



Til lovforslag nr. L 126

Folketinget 2009-10

Betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget den 28. april 2010

## Betænkning

over

### Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Samarbejde om sikkerhed og sundhed m.v.)

[af beskæftigelsesministeren (Inger Støjberg)]

#### 1. Ændringsforslag

Beskæftigelsesministeren har stillet 1 ændringsforslag til lovforslaget.

#### 2. Udvalgsarbejdet

Lovforslaget blev fremsat den 10. februar 2010 og var til 1. behandling den 23. februar 2010. Lovforslaget blev efter 1. behandling henvist til behandling i Arbejdsmarkedsudvalget.

#### Møder

Udvalget har behandlet lovforslaget i 7 møder.

#### Høring

Et udkast til lovforslaget har inden fremsættelsen været sendt i høring, og beskæftigelsesministeren sendte den 30. september 2009 dette udkast til udvalget, jf. AMU alm. del – bilag 298, folketingsåret 2008-09. Den 10. februar 2010 sendte beskæftigelsesministeren de indkomne høringssvar, et notat herom og et ligestillingsnotat til udvalget.

#### Spørgsmål

Udvalget har stillet 39 spørgsmål til beskæftigelsesministeren til skriftlig besvarelse, som denne har besvaret.

#### 3. Indstillinger og politiske bemærkninger

Et flertal i udvalget (udvalget med undtagelse af SF og EL) indstiller forslaget til *vedtagelse* med det stillede ændringsforslag.

Socialdemokratiets og Det Radikale Venstres medlemmer af udvalget slår fast, at arbejdsmiljø er et meget vigtigt fokusområde. Det er fuldstændig altafgørende for den enkelte sikkerhed, sundhed og trivsel, at der er et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Der er mange positive elementer i dette lovforslag, som bygger på og er en gennemførelse af den trepartsaftale, som arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet har indgået. Arbejdsmiljøarbejdet skal styrkes, og der skal tilføres mere viden

om, hvordan hver enkelt arbejdsplads kan skabe et godt arbejdsmiljø.

For S og RV er det altafgørende, at de strategiske elementer i arbejdsmiljøarbejdet sikres og opprioriteres. Det er en væsentlig forudsætning i trepartsudvalgets arbejde, at arbejdsmiljøet sikres på det strategiske niveau på virksomheden og ikke lever et liv på sidelinjen. Det er klogt, socialt ansvarligt og god økonomi og kan forhindre dårligt arbejdsmiljø, der sender folk på sygedagpenge eller i værste fald ud af arbejdsmarkedet.

Derfor vil S og RV stærkt opfordre ministeren til at tage særskilte initiativer, jf. trepartsudvalgets betænkning, i gennemførelsesfasen for at sikre, at arbejdsmiljøet bliver en del af den strategiske tænkning på virksomhederne.

S og RV ser arbejdsmiljø som en god investering, både menneskeligt og økonomisk. Den nye arbejdsmiljøorganisation er ryggraden i samarbejdet både på de små virksomheder, hvor samarbejdet skal foregå direkte mellem arbejdsgiver og de ansatte, og på de større virksomheder i en egentlig arbejdsmiljøorganisation.

S og RV foreslår, at der iværksættes en forskningsbaseret evaluering af effekten af det nye regelsæt om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø, som parterne bag trepartsaf-talen selv foreslår.

Derudover bemærker S og RV, at der i partsudvalget peges på betydningen af, at »gode eksempler« og erfaringer i højere grad synliggøres med henblik på at inspirere ansatte, ledere og arbejdsgivere til at forny og styrke samarbejdet om arbejdsmiljø.

Et mindretal i udvalget (SF og EL) indstiller lovforslaget til *forkastelse* ved 3. behandling. Mindretallet vil stemme for det stillede ændringsforslag.

Socialistisk Folkepartis medlemmer af udvalget mener, at det tæller på positivsiden, at der indføres en ret til et tilbud om løbende efteruddannelse. Det har SF arbejdet for de sidste mange år (vel at mærke som en løbende obligatorisk efter- og

videreuddannelse, dvs. som en ret og en pligt og ikke kun noget, der kan fraviges af både ledelse og medarbejderrepræsentanter).

På negativsiden tæller, at virksomhederne får en række muligheder for at slanke sikkerhedsarbejdet gennem færre sikkerhedsrepræsentanter m.v., og det sker vel at mærke uden en tilsvarende klar opprioritering af professionelle arbejdsmiljøressourcer, indførelse af ret til medarbejderne til at tilkalde ekstern rådgivning og lign. Dette dræn af arbejdsmiljø-mæssige ressourcer fra arbejdspladserne gør, at lovforslaget økonomisk lægger op til, at der årligt vil blive udført arbejdsmiljøarbejde for 200-300 mio. kr. mindre i erhvervslivet end i dag.

Disse negative elementer er så tungtvejende, at SF indstiller lovforslaget til forkastelse.

Enhedslistens medlem af udvalget er imod lovforslaget. Ifølge tal fra Arbejdstilsynet var der problemer med at overholde arbejdsmiljølovgivningen på 52 pct. af de 110.000 virksomheder, som tilsynet har screenet siden 2005 (Ritzau 23.12. 2009).

Siden 2005 har Arbejdstilsynet uddelt 103.538 påbud af forskellig art for brud på arbejdsmiljøloven. I 1.800 tilfælde har det ført til politianmeldelse, men kun i 204 tilfælde har arbejdsgiverne måttet til lommen. Risikoen for at få bøde for at bryde arbejdsmiljøloven er altså ca. 2 promille.

På 25 pct. af de virksomheder, Arbejdstilsynet har besøgt, er der ikke lavet den lovpligtige arbejdspladsvurdering, som EU i parentes bemærket vil sløjfe for små virksomheder.

Dette rod i arbejdsmiljøet vil dette lovforslag ikke rette op på.

De nuværende kvartalsvise møder i sikkerhedsorganisationen erstattes med en årlig drøftelse.

Antallet af medarbejdervalgte sikkerhedsrepræsentanter beskæres, hvilket er helt i tråd med den praksis, mange arbejdsgivere allerede forfølger på arbejdspladserne.

Den obligatoriske uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter forkortes fra 5 til 3 dage. At der så ligger et luftigt tilbud om yderligere to dages uddannelse og årlig opsuppleringsuddannelse ændrer ikke ved den basale nedskæring. Ydermere er det

kun på den obligatoriske del af uddannelsen, at der finder en godkendelse sted af uddannelsesudbydere. I realiteten kan virksomhederne sætte fyrene i HR-afdelingen til at forestå uddannelsen med en fiffig PowerPoint-præsentation.

Lovforslaget styrker arbejdsgivernes ledelsesret på arbejdsmiljøområdet, og forslaget vil ifølge Beskæftigelsesministeriets egne beregninger sikre arbejdsgiverne besparelser på 220 mio. kr. om året. Det lugter ikke af bedre arbejdsmiljø.

Vi hilser med tilfredshed, at det er lykkedes at få sikret referatpligt fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse, men det ændrer ikke på, at lovforslaget betyder en forringelse af arbejdsmiljølovgivningen, som Enhedslisten vil stemme imod.

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Tjóðveldisflokkurin og Sambandsflokkurin var på tidspunktet for betænkningens afgivelse ikke repræsenteret med medlemmer i udvalget og havde dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske udtalelser i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen.

#### 4. Ændringsforslag med bemærkninger

### Æ n d r i n g s f o r s l a g

Til § 2

Af *beskæftigelsesministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

1) I stk. 2 ændres datoen »26. april 2010« til: »21. maj 2010«.  
[Udskydelse af ikrafttræden]

### B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1

Det foreslås i stk. 2, at de dele af lovforslaget, som ikke vedrører reglerne om samarbejde, om sikkerhed og sundhed, træder i kraft den 21. maj 2010. Begrundelsen er, at 3. behandling af lovforslaget er flyttet til den 11. maj 2010.

*Jens Vibjerg (V) Peter Juel Jensen (V) Louise Schack Elholm (V) Ulla Tørnæs (V) Bent Bøgsted (DF) Colette L. Brix (DF)*

*Helle Sjelle (KF) fmd. Rasmus Jarlov (KF) Anders Samuelson (LA) Torben Hansen (S) Anne-Marie Meldgaard (S) Lone Møller*

*(S) Leif Lahn Jensen (S) nfmd. Eigil Andersen (SF) Karsten Hønge (SF) Morten Østergaard (RV) Line Barfod (EL)*

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Tjóðveldisflokkurin og Sambandsflokkurin havde ikke medlemmer i udvalget.

### Folketingets sammensætning

Venstre, Danmarks Liberale Parti (V)	47	Liberal Alliance (LA)	3
Socialdemokratiet (S)	45	Inuit Ataqatigiit (IA)	1
Dansk Folkeparti (DF)	24	Siumut (SIU)	1
Socialistisk Folkeparti (SF)	23	Tjóðveldisflokkurin (TF)	1
Det Konservative Folkeparti (KF)	18	Sambandsflokkurin (SP)	1
Det Radikale Venstre (RV)	9	Uden for folketingsgrupperne	2

Enhedslisten (EL)

4

(UFG)

### Oversigt over bilag vedrørende L 126

Bilagsnr.	Titel
1	Hørings svar, høringsnotat og ligestillingsnotat, fra beskæftigelsesministeren
2	Udkast til tidsplan for udvalgets behandling af lovforslaget
3	Tidsplan for udvalgets behandling af lovforslaget
4	1. udkast til betænkning
5	Ændringsforslag fra beskæftigelsesministeren
6	2. udkast til betænkning
7	3. udkast til betænkning

### Oversigt over spørgsmål og svar vedrørende L 126

Spm.nr.	Titel
1	Spm. om, at arbejdsmiljøet bliver en del af den strategiske tænkning på virksomhederne, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
2	Spm. om, at der iværksættes en evaluering af effekten af det nye regelsæt om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
3	Spm. om, at de kommende års erfaringer med lovændringerne i L 126 bliver synliggjort, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
4	Spm. om, efter hvilke regler medarbejderne kan vælge arbejdsmiljørepræsentanter, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
5	Spm. om, hvor mange personer en sikkerhedsrepræsentant kan repræsentere, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
6	Spm. om, at et nærhedsprincip (ledelsesstruktur, arbejdsmiljøforhold, arbejdets art, geografiske forhold og ressourcer) skal danne grundlag for antallet af sikkerhedsgrupper/arbejdsmiljørepræsentanter, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
7	Spm., om virksomheders hovedarbejdsområde også efter den nye lov vil have et lovmæssigt krav på hver sin arbejdsmiljørepræsentant, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
8	Spm., om der også efter den nye lov vil være et lovmæssigt krav om at arbejde i produktionen og administrationen har hver sin sikkerhedsgruppe, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
9	Spm., om skifteholdsarbejdere efter den nye lov kan være sikre på, at der er en arbejdsmiljørepræsentant til stede på hvert skift, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
10	Spm., om den nye lov vil indebære færre eller flere medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
11	Spm. om, at resultatet af den årlige arbejdsmiljødrøftelse ikke behøver foreligge skriftligt, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå

- 12 Spm., om der eksisterer nogen konkrete lovkrav til indholdet af den årlige arbejdsmiljødrøftelse, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 13 Spm., om der vil blive udviklet konkrete retningslinjer for, hvordan den nye lovgivning skal udmøntes for at styrke arbejdsmiljøarbejdet på de mindre virksomheder, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 14 Spm. om, hvilke overvejelser der er gjort om krav til undervisere på den supplerende uddannelse, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 15 Spm., om det giver nogen mening at have en lovfæstet strafamme på op til 2 års fængsel, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 16 Spm., om den nye lov vil få nogen konsekvenser for Arbejdstilsynet, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 17 Spm. om, hvilke sanktionsmuligheder der er, såfremt en virksomhed ikke overholder reglerne om arbejdsmiljø, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 18 Spm. om, i hvilke situationer det er tilstrækkeligt at redegøre mundtligt for processen med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og hvilke krav der stilles til den mundtlige redegørelse, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 19 Spm. om, hvor en arbejdsgiver og de ansatte på virksomheden bliver enige om, at det er bedst for dem at organisere arbejdsmiljø Samarbejdet efter arbejdslederområder. Kan det med lovforslaget så stadig lade sig gøre, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 20 Spm., om der med den »enkelte virksomhed« menes, at det er arbejdsmiljørepræsentanter, ledere og arbejdsgivere, der i samarbejde fastsætter antal arbejdsmiljørepræsentanter, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 21 Spm. om, hvorledes kan man se, at lovforslaget konkret sikrer, at arbejdsmiljøet indtænkes og indarbejdes i den strategiske tænkning på virksomhederne m.v., til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 22 Spm., om ministeren, i forlængelse af svaret på L 126 – spm. 6 og 7, vil oplyse, om de områder, som parterne prioriterer i de løbende handlingsplaner for arbejdsmiljø (2020-planen), vil have betydning for, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter der skal være på en virksomhed, idet denne prioritering må anses for at afspejle disse arbejdsmiljøområders alvorlighed og omfang, jf. definitionen om nærhedsprincip i trepartsforhandlingerne, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 23 Spm., om ministeren vil oplyse om brancher, der anses for at have særlige nedslidningsproblemer (f.eks. de brancher og jobområder, som kan søge i Forebyggelsesfonden), forholdsmæssigt skal have flere arbejdsmiljørepræsentanter end de mindre nedslidende brancher, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 24 Spm., om ministeren vil uddybe, hvordan geografiske forhold spiller ind i forhold til antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, idet dette forhold specifikt er nævnt i indstillingen fra parterne, og betyder dette, at en virksomhed, hvor en del af de ansatte arbejder uden for virksomhedens område, udløser

- en ret til valg af flere arbejdsmiljørepræsentanter, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 25 Spm., om det vil have betydning for antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, hvis arbejdsgiverens område er ca. 10 km<sup>2</sup> – og der arbejdes flere steder/i flere bygninger på området, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 26 Spm., om ministeren vil uddybe, hvad der skal forstås ved ordet ressourcer, som indgår i begrebet nærhedsprincippet m.v., til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 27 Spm., om ministeren vil uddybe, hvordan arbejdets art vil have betydning for antallet af arbejdsmiljørepræsentanter. Vil arbejdsulykker anses for at være mere problematisk end udsættelse for nanopartikler, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 28 Spm., om ministeren vil oplyse, om en ansat kan ringe til sin arbejdsmiljørepræsentant om natten, og om denne så er pligtig til at svare på problemet, herunder efterfølgende at tage kontakt til vedkommende vedr. løsning af problemet, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 29 Spm., om ministerens svar på L 126 – spm. 11 ikke er i modstrid med parternes indstilling, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 30 Spm., om ministeren, i forlængelse af svaret på L 126 – spm. 11, vil oplyse, hvorledes man kan være sikker på, hvad den årlige drøftelse har resulteret i, hvis resultatet af årlige drøftelse ikke skal nedskrives? Der kunne opstå en situation, hvor arbejdsgiver og arbejdstager er uenige i den mundtlige redegørelse for processen, og hvordan skal Arbejdstilsynet så viderebehandle sagen, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 31 Spm. om, hvem der har den endelige beslutningskompetence om den supplerende uddannelse i tilfælde af uenighed – arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdsgiveren, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 32 Spm., om ministeren vil oplyse, om virksomhederne selv har kompetence til at forestå den supplerende uddannelse, eller om uddannelsen skal tages i et anerkendt uddannelsessystem, f.eks. AMU eller arbejdsmiljørådgiver, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 33 Spm. om baggrunden for, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke skal godkendes på samme måde som den ordinære arbejdsmiljøuddannelse, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 34 Spm., om der fuldt og helt leves op til trepartsaftalens ordlyd for så vidt angår følgende citat fra aftalens side 16: »Resultatet af den årlige drøftelse nedfældes til støtte for det daglige samarbejde om arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet udarbejder et kortfattet skema eller andet hjælpeværktøj, som kan anvendes af virksomheden til støtte for denne proces. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet kunne synliggøre, at virksomheden har været igennem denne årlige drøftelse.«, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 35 Spm., om trepartsaftalen skal forstås på den måde, at dokumentation af den årlige arbejdsmiljødrøftelse omhandler såvel det, at drøftelsen har fundet sted, som det, at drøftelsens resultat skal nedfældes skriftligt, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå

- 36 Spm. om, hvorledes det sikres, at det kommer til at stå klart i love, bekendtgørelser m.v., at den årlige arbejdsmiljødrøftelse omhandler såvel det, at drøftelsen har fundet sted, som det, at drøftelsens resultat skal nedfældes skriftligt, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 37 Spm., om en eventuel vedtagelse af L 126 får nogen konsekvenser i forhold til § 9 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1416 af 27. december 2008, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 38 Spm. om, hvorledes ministeren vil kvalitetssikre den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 39 Spm. om, hvordan kravene om skriftligheden skal forstås, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå

**Et af udvalgets spørgsmål til beskæftigelsesministeren og dennes svar herpå**

Spørgsmål 39 og beskæftigelsesministerens svar herpå er optrykt efter ønske fra S.

*Spørgsmål 39:*

Ministeren har svaret på spørgsmålene 11, 17, 18, 30, 34, 35 samt 36 til L 126 til Arbejdsmarkedsudvalget vedrørende skriftlighed i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Svarene samt bemærkninger til loven åbner fortsat en vis mulighed for forskellig tolkning af, hvad skriftligheden omfatter, skriftlighedens rækkevidde samt udgangspunktet for bekendtgørelsesarbejdet. Vil ministeren samlet oplyse, hvordan kravene skal forstås?

*Svar:*

Jeg kan forstå, at der er en vis uklarhed omkring de indholdsmæssige krav, der stilles i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Jeg kan i den forbindelse oplyse følgende:

Gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse sker mundtligt. I bekendtgørelsen vil der blive stillet en række nærmere krav til drøftelsens indhold.

Virksomheden skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at den årlige drøftelse om arbejdsmiljø har fundet sted. Dette er tilsynsobjekt for Arbejdstilsynet, jf. mit svar på spørgsmål 17, 18, 30 og 34.

I afrapporteringen fra trepartsudvalget er der enighed om, at resultatet af drøftelsen skal nedfældes skriftligt til virksomhedens interne brug. Resultatet af drøftelsen vil være tilgængeligt for ledelse og medarbejdere, men det er ikke tilsynsobjekt for Arbejdstilsynet.

Det er således, at arbejdsgiveren allerede i dag skal sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted, samt deltage i samarbejdet. Som en naturlig følge heraf skal arbejdsgiveren sørge for, at der bliver fulgt op på de beslutninger, der vedrører samarbejdet om sikkerhed og sundhed. Det vil således også gælde de beslutninger, der træffes på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Til hjælp for virksomhederne vil Arbejdstilsynet udarbejde vejledning om de nye regler. Dette vil ske i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.