

Svar (9/7 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Arbejdstilsynet anvender det tilpassede tilsyn som et internt prioriteringsredskab. I det tilpassede tilsyn måles virksomhederne på deres egenindsats, det vil sige virksomhedens egen evne til at håndtere arbejdsmiljøet, og på deres faktiske arbejdsmiljø. Generelt er det sådan, at virksomheder, der ikke lever op til lovgivningens krav, placeres på niveau 3.

Målemetoden i det tilpassede tilsyn indebærer, at virksomheder, der blot har én af ovennævnte mangler, som hovedregel placeres på niveau 3. Virksomheder med overnævnte mangler kan under ingen omstændigheder placeres på niveau 1.

Spm. nr. S 3789

Til beskæftigelsesministeren (27/6 03) af:

Line Barfod (EL):

»Hvornår mener Arbejdstilsynet konkret, at en APV er så mangelfuld, at den ikke opfylder lovkravet – f.eks. hvad angår tids- og handlingsplaner for løsning af arbejdsmiljøproblemer på virksomheden?«

Svar (9/7 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at der udarbejdes en skriftlig APV, som sikrer, at alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer inddrages i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

APV'en er virksomhedens eget redskab og skal ikke sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet.

Virksomheden skal efter lovbestemmelsen om APV (§ 15a) – uanset valg af metode – sikre, at den skriftlige APV med hensyn til processen indeholder:

- Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

- Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- Retningslinier for opfølgning på handlingsplanen.

Dette indebærer, at virksomhedens arbejdsmiljø skal kortlægges, så virksomheden kan få overblik over, om der er arbejdsmiljøproblemer, herunder problemernes art og omfang.

Arbejdsmiljøproblemerne skal vurderes for at kunne nå frem til de bedste og mest hensigtsmæssige løsningsforslag, der opstilles i en prioriteret handlingsplan. I prioriteringen indgår en vurdering af, hvad der kan iværksættes nu og ikke skal med i handlingsplanen, hvad der kan sættes i gang inden for en overskuelig tid, og hvad der skal arbejdes med på længere sigt.

En APV er således mangelfuld, hvis den ikke omfatter en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses.

I øvrigt kan henvises til AT-vejledning D.1.1. om arbejdspladsvurdering, der findes på Arbejdstilsynets hjemmeside (www.at.dk).

Spm. nr. S 3790

Til beskæftigelsesministeren (27/6 03) af:

Line Barfod (EL):

»Vil kommunale og amtskommunale arbejdspladser, som på grundlag af en AT screening rubriceres som virksomheder med et godt arbejdsmiljø, miste »DUT'en« til BST-rådgivning, og i så fald hvordan dækkes omkostningerne til et eventuelt behov for arbejdsmiljørådgivning?«

Svar (9/7 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det arbejdsmiljøudspil, som regeringen netop har præsenteret, lægger rammerne for regeringens mål på arbejdsmiljøområdet.

Et vigtigt element i udspillet er Arbejdstilsynets screening af arbejdsmiljøet på landets virksomheder. Formålet er at finde de virksomheder, som har behov for tilsyn og rådgivning.

Virksomheder, hvor screeningen afslører et utilfredsstillende arbejdsmiljø, får et tilpasset tilsyn. Hvis Arbejdstilsynet ud fra nærmere fastsatte kriterier finder, at virksomheden har et