

enskomst, udelukkende vil blive behandlet i det fagretlige system. Hvis en medarbejder ikke kan få sin faglige organisation til at føre en sag inden for et aftalebelagt område, vil Arbejdstilsynets beføjelser genindtræde. Forslaget indebærer desuden, at Arbejdstilsynet får til opgave at kontrollere overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, dvs. ansatte, som arbejder uden for overenskomstens område.

#### 7. Styrket arbejdsmiljøuddannelse

Med lovforslaget bliver det muligt at etablere en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

Endvidere vil længden af arbejdsmiljøuddannelsen kontor- og administrationsområdet blive forkortet fra 37 til 30 timer, men med samme grundlæggende indhold som i den nuværende arbejdsmiljøuddannelse.

Samtidig foreslås der etableret en godkendelses- og kvalitetssikringsordning for udbydere af den generelle arbejdsmiljøuddannelse og udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

#### 8. Bindende forhåndsbesked

Lovforslaget vil gøre det muligt at etablere en ordning, hvor Arbejdstilsynet - mod gebyr - kan meddele bindende forhåndsbesked vedrørende udførelsen af et planlagt, konkret arbejde, inden dette påbegyndes.

Med en bindende forhåndsbesked bliver det lettere for virksomhederne at indtænke arbejdsmiljøet i planlægningen, og dermed varetage hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed. Virksomhederne får derved mulighed for at foretage holdbare arbejdsmiljøinvesteringer.

#### 9. Inddragelse af sygefravær

For at nedbringe virksomhedernes sygefravær bliver det med forslaget muligt at kunne pålægge arbejdsgiveren en pligt til at lade arbejdsmiljørelateret sygefravær indgå i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Selv om kun en del af det samlede sygefravær kan tilskrives arbejdsmiljøforhold, er arbejdsmiljøforbedringer en af de foranstaltninger, der kan være med til at nedbringe sygefraværet. De nærmere regler om arbejdspladsvurdering vil ligeledes 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. Endvidere må arbejdsgiveren ikke afkræve den ansatte oplysninger om helbredsforhold til brug for vurderingen af sygefraværet.

Lovforslaget indeholder i øvrigt:

- Præcisering af inddragelse af forebyggelse i arbejdsmiljøarbejdet.
- Kodificering af praksis for anvendelsen af arbejdsgiverens objektive ansvar.
- Præcisering af muligheden for at udpege private virksomheder og offentlige myndigheder til at gennemføre godkendelses- og kontrolopgaver.
- Bemyndigelse til at udpege private virksomheder til at autorisere arbejdsmiljørådgivere.
- Bemyndigelse til at fastsætte og opkræve gebyr for afgivelse af forhåndsbesked, udpegning, bemyndigelse og autorisation samt godkendelse og kvalitetssikring af arbejdsmiljøuddannelsen.

Det foreslås, at forslaget træder i kraft den 1. juli 2004, dog således, at visse dele af forslaget træder i kraft hhv. den 1. januar 2005 og den 1. januar 2009.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og bemærkningerne hertil, skal jeg anbefale lovforslaget til Folketingets velvillige behandling.