fx i § 26, stk. 2 benyttes ordlyden "*ulykker eller sygdom*". I andre bestemmelser, som fx § 28, stk. 2 om ansattes pligter benyttes ordlyden "*som kan forringe sikkerheden eller sundheden*". Der er DA's klare opfattelse, at "*som kan forringe sikkerhed og sundhed*" og "*fare for ulykker og sygdom*" og "*risiko for sikkerhed og sundhed*" har det samme dækningsområde. Forslaget om at tilføje "*eller på anden vis forringe sikkerheden eller sundheden*" kan derfor fortolkes som noget andet og mere end "*fare for ulykker og sygdom*".
- DA noterer, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det ikke er hensigten at ændre på fortolkningen af reglen. Det er derimod formålet at modernisere og tydeliggøre ordlyden af reglen om arbejdslederens pligter og tilpasse ordvalget i forhold til ordvalget for de ansattes pligter.
- For at undgå at udvide bestemmelsen og skabe uklarhed om arbejdslederens pligter efter § 26, stk.2, 1. pkt. og for at opnå, at ordvalget tilpasses § 28, stk.2., foreslår DA følgende:

Den gældende formulering "*som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren.*" ændres til følgende ordvalg: "*som kan forringe sikkerheden eller sundheden, skal arbejdslederen sørge for at afværge en eventuel fare og løse problemet.*"

- Med DA's forslag undgår man den uklare formulering "*at afværge faren eller løse problemerne.*" Selv om en fare er afværget, kan der nemlig fortsat være et problem, der skal løses.
- Med DA's forslag bevares desuden formuleringen "*skal arbejdslederen sørge for at løse*" i stedet for "*skal arbejdslederen løse*". I praksis er det ikke nødvendigvis arbejdslederen selv, der er den udførende, men det vil være denne, der skal sørge for, at et problem løses.
- Med samme begrundelse om hvad der reelt ligger i pligten, foreslår DA, at formuleringen "*ved arbejdslederens indgriben*" udgår af § 26, stik.2, 2.pkt. Det ligger nemlig allerede i bestemmelsen, at det er arbejdslederen, der har handlepligten.
- For yderligere at opfylde målet om at ensrette ordvalget i § 26, stk. 2 med ordvalget i § 28, stk. 2, foreslår DA, at formuleringen "*bliver*

arbejdslederen bekendt med" i gældende § 26, stk. 2, 1.pkt. ændres til *"bliver arbejdslederen opmærksom på"*

- Med disse ændringsforslag til ordlyden finder DA, at lovforslagets formål med ændringen af § 26, stk. 2 kan opnås, uden at det materielle indhold af bestemmelsen ændres.
- Det vil således heller ikke være risiko for, at der med en opdateret sprogbrug ændres på, at det er forsvarlighedsbegrebet i arbejdsmiljøloven, der er afsættet for og rammen om arbejdslederens pligter, jf. 26. stk.1.
- For så vidt angår bemærkningerne til lovforslaget, foreslår DA, at det gøres klarere ved, at der tilføjes en bemærkning sidst i afsnit 2.9 om, at opdatering af ordlyden ikke ændrer det materielle indhold af bestemmelsen, herunder at *"bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler, idet omfang de finder anvendelse på arbejdslederen"*, jf. bemærkningerne til Lov om arbejdsmiljø nr. 681 af 23-12-1975.

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Christina Sode Haslund

Akademikernes høringssvar vedr. ændringer i arbejdsmiljøloven, august 2023

Den 18. august 2023
Sagsnr. S-2023-651
Dok.nr. D-2023-31049
nihe/yk

Akademikerne sender her høringssvar vedr. de foreslåede ændringer i arbejdsmiljøloven. Ændringerne foretages bl.a. på baggrund af den politiske arbejdsmiljøaftale, som blev indgået 30.marts 2023.

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Indledningsvist lægger Akademikerne vægt på, at de foreslåede ændringer skal ses i sammenhæng med de ændringer i arbejdsmiljøloven, som har været i høring i sommeren 2022, herunder ændringen i bestemmelse om beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter. Akademikerne henviser til derfor til Akademikernes tidligere fremsendte høringssvar af 15. september 2022, som også er vedlagt dette høringssvar.

Nørre Voldgade 106, 1. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Ændringer i bestemmelserne om APV (§15a)

Akademikerne noterer sig, at de foreslåede ændringer lægger sig op ad indstillingen fra regeludvalget om systematisk arbejdsmiljøarbejde, samt det udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, som regeludvalget behandlede.

Teksten markeret med fed er dog udeladt i den foreslåede tekst til arbejdsmiljølovens § 15a, sammenlignet med regeludvalgets indstilling til bkg. om systematisk arbejdsmiljøarbejde:

Stk. 2:

”Inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet.”

”2) En skriftlig handlingsplan til løsning af alle de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal omfatte en beskrivelse af problemerne art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de

konstaterede arbejdsmiljøproblemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. ”

Stk. 4: ”En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen, samt under hensyntagen til arbejdets art, de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, arbejdsstedets indretning, samt virksomhedens størrelse og organisering.”

Desuden savnes følgende væsentlige bestemmelse, som der også var enighed om i regeludvalget om systematisk arbejdsmiljøarbejde:

”Arbejdsgiveren skal gennemføre en arbejdspladsvurdering, når virksomheden har mindst én ansat, og arbejdspladsvurderingen skal omfatte samtlige ansatte.”

Akademikerne mener, at den markerede udeladte tekst skal medtages, så der bliver fuld overensstemmelse med den tilsvarende bestemmelse i den kommende bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde og herunder den enighed, der er opnået i regeludvalget. Det vil skabe usikkerhed og misforståelser, at teksten i bestemmelsen (§15 a) i Arbejdsmiljøloven ligner, men alligevel afviger fra teksten i den tilsvarende bestemmelse i bekendtgørelsen. Samtidig er de markerede udeladelser væsentlige i forhold til et fyldestgørende og effektivt APV-arbejde.

Derudover er Akademikerne enig i, at forebyggelsesprincipperne skal indgå i bestemmelsen (stk.4), hvilket også følger af indstillingen fra regeludvalget om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Det er imidlertid upræcist at henvise til forebyggelsesprincipper i ”arbejdsmiljølovgivningen” i arbejdsmiljøloven. Akademikerne mener på den baggrund, at forebyggelsesprincipperne, som for nuværende befinder sig i bilag 1 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, bør medtages som en selvstændig bestemmelse i eller som bilag til selve Arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet foreslår følgende vedr. **stk. 5:**

Stk. 5. Handlingsplanen, jf. stk. 2, nr. 2, skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Den foreslåede tekst stemmer overens med anbefalingerne fra regeludvalget om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Akademikerne er imidlertid siden arbejdet i regeludvalget blevet bekendt med følgende fra "MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i direktiverne for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (89/391 (rammedirektiv), 89/654 (arbejdsstedet), 89/655 (arbejdsudstyr), 89/656 (personlige værnemidler), 90/269 (manuel håndtering af byrder) og 90/270 (skærmterminaler)", side 11 (Akademikernes understregninger):

"Forpligtelsen til at dokumentere risikovurderingen i alle kategorier af virksomheder (artikel 9): EF-Domstolen fandt i dom af 7. februar 200221, at "indledningsvis bemærkes, at direktivets artikel 9, stk. 1, litra a), indebærer en forpligtelse for arbejdsgiveren til at råde over dokumenter, der indeholder en vurdering af risici for sikkerheden og sundheden under arbejdet, hvortil arbejdstagerne eller arbejdstagernes repræsentanter, som har en særlig funktion inden for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, skal have adgang i medfør af direktivets artikel 10, stk. 3, litra a)" (præmis 24)..."

Akademikerne er på den baggrund i tvivl om, det vil stride mod EU-lovgivningen, at det blot er handlingsplanen, som skal være skriftlig og til rådighed for arbejdsmiljøorganisationen og øvrige ansatte, idet handlingsplanen i den foreslåede bestemmelse (§15a stk. 2, 2) kun skal omfatte de arbejdsmiljøproblemer, som ikke umiddelbart kan løses. Dette efterlader uklarhed om dokumentation af risikovurderingen af de problemer, som ikke fremgår af handlingsplanen.

Foreslåede §15 stk. 2, 2

- 2) *En skriftlig handlingsplan til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal omfatte en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.*

Under alle omstændigheder mener Akademikerne, at det strider mod EU-rammedirektivet, når det i lovbemærkningerne på side 43 står, at "Risikovurderingen kan fx foretages mundtligt", og mener at denne sætning derfor skal udgå af lovbemærkningerne.

Arbejdstilsynet foreslår følgende vedr. **stk. 6:**

Stk. 6. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1-4.«

Akademikerne noterer sig, at denne bestemmelse er en videreførelse af den eksisterende bestemmelse i den gældende arbejdsmiljølov. Akademikerne finder dog, at revisionen af loven bestemmelsers om APV bør give anledning til, at det præciseres, at arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages, når der er en arbejdsmiljøorganisation på virksomheden, og de ansatte skal inddrages, når der ikke er en arbejdsmiljøorganisation. Jf. den foreslåede §4 i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde:

§ 4. Arbejdsgiveren skal sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, jf. kapitel 5, deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen. Det skal gennem arbejdsmiljøorganisationens påtegning på de skriftlige dele af arbejdspladsvurderingen dokumenteres, at arbejdsmiljøorganisationen har deltaget.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes arbejdsmiljøorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde deltage.

Dertil kommer, at bestemmelsen også bør medtage teksten om påpegning af arbejdsmiljøorganisationen, så den kommer til at være enslydende med den kommende bestemmelse i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Forenkling af Arbejdstilsynets reaktionsformer – strakspåbud (§77)

Akademikerne noterer sig, at ændringerne foretages på baggrund af den politiske aftale om at sammenlægge reaktionstyperne strakspåbud (med og uden betydelig fare) og forbud, og at der ikke er tilsigtet ændringer i retstilstanden og i Arbejdstilsynets muligheder for at reagere.

Akademikerne har imidlertid følgende bemærkninger til den foreslående konkrete udformning af lovforslaget:

Arbejdstilsynet foreslår følgende (Akademikernes understregning)

§ 77. Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

»Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det i øvrigt nødvendigt for at afværgе en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås ved effektive foranstaltninger.«

Til sammenligning lyder den eksisterende §77 stk. 2:

Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværgе en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder

1. *at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen,*
2. *at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller*
3. *at arbejde i øvrigt standses.*

Akademikerne finder det upræcist og uklart, hvad der menes med "effektive foranstaltninger", særligt i lyset af lovbemærkningerne, hvor der henvises til, at Arbejdstilsynet kan standse arbejdet eller kræve, at personer fjerner sig fra en farezone (indholdet i nuværende §77 stk. 2.). Derved kan der reelt blive tale om en ændring i Arbejdstilsynets praksis og retstilstand, selvom det ikke er tilsigtet.

Dette skyldes, at effektive foranstaltninger peger på, at en risiko fjernes effektivt. Formålet med bestemmelsen er imidlertid at give Arbejdstilsynet mulighed for at reagere på en formodning (skøn) om, at der er behov for en lige nu og her beskyttelse af arbejdstagerne mod en akut fare (man fjerner sig, man standser et farligt stykke arbejde).

Akademikerne vil derfor foreslå, at bestemmelsen enten fastholdes, som den er udformet i dag eller, at den affattes så ordene "standse arbejdet" og "fjerne sig fra farezonen" fremgår i stedet for "effektive foranstaltninger".

Dette understreger, at forenklingen i reaktionsformer kan ses som en "administrativ øvelse" – dvs. hvad Arbejdstilsynet vælger at kalde afgørelserne overfor virksomhederne, og at det ikke fordrer ændringer i selve loven, for at opnå den ønskede forenkling.

Forenkling af Arbejdstilsynets reaktionsformer - kompetencepåbud (§77a)

Side 6 af 8

Akademikerne noterer sig, at ændringerne foretages på baggrund af den politiske aftale om samt at nedlægge "kompetencepåbud".

Akademikerne har imidlertid bemærkninger til den foreslående konkrete udformning af lovforslaget.

Arbejdstilsynet foreslår, at §77a afskaffes.

Akademikerne finder, at dette rejser nogle spørgsmål i forhold til kontrol med Arbejds miljølovens § 12, som lyder:

§ 12. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§12 er den danske implementering af artikel 7 i EU's rammedirektiv om "Foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed", som lyder:

Artikel 7 (3) "Hvis personalet i virksomheden og/ eller institutionen ikke er tilstrækkelig kompetent med henblik på tilrettelæggelsen af disse aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse, skal arbejdsgiveren henvende sig til kompetent sagkundskab (personer eller serviceorganer) uden for virksomheden og/ eller institutionen."

Denne artikel skal i forhold til Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse ses i sammenhæng med rammedirektivet artikel 4, som lyder (Akademikernes understregninger):

Artikel 4. "1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgiverne, arbejdstagerne og arbejdstagernes repræsentanter bliver omfattet af de retsfor skrifter, som er påkrævet for iværksættelsen af dette direktiv.

2. Medlemsstaterne skal navnlig påse, at der sikres fyldestgørende kontrol og tilsyn."

På den baggrund påpeger Akademikerne vigtigheden af, at der også fremover er hjemmel i Arbejds miljøloven, som gør det muligt for Arbejdstilsynet at påbyde, at

arbejdsgiver indhenter bistand fra autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ekstern sagkyndig, og at denne hjemmel bør knyttes op på §12. Så Arbejdstilsynet fx i forbindelse med afgivelse af påbud eller andre afgørelser kan foretage en vurdering af, om arbejdsgiver råder over tilstrækkelige kompetencer til at sikre et fuldt forsvarligt arbejdsmiljø og om nødvendigt reagere herpå.

Akademikerne mener ikke, at det er tilstrækkeligt for at opfylde rammedirektivets bestemmelser, at Danmark har en ordning med autoriserede arbejdsmiljørådgivere, som arbejdsgivere kan vælge at bruge. Artikel 7 (3) siger netop, at arbejdsgiveren SKAL henvende sig til ekstern sagkyndig, når arbejdsgiver ikke selv råder over kompetencerne, og der ikke er tale om, at arbejdsgiver KAN henvende sig til en ekstern sagkyndig. Samtidig er Danmark forpligtet til at sikre, at der føres kontrol og tilsyn med, at bestemmelserne i rammedirektivet overholdes, herunder artikel 7 (3), som implementeret med §12 i arbejdsmiljøloven.

Ændringer i undersøgelsespåbud (§21)

Akademikerne noterer sig, at Arbejdstilsynet fortsat kan påbyde brug af autoriseret rådgiver ved §21 om psykisk arbejdsmiljø, hvilket vi er enige i.

Vi noterer os også, at det fremgår af lovbemærkningerne at: *"Bemyndigelsen i § 21, stk. 2, 1. pkt., til at fastsætte regler om, at påbudte undersøgelser skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, tænkes på nuværende tidspunkt alene anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø."*

Akademikerne ønsker i den forbindelse, at der ved udarbejdelse af denne fremtidige bekendtgørelse, også bør indgå overvejelser om, at andre områder end psykisk arbejdsmiljø omfattes.

Herunder finder Akademikerne, at særligt påbud, som omhandler at undersøge *"muligheden for substitution af stoffer og materialer"* også skal følges af at krav om anvendelse af autoriseret rådgiver, da der her er tale om et komplekst område, hvor virksomhederne skal undersøge, om de vil kunne anvende et mindre skadeligt/uskadeligt produkt i stedet for det, de anvender for nuværende.

I gældende lovgivning (Bekendtgørelse om kompetencepåbud §44) er netop dette område omfattet af kompetencepåbud ved §21 undersøgelsespåbud, hvor virksomhederne i dag vil skulle anvende en ekstern sagkyndig, hvis de ikke selv råder over eller kan skaffe sig kompetencerne internt. Altså bliver undersøgelser om substitution i dag ofte udført af særlige sagkyndige. § 44 i bekendtgørelse om kompetencepåbud blev indført i en erkendelse af både behov for at styrke substitution og kompleksiteten på området. Herunder er det væsentligt, at substitution

er den bedst mulige forebyggelse og beskyttelse af arbejdstagerne (jf. forebyggelsesprincipperne) mod bl.a. risikoen for kræft og andre alvorlige lidelser, som følge af arbejde med kemiske stoffer og materialer.

Altså finder Akademikerne, at §21 undersøgelser om muligheden for substitution af stoffer og materialer fremover bør være omfattet af krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ekstern sagkyndig.

Ændringer i arbejdslederens pligter (§26)

Akademikerne kvitterer for de foreslåede ændringer, som vi er helt enige i, og som flugter med det høringssvar, Akademikerne tidligere har afgivet.

Uddannelsessteders ansvar for elever, lærlinge og studerende (§29a)

Akademikerne finder den foreslåede bestemmelse relevant at medtage i Arbejdsmiljøloven og støtter op om tilføjjelsen. Det er imidlertid uklart, hvad der menes med uddannelsessteder – herunder finder Akademikerne, at det klart bør fremgå af lovgivningen, at alle uddannelsessteder, hvor der foregår ”praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter”, herunder f.eks. på universiteter og professionshøjskoler (fx læge- og tandlægestuderendes øvelser) er omfattet.

Vi vil samtidig foreslå, at Arbejdstilsynet udarbejder enten en AT-vejledning om bestemmelsen, og/eller en kort hjemmesidetekst med et formål at forebygge misforståelser af, hvornår det er lovens hovedområde, som gælder for elever, lærlinge og studerende, og hvornår det er lovens udvidede område. Herunder er det bl.a. også relevant konkret at beskrive hvilke typer af uddannelsesinstitutioner, som er omfattet af reglerne for det udvidede område.

Med venlig hilsen

Nina Hedegaard Nielsen

D: 51680261

E: nihe@ac.dk

Laila Damtoft Pedersen

Fra: AFC Postkasse
Sendt: 18. august 2023 08:57
Til: Jeanne Borgqvist
Emne: VS: Forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø

Med venlig hilsen
Birgit

Fra: Arbejdstilsynet <arbejdstilsynet@at.dk>
Sendt: 18. august 2023 08:54
Til: AFC Postkasse <AFC@at.dk>
Emne: VS: Forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø

Fra: info@am-pro.dk <info@am-pro.dk>
Sendt: 18. august 2023 08:52
Til: Arbejdstilsynet <arbejdstilsynet@at.dk>
Emne: Forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø

Kære Jeanne Borgqvist

Vi har med interesse læst det forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø, der er lagt på Høringsportalen dateret 28. juni 2023.

Vi skal foreslå følgende ændring af forslaget § 1 nr. 1:

1 I § 13 c ændres », herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1« til », herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, jf. § 12«

Begrundelsen for forslaget er, at det i forslaget fremføres, at virksomhederne jf. § 12 har pligt til at indhente ekstern sagkyndig bistand, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab. § 12 er imidlertid ikke strafsanktioneret, og der er ikke angivet kriterier for, hvordan arbejdsgiveren skal vurdere, om virksomheden råder over den nødvendige sagkundskab.

Det er i øvrigt AM-PROs vurdering, at arbejdsmiljøloven ikke vil leve op til kravene i EU-rammedirektivets art. 7, sådan som det på Høringsportalen fremlagte forslag er formuleret. Det skal bemærkes, at § 21 alene handler om vurdering af arbejdsforholdenes arbejdsmiljømæssige forsvarlighed og ikke om sagkyndig bistand med til at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, sådan som EU-rammedirektivets art. 7 drejer sig om.

Endelig skal det bemærkes, at AM-PRO ikke kan anbefale, at reglerne om kompetencepåbud udgår af arbejdsmiljølovgivningen, idet netop disse regler giver mulighed for, at også arbejdsmiljøledelsesmæssigt svage virksomheder, der ikke af sig selv vil tage initiativ til at indhente ekstern arbejdsmiljørådgivning, kan sikres bistand fra arbejdsmiljøfagligt kompetente rådgivere til at styrke og effektivisere deres arbejdsmiljøarbejde og forbedre deres arbejdsmiljøkvalitet.

Med venlig hilsen

Anders Kabel, sekretariatesleder

AM-PRO

Paraplyorganisationen for arbejdsmiljøprofessionelle

Mobil: +45 4015 7464

Mail: info@am-pro.dk

Web-sted: www.am-pro.dk

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Sendt på mail til at@at.dk, jb@at.dk

Den 25. august 2023

Vedrørende j. nr. 20235000358 - Høring vedr. lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

FA takker for høring af den 29. juni 2023.

Overordnet set kan FA støtte lovforslaget, som efter FA's vurdering har til hensigt at gøre den komplicerede arbejdsmiljølovgivning mindre kompleks.

FA kan fx støtte, at der indføres en entydig reaktion ved overtrædelse, hvor virksomheder skal handle straks, således at de fremover benævnes "strakspåbud".

FA kan desuden støtte, at virksomhederne får mere frihed til at beslutte, hvordan et arbejdsmiljøproblem skal løses, herunder om der er behov for at indhente sagkyndig bistand.

Derudover har FA ikke flere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Morten Holm Bundgaard

Arbejdsmiljøchef

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)