

- 1) dels er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil,
- 2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte på en del af virksomheden.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan aftaler efter stk. 3 indgås.

Stk. 5. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 3 afgøres ved fagretlig behandling eller, hvor dette ikke er muligt, ved domstolene.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i § 5, § 6, stk. 1, og § 8, stk. 3, gøre undtagelser fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.«

12. I § 8 indsættes før stk. 1 som nyt stykke:

»Arbejdsgiveren har pligt til, hvis arbejdsgiveren ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person.«

Stk. 1-4 bliver herefter stk. 2-5.

13. Efter § 11 indsættes:

»§ 11 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.

- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3.«

14. I § 16 ændres tre steder »tillidsmænd« til: »tillidsrepræsentanter«.

15. § 17, stk. 2, ophæves.

16. Efter § 17 indsættes:

»§ 17 a. Arbejdsgiveren skal foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet og føre registre efter regler, som fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Stk. 2. Direktøren for Arbejdstilsynet kan til statistisk brug forlange oplysninger af arbejdsgiveren om

- 1) de ansattes antal, køn, alder og sundhedsforhold,
- 2) maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler,
- 3) stoffer og materialer, og
- 4) andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning.

Stk. 3. Hvis statistikken offentliggøres, må navn eller firma ikke nævnes.

Virksomhedsledere m.fl.

§ 17 b. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.«

17. Efter § 27 indsættes:

»§ 27 a. Den, der udbyder en tjenesteydelse, skal ved udarbejdelsen af sit udbudsmateriale påse, at der er taget hensyn til sikkerheden og sundheden ved opgavens udførelse. Udbyder skal endvidere sørge for, at udbudsmaterialet indeholder relevante oplysninger om særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, der er forbundet