

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for det offentlige	Sparede udgifter på 6,0 mio. kr.	Ingen
Administrative konsekvenser for det offentlige	Gebyrbelagt tilsyn: Mindsket administration i forbindelse med udsendelse af faktura m.v. Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet: Administrative lettelse for virksomheder med mellem 5-9 ansatte, idet sikkerheds- og sundhedsarbejdet ikke skal organiseres formelt.	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Gebyrbelagt tilsyn: Sparede udgifter på 87 mio. kr. Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet: 26 mio. kr. i 2002 og 38 mio. kr. p.a. regnet fra 2003.	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Gebyrbelagt tilsyn: Mindsket administration i forbindelse med betaling af faktura m.v. Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet: Administrative lettelse for virksomheder med mellem 5-9 ansatte, idet sikkerheds- og sundhedsarbejdet ikke skal organiseres formelt.	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	
Forholdet til EU-retten	Ingen	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

I virksomheder med 1-9 ansatte skal der ikke ske en formel organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Dette medfører, at hvor der ikke skal oprettes en sikkerhedsorganisation, skal arbejdsgiveren sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted. Samarbejdet udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte på virksomheden.

Med en ændring af § 5 i lov om arbejdsmiljø ændres således grænsen for, hvornår en virksomhed skal etablere en formel sikkerhedsorganisation.

Til nr. 2

I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde med sikkerhed og sundhed organiseres efter reglerne herom.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger.

Til nr. 3

Bestemmelsen medfører, at ministeren kan fastsætte regler, hvorefter Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler om risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane, såfremt forholdet, herunder en eventuel tvist, er omfattet af en kollektiv overenskomst, som implementerer regulering af mobning, herunder seksuel chikane.

I forbindelse med lovforslaget forudsættes udstedt en ændring af bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober