



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

13. oktober 2009

Ref. øje
J.nr. 2009-0011727

Høringssvar vedr. udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Arbejdstilsynet har med brev af 29. september 2009 bedt om Arbejds miljørådets bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed m.v.).

Arbejds miljørådet har følgende bemærkninger til elementerne om modernisering af reglerne om virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed:

Arbejds miljørådet støtter intentionerne i forslaget, som bygger på anbefalinger fremsat af et enigt trepartsudvalg bestående af arbejdsmarkedets parter i Arbejds miljørådet og Arbejdstilsynet.

Det fremgår af forslagets § 9, stk. 2, at medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse inden 1. juli 2010, ikke skal have tilbud om supplerende uddannelse.

Lovforslaget indeholder en modernisering af regelsættet om samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomhederne og har til formål at styrke arbejdsmiljøet, løfte arbejdsmiljø samarbejdet og inddrage arbejdsmiljø i den strategiske ledelse og daglige drift.

Et element heri er et løbende kompetenceløft, som klæder arbejdsmiljøorganisationens medlemmer på til at kunne varetage sine opgaver. Det er afgørende at deres kompetencer matcher og supplerer hinanden på alle niveauer og i forhold til opgavevaretagelsen. Rådet har den forståelse, at tilbuddet om 1½ dags årlig supplerende uddannelse gælder for alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, uanset hvornår de har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Det fremgår af forslagets bemærkninger til § 72 c, at aftalemuligheden indebærer, at aftaleparterne har pligt til at forfølge brud på aftalen.

Arbejds miljørådet kan ikke støtte den foreslåede formulering om, at man i arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsmarkedets parter, at de altid skal rejse fagretlig sag, hvis der er brud på en aftale. Det er en retting for den aftalebærende organisation at træffe beslutning om, hvorvidt man vil rejse sag eller ej.

Arbejdsmiljørådet foreslår at det i stedet fremhæves, at aftaleparterne vil forfølge brud på aftalen i overensstemmelse med de fagretlige principper herom og lov om Arbejdsretten.

Arbejdsmiljørådet ser frem til det videre samarbejde med Arbejdstilsynet om udmøntning af lovforslaget og trepartsaftalen i det kommende bekendtgørelsesarbejde.

For så vidt angår lovforslagets øvrige elementer tager Arbejdsmiljørådet disse til efterretning og henviser til høringssvar fra de i rådet repræsenterede organisationer.

Med venlig hilsen



Leo Bjørnskov

DANSKE
REGIONER



12-10-2009

Sag nr. 09/2502

Dokumentnr. 51929/09

Malene Bett Vestergaard Sørensen

Tel. 35298243

E-mail: mvs@regioner.dk

Arbejdstilsynet
Beskæftigelsesministeriet
Kontor for Tilsyn, Metoder og Internationale relationer

Vedr.: Lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har den 29. september 2009 fremsendt lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven i høring med frist for at afgive bemærkninger den 13. oktober 2009.

Danske Regioner finder forløbet i forhold til udvalgsarbejdet og det foreliggende forslag til

Danish Regions - Brussels Office
Square de Meeûs 1
B-1000 Brussels

T +32 2 550 12 80

F +32 2 550 12 72

E regioner@regioner.dk

ændring af loven konstruktivt og positivt. Det er Danske Regioners vurdering, at der er tale om en loyal implementering af udvalgets anbefalinger til ændringer i arbejdsmiljøarbejdets organisering.

Det er ligeledes Danske Regioners opfattelse, at det er hensigtsmæssigt at styrke arbejdsmiljøkompetencerne i virksomhederne ved at sætte fokus på efteruddannelsen. Dog vil der i relation til den supplerende efteruddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter uddannet før juli 2010 forekomme en brist i kompetenceniveauet, såfremt denne gruppe ikke medtages i tilbuddet om supplerende efteruddannelse jf. forslaget § 9.

Det er endvidere som udgangspunkt fornuftigt at fastsætte frister for gennemførelse af uddannelse. Dog bør disse fastsættes med en vis mulighed for fleksibilitet, idet der f.eks. inden for sundhedsvæsenet ofte tilrettelægges 8 ugers vagtplaner, hvilket i nogle situationer vil vanskeliggøre eller endda umuliggøre at gennemføre den obligatoriske uddannelse indenfor en frist på 3 måneder. Det vurderes at være realistisk at fastsætte en grænse på eksempelvis 6 måneder.

For så vidt angår vurderingen af udkastets økonomiske konsekvenser tages der forbehold for en efterfølgende forhandling i medfør af bestemmelserne DUT, Det Udvidede Totalbalanceprincip.

Henset til den korte høringsfrist er selve lovforslaget ikke politisk behandlet i Danske Regioner, hvorfor der må tages forbehold for evt. supplerende bemærkninger.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen



Arbejdstilsynet
Kontor for Tilsyn, Metoder og Internationale relationer

tmi@at.dk og kath@at.dk

**Udkast til Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø
(Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed mv.)**

Arbejdstilsynet har ved brev af 29. september 2009 fremsendt Udkast til Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed mv.), idet Arbejdstilsynet anmoder KL om eventuelle bemærkninger senest tirsdag den 13. oktober 2009, kl. 12.00.

Som svar på denne anmodning skal KL henholde sig til det hørings svar, der afgives af Arbejds miljørådet.

Med hensyn til de kommunaløkonomiske konsekvenser af lovforslaget imødeser KL fremsendelse af et udførligt beregningsnotat. KL er opmærksom på, at de endelige konsekvenser af lovforslaget ikke lader sig beregne, før det endelige indhold af lovændring og udfyldende bekendtgørelser kendes. KL kan således ikke på det nu foreliggende grundlag tage stilling til lovforslagets kommunaløkonomiske konsekvenser.

Det bemærkes, at det på grund af den meget korte høringsfrist ikke har været muligt at forelægge sagen for KL's bestyrelse, hvorfor der tages forbehold for eventuelle supplerende bemærkninger, som den politiske behandling af sagen her i KL måtte resultere i.

Med venlig hilsen

Preben Meier Pedersen

Den 13. oktober 2009

Jnr 07.28.02 K04
Sagsid 000209865

Ref PMP
pmp@kl.dk
Dir 3370 3819

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/1



Arbejdstilsynet

Udkast af 29. september 2009 til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Med brev af 29. september har Arbejdstilsynet (AT) fremsendt ovennævnte lovudkast til Dansk Arbejdsgiverforening (DA) med henblik på eventuelle bemærkninger.

13. oktober 2009
TPN/HBH

09 1013 Lovforslag om
ændring af lov om
arbejdsmiljø

For så vidt angår de bestemmelser i lovudkastet, der vedrører ændringer af bestemmelserne i arbejdsmiljøloven om sikkerhedsorganisationen, dvs. § 1, pkt. 1-6, 8-9, 11-12, henvises til Arbejdsmiljørådets hørings svar af 13. ds., som DA i det hele kan give tilslutning til.

DA har følgende yderligere bemærkninger til lovudkastet:

I den i § 1, pkt. 13, foreslåede nye bestemmelse som stk. 6 i § 77 fastsættes, at AT kan påbyde den, der har leveret et teknisk hjælpemiddel m.v. at destruere dette på en forsvarlig måde, når de pågældende tekniske hjælpemidler m.v. udgør en alvorlig risiko.

I bemærkningerne til forslaget henvises generelt til den såkaldte "varepakke", der udgøres af en række nærmere angivne forordninger vedr. anvendelse af nationale tekniske forskrifter på produkter, akkreditering og markedsovervågning samt markedsføring.

Mere specielt henvises til forordning 765/2008, hvis artikler 19 og 29 efter det oplyste indeholder hjemmel til destruktion af produkter, der udgør en alvorlig risiko, men i øvrigt ikke forholder sig til, hvordan dette kan udmøntes i praksis. Der er således efter AT's opfattelse behov for en præcisering af forordningens hjemmel til destruktion af produkter for at gøre det klart, i hvilke situationer beføjelsen tænkes anvendt på arbejdsmiljølovens område.

Det er DA's opfattelse, at den foreslåede bestemmelse, der indfører en hjemmel til overordentlig indgribende beføjelser fra AT, er helt unødvendig, ligesom det retlige grundlag herfor synes tvivlsomt.

Det bemærkes herom, at der er tale om produkter, der i helt overvejende grad er reguleret af EU i såkaldte totalharmoniseringsdirektiver, der udtømmende og bindende for medlemsstaterne regulerer såvel de materielle krav til f.eks. tekniske hjælpemidler som grundlaget for og det nærmere indhold af medlemsstaternes mulige foranstaltninger i forbindelse med indskriden over for ulovlige produkter m.v.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V

Tlf. 33 38 90 00
www.da.dk

CVR 16834017
E-mail da@da.dk

DA er opmærksom på, at hensynet til sikkerheden på arbejdspladserne er omfattet af forordning 765/2008, men det ovenfor anførte burde tilsige en betydelig forsigtighed med hensyn til at overføre forordningens bestemmelser til andre områder, der er udtømmende reguleret i andre EU-direktiver.

Endvidere skal DA fremhæve, at forordning 765/2008, artiklerne 19 og 29 taler om, at "markedsovervågningsmyndighederne" (artikel 19) "kan destruere eller på anden måde ubrugeliggøre produkter, der udgør en alvorlig risiko," samt at "medlemsstaternes myndigheder" (artikel 29) "kan destruere eller på anden, måde ubrugeliggøre produkter, der udgør en alvorlig risiko."

De i forordningen fastsatte beføjelser adskiller sig såvel principielt som praktisk i betydelig grad fra den foreslåede nye stk. 6 i § 77, hvorefter AT kan "påbyde" producenten eller leverandøren at destruere det pågældende tekniske hjælpemiddel m.v., ligesom det af bemærkningerne fremgår, at omkostningerne hertil skal afholdes af den erhvervsdrivende selv.

Endelig bemærkes, at det er DA's klare opfattelse, at lovgivningen allerede indeholder tilstrækkelige beføjelser for indskriden i de pågældende tilfælde. Såfremt Beskæftigelsesministeriet skønner, at dette ikke er tilfældet, bør dette nærmere dokumenteres og/eller eksemplificeres.

DA anmoder bl.a. under henvisning til ovenstående Beskæftigelsesministeriet om at revurdere behovet for, og i givet fald, den nærmere udformning af den foreslåede bestemmelse.

I § 1, pkt. 16, foreslås, at der i § 83, stk. 2, indsættes en henvisning til § 82, stk. 2, i forbindelse med den nærmere udmåling af en bøde efter § 83.

Om baggrunden for forslaget anføres i bemærkningerne, at det herved tydeliggøres, at arbejdsgiveren for personlig ejede virksomheder, kan straffes med forhøjet bøde, hvis der er sket en overtrædelse, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

DA lægger herved til grund, at forslaget alene har til formål at tilvejebringe hjemmel for, at der i de i § 82, stk. 2, angivne tilfælde kan blive tale om en forhøjelse af en bøde, hvorimod det ikke har været hensigten, at der i sådanne tilfælde skal kunne idømmes straf af fængsel i indtil to år.

Under denne forudsætning forekommer henvisningen til § 82, stk. 2, vildledende. § 82, stk. 2 omhandler ikke udmåling af bøder, men fastsætter en selvstændig hjemmel for idømmelse af en anden sanktion – fængsel – under de angivne betingelser.

DA skal foreslå en mere præcis retsteknisk udformning, der nøje afspejler formålet med bestemmelsen.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Thomas Philbert Nielsen

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Att.: Charlotte Skjoldager

Høringssvar fra Ledernes Hovedorganisation om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Arbejds miljørådet har modtaget høring om udkast til lovforslag om virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed m.m.

Ledernes Hovedorganisation skal her komme med vores bemærkninger til de enkelte punkter i forslaget.

København
den 12. oktober 2009

Modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

For så vidt angår moderniseringen af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde henviser vi til det fælles høringssvar fra Arbejds miljørådet.

Adgang for læger til virksomhedens arbejdspladsvurdering

Ledernes Hovedorganisation er principielt af den opfattelse, at APV er og fortsat bør være virksomhedens "eget" værktøj til afdækning og løsning af problemer og ikke en "selvangivelse" overfor offentlige myndigheder, herunder læger. Hvis det bliver kutyme, at myndigheden går ned i indholdet af virksomhedens arbejdspladsvurdering for at identificere virksomhedens problemer, er der en stor risiko for, at virksomheden holder op med at registrere problemerne eller at Arbejdspladsvurderingen standardiseres og dermed mister forankringen i virksomheden.

Med hensyn til udkast til nye regler om:

- Påbud om destruktion af ulovlige tekniske hjælpemidler m.v.
- Arbejdstilsynets adgang til oplysninger i indkomstregistret
- Præcisering af, at Arbejdstilsynet ikke må videregive oplysning om klage
- Præcisering af, at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet på baggrund af forordninger kan påklages til Arbejds miljøklagenævnet
- Præcisering af arbejdsgivers strafansvar (personligt ejede virksomheder)

har Ledernes Hovedorganisation ikke nogen bemærkninger

Med venlig hilsen

Lars Andersen
Arbejds miljøchef

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

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



Kontorchef
Charlotte Skjoldager
Arbejdstilsynet
Kontoret for Tilsyn, Metoder og Internationale Relationer

Høringsvar: Udkast til Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Kære Charlotte Skjoldager

EVA's kommentarer til forslaget knytter sig hovedsagligt til § 9 og bemærkningerne hertil i bekendtgørelsen. Samtidig er kommentarerne tænkt et skridt videre, således at de også vil kunne benyttes i arbejdet med at udforme den kommende nye bekendtgørelse om arbejdsmiljøuddannelserne.

Dato
13.10.2009

Ref
imb

Jnr
2009-0246

Side
1/1

Til §9 i lovforslaget har EVA følgende kommentar

EVA har tidligere fået indtryk af, at hensigten med at ændre 5-dages kurser til 3-dages kurser primært har været at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer fremover skal have en grunduddannelse (de tre dage) og supplerende specialiseringsuddannelser/kurser, for derved at sikre at deres arbejdsmiljøviden og -kompetencer vil være mere branchespecifikke. Hvis dette er tilfældet, anser EVA det for u hensigtsmæssigt at det kun er den første 3-dages uddannelse der er obligatorisk, mens de efterfølgende supplerende uddannelser ikke er obligatoriske.

Under Bemærkninger til lovforslaget har EVA følgende kommentarer:

Under 2.1.5.2:

EVA mener at de 3-dages obligatoriske kurser bør, som forslaget også lægger op til, være generelle (omvendt mange af de 5-dages kurser som i dag er brancherettede, fx i forhold til sundhedspersonale, kommunalt personale, rengøringspersonale etc.). Derved vil det være nemmere for arbejdsmiljørepræsentanter at anvende deres viden hvis de skifter stilling eller branche. De 2-dages supplerende kurser derimod bør være branchespecifikke, men også obligatoriske, jf. ovenstående.

Under 2.1.5.3:

Hvis forslagsændringerne til godkendelsesordningen (som dog mest vil være relevant i forhold til den kommende bekendtgørelse om arbejdsmiljøuddannelserne) skal gennemføres, er det nødvendigt:

- 1) At gebyret for godkendelse sættes op.
- 2) At det årlige kvalitetssikringsgebyr som udbyderne betaler for at være med i ordningen sættes op.

- 3) At EVA fremover tager gebyr for indstillinger til godkendelse af undervisere.
- 4) At de nye uddannelsesplaner godkendes for så vidt angår nye udbydere efter d. 1. juli 2010 med et forhøjet godkendelsesgebyr i forhold til nu, men godkendelsen er imidlertid gældende i hele den tid udbyderen udbyder uddannelsen. Samtidig foreslås det, at de nye uddannelsesplaner som de allerede godkendte udbydere skal sende ind pr. 1. juli 2010 godkendes, når udbydernes 3-årige godkendelse (efter den nuværende ordning) udløber. Ligeledes kræves et forhøjet godkendelsesgebyr i forhold til nu.

Nærmere prisfastsættelse af de enkelte punkter beregnes ud fra EVA's samlede omkostninger i forbindelse med de specifikke sagsbehandlingsaktiviteter og den generelle, løbende kvalitetssikring.

Endvidere kan det tilføjes, at EVA stadig bør foretage godkendelse (inkl. gebyr), hvis udbyder ønsker at ændre i deres uddannelsesplan(er), ligesom det er tilfældet i øjeblikket

Endelig vurderer EVA, at det lyset af at den løbende 3-årige godkendelsesprocedure af udbydere / uddannelsesplanerne forslås afviklet, vil være hensigtsmæssigt at øge antallet af årlige kontrolbesøg. Det vil sikre en tættere kontrol med hvorvidt udbydere i praksis løbende lever op til uddannelsesplanernes beskrivelser. Det er dog svært for os umiddelbart at se hvordan en øget stikprøvekontrol skal kunne finansieres via brugerbetaling fra udbydere.

Side
2/2

Under Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser har EVA følgende kommentarer:

Under ad § 9, stk. 3:

Af bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser fremgår det, at indholdet af 3-dages kurserne vil svare til 5-dages kursernes indhold. Denne komprimering har EVA følgende betænkeligheder ved: Vidensdelen på den fremtidige obligatoriske 3-dages arbejdsmiljøuddannelse vil formentlig komme til at veje tungest set i forhold til kompetence- og færdighedstilegnelse. Med andre ord, vil den begrænsede tid alt andet lige betyde at de praktiske øvelser, gruppearbejdet og arbejdet med de metodiske kompetencer vil skulle nedprioriteres i forhold til hvordan det er nu.

Loven om arbejdsmiljøuddannelserne lægger i sin nuværende udformning vægt på pædagogiske principper, differentierede undervisningsformer og tilegnelse af metodiske kompetencer hos kursisterne i kombination med specifikke krav om viden. EVA har i form af kursistevalueringer samt interview med både kursister og undervisere dokumentation for, at det er vigtigt for den enkeltes læring, at der er fokus på de pædagogiske principper og varierende undervisningsformer. Man bør måske derfor i højere grad prioritere i forhold til *indholdet* i den 3-dages grunduddannelse i arbejdsmiljø for at sikre at ændringerne ikke i for høj grad vil komme til at påvirke formen.

Under ad § 9, stk. 3:

Det foreslås i henhold til godkendelsesordningen at kravene til undervisernes kvalifikationer formuleres mere generelt, dvs. at der ikke stilles krav om gennemførelse af konkrete

te uddannelser for undervisere. Hvis kravene formuleres mere generelt, vil vurderingen af undervisernes individuelle kvalifikationer blive mere tidskrævende for EVA og dermed behæftet med større omkostning i sagsbehandlingsøjemed.

Under ad § 9, stk. 3:

Det foreslås at allerede godkendte udbydere fremsender en ny uddannelsesplan der beskriver den 3-dages uddannelse til EVA, som udelukkende registrerer at planen er modtaget. Dvs. at EVA i den forbindelse ikke sagsbehandler uddannelsesplanerne og ikke laver indstillinger til godkendelse af udbyderne, ligesom EVA heller ikke modtager særskilt betaling (gebyr) for registrering af modtagelse af planerne.

Imidlertid vil EVA gerne gøre opmærksom på følgende: Set i sammenhæng med forslaget om at EVA ikke længere skal foretage løbende godkendelser af udbyderne med et 3-årigt interval, betyder det, at disse nye uddannelsesplaner for 3-dages kurserne reelt aldrig bliver godkendt (jf. pointen om at EVA ikke sagsbehandler og indstiller til godkendelse af uddannelsesplanerne).

Derfor foreslår EVA at 'gamle' udbydere, der har indsendt nye uddannelsesplaner godkendes formelt, når deres 3-årige godkendelse (fra den tidligere godkendelsesordning) udløber. Denne godkendelse vil derefter være permanent – så længe udbyderen udbyder kurser efter uddannelsesplanen.

Jeg håber EVA's kommentarer er brugbare, og kontakt mig endelig hvis der er noget, der er uklart.

Side

3/3

Med venlig hilsen

Ida Marie Behr Bendiksen

Metodekonsulent

T 35 25 47 34

E imb@eva.dk

København, den 13. oktober 2009

Høringssvar vedrørende udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Selskab for Arbejdsmiljø (SAM) er et fagteknisk tværfagligt selskab under Ingeniørforeningen i Danmark (IDA). SAM har ca. 700 arbejdsmiljøprofessionelle som medlemmer. SAM holdt medlemsmøde d. 29. september, hvor resultatet af trepartsforhandlingerne vedr. virksomhedernes arbejdsmiljø Samarbejde blev drøftet. Dette høringssvar er udarbejdet på baggrund af synspunkter fremsat på medlemsmødet og efterfølgende drøftelser i SAM's bestyrelse.

Forebyggelse

SAM bakker op om regeringens ønske om mere indhold i arbejdsmiljøarbejdet og større fleksibilitet i rammen for arbejdet. En organisering af arbejdet, der er tilpasset den enkelte virksomheds behov og ønsker vil være med til at styrke indsatsen. Dog kunne SAM tænke sig en organisering og krav til arbejdsform, der i endnu højere grad understøtter det fremadrettede og udviklingsorienterede i stedet for som nu, understøtter en retrospektiv fejlfinderkultur. Et klart ønske om at få forebyggelse tydeligere på dagsordenen!

Ved at stille krav om løbende efteruddannelse, sikres det at både ledelse og medarbejdere er klædt på til at varetage forpligtelser og udfordringer ifm. håndtering af arbejdsmiljøarbejdet. Kan man i bilag beskrive "en slags opgaveliste" over områder, som det kan være vigtigt at sikre/erhverve sig viden indenfor?

Arbejdsliv

Den generelle sproglige ændring fra sikkerhed til arbejdsmiljø, er et godt skridt i den rigtige retning. SAM savner dog mere nytænkning i forhold til arbejdsmiljøorganisationens opgaver, så de i højere grad bliver rettet mod udvikling af forebyggende rutiner i virksomheden, end det var tilfældet for sikkerhedsorganisationen, blandt andet ved at fremhæve, at arbejdsmiljø bør være et element i samarbejdet mellem virksomhedens forskellige interne organer om arbejdslivsspørgsmål og ledelse i bred forstand.

Den årlige drøftelse

SAM bakker op om kravet om en årlig plan. Indholdet i virksomhedens samarbejde skal fastlægges mellem ledelse og medarbejdere. Det kræver vilje og viden fra ledelsen og viden og gennemslagskraft fra medarbejderne.

Derimod ser vi med bekymring på kravene til den årlige drøftelse. Her er der alene krav om dokumentation af processen og ikke indholdet. Det stiller arbejdspladser, hvor samarbejdet ikke fungerer optimalt, i en vanskelig situation.

Det samme gælder for store virksomheder, hvor kravet om kvartalsvise møder med referat bortfalder. Der er behov for krav om, at det dokumenteres at de relevante forhold er blevet drøftet og hvilke beslutninger, der er truffet – APV kan ikke generelt forudsættes at sikre både kontinuitet og fremdrift.



Styrkelse af det arbejdsmiljøfaglige

De økonomiske konsekvensberegninger tyder på besparelser for erhvervslivet i 200-300 mio. kr. klassen, fordi man forudser en ganske betydelig "slankning" af arbejdsmiljøorganisationen i forhold til sikkerhedsorganisationen.

Hvis en sådan slankning indebærer en tilsvarende styrkelse af det arbejdsmiljøagkyndige element i arbejdsmiljøindsatsen – altså interne arbejdsmiljøfolk (tidligere: "sikkerhedsledere" – ikke at forveksle med "daglig leder af sikkerhedsarbejdet") og eksterne rådgivere (autoriserede rådgivere, specialister og branche- eller lokale ordninger som fx Byggeriets Arbejdsmiljøbus) kan slankningen medføre en betydelig styrkelse af arbejdsmiljøindsatsens kvalitet.

SAM må desværre udtrykke bekymring for, at mulighederne for en slankning i mange tilfælde vil blive brugt til en ren besparelse med en alvorlig svækkelse af arbejdsmiljøindsatsen til følge.

SAM skal derfor anbefale, at de nye regler kommer til at indeholde følgende:

- kvalifikationskrav til interne arbejdsmiljøfolk (mindst tilsvarende ENSHPO's europæisk anerkendte certifikat for arbejdsmiljøteknikere)
- krav om inddragelse af sådanne arbejdsmiljøfolk – eller af eksterne autoriserede arbejdsmiljørådgivere, hvis virksomheden ikke råder over sådanne – i forbindelse med udarbejdelse af den årlige plan
- ret til adgang til at trække på eksternt ekspertise for arbejdsmiljørepræsentanterne
- kompetencekrav til eksterne rådgivere, der fungerer som autoriserede arbejdsmiljørådgivere (gerne tilsvarende ENSHPO's certifikat for arbejdsmiljøledere)

Arbejdsmiljøuddannelsen

SAM bakker op om indførelse af kontinuerlig uddannelse - og af en uddannelse, der i høj grad giver mulighed for en virksomhedstilpasning. Men værdien af en uddannelse, som arbejdsgiveren bare skal "tilbyde" er efter vores vurdering tvivlsom – erfaringerne fra overenskomstaffalte arbejdsmiljøuddannelser, som blot skal tilbydes, er at kun en begrænset del af målgruppen reelt får mulighed for at deltage.

Med venlig hilsen

Selskab for Arbejdsmiljø
Inger-Marie Wiegman
Formand



Bryggeriforeningen

DANISH BREWERS' ASSOCIATION

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Sendt pr. email til tmi@at.dk / kath@at.dk

Valby d. 13. oktober 2009

Høring om lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Beskæftigelsesministeren har sendt udkast til ændring af arbejdsmiljøloven i ekstern høring. Bryggeriforeningen har følgende bemærkninger til lovforslaget vedr. modernisering af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Bryggeriforeningen er tilfreds med, at de stive regler for virksomhedernes sikkerhedsorganisation lempes – ikke mindst at kravet om kvartalsmæssige møder ophører.

Kravet om kvartalsmæssige møder vil på nogle virksomheder forekomme meget ufleksible, mens det på andre virksomheder kan være passende. Med forslaget vil det blive lettere for virksomhederne selv at kunne tilrettelægge deres sikkerhedsarbejde ud fra den rytme der er på den enkelte virksomhed.

Forslaget om en årlig drøftelse af, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal tilrettelægges, er en god måde at sikre, at virksomheder konkret kan tilpasse sikkerhedsarbejdet til deres virksomhed.

Bryggeriforeningen forudsætter, at tilrettelæggelsen af sikkerhedsarbejdet kan aftales på det første møde i sikkerhedsorganisationen, og at dette møde ikke nødvendigvis skal afholdes ved kalenderårets begyndelse men blot skal ske i løbet af året, så planlægningen eksempelvis kan tilpasses valget til sikkerhedsorganisationen.

Det fremgår af lovforslaget, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for arbejdsgiverens pligter vedr. tilrettelæggelsen af sikkerhedsarbejdet og for dokumentationen herfor.

Det er meget vigtigt at kravene til dokumentation for samarbejdet bliver så enkle som muligt, således at der ikke pålægges virksomhederne nye administrative (og evt. skriftlige) byrder. Især på små virksomheder foregår samarbejdet efter behov og her er der ikke behov for en yderligere formalisering. Det bør være tilstrækkeligt at der mundtligt kan redegøres for, hvordan samarbejdet planlægges.

Med forslaget bliver det ligeledes muligt at organisere samarbejdet, så sikkerhedsorganisationen kan omfatte flere virksomheder. Af lovforslaget fremgår det dog, at der skal være tale om driftsmæssigt forbundne virksomheder eller virksomheder, der er placeret på samme arbejdssted.



Bryggeriforeningen

DANISH BREWERS' ASSOCIATION

Bryggeriforeningen finder, at forslaget er for snævert defineret. Virksomheder inden for samme branche med samme størrelse bør også kunne etablere en fælles sikkerhedsorganisation. Det vil betyde, at 3-4 virksomheder med stort set ens arbejdsmiljøudfordringer vil kunne få gavn af de fælles erfaringer og gennem en fælles indsats kunne løfte deres arbejdsmiljøindsats betydeligt. Dette vil være til stor gavn for arbejdsmiljøet. Små virksomheder med fælles udfordringer vil kunne få betydeligt mere ud af et samarbejde, end hvis de blot er placeret på samme arbejdssted. Det er klart at virksomhederne geografisk skal være placeret i rimelig afstand til hinanden, så samarbejdet bliver muliggjort.

Lovforslaget lægger desuden op til, at den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse forkortes fra de nuværende 5 dage til 3 dage, og at arbejdsgiveren skal tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse på først 2 dage - siden 1½ dag i resten af funktionsperioden.

Med tiden vil forslaget om supplerende uddannelse indebære en voldsom udvidelse af uddannelseskravene til medlemmerne af sikkerhedsorganisationen. På bryggerierne er det almindeligt, at sikkerhedsrepræsentanterne genvælges for flere perioder. En sikkerhedsrepræsentant, der efter flere genvalg, har siddet i sikkerhedsorganisationen i samlet 10 år, vil i dag have gennemgået 5 kursusdage. Fremover skal sikkerhedsrepræsentanten tilbydes 18,5 kursusdage. Det vil være en meget markant udvidelse af antallet af kursusdage.

Den voldsomme udvidelse gør det særligt vigtigt, at arbejdsgiveren får frie rammer for hvilke tilbud, der skal tilbydes.

Samtidig skal kravene til hvem der kan tilbyde og afholde efteruddannelsen være på en sådan måde, at virksomheden selv eller i samarbejde med andre virksomheder kan tilrettelægge et efteruddannelsesforløb, der er præcist skræddersyet til netop denne virksomheds eller branches behov.

Med venlig hilsen

Peter Fenger,
Chefkonsulent

BRYGGERIFORENINGEN

Fra: Karsten Høgild [Karsten@kaf.dk]
Sendt: 13. oktober 2009 11:39
Til: Postkasse TMI; Karen Thormann
Emne: Høringssvar til udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

I Kristelig Arbejdsgiverforening finder vi udkastet til lovforslaget både velgennemtænkt og gennemarbejdet. Specielt er vi tilfredse med, at reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejdet bliver mere fleksibelt og at kravet om oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer først er gældende for virksomheder med mere end 34 medarbejdere.

Formålet med loven må være at animere virksomhederne til at arbejde med arbejdsmiljø. Derfor finder vi det vigtigt, at den enkelte virksomhed, inden for nogle rammer, kan tilrettelægge arbejdsmiljøarbejdet således, at det passer til virksomhedens størrelse og branche.

Vi vil opfordre til, at der ikke stilles krav om, at det alene er certificerede undervisere, der kan udbyde supplerende uddannelse. Der bør alene stilles krav til indholdet af disse uddannelsesforløb. Vi er af den opfattelse, at virksomheder, særligt mindre virksomheder, i langt højere grad vil være motiveret for at deltage i den supplerende uddannelse, hvis disse udbydes af f.eks. arbejdsgiver- og brancheforeninger.

Med venlig hilsen
Karsten Høgild, direktør
Kristelig Arbejdsgiverforening
Kristrupvej 37
8960 Randers SØ
Tlf. 86 43 80 22
Dir. 87 10 69 53
Mobil 40 40 33 56
www.kaf.dk



Arbejdstilsynet
Postboks 1228
0900 København C

Sendt til: kse@at.dk, tmi@at.dk, kath@at.dk,
tc@at.dk, es@at.dk, njf@at.dk, pve@at.dk,
afcs@at.dk, sbi@at.dk og abl@skm.dk

12. oktober 2009

Vedrørende høring over lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven - Arbejdstilsynets j.nr. 20090054829

Datatisynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

Ved e-post af 10. september 2009 har Arbejdstilsynet sendt udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven i høring hos Datatisynet.

CVR-nr. 11-88-37-
29

Ved telefonsamtale af 14. september 2009 med Charlotte Skjoldager er der indhentet supplerende oplysninger.

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

Ved e-post af 16. september 2009 er Datatisynet fremkommet med kommentarer til lovforslaget.

E-post
dt@datatisynet.dk
www.datatisynet.dk

Ved e-post af 29. september 2009 har Arbejdstilsynet sendt fornyet udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven i høring hos Datatisynet.

J.nr. 2009-112-
0221
Sagsbehandler
Stinne Stevnsborg
Andersen
Direkte 3319 3235

Ved e-post af 9. oktober 2009 har Arbejdstilsynet fremsendt ændringer til udkastet til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven til Datatisynet.

Datatisynet skal herefter udtale følgende:

1. Datatisynet har noteret sig, at det er præciseret i lovforslaget, at de arbejdspladsvurderinger læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser skal have adgang til efter lovforslagets § 15 a, stk. 5, ikke indeholder personoplysninger.

2. Datatisynet har endvidere noteret sig, at det er præciseret i lovforslaget, at Arbejdstilsynets terminaladgang til indkomstregistret vil ske i overensstemmelse med persondatalovens regler, herunder at der alene vil være adgang til oplysninger, der er relevante og nødvendige, og at adgangen er begrænset til et mindre antal medarbejdere.

Det fremgår af ændringen til lovforslaget, at Arbejdstilsynet for at få adgang til fyldestgørende virksomhedsoplysninger, når erhvervssygdomme anmeldes af læger og tandlæger, endvidere skal have adgang til told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder (erhvervssystemet).

Datatisynet har endvidere noteret sig, at det på linje med adgangen til indkomstregistret er præciseret i lovforslaget, at Arbejdstilsynets terminaladgang

til erhvervssystemet vil ske i overensstemmelse med persondatalovens regler, herunder at der alene vil være adgang til oplysninger, der er relevante og nødvendige, og at adgangen er begrænset til et mindre antal medarbejdere.

Datatilsynet skal herudover anbefale, at det tydeliggøres i forslagens bemærkninger, hvilke oplysningstyper Arbejdstilsynet konkret påtænkes at skulle have adgang til.

Datatilsynet har i den forbindelse noteret sig, at der indgås en særskilt aftale med SKAT, som fastsætter omfanget af de oplysninger i indkomstregistret samt erhvervssystemet, som Arbejdstilsynet konkret vil få adgang til.

Datatilsynet forudsætter, at Arbejdstilsynet alene vil indhente de oplysninger, der efter en konkret vurdering er nødvendige og saglige, og at Arbejdstilsynets adgang teknisk vil blive begrænset til de oplysninger, som er nødvendige af hensyn til udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver.

3. Med hensyn til anvendelsen af registret til brug for udarbejdelse af statistik mv. skal Datatilsynet gøre opmærksom på, at persondataloven på en række punkter indeholder særregler for statistikoplysninger. Oplysninger, som er indsamlet til statistikformål, skal således holdes adskilt fra andre oplysninger. Oplysninger indsamlet til statistikformål må således *ikke* anvendes til andre formål, herunder administrative formål.

4. I de generelle bemærkninger til lovforslaget, pkt. 2.5.3., vedrørende lovforslagets § 79, stk. 2, fremgår:

”Den foreslåede bestemmelse giver ikke problemer i forhold til persondataloven, da pligten til efter persondatalovens § 29, stk. 1, at orientere enkeltmandsejede virksomheder om, at der er registreret en klage, viger for hensynet til Arbejdstilsynets kontrol og tilsynsopgaver, jf. persondatalovens § 30, stk. 2.”

Det følger af persondatalovens § 30, stk. 2, at undtagelse fra bestemmelserne i § 29, stk. 1, kan gøres, hvis den registreredes interesse i at få kendskab til oplysningerne findes at burde vige for afgørende hensyn til offentlige interesser, herunder navnlig til en række nærmere opregnede interesser, herunder kontrol-, tilsyns- og reguleringsopgaver, jf. § 30, stk. 2, nr. 6.

Datatilsynet skal på den baggrund understrege, at der altid skal foretages en **konkret vurdering** af, hvorvidt den registreredes interesse i at få kendskab til oplysningerne findes at burde vige for afgørende hensyn til kontrol-, tilsyns- eller reguleringsopgaver. Det er Datatilsynets opfattelse, at dette bør præciseres i bemærkningerne til lovforslaget.

Datatilsynet skal endvidere bemærke, at det er tilsynets praksis, at oplysningspligten efter lovens § 29, stk. 1, som udgangspunkt alene udskydes efter bestemmelsen i § 30, stk. 2, nr. 6.

Datatilsynet har således tidligere udtalt, at en myndighed kan vente med at underrette en registreret, indtil sagen er nærmere undersøgt, således at øjeme-

det ikke forspildes, dvs. f.eks. indtil det tidspunkt, hvor myndigheden har indsamlet tilstrækkelige oplysninger til, at kontrol- og tilsynsopgaverne kan varetages på trods af den registreredes kendskab til behandlingen af oplysninger om den pågældende. Underretning skal dog foretages, så snart myndigheden vurderer at have et tilstrækkeligt oplysningsgrundlag til at kunne varetage kontrol- og tilsynsopgaven.

Datatilsynet skal afslutningsvis bemærke, at tilsynet på baggrund af den særdeles korte høringsfrist set i forhold til de fremsendte ændringer til lovforslaget ikke har mulighed for at afgive et mere uddybende høringssvar.

Kopi af dette brev er dags dato sendt til Justitsministeriets Lovafdeling.

Med venlig hilsen

Stinne Stevnsborg Andersen

Hørings svar til Arbejdstilsynet

Høring over: Udkast af 29. september 2009 til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed mv.)

Sagsbehandlere i SKAT, der har bidraget til bemærkninger:
Kim O. Andersen, IT

Kontaktperson i Proces- og digitalisering Hans V. Nielsen

Faglige bemærkninger:

Til lovforslagets bestemmelser:

Ad lovforslagets § 1 nr. 10:

Der stilles i bestemmelsen forslag om hjemmel til adgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret.

Bestemmelsen foreslås udvidet så den også omfatter adgang til oplysninger i Erhvervssystemet hos SKAT, da der skal gives adgang til oplysninger der for at kunne identificere CVR-numret for den virksomhed, hvor skaden er opstået.

Administrative bemærkninger:

Engangsomkostninger i alt:	
Systemtilretning	360.000
Information	360.000
Porto mv.	0
Instruktion/undervisning	0
Løbende omkostninger herunder årsværk i alt:	0
Årsværk	
Administration – systemer	0
Administration - andet	0

Detaljeret beskrivelse af engangsomkostninger:	0
Detaljeret beskrivelse af løbende omkostninger:	<p>Opgaverne til systemtilretning omfatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oprettelse af regler for adgang til indkomstregistret • Etablering af servicegrænseflade i OIO format for udstilling af nøglen mellem CVR- og SE-nummer med bagvedliggende funktionalitet til sikring af autenticitet, integritet, uafviselighed og fortrolighed. <p>Det er ved estimeringen af engangsomkostninger lagt til grund, at Arbejdstilsynet ikke ønsker adgang til navn, adresse og brancheoplysninger på administrative enheder til et CVR-nummer, jf. drøftelse 30. september 2009 med Victor Mørk Johansen.</p>

Kommunikationsplan

Nyhedsbreve:
Web-side:
Vejledninger:
Annoncer:

Fra: Hanne Lindberg Greisen [hlg@sala.dk]
Sendt: 13. oktober 2009 10:35
Til: Postkasse TMI; Karen Thormann
Emne: Høring vedr. lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

SALA har modtaget ovenstående lovforslag i høring. SALA skal i den forbindelse henvise til det fælles høringssvar fra Arbejdsmiljørådet

Med venlig hilsen
Hanne Lindberg Greisen
SALA
3370 2023

Arbejdstilsynet
Arbejds miljøfagligt Center
Postboks 1228
0900 København C

4420

Kristelig Fagbevægelse
Engboulervarden 30
8960 Randers SØ

Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9.30-16.30
tirsdag-torsdag: 9.30-15
fredag: 9.30-14

Randers SØ, den 13. oktober 2009
4400/459-6300/2002-2529
ROW

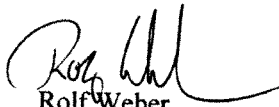
Lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Kristelig Fagbevægelse har modtaget udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven.

Kristelig Fagbevægelse ser positivt på de foreslåede ændringer, som ikke giver anledning til yderligere kommentarer.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
formand


Rolf Weber
politisk konsulent

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse

Fra: Jan Kahr Frederiksen [jan.kahr@ftf.dk] på vegne af Jan Kahr [jan.kahr@ftf.dk]
Sendt: 13. oktober 2009 11:05
Til: Postkasse TMI; Karen Thormann
Cc: Signe Kofoed
Emne: Høring om udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø

FTF skal henvise til Arbejdsmiljørådets høringssvar om samme.

Venlig hilsen

Jan Kahr

Konsulent

Tlf: +45 33 36 88 43 - Mobil: +45 20 43 88 43 - E-mail: jaka@ftf.dk

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte

Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K.

Tlf: +45 33 36 88 00 - Fax: +45 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk



Arbejdstilsynet
Postboks 1228
0900 København C

12. oktober 2009

Høringssvar over lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed m.v)

Hermed brancheforeningen for Arbejdsmiljørådgiveres høringssvar på lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Generelle bemærkninger

Arbejdsmiljørådgiverne er overordnet set meget tilfredse med, at det er lykkedes at finde frem til en model, som sikre en modernisering af virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed. Lovforslaget kan være med til at sikre en mere fleksibel håndtering af virksomhedernes arbejde med arbejdsmiljø. Samtidig åbner forslaget for, at virksomhederne tænker arbejdsmiljøet ind i en mere strategisk kontekst. Endelig er det en stor fordel, at reglerne bliver mindre rigide og bureaukratiske. De relativt rigide regler vi har kendt hidtil, har Arbejdsmiljørådgivernes medlemskreds oplevet, som en hindring for en positiv opfattelse af arbejdsmiljø på en række arbejdspladser. Reglerne betød, at der var mere fokus på formalia, end på at skabe og vedligeholde et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørådgiverne er imidlertid uenige i de dele af lovforslaget, som drejer sig om, kravene til de supplerende arbejdsmiljøkurser og undervisernes kvalifikationer. En række af vores medlemmer har i dag en væsentlig omsætning på undervisning. Vi frygter, at hvis kravene til underviserne liberaliseres så markant, som det fremgår af lovforslaget, for så vidt angår de halvanden dags supplerende kurser, vil vores medlemmer stå dårligt i den fremtidige konkurrence. Dette scenarie er særligt bekymrende, hvis AMU eller andre offentlige uddannelsesinstitutioner udsætter os for konkurrenceforvridende adfærd på såvel de obligatoriske som de supplerende uddannelser.

Vi vil gerne opnå:

- 1) At der fortsat er både pædagogiske og arbejdsmiljømæssige krav til underviserne af alle arbejdsmiljøuddannelser/-kurser
- 2) Sikre at vores medlemmer ikke bliver udsat for konkurrenceforvridning

I forhold til den forkortede grunduddannelse på tre dage, og tilbuddet om to dages supplerende uddannelse, vil der gælde de samme krav til underviserne, som i dag. Men da antallet af arbejdsmiljøledere alt andet lige vil falde, og undervisningen skæres ned, vil det medføre samlet set færre kursusdage.

Vores bekymring om konkurrenceforvridning fra AMU, erhvervsskoler eller andre offentlige kursusudbydere er reel. Meget tyder på, at dette ikke har været over-

vejret i det lovforberedende arbejde, og det finder vi problematisk. Vi håber der bliver taget hånd om denne problemstilling i bekendtgørelsesarbejdet.

Overordnet set finder Arbejdsmiljørådgiverne, at lovforslaget vil bidrage til et bedre arbejdsmiljø, men at en række specifikke punkter er uheldige, og vil bidrage negativt til arbejdsmiljøet.

Specifikke bemærkninger

I de nedenstående bemærkninger til lovforslaget har vi afholdt os fra at kommentere de dele af forslaget, som vi er tilfredse med.

§ 6

Arbejdsmiljørådgiverne har forståelse for, at det kan være vanskeligt at gennemføre en egentlig arbejdsmiljøorganisation for virksomheder med op til 9 ansatte. Men samtidig kan vi konstatere, at der er væsentlige problemer blandt de mindre virksomheder. Efter den endelige liberalisering af BST-pligten, er de små og mellemstore virksomheder stort set forsvundet, som kunder blandt arbejdsmiljørådgivere. Det kan ikke tages som et udtryk for, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre – forskningen antyder desværre ikke at det forholder sig på den måde. Det er specielt i visse brancher, der findes væsentlige problemer. Derfor er det hensigtsmæssigt, at Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, hvis/når det er særligt påkrævet.

I bemærkningerne til lovforslaget præciseres det, at de små virksomheder systematisk skal tage stilling til, hvordan samarbejdet tilrettelægges. Det er et lille skridt i den rigtige retning, men vi tvivler på, at det er tilfredsstillende. Det vil være hensigtsmæssigt, at der indledes en dialog om de særlige problemer for små virksomheder.

§ 9, Stk. 1

Det fremgår af bemærkninger til lovforslaget på side 24, at omlægningen af arbejdsmiljøuddannelserne vil medføre en årlig besparelse på 66,2 mio. kr. for virksomhederne. Denne besparelse er lig med en væsentlig nedgang i omsætningen for alle de nuværende udbydere af arbejdsmiljøuddannelser. De private arbejdsmiljørådgiver er en væsentlig aktør på dette marked, og der skal ikke herske tvivl om, at omsætningsnedgangen vil være problematisk for rådgiverne. Vi har igennem flere kontakter til parterne bag forliget forstået, at der ikke er en særlig forståelse for, hvordan bestemmelserne vil ramme bl.a. arbejdsmiljørådgiverne. Derfor skal vi indskrænke os til at bemærke, at lovforslaget rammer rådgiverne på et tidspunkt, hvor kombinationen af den økonomiske krise og den endelige liberalisering af BST-pligten gør det vanskeligt at drive en lønsum rådgivning. De private arbejdsmiljørådgivere er centrale aktører i at realisere de politiske intentioner om et godt arbejdsmiljø. Desværre virker det ikke, som om der er den store forståelse for, at vores medlemmer ikke kan leve af gode intentioner alene.

I forhold til bemærkningerne til lovforslagets specifikke punkter fremgår det, at Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer har ret, men ikke pligt til at gennemføre den supplerende uddannelse. Det er naturligt en fordel, at alle har retten til

uddannelse, men Arbejdsmiljørådgiverne kan være bekymrede for, om visse medlemmer af Arbejdsmiljøorganisationen kun i meget ringe grad vil benytte sig af retten. Det er særligt arbejdsledernes deltagelse i efteruddannelsen vi er i tvivl om. I den forbindelse finder vi det naturligt, at der et par år efter lovens implementering, gennemføres en egentlig evaluering af i hvilket omfang Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer benytter sig af retten til supplerende uddannelse.

§ 9, Stk. 2

Arbejdsmiljørådgiverne har svært ved at se logikken i, at medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som allerede har gennemført den obligatoriske uddannelse inden 1. juli 2010 ikke skal ret til supplerende uddannelse efter § 9, Stk. 1. De løbende forandringer i såvel virksomhedernes arbejdstilrettelæggelse som teknologi, medfører et betydeligt behov for løbende efteruddannelse af Arbejdsmiljøorganisationen. Dette forbehold vil i realiteten medføre, at en meget lang række medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, aldrig kommer på en relevant supplerende uddannelse. I forvejen er det kritisk, at en række medlemmer af de eksisterende Sikkerhedsorganisationer, har modtaget deres uddannelse for ganske mange år siden. Denne mangel cementerer lovforslaget.

§ 9, Stk. 3

Arbejdsmiljørådgiverne er tilfredse med, at der i lovforslaget lægges op til, at kravene fastholdes til undervisernes kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore. Vi finder dog, at der bør stilles lignende krav til den supplerende uddannelse.

Lovens § 2, stk. 2

Arbejdsmiljørådgiverne er forundrede over, at nr. 7, 10 og 13 – 16 skal træde i kraft allerede den 1. februar 2010. Da lovforslaget næppe kan være bragt til tredje behandling før december 2009 giver denne bestemmelse meget kort tid til at implementere ændringerne. Det er heldigvis ikke virksomhedsrettede forandringer.

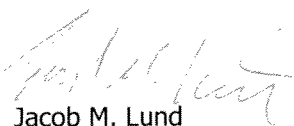
Allerede i dag modtager vores medlemmer en lang række henvendelser fra virksomheder og organisationer om, hvordan de skal håndtere de kommende ændringer. Det er vanskeligt at give en kvalificeret rådgivning før loven er vedtaget. De dele af regelsættet, der vedrører virksomhedernes samarbejde om sundhed og sikkerhed skal først træde i kraft den 1. juni 2010, hvilket er en relativt kort frist. Vi vil derfor opfordre Beskæftigelsesministeren til, at der iværksættes en omfattende informationskampagne rettet mod virksomhederne. Vi bidrager gerne til denne proces.

Afsluttende bemærkninger

Arbejdsmiljørådgiverne har ikke deltaget i trepartsforhandlingerne, ligesom vi ikke har været en del af den lovforberedende proces. Det anser vi for problematisk, da lovforslaget i høj grad har stor betydning for vores medlemmers daglige virke. Lovforslaget berører således både vores medlemmernes rådgivningsaktiviteter, uddannelsesaktiviteter og deres omsætning. Vores medlemmer har i omfattende konkrete erfaring med de centrale dele af lovforslaget, hvorfor det havde

været naturligt at trække på disse indsigter. Endelig finder vi det besynderligt, at
brancheforeningen for Arbejdsmiljørådgivere ikke er med på listen over hørte
myndigheder og organisationer.

Med venlig hilsen



Jacob M. Lund
Direktør

Advokatrådet

ADVOKAT 
SAMFUNDET

Arbejdstilsynet
Postboks 1228
0900 København C

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

tmi@at.dk, kath@at.dk


DATE 13. oktober 2009
JNR. 04-014102-09-1263
REF. rmm-hfe

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed mv.)

Ved e-mail af 29. september 2009 har Arbejdstilsynet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Advokatrådet har ingen bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen


Rasmus Møller Madsen



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø
Att. tmi@at.dk og kath@at.dk

**Høring over udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljø-
loven (Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sund-
hed m.v.)**

Dato: 1. oktober 2009

J.nr.

Arbejdstilsynet har i brev af 29. september 2009 sendt udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (Virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed m.v.) til høring i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Ankestyrelsen
Sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet

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

Amaliegade 25
Postboks 9080
1022 København K

Med venlig hilsen

Tel +45 3341 1200
Fax +45 3341 1400
ast@ast.dk
www.ast.dk

Lisbet Jensen
Formand

E.AN-nr: 57 98 000 35 48 21

Eksp.tid:
man-fre kl. 9.00-15.00