

LIGESTILLINGSVURDERING AF LOVFORSLAG



11. marts 2011

J.nr. 20110040586

TMI/KP

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 med risikobaseret tilsyn i to spor m.v.)

Myndighed/Afsender	Arbejdstilsynet
Lovens ikrafttrædelsesdato	1. januar 2012
Kontaktperson	Charlotte Skjoldager
Telefon	72208951
E-mail	cs@at.dk

Baggrund for loven

Med lovforslaget udmøntes de dele af aftalen af 21. marts 2011 mellem regeringen og Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om en strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020, som forudsætter ændringer af arbejdsmiljøloven.

Målsætningen med strategien er at skabe et godt arbejdsmiljø, herunder at bidrage til følgende mål for arbejdsmiljøet i 2020:

- At antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 procent.
- At andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 procent.
- At andelen af beskæftigede, der har muskelskeletoverbelastninger, er reduceret med 20 procent.

Lovforslagets formål

Lovforslaget indeholder tre dele:

- Omlægning af Arbejdstilsynets screeninger og de deraf afledte tilsyn til et risikobaseret tilsyn i to spor
- Mere vejledning fra Arbejdstilsynet til virksomheder med 1-4 ansatte
- Differentiering af bødeniveauet efter virksomhedens størrelse ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

De foreslåede regler er kønsneutrale i deres udformning.

Den primære målgruppe for lovforslaget

Arbejdstilsynets screeninger og de deraf afledte tilsyn omlægges til et risikobaseret tilsyn i to spor for perioden 2012 til og med 2019. Den primære målgruppe for det

risikobaserede tilsyn kan identificeres generelt for den samlede periode, mens det ikke er muligt at udpege mere konkrete målgrupper.

Det samlede resultat af omlægningen er, at alle virksomheder med to årsværk eller derover ansat besøges af Arbejdstilsynet som minimum én gang i perioden fra 2012 til og med 2019. Samtidig får de virksomheder, som vurderes at have de største problemer med arbejdsmiljøet, flere tilsyn fra Arbejdstilsynet.

For så vidt angår alle virksomheder med to årsværk eller derover ansat, så skønnes kønsfordelingen blandt de beskæftigede i disse virksomheder ikke i væsentlig grad at afvige fra den almindelige kønsfordeling hos beskæftigede omfattet af arbejdsmiljøloven (48 % kvinder og 52 % mænd).

Det er ikke muligt på forhånd at identificere en målgruppe af virksomheder, som prioriteres til flere tilsyn, fordi risikovurderingen vil ske for et år ad gangen. Risikovurderingen baseres på en indeksmodel, som tildeler point til den enkelte virksomhed ud fra en række parametre (virksomhedsrettede og brancherettede), for at finde de virksomheder, som forventes at have størst risiko for problemer i arbejdsmiljøet.

Indeksmodellen lægger endvidere klart størst vægt på parametre, der er relateret til den enkelte virksomhed. Det er derfor ikke muligt udtømmende at opgøre gruppen af beskæftigede i de virksomheder, der konkret vil blive udtaget til tilsyn, hverken i det første år eller i den samlede periode. Hertil kommer, at Arbejdstilsynet ikke har adgang til kønsopdelte beskæftigelsesstatistik på den enkelte virksomhed.

Da omlægningen til risikobaseret tilsyn som udgangspunkt ikke er rettet mod bestemte brancher, er det heller ikke relevant i dette notat at identificere specifikke brancher som målgruppe.

Mere vejledning til virksomheder med 1-4 ansatte retter sig til gruppen af virksomheder med 1-4 ansatte. Arbejdstilsynet råder ikke over kønsopdelte beskæftigelsesstatistik for denne gruppe virksomheder. Det er Arbejdstilsynets umiddelbare vurdering, at forslaget om mere vejledning til små virksomheder ikke påvirker målgruppens forhold i relation til ligestillings- og kønsaspekter. Arbejdstilsynet har derfor ikke i anledning af lovforslaget foranstaltet en detaljeret opgørelse af antallet af berørte personer og deres kønsfordeling.

Differentieringen af bødeniveauet er rettet til alle virksomheder og er som sådan en kønsneutral regulering.

Samlet vurdering

Ovenstående oplysninger giver ikke grundlag for en vurdering af, hvordan lovforslaget påvirker henholdsvis mænds og kvinders muligheder og adfærd på de områder af arbejdsmarkedet, som forslaget omfatter. Det skønnes imidlertid, at lovforslaget ikke påvirker eventuelt eksisterende kønsforskelle, som måtte have betydning for ligestillingen. Det er derfor Arbejdstilsynets vurdering, at der ikke er relevante køns- og ligestillingsmæssige aspekter af lovforslaget.