

22. januar 2019

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Andre målrettede indsatser end risikobaserede tilsyn m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, som ændret ved lov nr. 1543 af 19. december 2017 og lov nr. 700 af 8. juni 2018 foretages følgende ændringer:

1. § 67, stk. 1, nr. 1 og 2, ophæves, og i stedet indsættes:

»1) Otte medlemmer indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation.«

Nr. 3-9 bliver herefter nr. 2-8.

2. I § 72 a indsættes som stk. 5:

»Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet inden for bestemte virksomheds- eller branchegrupper gennemfører andre målrettede indsatser end tilsyn efter stk. 1.«

3. § 81 a, stk. 1, nr. 1 og 2, ophæves, og i stedet indsættes:

»1) Fire medlemmer indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation.«

Nr. 3-10 bliver herefter nr. 2-9.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2019.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

- 1 Indledning
- 2 Lovforslagets hovedpunkter
 - 2.1 Andre målrettede indsatser end risikobaserede tilsyn
 - 2.1.1. Gældende ret på området
 - 2.1.2. Eventuelle overvejelser i udvalg m.v.
 - 2.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.1.4. Den ordning, som lovforslaget lægger op til
 - 2.2 Indstilling af medlemmer til Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet
 - 2.2.1. Gældende ret på området
 - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.2.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til
3. De økonomiske og implementeringskonsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
9. Sammenfattende skema

1. Indledning

Det er vigtigt, at Arbejdstilsynet kan gennemføre det tilsyn, som passer bedst til den branchegruppe eller virksomhedsgruppe, som skal besøges. Derfor er der behov for, at Arbejdstilsynet får mulighed for at erstatte det risikobaserede tilsyn med andre former for målrettede indsatser, når disse viser sig mere hensigtsmæssige i forhold til bestemte branche- eller virksomhedsgrupper.

På baggrund af aftalen fra 2011 mellem den daværende regering (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om en strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 begyndte Arbejdstilsynet fra og med 2012 at gennemføre risikobaserede tilsyn på virksomhederne som led i sin tilsynsopgave. Formålet var at opnå en større arbejdsmiljøeffekt.

Med aftalen fra 2015 mellem den daværende regering (Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti om en styrket arbejdsmiljøindsats blev det risikobaserede tilsyn målrettet yderligere.

I dag gennemfører Arbejdstilsynet risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte (mindst et årsværk) udvalgt på baggrund af en indeksmodel og stikprøver. Ved det risikobaserede tilsyn er der fokus på arbejdsmiljøforholdene på den enkelte virksomhed.

Imidlertid har det vist sig, at det risikobaserede tilsyn ikke har været tilstrækkeligt egnet til at afdække de arbejdsmiljøproblemer, som findes i bygge- og anlægsbranchen.

Derfor besluttede regeringen sammen med Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Socialdemokratiet i 2017 at igangsætte et forsøg med en ny målrettet tilsynsindsats – det såkaldte helhedsorienterede tilsyn – inden for bygge- og anlægsbranchen. Forsøget med det helhedsorienterede tilsyn blev igangsat den 1. november 2017 og skulle i første omgang løbe frem til udgangen af april 2018. I lyset af de første positive erfaringer valgte partierne i forligskredsen at forlænge forsøget. En kvalitativ og kvantitativ evaluering af forsøget, som er gennemført i efteråret 2018, viser bl.a., at det helhedsorienterede tilsyn er en bedre metode til at afdække arbejdsmiljøproblemer i bygge- og anlægsbranchen end det risikobaserede tilsyn.

Regeringen og partierne bag beslutningen om forsøget ønsker derfor, at der indføres en mulighed for, at det risikobaserede tilsyn kan blive erstattet med det helhedsorienterede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen.

De positive erfaringer med at udvikle en indsats, der specifikt er målrettet mod bygge- og anlægsbranchen, viser, at det kan være hensigtsmæssigt at afprøve nye indsatser i forhold til bestemte virksomheds- eller branchegrupper. Der er derfor et ønske om, at det generelt bliver muligt at erstatte det risikobaserede tilsyn med andre målrettede indsatser, hvis disse viser sig at være mere egnede inden for bestemte virksomheds- eller branchegrupper.

Det foreslås derfor, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at udstede regler om dette.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1 Andre målrettede indsatser end risikobaserede tilsyn

2.1.1 Gældende ret på området

Det fremgår af § 72, stk. 1, nr. 7, i lov om arbejdsmiljø, at Arbejdstilsynet bl.a. har til opgave at påse, at loven og de forskrifter, der er udstedt i medfør af loven, overholdes. Dette gør Arbejdstilsynet primært ved at føre tilsyn med arbejdsmiljøet på virksomhederne. Bestemmelsen i § 72, stk. 1, nr. 7, blev indført den 1. januar 1977 og er af generel karakter. Den beskriver ikke, hvilke former for tilsyn Arbejdstilsynet skal gennemføre, eller hvordan tilsynet skal gennemføres. Tilsynet kan derfor antage forskellige former.

Det fremgår af i § 72 a, stk. 1, at Arbejdstilsynet som led i sin tilsynsopgave efter § 72, stk. 1, nr. 7, gennemfører risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte udvalgt på baggrund af en indeksmodel og stikprøver.

Bestemmelsen om, at Arbejdstilsynet gennemfører risikobaserede tilsyn blev indført den 1. januar 2012, jf. lov nr. 597 af 14. juni 2011. Baggrunden herfor var strategien for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020, som medførte, at Arbejdstilsynet som led i sin tilsynsopgave skulle gennemføre

risikobaserede tilsyn. Det betød at alle virksomheder med mindst to årsværk skulle have mindst ét risikobaseret tilsyn i perioden fra 2012 til og med 2019. Formålet var at sikre, at Arbejdstilsynet oftere kom på de virksomheder, som vurderedes at have risiko for problemer med arbejdsmiljøet, for dermed at opnå en større arbejdsmiljøeffekt. Indførelsen af det risikobaserede tilsyn ændrede ikke på, at Arbejdstilsynet fortsat kan anvende flere forskellige tilsynsformer.

Ved en justering af det risikobaserede tilsyn i 2015, jf. lov nr. 1869 af 29. december 2015, blev det risikobaserede tilsyn målrettet yderligere. Formålet med justeringen var, at lade Arbejdstilsynet gennemføre endnu flere tilsyn på de virksomheder, der vurderes at have størst risiko for arbejdsmiljøproblemer. Justeringen indebærer, at 80 pct. af de virksomheder, der årligt skal have risikobaserede tilsyn, skal udvælges via den såkaldte indeksmodel, mens 20 pct. skal udvælges via en stikprøve. Indeksmodellen, som identificerer de virksomheder, som har størst risiko for at få problemer med arbejdsmiljøet, fungerer ved at prioritere virksomheder til risikobaserede tilsyn dels ud fra brancherelaterede parametre, dels ud fra virksomhedsspecifikke parametre som anmeldte ulykker, tidligere afgørelser mv.

Samtidig medførte justeringen af det risikobaserede tilsyn, at alle virksomheder med mindst ét årsværk kan udvælges til det risikobaserede tilsyn, mod hidtil kun virksomheder med mindst to årsværk. Som følge heraf, ville det ikke være alle virksomheder, som ville få risikobaserede tilsyn inden udgangen af 2019.

Endelig medførte justeringen af det risikobaserede tilsyn, at virksomheder, der er udtaget til risikobaserede tilsyn, bliver varslet minimum en måned før tilsynet, så virksomheden har mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynsbesøget. Virksomheden får dog ikke at vide præcist, hvornår Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, da det risikobaserede tilsyn gennemføres uanmeldt. Arbejdstilsynet kan undlade forudgående kontakt til virksomheden, fx hvis det risikobaserede tilsyn gennemføres i anledning af en anmeldt arbejdsulykke eller en klage over arbejdsmiljøet på virksomheden.

På det risikobaserede tilsynsbesøg er fokus på den enkelte virksomhed, og Arbejdstilsynet tager ved besøget udgangspunkt i den konkrete virksomheds arbejdsmiljøforhold samt arbejdsmiljøforhold, der er væsentlige for branchen.

2.1.2. Eventuelle overvejelser i udvalg m.v.

Bygge- og anlægssektoren er en branche, som er kendetegnet ved mange alvorlige ulykker og ved nedslidning. Det er samtidig en branche med mange skiftende arbejdssteder. Ved gennemførelse af det risikobaserede tilsyn blev der kun fundet få arbejdsmiljøproblemer i bygge- og anlægsvirksomheder på trods af, at bygge- og anlægsbranchen er en branche med mange arbejdsmiljørisici.

På den baggrund besluttede regeringen sammen med partierne i arbejdsmiljøforligskredsen at igangsætte et midlertidigt forsøg med en ny type tilsyn i bygge- og anlægsbranchen – det såkaldte helhedsorienterede tilsyn. Forsøget med dette tilsyn startede den 1. november 2017.

Det helhedsorienterede tilsyn indebærer, at Arbejdstilsynets tilsynsindsats over for bygge- og anlægsvirksomheder tilrettelægges ud fra byggeriets særlige kompleksitet med mange skiftende arbejdssteder og flere virksomheder på samme byggeplads.

Både udvælgelses- og tilsynsmetoden ved det helhedsorienterede tilsyn er væsentligt anderledes end den metode, der anvendes ved det risikobaserede tilsyn. Virksomhederne bliver ikke udtaget via indeksmodellen eller via stikprøver, men på baggrund af oplysninger fra byggepladsanmeldelser, lokalkendskab og klager over arbejdsmiljøet.

Med det helhedsorienterede tilsyn begynder tilsynet uanmeldt på byggepladsen, det vil sige dér, hvor arbejdsmiljørisiciene er, og Arbejdstilsynet afdækker arbejdsmiljøet på alle de virksomheder, der er på byggepladsen, fællesforanstaltningerne samt bygherrens arbejdsmiljøkoordinering. Arbejdstilsynet gennemfører efterfølgende dialogmøder og opfølgende tilsyn, som er målrettet de bygge- og anlægsvirksomheder, hvor der er konstateret arbejdsmiljøproblemer, pligterne for bygherrer, projekterende og rådgivere samt aktørernes samarbejde.

Den samlede metode består af et byggepladstilsyn, tre forskellige typer af dialogmøder og to typer af opfølgningsbesøg.

Der er udarbejdet en kvalitativ og kvantitativ evaluering af det helhedsorienterede tilsyn. Den samlede evalueringen forelå i efteråret 2018. Den kvantitative evaluering fokuserer på tilsynsmetodens målbare resultater og er gennemført af Arbejdstilsynet. Den kvalitative evaluering fokuserer på virksomhedernes oplevelse og udbytte af dialogmøderne og er gennemført af Oxford Research i samarbejde med PwC.

Begge evalueringer peger på, at det helhedsorienterede tilsyn løfter kvaliteten af tilsynet i bygge- og anlægsbranchen. Blandt andet er det helhedsorienterede tilsyn en bedre metode til at afdække arbejdsmiljøproblemer i bygge- og anlægsbranchen end det risikobaserede tilsyn. Arbejdstilsynet finder med det helhedsorienterede tilsyn arbejdsmiljøproblemer på en større andel af de besøgte bygge- og anlægsvirksomheder (45,4 pct.) end tidligere (13 pct.). Den kvalitative evaluering viser hertil, at der generelt er tilfredshed med de nye dialogmøder blandt de adspurgte virksomheder.

Den kvantitative evaluering viser, at Arbejdstilsynet med den ny tilsynsmetode giver flere materielle afgørelser per 100 virksomhedstimer sammenlignet med det risikobaserede tilsyn (ca. 17 afgørelser pr. 100 virksomhedstimer mod tidligere ca. 5 afgørelser pr. 100 virksomhedstimer). Endvidere kører de tilsynsførende forgæves i langt mindre grad i det helhedsorienterede tilsyn (5,6 pct. af gangene) sammenlignet med det risikobaserede tilsyn (28 pct. af gangene). Resultaterne bygger på en sammenligning af de første otte måneder af forsøget med en otte-måneders periode i 2017 under det risikobaserede tilsyn.

På baggrund af evalueringen ønsker regeringen og partierne bag arbejdsmiljøforligskredsen at skabe mulighed for, at det helhedsorienterede tilsyn kan træde i stedet for det risikobaserede tilsyn inden for bygge- og anlægsbranchen.

I lyset af de positive erfaringer med at målrette tilsynsformen til en bestemt branche, ønsker regeringen og arbejdsmiljøforligskredsen, at der generelt skabes mulighed for, at andre fremtidige typer af målrettede indsatser også kan træde i stedet for det risikobaserede tilsyn i nærmere afgrænsede branche – eller virksomhedsgrupper.

2.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Forsøget med det helhedsorienterede tilsyn er gennemført med hjemmel i § 72, stk. 1, nr. 7, i lov om arbejdsmiljø. Efter denne bestemmelse har Arbejdstilsynet til opgave at påse, at loven og de

forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes. Bestemmelsen i § 72, stk. 1, nr. 7, er generel og åbner mulighed for, at tilsynet kan antage forskellige former. Med indførelsen af det risikobaserede tilsyn i 2012 blev der ikke ændret på Arbejdstilsynets mulighed for fortsat at anvende flere forskellige tilsynsformer.

Det følger af bestemmelsen i § 72 a, stk. 1, at Arbejdstilsynet som led i sin tilsynsopgave efter § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte udvalgt på baggrund af en indeksmodel og stikprøver. Virksomheder, der udtages til det risikobaserede tilsyn, skal som udgangspunkt have minimum et besøg i perioden fra 2012 til og med 2019, dog således at ikke alle virksomheder ville kunne nå at få det risikobaserede tilsyn inden udgangen af 2019.

Hvis det helhedsorienterede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen skal træde i stedet for det risikobaserede tilsyn, er det nødvendigt med en hjemmel til at fritage bygge- og anlægsbranchen fra det risikobaserede tilsyn. Det skyldes, at alle virksomheder med mindst ét årsværk efter § 72 a, stk. 1, vil kunne udvælges til risikobaseret tilsyn enten via indeksmodellen eller via stikprøver.

Da der er et ønske om generelt at skabe mulighed for, at andre fremtidige typer af målrettede indsatser også skal kunne træde i stedet for det risikobaserede tilsyn, vurderes det hensigtsmæssigt at en fritagelse fra reglen om det risikobaserede tilsyn udformes som en bemyndigelsesbestemmelse til beskæftigelsesministeren.

2.1.4. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet inden for bestemte virksomheds- eller branchegrupper skal gennemføre andre målrettede indsatser end det risikobaserede tilsyn. Bemyndigelsen tænkes anvendt i de situationer, hvor der med hjemmel i § 72, stk. 1, nr. 7, er gennemført forsøg eller lignende med andre målrettede indsatser, og erfaringerne med disse indsatser har været positive. Det kan fx være i forhold til muligheden for at afdække arbejdsmiljøproblemer, således at der er et grundlag for at fastsætte regler om, at det risikobaserede tilsyn skal erstattes af en anden form for målrettet indsats.

Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes udnyttet til, at beskæftigelsesministeren i bekendtgørelsesform kan fastsætte bestemmelser om, hvilke virksomheds- eller branchegrupper der vil være omfattet af andre typer af målrettede indsatser end det risikobaserede tilsyn. Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes ikke anvendt til i bekendtgørelsesform at fastsætte detaljerede bestemmelser om det nærmere indhold af andre målrettede indsatser, herunder de fremgangsmetoder, som Arbejdstilsynet anvender i sin indsats. Dette vil sikre den mest fleksible metode for andre målrettede indsatser, således at indsatserne løbende vil kunne tilpasses behovet for udtagelsesmetode og indsatsform på baggrund af de indvundne erfaringer.

Med bestemmelsen skabes der mulighed for, at ministeren kan fastsætte regler om, at det helhedsorienterede tilsyn erstatter det risikobaserede tilsyn inden for bygge- og anlægsbranchen. Med bestemmelsen skabes der også mulighed for, at andre fremtidige målrettede indsatser vil kunne træde i stedet for det risikobaserede tilsyn. Sådanne andre målrettede indsatser vil afhængigt af deres indhold kunne omfatte forskellige virksomheds- og/eller branchegrupper.

2.2 Indstilling af medlemmer til Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet

2.2.1. Gældende ret på området

Lov om arbejdsmiljø indeholder bestemmelser om, hvilke organisationer der indstiller medlemmer til henholdsvis Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet.

Af § 67, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø fremgår bl.a., at Landsorganisationen i Danmark indstiller seks medlemmer, og at Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd indstiller to medlemmer til Arbejdsmiljørådet.

Af § 81 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø fremgår bl.a., at Landsorganisationen i Danmark indstiller tre medlemmer, og at Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd indstiller et medlem til Arbejdsmiljøklagenævnet.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Landsorganisationen i Danmark (LO) og Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd (FTF) er med virkning fra den 1. januar 2019 blevet fusioneret. Den nye samlede organisation har fået navnet Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Det findes hensigtsmæssigt, at denne nye organisation - Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) - får adgang til at udpege det samme antal medlemmer i Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet, som Landsorganisationen i Danmark (LO) og Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd (FTF) tidligere havde adgang til.

2.2.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Det foreslås, at arbejdsmiljøloven ændres, så det fremgår, at Fagbevægelsens Hovedorganisation indstiller otte medlemmer til Arbejdsmiljørådet og fire medlemmer til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Der ændres således ikke på det samlede antal af medlemmer af henholdsvis Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet, ligesom pariteten mellem arbejdsmarkedets parter opretholdes.

Forslaget vurderes ikke at have ligestillingsmæssige konsekvenser eller regionale konsekvenser, herunder for landdistrikterne.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget indebærer som udgangspunkt ikke økonomiske konsekvenser for stat, regioner og kommuner.

Det vil afhænge af udnyttelsen af bemyndigelsesbestemmelsen i den foreslåede § 72 a, stk. 5, om kommende andre målrettede indsatser vil indebære merudgifter ved deres gennemførelse og hvordan en finansiering i givet fald vil skulle ske.

For Arbejdstilsynet har det helhedsorienterede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen krævet flere ressourcer til administrativ planlægning, da det helhedsorienterede tilsyn kun delvist understøttes af Arbejdstilsynets eksisterende IT-system i forhold til udtagning af byggepladser og planlægning af besøget og behandlingen af besøget efter tilsynet. Arbejdstilsynet vurderer, at hvis det helhedsorienterede tilsyn kommer til at erstatte det risikobaserede tilsyn, vil det medføre øgede driftsomkostninger til administration, planlægning mv. Disse merudgifter søges i 2019 håndteret internt i Beskæftigelsesministeriet i forbindelse med grundbudgettet for 2019.

De oplysninger om virksomhederne, der indsamles i regi af det helhedsorienterede tilsyn, vil blive registreret i det allerede eksisterende system med de sikkerhedsforanstaltninger, der er etableret i regi heraf.

Principperne for digitaliseringsklar lovgivning er blevet fulgt.

Implementeringskonsekvenserne af forslaget vil afhænge af de mulige initiativer på sigt.

Forslaget vurderes ikke at have implementeringsmæssige eller selvstyremæssige konsekvenser for det offentlige i øvrigt.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Forslaget indebærer ikke væsentlige økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, da der ikke er afsat yderligere ressourcer til andre målrettede tilsyn. Det forventes heller ikke, at forslaget vil have væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet. I forhold til det helhedsorienterede tilsyn, vil dette tilsyn træde i stedet for det tidligere risikobaserede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen.

Principperne for agil erhvervsrettet regulering vurderes ikke at være relevante i forhold til lovforslaget. Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering (TER) har i prøvhøringen ikke haft bemærkninger til denne vurdering.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen konsekvenser for borgerne.

6. miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget har ingen relevante EU-retlige aspekter

8. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslaget har i perioden fra den 22. januar 2019 til den 18. februar 2019 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Rigsadvokaten, Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, Akademikernes Centralorganisation, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, Den Koorperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Det Faglige Hus, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Frie Funktionærer, Gartneri- Land og Skovbrugets Arbejdsgivere, Kommunernes Landsforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagforening, Landbrug & Fødevarer, Lederne, og Moderniseringsstyrelsen.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen af betydning	Ingen af betydning
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen af betydning	Ingen af betydning
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen af betydning	Ingen af betydning
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen af betydning	Ingen af betydning
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen af betydning	Ingen af betydning
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Ingen	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-lovgivning	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det fremgår af § 67, stk. 1, nr. 1 og 2, at Landsorganisationen i Danmark indstiller seks medlemmer, og at Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd indstiller to medlemmer til Arbejdsmiljørådet.

Landsorganisationen i Danmark (LO) og Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd (FTF) er med virkning fra den 1. januar 2019 blevet fusioneret. Den nye samlede organisation har fået navnet Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Det foreslås, at den nye organisation - Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) - får adgang til at udpege otte medlemmer i Arbejdsmiljørådet, hvilket svarer til det antal medlemmer, som Landsorganisationen i Danmark (LO) og Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd (FTF) tidligere udpegede tilsammen.

Der ændres derved ikke på det samlede antal af medlemmer af Arbejdsmiljørådet, og pariteten mellem arbejdsmarkedets parter opretholdes.

Til nr. 2

Den gældende § 72 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø medfører, at Arbejdstilsynet som led i sin tilsynsopgave efter § 72, stk. 1, nr. 7, gennemfører risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte (mindst et årsværk) udvalgt på baggrund af en indeksmodel og stikprøver.

Arbejdstilsynet har siden d. 1. november 2017 gennemført et midlertidigt forsøg med et nyt helhedsorienterede tilsyn inden for bygge- og anlægsbranchen med det formål at nedbringe ulykker og nedslidning i byggeriet. Det indebærer, at Arbejdstilsynets tilsynsindsats over for bygge- og anlægsvirksomheder tilrettelægges ud fra byggeriets særlige kompleksitet med mange skiftende arbejdssteder og flere virksomheder på samme byggeplads. Udtagelses- og tilsynsmetoden er væsentlig anderledes end metoden for det risikobaserede tilsyn.

Sammenlignet med det risikobaserede tilsyn har det helhedsorienterede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen vist positive resultater.

Med den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse bliver det muligt for beskæftigelsesministeren i bekendtgørelsesform at fastsætte bestemmelser om, at det helhedsorienterede tilsyn skal træde i stedet for det risikobaserede tilsyn i forhold til virksomheder i bygge- og anlægsbranchen.

Det bliver også muligt for beskæftigelsesministeren fremover i bekendtgørelsesform at fastsætte bestemmelser om, at andre former for målrettede indsatser skal træde i stedet for det risikobaserede tilsyn, fx hvis der forinden har været gennemført forsøg med en anden målrettet indsats, der viser positive resultater. Sådanne andre målrettede indsatser vil skulle dække nærmere angivne virksomheds- eller branchegrupper.

Med andre målrettede indsatser tænkes der på udvælgelses- og/eller indsatsmetoder, der er tilpasset de specifikke karakteristika, som kendetegner den virksomheds- eller branchegruppe, som vurderes at have behov for en anden form for målrettet indsats.

Den målrettede indsats kan fx dreje sig om, at virksomhederne udvælges på en anden måde end ved indeksmodel eller stikprøve, ligesom indsatsmetoden kan være anderledes end i det risikobaserede tilsyn. Det vil fx være muligt at gennemføre et tilsyn anmeldt, at gennemføre et dialogmøde eller en anden form for kommunikativ aktivitet i stedet for at gennemføre et risikobaseret tilsyn. De nævnte eksempler udgør ikke en udtømmende beskrivelse af ministerens muligheder for at erstatte det risikobaserede tilsyn med andre målrettede indsatser.

Med virksomhedsgrupper tænkes på grupper af virksomheder, som er afgrænset via fælles karakteristika, fx store virksomheder, små virksomheder, virksomheder med mange produktionsenheder, nystartede virksomheder m.v. Med branchegrupper tænkes på grupper af virksomheder, som er afgrænset via deres branchetilhørsforhold.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i pkt. 2.1

Til nr. 3

Det fremgår af § 81 a, stk. 1, at Landsorganisationen i Danmark indstiller tre medlemmer, og at Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd indstiller et medlem til Arbejds milj øklagenævnet.

Landsorganisationen i Danmark (LO) og Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd (FTF) er med virkning fra den 1. januar 2019 blevet fusioneret. Den nye samlede organisation har fået navnet Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Det foreslås, at den nye organisation - Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) - får adgang til at udpege fire medlemmer i Arbejds milj øklagenævnet, hvilket svarer til det antal medlemmer, som Landsorganisationen i Danmark (LO) og Funktionærernes og Tjenestemændene Fællesråd (FTF) tidligere udpegede tilsammen.

Der ændres derved ikke på det samlede antal af medlemmer af Arbejds milj øklagenævnet og pariteten mellem arbejdsmarkedets parter opretholdes.

Til § 2

Det foreslås at loven træder i kraft den 1. juli 2019.

De foreslåede regler vil ikke gælde for Færøerne og Grønland, jf. arbejdsmiljølovens § 90.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, som ændret ved lov nr. 1543 af 19. december 2017 og ved lov nr. 700 af 8. juni 2018 foretages følgende ændringer:

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

- 1) Seks medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark.
- 2) To medlemmer indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.

§ 81 a. 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.

1. § 67, stk. 1, nr. 1 og 2, ophæves, og i stedet indsættes:

”1) Otte medlemmer indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation.”

2. I § 72 a indsættes som nyt stykke:

»Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan beslutte, at Arbejdstilsynet i bestemte virksomheds- eller branchegrupper gennemfører andre målrettede indsatser, i stedet for tilsyn efter stk. 1.«

3. § 81 a, stk. 1, nr. 1 og 2, ophæves, og i stedet indsættes:

”1) Tre medlemmer indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation.”

