

Indhold og overvejelser

Med en bindende forhåndsbesked bliver det lettere for virksomhederne at indtænke arbejdsmiljøet i planlægningen og dermed varetage hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed.

Når en virksomhed står over for at foretage en investering, der har betydning for arbejdsmiljøet på virksomheden, skal det være muligt for virksomheden at få Arbejdstilsynets afgørelse af, om den planlagte udførelse af arbejdet vil opfylde arbejdsmiljøloven på det pågældende tidspunkt.

Virksomhederne kan spare ressourcer ved på forhånd at få afklaret eventuelle sikkerheds- og sundhedsmæssige risikomomenter og får derved mulighed for at foretage holdbare arbejdsmiljøinvesteringer. Dette kan endvidere medvirke til at højne forebyggelsen.

Bindende forhåndsbesked vil kunne omhandle fx nedrivning af bygninger og arbejde, der indebærer kontakt med asbest.

På baggrund af de indvundne erfaringer fra de først anvendte områder, er det hensigten senere at udvide anvendelsesområdet for bindende forhåndsbesked. På længere sigt tænkes ordningen anvendt på flere mulige områder omfattet af arbejdsmiljøloven.

En bindende forhåndsbesked vil angå et konkret, afgrænset arbejdsmiljøforhold, og det skal være klart for både virksomheden og myndigheden, hvad forhåndsbeskeden dækker. En bindende forhåndsbesked er en afgørelse, der afskærer Arbejdstilsynets muligheder for efterfølgende at stille krav vedrørende det arbejde, som den bindende forhåndsbesked angår, forudsat at arbejdet foregår i overensstemmelse hermed.

En bindende forhåndsbesked bortfalder imidlertid automatisk, hvis de forhold, der har ligget til grund for forhåndsbeskeden, ændrer sig. Fx kan ny viden på et område resultere i, at udførelse af et konkret arbejde vil være i strid med arbejdsmiljølovgivningen. Forhåndsbeskeden bortfalder endvidere, hvis lovgivningen, herunder EU-retten, ændres, eller hvis administrativ praksis ændres ved domstolene, herunder EF-domstolen, eller Arbejdstilsklagenævnet.

Ordningen, der er frivillig, forudsættes finansieret ved gebyrer til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger.

Arbejdstilsynets afgørelser om bindende forhåndsbesked kan påklages til Arbejdstilsklagenævnet.

9. Inddragelse af sygefravær i virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed

Indledning

Med henblik på at nedbringe virksomhedernes sygefravær foreslås det, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at pålægge arbejdsgiveren en pligt til at lade arbejdsmiljørelateret sygefravær indgå i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Gældende ret

I arbejdsmiljøloven fastsættes i § 1, at loven bl.a. har til formål at skabe et grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål. Reduktion af arbejdsmiljørelateret sygefravær ligger inden for lovens anvendelsesområde, da højt sygefravær kan være et tegn på, at forholdene på virksomheden ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Indhold og overvejelser

For at nedbringe arbejdsmiljørelateret sygefravær foreslås det, at der administrativt fastsættes regler om, at virksomhederne skal forholde sig aktivt til sygefraværet i virksomheden. Det vil ikke altid være muligt at afklare, om sygefravær skyldes arbejdsmiljøet eller andre forhold, men selv om kun en del af det samlede sygefravær kan tilskrives arbejdsmiljøfaktorer, er arbejdsmiljøforbedringer en af de foranstaltninger, der kan være med til at nedbringe sygefraværet.

Efter forslaget bemyndiges beskæftigelsesministeren derfor til at pålægge arbejdsgiverne en pligt til at rette opmærksomheden mod sygefravær i forbindelse med arbejdet med sikkerhed og sundhed i virksomhederne. Sikkerhedsorganisationen skal herefter være opmærksom på sygefraværet i forbindelse med sit arbejde. Bl.a. skal sygefravær inddrages i virksomhedernes arbejdspladsvurdering (APV). De nærmere regler om APV vil derfor indeholde krav om, at sygefraværet skal inddrages i vurderingen.

Med forslaget lægges der ikke op til at pålægge arbejdsgiverne en pligt til at nedbringe sygefraværet. Pligten er alene procesrelateret ved, at virksomhederne skal inddrage sygefravær i arbejdsmiljøarbejdet, herunder ikke mindst i arbejdspladsvurderingen (APV).

Arbejdsgiveren må ikke afkræve den ansatte oplysninger om helbredsforhold til brug for vurderingen af sygefraværet, da der ikke er lovgrundlag herfor, men den ansatte kan frivilligt afgive sådanne oplysninger.