

- * *Identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet* er en nødvendighed for at kunne danne sig et overblik over, om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- * *Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne* er endvidere nødvendig for at kunne nå frem til de bedste og mest hensigtsmæssige løsningsforslag.
- * For at kunne opstille en realistisk *handlingsplan* er det endvidere nødvendigt, at der prioriteres mellem eventuelle forskellige løsningsforslag. 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 handlingsplan er således både en aktivitets- og tidsplan, og den er nødvendig, eftersom alle arbejdsmiljøproblemer sjældent kan og skal løses på én gang. Udarbejdelse af en prioriteret handlingsplan med tidsfrister er vigtig for at kunne følge med i, om der igangsættes løsningsinitiativer, og om disse fører til de ønskede resultater inden for en given tidsramme.

- * Endelig er det nødvendigt, at der opstilles retningslinier i virksomheden for, *hvordan der skal følges op* på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret herfor, dels af kontrolhensyn, dels for at holde øje med, om det er de rigtige løsningsinitiativer, der igangsættes, og om der skal ske justeringer i handlingsplanen m.v.

Det er vigtigt, at de opnåede resultater synliggøres i virksomheden, således at motivationen bibeholdes og øges. Opfølgning er også vigtig for at sikre, at der læres af de gode erfaringer, og at fejl ikke gentages.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 82 og § 83, jf. forslaget § 1, nr. 25 og 30.

Til stk. 3.

Bestemmelsen præciserer, at selvom pligten til at udarbejde en arbejdspladsvurdering påhviler arbejdsgiveren, skal *medarbejderne inddrages i hele processen*. For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i arbejdspladsvurderingen, er det vigtigt, at sikkerhedsorganisationen, eller – hvis en sådan ikke skal oprettes – medarbejderne, deltager i planlægning og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 82 og § 83, jf. forslaget § 1, nr. 25 og 30.

Til stk. 4.

Bestemmelsen giver hjemmel til at fastsætte nærmere regler om omfanget af og indholdet i arbejdspladsvurderingen, herunder fastsættelse af minimumskrav til vurderingen, som blandt andet vil være afhængig af arbejdets art, virksomhedens størrelse og organiseringsform, samt de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., der anvendes i virksomheden. Herunder især om de anvendte arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. frembyder særlige farer og risici for sikkerheden og sundheden.

Til nr. 8 (§ 63, stk. 3)

I henhold til kgl. resolution af 16. juni 1995 har Danmark ratificeret ILO-konvention nr. 155 af 22. juni 1981 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø. Da det herefter ikke er i overensstemmelse med ILO-konventionen at lade de ansatte afholde udgifterne ved lægeundersøgelse m.v., foreslås det, at »den ansatte« udgår af § 63, stk. 3.

Til nr. 9, 10 og 11 (§ 66)

Til stk. 1.

Gennemførelsen af handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005 forudsætter, at partssystemet får en mere aktiv og forpligtende rolle. Arbejdsmiljørådet forudsættes derfor i den nye ordning at fungere som et aktivt rådgivende organ for arbejdsministeren.

Arbejdsministeren fastlægger de overordnede mål for den samlede indsats og sikrer, at der er den nødvendige sammenhæng mellem Arbejdstilsynets indsats og parternes indsats. Dette sker efter rådgivning fra både Arbejdstilsynet og parterne i Arbejdsmiljørådet, som også rådgiver arbejdsministeren om, hvordan man sikrer en hensigtsmæssig tilrettelæggelse og gennemførelse af indsatsen og dermed en effektiv udnyttelse af de afsatte ressourcer.

Herudover afgiver rådet indstilling til ministeren i en række spørgsmål vedrørende den partsstyrede indsats, jf. nr. 1-4.

Til nr. 1)

Som led i Arbejdsmiljørådets overordnede styring af partsindsatsen, jf. også den foreslåede § 66a, forudsættes rådet – med udgangspunkt i de af arbejdsministeren opstillede mål for den samlede indsats – at udarbejde *en årlig arbejdsplan*, som forelægges ministeren til godkendelse. Planen skal have karakter af en rullende fireårsplan og skal omhandle de aktiviteter, som den partsstyrede arbejdsmiljøorganisation agter at iværksætte de næste fire år, herun-