



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HARK13 Kandidatuppsats - arbetsrätt

HT 2007

Arbetsmiljö

En jämförelse mellan svensk och dansk lagstiftning

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Martina Fransson

Sammanfattning

Syftet med den här uppsatsen är att ge en inblick i den danska arbetsmiljölagstiftningen samt att undersöka eventuella likheter och skillnader mellan den danska och den svenska arbetsmiljölagstiftningen. Jag har valt att först redogöra för den danska lagstiftningen och därefter jämföra med den svenska och dess aktuella lydelse. Till sist kommer en avslutande diskussion med mina tankar om resultatet. Jag har valt bort några kapitel ur den danska lagstiftningen som jag av egenintresse inte funnit intressanta för uppsatsens innehåll, bland annat kapitlet om tekniska hjälpmedel och material. Jag har även valt att inte nämna något om enskilda yrken och yrkesgrupper.

Anledningen till att jag har valt att göra en jämförelse mellan just Sverige och Danmark beror till största delen på närheten till arbetsmarknaden i Danmark men även det faktum att många danskar arbetar på svenska företag och att det då kan vara intressant att känna till en del om den danska lagstiftningen.

Det jag har kommit fram till i min uppsats är att det inte finns några större skillnader i dansk och svensk arbetsmiljölagstiftning. Den största anledningen till detta tror jag beror på likheten mellan de båda länderna samt det faktum att det är lätt för medborgarna i de båda länderna att jobba i det ena landet och bo i det andra samt till stor del beroende på det faktum att regeringarna för de nordiska länderna samarbetat på arbetsmiljöområdet.

Nyckelord: Danmark, arbetsmiljö, Arbejdsmiljøloven, Arbejdstilsynet, Nordisk arbetsmiljökonvention

Abstract

The purpose with this essay is to give the reader an insight into and to describe the Danish Work Environment Act in its current wording and then compare it with the Swedish Work Environment Act. The first part of the essay describes the Work Environment Act and after that I compare with the Swedish Work Environment Act. At the end of the essay I will give my own thoughts of the result of this essay. I have chosen not to describe some of the chapters of the Act, for example the chapter about technical means and materials, because of the less importance for this essay and of my own interest. I have also chosen not to make mention of individual professions.

The reason why I have chosen to compare Sweden and Denmark is mainly because of the nearness to the Danish labourmarket and also the fact that many Danes work here in Sweden. That is why I find it interesting to know something about the Danish Work Environment Act.

My result of this essay is that there are no particular differences between the Danish and the Swedish Work Environment Acts. One of the greatest reasons for this, in my opinion, is the fact that the two countries are very similar. One other reason is the easiness to travel between the countries when working. And of course the fact that the governments in the Nordic countries have cooperate with questions about the work environment to make the acts look similar in the countries.

Innehållsförteckning

1	Inledning	4
1.1	Syfte	4
1.2	Metod	4
1.3	Disposition	5
1.4	Källmaterial	6
2	Danmarks arbetsmiljölagsstiftning	7
2.1	Vad säger Arbejdsmiljøloven?	7
2.1.1	Kapitel 1 Syfte och tillämpningsområde	7
2.1.2	Kapitel 2 Verksamhetens säkerhets- och hälsoarbete	9
2.1.3	Kapitel 3 Branscharbetsmiljöråd	14
2.1.4	Kapitel 4 Allmänna plikter, Arbetsgivaren	15
2.1.5	Kapitel 5 Arbetets utförande	19
2.1.6	Kapitel 6 Arbetsplatsens utformning	21
2.1.7	Kapitel 12 Arbejdsmiljørådet	21
2.1.8	Kapitel 13 Arbejdstilsynet	22
2.1.9	Kapitel 15 Straff	24
3	Analys	25
3.1	En jämförelse mellan Danmark och Sverige	25
3.1.1	Omfattning	25
3.1.2	Ansvarsfördelning	26
3.1.3	Företagshälsovård	27
3.1.4	Kartläggning av arbetsmiljön	27
3.1.5	Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	28
3.1.6	Tillsyn	29
3.1.7	Påföljder	30
3.2	Nordisk arbetsmiljökonvention	30
3.3	Avslutande diskussion	33

1 Inledning

Jag har valt att titta närmare på den danska och svenska arbetsmiljölagsstiftningen. För att få en inblick i hur förhållanden mellan den danska och den svenska arbetsmarknaden ser ut är det viktigt att känna till lite om bakgrunden. Den 1 augusti 1983 trädde en överenskommelse om en gemensam nordisk arbetsmarknad i kraft. Syftet med denna överenskommelse var att göra det lättare för medborgarna i de nordiska länderna att bosätta sig i och arbeta i ett annat nordiskt land.¹ Jag kommer ge en djupare inblick till bakgrunden i analysdelen av uppsatsen.

Anledningen till att jag har valt att jämföra med de danska förhållanden är att den danska arbetsmarknaden ligger nära till hands för mig när det är dags att söka jobb. Närheten till Köpenhamnsregionen och lättheten att ta sig dit gör att arbetsmarknaden där är av stort intresse. Det är då intressant att ha fått en liten inblick i hur den danska arbetslagstiftningen ser ut.

1.1 Syfte

Syftet med min uppsats är att jämföra den danska och den svenska arbetsmiljölagsstiftningen. Jag är intresserad av att se vilka likheter respektive skillnader som finns i de båda ländernas lagstiftning.

Min frågeställning lyder:

- Vad finns det för eventuella likheter och skillnader mellan den danska och den svenska arbetsmiljölagsstiftningen?

1.2 Metod

För att kunna besvara min frågeställning har jag valt att använda mig av den komparativa metoden², genom att göra en jämförelse mellan Danmarks och

¹ <http://norden.org/avtal/arbetsmarknad/sk/gemensam-arbetsmarknad.asp>

² Bogdan (2003), s 22.

Sveriges arbetsmiljölågstiftningar och även redogöra för eventuella likheter och skillnader i lågstiftningen mellan de båda länderna. Anledningen till att jag har valt att använda mig av en komparativ frågeställning och metod är för att få en ökad kunskap om och förståelse för den danska arbetsmiljölågstiftningen i förhållande till den svenska. Den komparativa metoden ger mig även möjlighet att se på den svenska lågstiftningen med nya ögon, vilket Bogdan menar är viktigt då komparativa studier ger en bättre förståelse för den egna rättsordningen.³ Komparativ rätt är dessutom av stor vikt vid rättsharmonisering, dvs vid avsiktligt närmande av rättsregler i två eller flera rättssystem. Detta harmoniserande arbete har uppnått betydande framgångar mellan besläktade eller nära samarbetande länder, till exempel inom Norden.⁴

Svårigheter med den komparativa metoden som metodval kan, enligt Boldan, bland annat vara språk- och förståelsesvårigheter. Det är lätt att ta det egna landets begrepp och översätta dem till det landet man jämför med, vilket kan leda till en del missförstånd och riktiga felaktigheter. Ett annat problem med den komparativa metoden är att hitta pålitliga informationskällor.⁵ Jag anser dock att det danska språket är lätt att förstå och att mina källor är pålitliga så jag ser inte den komparativa metoden som någon svårighet i sig.

1.3 Disposition

Jag kommer först att ge en bild av hur de danska förhållandena ser ut och kommer därefter att göra en jämförelse med de svenska förhållandena samt ge en bakgrund till det nordiska samarbetet. Jag kommer inte att gå in på enskilda yrken och yrkesgrupper, till exempel sjöfart, vilka också har egna paragrafer i både den danska och den svenska arbetsmiljölågstiftningen. Däremot kommer jag att ta upp paragraferna om säkerhetsrepresentanter respektive skyddsombud. Jag har valt att inte ta upp kapitlen i *Arbejdsmiljøloven* som berör tekniska hjälpmedel (kap 7),

³ Bogdan (2003), s 27.

⁴ Bogdan (2003), s 30.

⁵ Bogdan (2003), s 40 ff.

material (kap 8), vilotid och fridygn (kap 9), arbete för unga under 18 år (kap 10) samt läkarundersökningar (kap 11) eftersom jag anser att de har mindre betydelse för min uppsats samt av egenintresse. Jag kommer inte heller nämna något om leverantörers och reparatörers ansvar (kapitel 4, 30-37§§). Jag har även valt att inte titta närmare på EU-lagstiftningen i ämnet arbetsmiljö.

1.4 Källmaterial

Den skriftliga litteratur som jag använder för att kommentera *Arbejdsmiljøloven* har några år på nacken. Tyvärr är inte biblioteken i Lund och Malmö med omnejd uppdaterade med grannlandets senaste version av lagstiftningen. I och med detta har jag jämfört med den nuvarande gällande lagstiftningen på Internet för att kunna ge en korrekt bild av hur den danska arbetsmiljölagen ser ut. Jag har inte heller funnit någon litteratur angående arbetsmiljöråd och har därför använt mig av den information som finns att tillgå på Internet.

För kommentarer gällande den svenska arbetsmiljölagstiftningen har jag valt att läsa flera författare och därmed ge en samlad bild av kommentarer om lagen. Anledningen till att jag har valt att ta med en så pass gammal bok som Gullberg (1977) beror på att jag velat ha ökad förståelse för de likheter och skillnader som finns mellan ländernas lagstiftningar, även om boken är skriven innan den svenska arbetsmiljölagen trädde i kraft. Jag har dock använt den mer som referenslitteratur än ren faktalitteratur.

Samtliga sidor från Internet är kontrollerade per den 2007-11-07.

2 Danmarks arbetsmiljölagstiftning

Den danska arbetsmiljölagstiftningen har anor från 1873 med *fabrikloven af 1873* (Lov nr 74 af 23.5.1873 om børns og unge menneskers arbejde i fabrikker mv.). Syftet med den här lagen var att begränsa barnarbete i industrin. Det var initiativ från arbetsgivarsidan och sakkunskapen från läkare som blev avgörande för instiftandet av *fabrikloven*.⁶ Under 1900-talets första hälft instiftades flera lagar om arbetsmiljön, bland annat *fabrikloven af 1901*, som ersatte den tidigare *fabrikloven*. I mitten av 1930-talet började en reform av arbetsmiljölagstiftningen att förberedas, men bland annat på grund av andra världskriget var det först 1955 som tre lagar om arbetarskydd trädde i kraft. Lagarna hade olika skydds nivåer; högst för industrin, lägre för handeln och kontor och lägst för lantbruket.⁷

Den nu gällande danska *arbejdsmiljøloven* är Lov nr 681 af 23.12.1975. Den trädde i kraft den 1 juli 1977 och ersätter 1955 års lagar.⁸ *Arbejdsmiljøloven* är en ramlag som fastställer generella mål och krav för arbetsmiljön. Lagen är bindande för verksamheter, organisationer och arbetstagare och kan medföra straff om den överträdes.

2.1 Vad säger Arbejdsmiljøloven?

2.1.1 Kapitel 1 Syfte och tillämpningsområde

Syftet med lagen är att skapa en säker och sund arbetsmiljö samt att verksamheten själv kan lösa säkerhetsfrågor med vägledning från arbetsmarknadens organisationer.⁹ Det är inte enbart säkerhet i traditionellt hänseende som menas med en säker och sund arbetsmiljö. Det innebär även en arbetsmiljö som är fri från fysiska och psykiska påverkningar som kan verka skadligt på hälsan även om det inte direkt ger upphov till olyckor och sjukdom. Ökad vikt ska läggas vid

⁶ Nielsen (2004), s 63.

⁷ Nielsen (2004), s 64.

⁸ Nielsen (2004), s 65f.

⁹ Mortensen (1995), 1 §, s 15.

att förebygga yrkesskador och skadliga påverkningar så tidigt som möjligt. En säker och sund arbetsmiljö kan emellertid bara uppnås om verksamheten, dvs arbetsledare och övriga anställda, själva sätter upp detta mål och gör en insats för att nå det.¹⁰

Lagen omfattar arbete hos en arbetsgivare.¹¹ Med detta menas allt arbete hos en arbetsgivare. Tidigare har verksamheter som sjukhus, skolor, polis dvs den offentliga sektorn varit undantagen från lagen. Undantaget från den andra paragrafen är arbete i arbetsgivarens privata hushåll, arbete som utförs enbart av arbetsgivarens familj (som tillhör hans hushåll) samt arbete som utförs av militärer och som egentligen räknas som militärtjänst. Vad det gäller arbete som utförs av arbetsgivarens familj så är det tre villkor som kan ställas upp för att lagen **inte** ska gälla: arbetet ska enbart utföras av arbetsgivarens familjemedlemmar. Om någon utomstående deltar i arbetet så innebär det att inte bara det pågående arbetet utan även alla arbetsförhållanden omfattas av lagen. För att lagen inte ska gälla är det vidare så att arbetet ska utföras av arbetsgivarens familjemedlemmar, dvs hustru/ man, barn, föräldrar och så vidare. Familjemedlemmar ska dessutom vara bosatta hos arbetsgivaren för att lagen inte ska gälla.¹²

Beskæftigelsesministeren (arbetsmarknadsministern) kan fastställa att lagen, i begränsat omfång, ska gälla för arbete i den anställdes hem.¹³ Med detta menas att hemarbete i princip omfattas av lagen. Däremot gäller, bland annat, följande regler **inte** när den anställda arbetar i hemmet: lagens kapitel 2 om verksamhetens säkerhets- och hälsoarbete, 15 § om arbetsgivarens skyldigheter vid inrättning av arbetsplatser samt lagens kapitel 9 om vilotid.¹⁴

¹⁰ Mortensen (1995), 1 §, s 15f.

¹¹ Mortensen (1995), 2 §, s 16.

¹² Mortensen (1995), 2 §, s 16f.

¹³ Mortensen (1995), 3 §, s 19.

¹⁴ Mortensen (1995), 4 §, s 19f.

2.1.2 Kapitel 2 Verksamhetens säkerhets- och hälsoarbete

I verksamheter med upp till nio anställda ska verksamhetens arbete för säkerhet och hälsa utföras genom personlig kontakt mellan arbetsgivare, arbetsledare och övriga anställda.¹⁵ I verksamheter med färre än tio anställda är huvudregeln att de inte är skyldiga att upprätta någon säkerhetsorganisation på arbetsplatsen. Säkerhets- och hälsoarbetet ska i stället genomföras genom personlig kontakt. Det finns dock tre undantag till regeln: vid utomhusarbete när verksamheten sysselsätter fem anställda eller fler i fjorton dagar, vid bygg- och anläggningsarbete när det på den enskilda bygg- anläggningsplatsen sysselsätts fem anställda eller fler i fjorton dagar samt vid lastning och lossning av fartyg, oavsett antalet anställda.¹⁶

I verksamheter med minst tio anställda ska verksamhetens arbete för säkerhet och hälsa organiseras. Arbetsledaren för en avdelning eller ett arbetsområde ska tillsammans med en säkerhetsrepresentant utforma en säkerhetsgrupp för en avdelning eller ett arbetsområde. De anställda ska välja en säkerhetsrepresentant för varje avdelning eller varje arbetsområde. Representanten ska vara med i säkerhetsgruppen och representera avdelningen i frågor som rör de anställdas säkerhet och hälsa.¹⁷ *Arbetsministeriets* kungörelse nr. 1181 från 1982 fastställer reglerna för säkerhetsorganisationens uppbyggnad och funktion. Varje avdelning eller arbetsområde ska ha en egen säkerhetsgrupp som ska bestå av arbetsledaren och säkerhetsrepresentanten. Även avdelningar eller arbetsområden med en till nio anställda kan organisera sig i gemensamma säkerhetsgrupper eller gå med i en redan existerande grupp. Det spelar dessutom ingen roll vilket fackförbund som är representerat i säkerhetsgruppen, det kan vara ett eller flera. Det som avgör om en självständig eller en gemensam säkerhetsgrupp är mest effektivt är upp till avdelningarnas eller arbetsområdenas art, storlek, geografiska samhörighet samt

¹⁵ Mortensen (1995), 5 §, s 21.

¹⁶ Mortensen (1995), 5 §, s 21.

¹⁷ Mortensen (1995), 6 §, s 22.

riskerna de anställda är utsatta för.¹⁸ För verksamheter som i huvudsak arbetar inom kontor eller med annat administrativt arbete är det först vid tjugo anställda som säkerhetsgrupper ska upprättas. Med i huvudsak menas här att minst 75% av de anställda ska jobba inom kontor eller med annat administrativt arbete. Säkerhetsrepresentanten utses av samtliga anställda i verksamheten, på avdelningen eller arbetsområdet. Även oorganiserade arbetstagare kan väljas till representant. Säkerhetsrepresentanten väljs för två år. De anställda kan inte välja en ny representant under pågående period och säkerhetsrepresentanten kan inte heller fransäga sig arbetet i förtid.¹⁹

I verksamheter med tjugo anställda eller fler ska det upprättas en säkerhetskommitté. Om det på arbetsplatsen finns en eller två säkerhetsgrupper utgör de samt verksamhetens ledning, eller annan ansvarig, säkerhetskommittén. Finns det flera säkerhetsgrupper på arbetsplatsen väljer säkerhetsrepresentanterna ut två representanter sina emellan och arbetsledarna i säkerhetsgrupperna väljer ut två representanter. Dessa fyra samt en ansvarig representant från ledningen utgör säkerhetskommittén. Kommitténs uppgifter är att planlägga, leda och rådgiva om samt föra kontrollen över säkerhets- och hälsoarbetet på arbetsplatsen. Vid tillsyn av *Arbejdstilsynet*²⁰ ska säkerhetsrepresentanter, säkerhetsgrupper och representanter från säkerhetskommittén närvara. Dessa kan fritt framföra frågor om säkerhet och hälsa för inspektion.²¹ Säkerhetsorganisationen är rådgivande för företagets ledning vid alla typer av arbetsmiljöfrågor. Detta innebär att verksamheten är skyldig att samarbeta vid genomförande av en lång rad uppgifter som arbetsgivaren har ansvaret för. Arbetsgivaren, eller av denne utsedd representant, är ordförande för säkerhetskommittén. En av arbetsgivaren utsedd representant är en person som kan handla å arbetsgivarens vägnar vad det gäller säkerhets- och hälsomässiga relationer, vilka behandlas i säkerhetskommittén. Även om en verksamhet upprättar säkerhetsgrupper och säkerhetskommittéer

¹⁸ Mortensen (1995), 6 §, s 22f.

¹⁹ Mortensen (1995), 6 §, s 23f.

²⁰ Motsvarande Yrkesinspektionen, numera Arbetsmiljöverket.

²¹ Mortensen (1995), 7 §, s 24f.

ändrar detta inte arbetsgivarens ansvar för att arbetsmiljölagsstiftningen efterföljs.²² Vem som helst kan vända sig till *Arbejdstilsynet* vid frågor av säkerhets- eller hälsomässig art, men om en säkerhetsorganisation finns upprättad bör det ske genom den. Vid inspektion ska *Arbejdstilsynet* samarbeta med säkerhetsorganisationen på företaget.²³

Beskæftigelsesministeren fastställer närmare regler för uppbyggnad och funktion av verksamhetens arbete för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. De fastställer därefter regler om val av säkerhetsrepresentanter, om deras rättigheter och skyldigheter, regler om upprättelse av säkerhetsgrupper och säkerhetskommitté och om deras uppgifter samt regler om den dagliga ledningen av säkerhetsarbetet.²⁴ *Beskæftigelsesministeren* fastställer regler om arbetsmiljöutbildning, arbetsmiljöutbildning för koordination av säkerhets- och hälsoarbetet inom bygg- och anläggningsområdet, utbildarnas kvalifikationer och godkännande av kvalitetssäkring vid utbyte av utbildningarna.²⁵ Säkerhetsorganisationens uppgifter kan, efter avtal mellan verksamheten och medarbetarna, utvidgas till att omfatta även miljöfrågor i direkt anknytning till verksamheten. *Beskæftigelsesministeren* kan fastställa regler som säkerställer lösningar av verksamhetens arbetsmiljöfrågor.²⁶ *Beskæftigelsesministeren* kan göra undantag från dessa regler eller tillämpa dem efter de särskilda relationerna, vad det gäller vissa yrken, yrkesområden eller arbetsplatser, om det finns krav på att utbygga reglerna i 6§, 7§ 1 st, 9§ 4 st samt 10§ 2 st.²⁷

Arbetsgivaren är skyldig, om han inte själv är medlem av säkerhetskommittén, att låta sig representeras av en ansvarig person. Med ansvarig person menas en person som är bemyndigad att handla å arbetsgivarens vägnar i säkerhetsfrågor.²⁸

²² Mortensen (1995), 7 §, s 25.

²³ Mortensen (1995), 7 §, s 26.

²⁴ Mortensen (1995), 8 § st 1, s 27.

²⁵ Arbejdsmiljøloven 8 § st 2, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

²⁶ Arbejdsmiljøloven 8 § st 3, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

²⁷ Arbejdsmiljøloven 8 § st 7, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

²⁸ Mortensen (1995), 9 § st 1, s 28 f.

Arbetsgivaren ska se till att medlemmar i säkerhetsgrupper och säkerhetskommitté får en, efter förhållandena, rimlig tid till förfogande till att tillvarata sina skyldigheter i säkerhetsarbetet. Det är arbetsgivaren som fastställer vad rimlig tid innebär, eventuellt efter rådgörelse med säkerhetskommittén. Tiden ska sättas i relation till verksamhetens art, storlek och risken som de anställda är utsatta för. Om parterna inte kommer överens avgörs det av *Arbejdstilsynet*.²⁹ Arbetsgivaren ska ge såväl säkerhetskommitténs som säkerhetsgruppernas medlemmar tillfälle till att förvärva sig nödvändig kunskap om eller utbildning i säkerhetsmässiga frågor.³⁰ Arbetsgivaren ska även ge säkerhetsgrupperna och säkerhetskommittén tillfälle till att delta i planeringen vad det gäller frågor om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.³¹ I verksamheter där det enligt 6 § har upprättats en eller flera säkerhetsgrupper men där säkerhetskommitté enligt 7 § inte behöver upprättas, ska arbetsgivaren se till att de uppgifter som faller under säkerhetskommittén tillvaratas effektivt i samarbete med säkerhetsgruppen- eller grupperna.³²

Arbetsgivaren står för utgifterna vid säkerhetsrepresentantens arbete och ersätter denne vid intäktsbortfall. Vid utgifter och intäktsbortfall vid säkerhetsarbete kan inte säkerhetsrepresentanten stå som skyldig av arbetsgivaren. Med intäktsbortfall menas den lön som säkerhetsrepresentanten egentligen skulle ha haft under den tid denne arbetar med säkerhetsfrågorna och som denne på grund av detta går miste om. Vid ackordsarbete ska ackordet läggas till inkomstbortfallet.³³ Säkerhetsrepresentanten är vidare skyddad från uppsägelse på samma grunder som en facklig representant. Tanken bakom bestämmelsen är att säkra att säkerhetsrepresentanten ska kunna handla fritt och utan rädsla för uppsägning eller andra repressalier. Även om ett företag säger upp på grund av arbetsbrist kan arbetsgivaren inte utan vidare säga upp säkerhetsrepresentanten. Uppsägningen

²⁹ Mortensen (1995), 9 § st 2, s 28 f.

³⁰ Mortensen (1995), 9 § st 3, s 28 f.

³¹ Mortensen (1995), 9 § st 4, s 28.

³² Mortensen (1995), 9 § st 5, s 28 f.

³³ Mortensen (1995), 10 § st 1, s 33 f.

ska vara grundad på tvingande skäl. Oavsett om det är tillräckligt många anställda kvar på arbetsplatsen för att välja en säkerhetsrepresentant innebär inte detta att det kan fastslås en regel om att säkerhetsrepresentanten **inte** kan bli uppsagd på grund av arbetsbrist. Företaget kan genomföra den eller de uppsägningar som är driftsmässigt nödvändiga, efter genomgång av de anställdas kvalifikationer och verksamhetens behov.³⁴

Om en arbetsledare i en säkerhetsgrupp blir uppsagd efter att en eventuell prøvotid löpt ut, och att det av någon av parterna görs gällande att uppsägningen grundar sig på säkerhetsmässiga skäl, kan anställningen i uppsägningsperioden ej avbrytas innan frågan har förhandlats efter reglerna inom det gällande området eller blivit behandlad i överensstämmelse med *funktionærslovens* regler om förhandling och medling. Förhandling och medling ska ske så fort som möjligt. Bestämmelsen är till för att ge en arbetsledare i en säkerhetsgrupp ett särskilt skydd.³⁵

Beskæftigelsesministeren kan fastställa regler om att verksamheter ska ställa sakkunnigt bistånd till förfogande i säkerhetsarbetet, när hänsyn till de anställdas säkerhet och hälsa kräver det. Meningen med regeln är inte att gripa in i arbetsgivarens fria rätt att anställa. Det är upp till arbetsgivaren själv om denne vill uppfylla en eventuell förpliktelse med att anställa en säkerhetsmedarbetare eller anlita en extern konsult. Det kan till exempel vara aktuellt om arbetsgivaren inte själv har tillräcklig kunskap för att tillvarata det säkerhets- och hälsomässiga arbetet i verksamheten.³⁶

Beskæftigelsesministeren kan fastställa regler om att det vid verksamheter, där hänsyn till de anställdas säkerhet och hälsa talar för det, samt för grupper av verksamheter ska inrättas en *bedriftssundhedstjeneste (BST)*³⁷. Syftet med denna

³⁴ Mortensen (1995), 10 § st 2, s 33 ff.

³⁵ Mortensen (1995), 11 §, s 37.

³⁶ Mortensen (1995), 12 §, s 37.

³⁷ Motsvarande den svenska Företagshälsovården.

tjänst är att förebygga arbetsmiljöskador, arbetsplatsolyckor och att bekämpa psykiska och fysiska påverkningar i arbetet som kan skada, samt att främja de anställdas fysiska och psykiska säkerhet och hälsa. *BST* är ett av flera hjälpmedel för verksamheten och säkerhetsorganisationen och kan användas som rådgivnings- och serviceorgan för verksamheten på arbetsmiljöområdet.³⁸ En *BST* ska godkännas efter regler fastsatta av *beskæftigelsesministeren*. Ministern kan överlämna uppgiften med att godkänna en *BST* till en offentlig myndighet eller privat institution.³⁹ *Beskæftigelsesministeren* fastställer regler om *BST*:s uppbyggnad, uppgift, funktion och finansiering. Detta gäller både *BST* enligt stycke 1 och 2 och *BST* som etableras frivilligt. *BST*:s uppgift kan utvidgas till att omfatta miljöfrågor i direkt anknytning till verksamheten. Initiativet till att upprätta *BST* faller på företaget. Ett företag kan uppfylla kravet om *BST* på flera sätt, bland annat kan de upprätta en *BST* på företaget, detta vänder sig till stora företag. Ett företag kan också ansluta sig till ett *BST*-center. Detta center servar verksamheter inom flera branscher och i ett avgränsat geografiskt område.⁴⁰

2.1.3 Kapitel 3 Branscharbetsmiljöråd

Beskæftigelsesministeren kan godkänna, efter uttalande från *Arbejdsmiljørådet*, så kallade branscharbetsmiljöråd som är representativt sammansatta och upprättade för att medverka vid lösning av säkerhets- och hälsofrågor i en eller flera branscher. Bestämmelserna om branscharbetsmiljöråd ge arbetsmarknadens parter större inflytande på arbetsmiljöinsatser branschvis och organiserar detta arbete i fasta ramar. *Beskæftigelsesministeren* har godkänt tolv branscharbetsmiljöråd, bland annat BSR 1, järnindustrin och BSR 2, bygg- och anläggningsverksamhet.⁴¹ Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, inom de branscher som ett enskilt branscharbetsmiljöråd täcker, ska utse lika många medlemmar vardera. Det enskilda rådet bestämmer själv antalet medlemmar.⁴² Det enskilda

³⁸ Mortensen (1995), 13 § st 1-2, s 38 f.

³⁹ Arbejdsmiljøloven 13 § st 3, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁴⁰ Arbejdsmiljøloven 13 § st 4, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁴¹ Mortensen (1995), 14 § st 1, s 43 f.

⁴² Arbejdsmiljøloven 14 § st 2, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

branscharbetsmiljørådet væljer bland sina medlemmar en ordförande och en vice ordförande. Arbetstagar- och arbetsgivarsidan turas om att vara ordförande för två år i taget.⁴³ Det enskilda branscharbetsmiljørådet har, inom rådets område, som uppgift att bistå branschens enskilda företag med arbetsmiljömässiga frågor. Rådet har också som uppgift att utarbeta information och branschvägledningar, att kartlägga branschens särskilda arbetsmiljöproblem samt att utveckla och genomföra upplysning- och utbildningsaktiviteter.⁴⁴ Det enskilda branscharbetsmiljørådet kan uttala sig om och ge förslag till *Arbejdsmiljørådet* om nya eller ändringar av regler.⁴⁵ *Beskæftigelsesministeren* fastställer närmare regler om branscharbetsmiljørådets uppbyggnad, sammansättning och verksamhet samt om rådets uppgifter och funktion.⁴⁶

2.1.4 Kapitel 4 Allmänna plikter, Arbetsgivaren

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetsförhållandena på arbetsplatsen säkerhets- och hälsomässigt är fullt tillfredsställande. En fördjupning av arbetsgivarens ansvar sker i bestämmelserna i kapitel 5-8. Lagen är oklar vad det gäller tolkningen av arbetsgivarbegreppet. Avgränsningen av arbetsgivarbegreppet är av väsentlig betydelse då det enbart är arbetsgivaren som kan påläggas böter enligt lagens 83 §. Arbetsministeriet har fastställt att arbetsgivare är den som dels har det avgörande beslutsfattandet med tanke på verksamhetens arbetsform och uppbyggnad och som dels direkt har fördel av verksamhetens resultat. Med arbetsgivaren kan således ägare likställas.⁴⁷

Arbetsgivaren ansvarar för att det utarbetas en skriftlig arbetsplatsvärdering om säkerhets- och hälsoförhållanden på arbetsplatsen, med hänsyn tagen till arbetets art, de arbetsmetoder och arbetsprocesser som används samt företagets storlek och organisation. Arbetsplatsvärderingen ska vara tillgänglig för verksamhetens

⁴³ Arbejdsmiljøloven 14 § st 3 <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁴⁴ Arbejdsmiljøloven 14a §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁴⁵ Arbejdsmiljøloven 14a §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁴⁶ Arbejdsmiljøloven 14a §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁴⁷ Mortensen (1995), 15 §, s 48 f.

ledning, de anställda samt *Arbejdstilsynet*. En arbetsplatsvärdering ska revideras när det sker ändringar på arbetsplatsen, när arbetsmetoder och –processer ändras osv och när ändringarna har betydelse för säkerheten och hälsan på arbetsplatsen. Arbetsplatsvärderingen ska dock revideras senast vart tredje år. Värderingen ska innehålla följande: identifiering och kartläggning av företagets arbetsmiljöproblem, beskrivning och värdering av företagets arbetsmiljöproblem, prioritering och uppställning av en handlingsplan för företagets arbetsmiljöproblem samt rättningslinjer för uppföljning av handlingsplanen.⁴⁸

Arbetsgivaren ska se till att det genomförs en effektiv tillsyn på att arbetet utförs säkerhets- och hälsomässigt tillfredsställande. Arbetsgivarens tillsynsförpliktelser omfattar de anställdas genomförande av arbetet samt att arbetet i övrigt är tillrättalagt så att det kan utföras säkerhets- och hälsomässigt. Vid värdering av om arbetsgivaren har fullgjort sin tillsynsplikt ska det tas hänsyn till den risk som är förbunden med arbetet i sig. Detta innebär att arbetsprocesser och metoder som rymmer större olycks- och hälsorisker ska kontrolleras mera intensivt.⁴⁹ Arbetsgivaren ska göra de anställda uppmärksamma på de olycks- och sjukdomsrisker som är förbundna med deras arbete. Arbetsgivaren ska vidare tillse att de anställda får nödvändig upplärning och instruktion i att utföra arbetet på ett riskfritt sätt. Omfånget av arbetsgivarens instruktionsplikt beror på den enskilde anställdes förutsättningar och av arbetets karaktär. Det ställs därför högre krav på arbetsgivarens instruktionsplikt om arbetet är förbundet med särskild risk. I instruktions- och upplärningsförpliktelsen ligger även att arbetsgivaren ska lära de anställda att använda skyddsanordningar.⁵⁰ En anställd har rätt att lämna sin arbetsplats eller ett farligt område vid allvarlig och omedelbar fara.⁵¹

Arbetsgivaren är skyldig att direkt informera de anställdas säkerhetsrepresentanter samt fackliga representanter, för gällande områden, om påbud som *Arbejdstilsynet*

⁴⁸ Arbejdsmiljøloven 15a §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁴⁹ Mortensen (1995), 16 §, s 50.

⁵⁰ Mortensen (1995), 17 §, s 50 f.

⁵¹ Arbejdsmiljøloven 17a §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

skriftligen har lämnat. Säkerhetsrepresentanten kan enbart kräva att få kännedom om påbud som rör den avdelning eller det område som denne representerar. På en liten arbetsplats, utan både säkerhetsrepresentant och facklig representant, ska de anställda informeras om påbud. Bestämmelsen gäller endast skriftliga påbud, då muntliga oftast inte är tillräckligt konkreta.⁵² Arbetsgivaren ska se till att samarbete om säkerhet och hälsa, enligt kapitel 2, kan uppnås samt själv, eller genom representant, delta i arbetet. Arbetsgivaren, eller dennes representant, ska tillse att samarbete kan etableras, utvecklas och fasthållas på ett tillfredsställande sätt.⁵³

Om det finns flera arbetsgivare som utför arbete på samma arbetsplats ska dessa samarbeta för att skapa en säker och sund arbetsrelation för alla anställda. Bestämmelsen gäller även för arbete som inte utförs för en enskild arbetsgivare. Detta innebär till exempel att en enskild installatör är skyldig att samarbeta för att skapa en säker och sund arbetsmiljö för alla.⁵⁴

När *Arbejdstilsynet* kräver det, eller förhållandena i övrigt ger anledning därtill, ska arbetsgivaren låta genomföra undersökningar, prov eller besiktningar för att konstatera om arbetsförhållandena är säkerhets- och hälsomässigt tillfredsställande. Undersökningsplikten gäller alla stadier i arbetsprocessen, såväl planläggning av arbetet som utförandet av det. Även om inget krav från *Arbejdstilsynet* föreligger är arbetsgivaren skyldig att låta genomföra undersökningar där det av säkerhets- och hälsomässiga skäl är av särskild betydelse.⁵⁵ Arbetsgivaren är skyldig att anmäla till *Arbejdstilsynet* och att föra register enligt regler fastställda av *beskæftigelsesministeren*. Direktören för *Arbejdstilsynet* kan, för statistiskt bruk, kräva upplysningar av arbetsgivaren om

⁵² Mortensen (1995), 18 §, s 51.

⁵³ Mortensen (1995), 19 §, s 52.

⁵⁴ Mortensen (1995), 20 §, s 52 f.

⁵⁵ Mortensen (1995), 21 §, s 53.

anställdas antal, kön, ålder och hälsoprofil, maskiner, maskindelar, tekniska hjälpmedel, material och andra frågor av arbetsmiljömässig betydelse.⁵⁶

Lagens bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter gäller även för den som leder eller deltar i ledningen av verksamheten. Syftet med paragrafen är att säkerställa att ledningen för ett företag ska kunna straffas vid överträdelse av *arbejdsmiljøloven*. Utvidgningen av arbetsgivarens plikter att även omfatta verksamhetsledare har först och främst betydelse för företag som drivs i bolagsform. Bestämmelsen innebär att dessa personer, i samma utsträckning som arbetsgivaren, kan straffläggas vid överträdelse av lagstiftningen. Det är dock viktigt att understryka att denna nya personkrets endast kan göras ansvarig på en subjektiv grundlag, det vill säga att det ska kunna bevisas att de visste eller borde vetat att reglerna i lagen blev åsidosatta. Bestämmelsen får betydelse för chefer, styrelsemedlemmar i ett bolag och andra personer med en motsvarande allmän ledningskompetens i förhållande till företaget. Den formella titeln är inte avgörande för om en person kan anses omfattas av bestämmelsen.⁵⁷

Arbetsledaren är den som å arbetsgivarens vägnar leder arbetet och har tillsyn över arbetet i ett företag eller en del av det.⁵⁸ Arbetsledaren ska delta i samarbetet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Det gäller dels skyldigheten att delta i säkerhetsorganisationens arbete, dels skyldigheten att medverka till samarbete mellan flera arbetsgivare på samma arbetsplats.⁵⁹ Arbetsledaren ska dessutom medverka till att arbetsförhållanden är säkerhets- och hälsomässigt tillfredsställande inom det arbetsområdet som denne leder. Arbetsledaren ska tillse att de åtgärder som vidtas för att främja säkerhet och hälsa följs. Arbetsledaren har ansvaret för att lagens bestämmelser följs. Om arbetsledaren upptäcker fel eller brister som kan medföra fara för olycka eller sjukdom ska denne åtgärda faran.

⁵⁶ Mortensen (1995), 22 §, s 54.

⁵⁷ Mortensen (1995), 23 §, s 55.

⁵⁸ Mortensen (1995), 24 §, s 56.

⁵⁹ Mortensen (1995), 25 §, s 57.

Detta innebär att arbetsledaren har rätt och skyldighet att fatta avgörande beslut. Om detta inte kan ske på en gång ska arbetsgivaren kontaktas.⁶⁰

De anställda på företaget har även de ett ansvar att delta i samarbetet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Med anställda menas alla som är anställda på företaget men som inte har några ledningsbefogenheter.⁶¹ De anställda ska medverka till att arbetsförhållandena säkerhets- och hälsomässigt är fullt tillfredsställande inom deras arbetsområde samt att åtgärder som vidtas för att främja säkerhet och hälsa följs. Vidare får de anställda inte ta bort säkerhetsanordningar vid maskiner etc och de har dessutom en skyldighet att använda sig av personliga skyddsmedel. Om de anställda upptäcker fel och brister, som de inte själva kan rätta till och som kan leda till nedsatt säkerhet och hälsa, ska de meddela en medlem av säkerhetsgruppen, arbetsledaren eller arbetsgivaren. Straffansvar för en anställd är subjektivt. En anställd kan bara göras ansvarig om denne avsiktligt eller av oaktsamhet har åsidosatt sina plikter.⁶² Den som arbetar på en arbetsplats där flera arbetsgivare utför arbete ska rätta sig efter de regler som gäller för företagets samarbete samt rätta sig efter de regler som gäller för utförandet av arbetet. Den som arbetar på ett annat företags område, till exempel installatörer och reparatörer, ska rätta sig efter de regler om säkerhet och hälsa som gäller där samt rätta sig efter de regler som gäller för arbetet som ska utföras. Det enskilda företagets säkerhetsorganisation ska medverka till att samarbetet fungerar.⁶³

2.1.5 Kapitel 5 Arbetets utförande

Arbetet ska planeras, organiseras och utföras på ett säkert och hälsomässigt sätt. Bestämmelsen innebär att det inte bara under själva arbetet är viktigt med en arbetsmiljömässig syn, utan redan på planerings- och organiseringsstadiet. Erkända normer och standarder, som har säkerhets- eller hälsomässig betydelse,

⁶⁰ Mortensen (1995), 26 §, s 57 f.

⁶¹ Mortensen (1995), 27 §, s 58.

⁶² Mortensen (1995), 28 §, s 59.

⁶³ Mortensen (1995), 29 §, s 60.

ska följas.⁶⁴ *Beskæftigelsesministeren* kan fastställa närmare regler om vilka krav som ska vara uppfyllda för att ett arbete ska anses vara fullt planerat, organiserat och utfört. Det kan gälla säkerhets- och hälsomässiga åtgärder när det gäller arbete och arbetsmetoder, till exempel för att undgå felaktiga arbetsställningar, belastningar och rörelser, sjukdomssmitta, kyla och fukt etc. Det kan också gälla förbud mot särskilt farliga arbeten och arbetsmetoder. Den värdering som arbetsgivaren gör om arbetsmiljön ska ske i skriftlig form, en så kallad arbetsplatsvärdering, i den mån värderingen är av särskild betydelse för säkerhet och hälsa under arbetet. *Arbetsstilsynet* har utarbetat en vägledning om denna arbetsplatsvärdering.⁶⁵ *Beskæftigelsesministeren* kan även fastställa regler om särskilt arbetsstöd och personliga skyddsmedel, och även om vem som ska stå för dessa kostnader. Personliga skyddsmedel är all utrustning, även kläder, som har bestämts för att skydda de anställda mot olika risker.⁶⁶

När hänsyn till de anställdas säkerhet och hälsa kräver det kan *beskæftigelsesministeren* fastställa regler om att det utarbetas planer över arbetsgång, arbetsprocesser och –metoder samt att sådana planer och ändringar av dem ska föreläggas *Arbejdstilsynet* för yttrande och godkännande. Anmälningssplikten gäller för produktionsanläggningar, laboratorier, lager och liknande.⁶⁷

Beskæftigelsesministeren kan fastställa regler om att arbete, som kan medföra betydlig fara för olycka eller sjukdom, endast få utföras av personer som har genomgått utbildning, avlagt ett prov eller uppnått en bestämd ålder. Vidare kan regler fastställas vad det gäller sysselsättning av personer med fysiska och psykiska besvär som kan innebära ökad fara för olyckor eller sjukdom vid visst arbete samt regler om begränsningar till ensamarbete. Bestämmelsen omfattar

⁶⁴ Mortensen (1995), 38 §, s 69 f.

⁶⁵ Mortensen (1995), 39 §, st 1, s 70 f.

⁶⁶ Mortensen (1995), 39 § st 2, s 70 f.

⁶⁷ Mortensen (1995), 40 §, s 72 f.

såväl den situation där den anställda själv är utsatt för fara som situationer där andra utsätts för fara.⁶⁸

2.1.6 Kapitel 6 Arbetsplatsens utformning

Arbetsplatsen ska utformas så att den är säkerhets- och hälsomässigt tillfredsställande. Avgörande för detta är vilken form av arbete som ska utföras i lokalerna och vilka tekniska hjälpmedel och material som ska användas. Normer och standarder av säkerhets- och hälsomässig betydelse ska följas.⁶⁹ *Beskæftigelsesministeren* fastställer regler om utformning av arbetsrum, till exempel takhöjd, golv, väggar, belysning och temperatur, utformning av uppehållsrum och matsal, omklädningsrum och toaletter samt trappor och utgångar. Reglerna gäller även för den som hyr ut byggnader och lokaler.⁷⁰ När hänsyn till de anställdas säkerhet och hälsa kräver det kan *beskæftigelsesministeren* fastställa regler om att nybyggnation och ombyggnation av företag ska föreläggas *Arbejdstilsynet* för utlåtande och godkännande innan det påbörjas. Planering av utformning eller ändring av lokaler, tekniska anläggningar och hjälpmedel ska också föreläggas *Arbejdstilsynet*.⁷¹

2.1.7 Kapitel 12 Arbejdsmiljørådet

Arbejdsmiljørådet (Arbetsmiljørådet) är den överordnade, styrande och koordinerande instansen för arbetsmarknadens parter inflytande. Tanken med *Arbejdsmiljørådet* är att ge arbetsmarknadens parter medinflytande vad det gäller arbetet med en säker och hälsosam arbetsmiljö. Rådet har bland annat följande uppgifter: att driva egna frågor som har betydelse för arbetsmiljön och att uttala sig om dessa till *beskæftigelsesministeren* och direktören för *Arbejdstilsynet*, att uttala sig om och ge förslag till lagändringar och nya regler samt att vid utarbetande av regler medverka genom representanter. Rådet ska dessutom få

⁶⁸ Mortensen (1995), 41 §, s 74.

⁶⁹ Mortensen (1995), 42 §, s 76.

⁷⁰ Mortensen (1995), 43 §, s 76 f.

⁷¹ Mortensen (1995), 44 §, s 77.

uttala sig innan regler fastställs.⁷² *Arbejdsmiljørådet* består av en ordförande, 10 representanter för arbetstagersidan (dessa representerar olika yrkesgrupper), 9 representanter för arbetsgivarsidan (även dessa representerar olika yrken) samt en medlem från *Finansministeriet*. *Beskæftigelsesministeren* utser ordförande och övriga medlemmar samt ställföreträdare för dessa.⁷³ Pengar till genomförandet av *Arbejdsmiljørådets* aktiviteter och branscharbetsmiljørådets insatser för förbättring av arbetsmiljön inkommer genom bidrag från staten, försäkringsbolag som tecknar arbetsskadeförsäkringar samt kommuner och andra arbetsgivare som inte har tecknat någon försäkring.⁷⁴

2.1.8 Kapitel 13 Arbejdstilsynet

Beskæftigelsesministeren är den högsta administrativa myndigheten när det gäller arbetsmiljöfrågor och då även överklagandeinstans för avgörelse träffade av direktören för *Arbejdstilsynet*.⁷⁵ *Arbejdstilsynet* är ett direktorat under *Beskæftigelsesministeriet* och består av en central avdelning och ett antal lokala avdelningar. Direktören för *Arbejdstilsynet* fastställer uppgifternas fördelning mellan avdelningarna.⁷⁶ Uppgifterna för *Arbejdstilsynet* är: att vägleda företag, branschsäkerhetsråd och arbetsmarknadens organisationer i arbetsmiljöfrågor, att bistå *Arbejdsministeriet* vid förberedelse av regler i förhållande till lagen, att behandla planer för arbetsprocesser och arbetsplatser samt att se till att lagen och dess föreskrifter följs.⁷⁷

Beskæftigelsesministeren kan ge direktören för *Arbejdstilsynet* rätt till befogenheter, som enligt lag ligger hos *beskæftigelsesministeren*. De generella reglerna fastställs av *beskæftigelsesministeren* efter förhandling med direktören för *Arbejdstilsynet* och *Arbejdsmiljørådet*. Det fastställs inom vilka områden och inom vilka ramar som direktören för *Arbejdstilsynet* ska ge mer detaljerade och

⁷² Mortensen (1995), 66 §, s 108 ff.

⁷³ Arbejdsmiljøloven 67 §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁷⁴ Arbejdsmiljøloven 68 §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁷⁵ Mortensen (1995), 69 §, s 116.

⁷⁶ Arbejdsmiljøloven 70 §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

⁷⁷ Mortensen (1995), 72 §, s 117 f.

ofta tekniskt präglade regler till exempel.⁷⁸ *Beskæftigelsesministeren* kan vidare bestämma att *Arbejdstilsynets* uppgifter i närmare utsträckning kan läggas på annan offentlig myndighet eller privat institution, samt i vilket omfång som *Arbejdstilsynet* ska föra kontroll med sådan tillsyn. Målet med lagen är att företagen själva i möjligaste mån ska lösa arbetsmiljöproblemen. Det är därför med avsikt man har överlåtit kontrollen till företagen själva, med eventuellt bistånd från offentliga eller privata institutioner.⁷⁹

Beskæftigelsesministeren kan fastställa regler om anmälningsplikt av arbetsplatsolyckor, förgiftning och andra förhållanden av arbetsmiljömässig betydelse. Den som får kännedom om förhållanden som strider mot denna lag ska underrätta *Arbejdstilsynet* om detta. Även läkare som konstaterar eller misstänker att en person har varit utsatt för skadliga påverkningar på sin arbetsplats ska underrätta *Arbejdstilsynet*. Plikten att anmäla till *Arbejdstilsynet* gäller inte enbart konstaterandet att någon har blivit skadligt påverkad. Plikten att anmäla gäller redan vid misstanke om skadlig påverkan.⁸⁰

Alla som har skyldigheter och plikter enligt lagen ska lämna *Arbejdstilsynet* alla upplysningar som är nödvändiga för att inspektionen ska kunna utöva sin verksamhet. *Arbejdstilsynets* medarbetare har tillgång till offentliga och privata arbetsplatser i den mån som behövs för att de ska kunna utföra sitt arbete. Medarbetarna kan, som ett led i inspektionens verkställande, kräva att få tillgänglig dokumentation, att fotografera eller motsvarande och att ta prover för närmare analys och undersökning. Arbetsgivaren eller dennes representant ska underrättas och även informeras om vilken närmare dokumentation och prov som *Arbejdstilsynet* fått ta del av samt att de, om de vill, ska få ta del av fotografier eller motsvarande som tagits på arbetsplatsen.⁸¹

⁷⁸ Mortensen (1995), 73 §, s 118.

⁷⁹ Mortensen (1995), 74 §, s 118 f.

⁸⁰ Mortensen (1995), 75 §, s 119 f.

⁸¹ Arbejdsmiljøloven 76 §, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

Arbejdstilsynet kan påbuda att förhållanden som strider mot lagen bringas i ordning. Om *Arbejdstilsynet*, för att avvärja en överhängande betydlig fara för de anställdas och andras säkerhet och hälsa, finner det nödvändigt kan de kräva att alla ska avlägsna sig från farozonen, att användandet av en maskin eller ett redskap omedelbart stoppas eller att arbetet i övrigt stoppas. Direktören för *Arbejdstilsynet* kan påbuda att den som har levererat eller marknadsfört ett tekniskt hjälpmedel, ett personligt skyddsmedel eller ett material som har använts i överensstämmelse med bestämmelser och som visar sig frambringa fara för säkerhet och hälsa, ska göra vad som är nödvändigt för att avvärja problemet. Det kan till exempel innebära att leverans eller marknadsföring stoppas och att tekniska hjälpmedel och personliga skyddsmedel dras tillbaka från marknaden.⁸²

2.1.9 Kapitel 15 Straff

Straffansvaret i *arbejdsmiljøloven* är subjektivt, vilket innebär att det beror på om den skyldige varit avsiktlig eller oaktsam i sitt handlande. Häktning eller fängelsestraff förekommer vid särskilda tillfällen, till exempel vid grova upprepade tillfällen eller där brottslagstiftningen kan inträda.⁸³ När *Arbejdstilsynet* väcker talan hos åklagarmyndighet lämnas samtidigt ett förslag på böter av en bestämd storlek. Det slutgiltiga avgörandet om någon ska åtalas avgörs av åklagarmyndigheten, medan böternas storlek avgörs av domstolen.⁸⁴ Ett straff kan stiga till häktning eller fängelse i upp till två år om överträdelsen begåtts avsiktligt eller av grov oaktsamhet eller om den har framkallat fara för människor under 18 år.⁸⁵

⁸² Mortensen (1995), 77 §, s 122 f.

⁸³ Mortensen (1995), 82 §, s 128 ff.

⁸⁴ Mortensen (1995), 82 §, s 128 ff.

⁸⁵ Mortensen (1995), 82 §, s 128.

3 Analys

3.1 En jämförelse mellan Danmark och Sverige

Den svenska arbetsmiljölagen (AML) antogs av riksdagen 1977 och trädde i kraft den 1 juli 1978. Den har därefter ändrats ett flertal gånger. Den är, liksom den danska *arbejds miljøloven*, en ramlag. Den svenska regeringen har utfärdat en arbetsmiljöförordning med kompletterande regler.⁸⁶ Syftet med lagstiftningen är att ”förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö”.⁸⁷ Både den danska och den svenska lagstiftningen ser inte bara till att förebygga olycksfall och ohälsa i traditionellt hänseende utan ser dessutom till att arbetsmiljö som är fri från fysiska och psykiska påverkningar. Den svenska lagstiftningen går ett steg längre genom att sträva efter att arbetsmiljön även ska ge ett positivt utbyte. Det kan t ex vara ett rikt arbetsinnehåll, gemenskap och personlig utveckling.⁸⁸

3.1.1 Omfattning

Den danska *arbejds miljøloven* omfattar allt arbete hos en arbetsgivare. Undantag från lagen är arbete i arbetsgivarens privata hushåll, arbete som utförs enbart av arbetsgivarens familj samt arbete som utförs av militärer. AML omfattar däremot allt arbete. Enda undantaget är arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll av den som fyllt 18 år. Den gäller alltså även för familjeföretag.⁸⁹

Arbetsmiljöns beskaffenhet skiljer sig inte åt mellan länderna. Enligt den svenska lagstiftningen ska arbetsmiljön vara ”tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället”.⁹⁰ Arbetet ska dessutom ”planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker

⁸⁶ Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverket, s 3.

⁸⁷ Arbetsmiljölagen kap 1, 1 §, s 11.

⁸⁸ Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverket, s 13.

⁸⁹ Arbetsmiljölagen kap 1, s 13 ff.

⁹⁰ Arbetsmiljölagen kap 2, 1 §, s 17.

miljö”.⁹¹ Båda paragraferna stämmer väl överens med den danska lagstiftningen. Båda lagstiftningarna tar även upp vikten av att anpassa arbetsmiljön till den enskilde arbetstagaren, utformning av arbetslokaler med hänsyn tagen till luft, ljud etc, utformning av personalutrymmen och vikten av att redan i planeringsstadiet ta hänsyn till arbetsmiljön. Iseskog förklarar arbetsmiljöbegreppet som en interaktion mellan teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisation. De tre faktorerna påverkar arbetet i fysiskt, psykiskt och socialt hänseende.⁹² Den här uppdelningen kan även överföras till den danska lagstiftningen.

3.1.2 Ansvarsfördelning

I Danmark är det arbetsgivarens ansvar att se till att arbetsförhållandena på arbetsplatsen är tillfredsställande vad det gäller säkerhet och hälsa. Även de anställda har ett ansvar att medverka till en säker och hälsosam arbetsplats. Den svenska lagstiftningen är tydligare i sin reglering. Där står tydligt att ”arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö”.⁹³ Dock varierar ansvarets omfattning mellan olika ansvariga. Ansvaret fördelas inte på enskilda fysiska personer utan läggs i stället på vissa ansvarssubjekt inom arbetsmiljön. Exempel på ansvarssubjekt kan vara arbetsgivare, leverantörer och de som råder över arbetsstället. Ansvarssubjekten är i de flesta fall inte fysiska personer utan t ex bolag eller myndigheter.⁹⁴ Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger dock på arbetsgivaren. Denne ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet.⁹⁵ Iseskog skriver att en delegering av arbetsmiljöansvaret är en fråga om att delegera arbetsuppgifter. Inom arbetsmiljöområdet handlar detta om att klargöra vilka olika arbetsmiljöuppgifter som ska utföras av chefer på olika nivåer i verksamheten.

⁹¹ Arbetsmiljölagen kap 2, 2 §.

⁹² Iseskog (2005), s 8 ff.

⁹³ Arbetsmiljölagen kap 3, 1a §.

⁹⁴ Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverket, s 31.

⁹⁵ Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverket, s 32.

Den chef som tilldelats en arbetsmiljöuppgift har dessutom befogenhet att returnera ett problem till närmaste chef och således även ansvaret.⁹⁶

I båda lagstiftningarna framkommer vikten av att anmäla arbetsplatsolyckor. Både sådana som uppkommit men även brister i arbetsmiljön som kan leda till olyckor.

3.1.3 Företagshälsovård

I Danmark liksom i Sverige ska det finnas företagshälsovård att tillgå. Uppgifterna för företagshälsovården är snarlika i de båda länderna. Den svenska företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Den ska arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser. I den svenska lagstiftningen står det klart att det är arbetsgivaren som ska ansvara för att företagshälsovård finns att tillgå.⁹⁷ Tillgången till företagshälsovård i Sverige är en fråga som av tradition i första hand regleras genom kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer men sedan år 2000 finns kap 3 2b § AML som innebär att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla företagshälsovård på alla arbetsplatser där det kan tänkas nödvändigt för att uppfylla det utökade ansvaret som arbetsgivaren fått genom större ansvar för internkontroll av arbetsmiljön och för arbetsanpassning och rehabilitering av arbetstagare.⁹⁸ Den danska motsvarigheten, *bedriftssundhedstjeneste (BST)* fastställs och ska dessutom godkännas av *beskæftigelsesministeren*. Initiativet till att upprätta *BST* faller på företaget och är inget krav, om inte *beskæftigelsesministeren* fastställt regler därom.

3.1.4 Kartläggning av arbetsmiljön

En dansk arbetsgivare måste utarbeta en skriftlig arbetsplatsvärdering om säkerhets- och hälsoförhållandena på arbetsplatsen. Arbetsplatsvärderingen ska, bland annat, innehålla kartläggning, beskrivning och värdering av företagets arbetsmiljöproblem samt en handlingsplan för arbetsmiljöproblemen. Det

⁹⁶ Iseskog (2005), s 32 f.

⁹⁷ Arbetsmiljölagen kap 3 2b §, s 26.

⁹⁸ Ahlberg (2006), s 46 f.

motsvarande för en svensk arbetsgivare är det systematiska arbetsmiljöarbetet, enligt 3 kap 2a §. Denna paragraf innebär att arbetsgivaren systematiskt ska ”planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö”. Arbetsgivaren ska dokumentera arbetsmiljön och upprätta handlingsplaner.⁹⁹ Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska innehålla mål och policy för arbetsmiljöarbetet, dokumentation av arbetsmiljön, handlingsplaner, ledning samt uppföljning för arbetsmiljöarbetet.¹⁰⁰

Vid gemensamma arbetsställen, där flera arbetsgivare eller företag driver verksamhet samtidigt, gäller samma regler i båda länderna. Enligt AML 3 kap 6 § krävs det att alla som driver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe ska samråda och samarbeta för att åstadkomma säkra arbetsförhållanden.¹⁰¹

3.1.5 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

I både den danska och den svenska arbetsmiljölagstiftningen finns föreskrifter om organiseringen av arbetsmiljöarbetet. På danska arbetsplatser med minst tio arbetstagare ska det utformas säkerhetsgrupper för varje avdelning eller arbetsområde. Varje avdelning eller arbetsområde ska vara representerat i säkerhetsgruppen. För kontorsarbete, eller annat administrativt arbete är det först vid tjugo arbetstagare som säkerhetsgrupper ska upprättas. Jämför man med en svensk arbetsplats ska skyddsombud utses om arbetsstället regelbundet sysselsätter minst fem arbetstagare. Även på mindre arbetsställen ska skyddsombud utses om det behövs. Skyddsombud utses i första hand av den eller de lokala fackliga organisationer som har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren. Det vanligaste är att de utser någon av sina egna medlemmar men det finns inget krav på det.¹⁰² Här skiljer det sig mot den danska lagstiftningen där de anställda själva väljer representanter. Det spelar dessutom ingen roll vilket

⁹⁹ Arbetsmiljölagen kap 3 2a §, s 25 f.

¹⁰⁰ Iseskog (2005), s 35 ff.

¹⁰¹ Arbetsmiljölagen kap 3 6 §, s 27.

¹⁰² Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverket, s 66.

fackförbund representanten tillhör. Uppgifterna för säkerhetsrepresentanten och skyddsombudet är däremot snarlika: att företräda de anställda i arbetsmiljöfrågor. Båda har också rätt till ledighet för sina uppdrag och att bibehålla sina anställningsförmåner.

Vid arbetsställen med tjugo arbetstagare eller fler ska det enligt *arbejdsmiljøloven* upprättas en säkerhetskommitté. I den svenska lagstiftningen gäller däremot att det vid arbetsställen med minst femtio arbetstagare ska finnas en skyddskommitté.¹⁰³ Både den danska säkerhetskommittén och den svenska motsvarigheten är sammansatta av företrädare för både arbetsgivare och arbetstagare. Uppgifterna skiljer sig inte heller åt. De ska vara delaktiga i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden.

3.1.6 Tillsyn

I Sverige är det Arbetsmiljöverket som utövar tillsyn över att lagen och dess föreskrifter följs.¹⁰⁴ Motsvarande i Danmark är *Beskæftigelsesministeren* med hjälp av *Arbejds miljørådet* och *Arbejdstilsynet*. Tillsynsmyndigheterna i de båda länderna har, enligt lag, rätt att efter anfordran ta del av upplysningar, handlingar och prov.¹⁰⁵ De har dessutom tillträde till arbetsställen för att där kunna göra undersökningar och ta prov.¹⁰⁶

De danska branscharbetsmiljöråden har ingen direkt motsvarighet i Sverige. I Danmark är det *beskæftigelsesministeren* som ska godkänna branscharbetsmiljöråden. Den här motsvarigheten finns inte i Sverige. Däremot finns det så kallade arbetsmiljöråd inom olika branscher. Ett exempel är ”Kommunernas och landstingens Arbetsmiljöråd”. Rådet utgörs av representanter från arbetsgivarorganisationerna Svenska kommun- och landstingsförbunden samt

¹⁰³ Arbetsmiljölagen kap 6, 8 §, s 61 f.

¹⁰⁴ Arbetsmiljölagen kap 7, 1 §, s 73.

¹⁰⁵ Arbetsmiljölagen kap 7, 3 §, s 73.

¹⁰⁶ Arbetsmiljölagen kap 7, 5 §, s 74.

representanter från flera fackliga organisationer. Arbetsmiljörådets uppgift är bland annat att lyfta fram frågor om arbetsmiljö och hälsa, att ta initiativ till forskning samt att underlätta ett gemensamt synsätt i förhållande till andra aktörer inom området.¹⁰⁷ Ett annat arbetsmiljöråd är Bygginustrins Centrala Arbetsmiljöråd (BCA) som är ett samråds- och samarbetsorgan i arbetsmiljöfrågor mellan Sveriges byggindustrier, Byggnads samt SEKO Väg och ban. I BCA ingår två representanter från vardera förbund samt en representant för Ledarna. BCA:s uppgifter inom arbetsmiljöområdet är bland annat att utgöra ett beredningsorgan vid förslag till avtalsändringar, behandla utbildningsfrågor, upprätta förslag till utredningar samt lämna rekommendationer om företagshälsovård.¹⁰⁸

3.1.7 Påföljder

Straffansvaret vid arbetsmiljöbrott skiljer sig en del mellan de båda länderna. Danmark är tuffare i sin lagstiftning och har höjt straffet till högst två års fängelse vid grova överträdelser mot lagen. I Sverige kan den som döms för att uppsåtligt eller av oaktsamhet brutit mot förelägganden eller förbud dömas till böter eller fängelse i högst ett år.¹⁰⁹

3.2 Nordisk arbetsmiljökonvention

Hur kommer det sig då att lagarna är så lika till sin utformning? Det rör sig knappast om någon slump. Samarbetet mellan de nordiska länderna inom arbetsmiljöområdet har en lång tradition med början under tidigt 1900-tal. På 1970-talet fick arbetsmiljöfrågorna stor uppmärksamhet och 1973 bildades en särskild ämbetsmannakommitté för arbetsmiljöfrågor. I mitten av 1970-talet började tanken på en nordisk arbetsmiljökonvention¹¹⁰ att växa fram inom Nordiska rådet¹¹¹ men det var först under 1980-talets senare hälft som

¹⁰⁷ <http://www.skl.se/artikel.asp?C=5479&A=37350>

¹⁰⁸ [http://www.bygg.org/Bygginustrins_Centrala_Arbetsmiljorad_\(BCA\).asp](http://www.bygg.org/Bygginustrins_Centrala_Arbetsmiljorad_(BCA).asp)

¹⁰⁹ Arbetsmiljölagen kap 8, 1 §, s 79.

¹¹⁰ Konvention mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om arbetsmiljö.

¹¹¹ Nordiska rådet är ett samarbetsorgan mellan parlamenten och regeringarna i de nordiska länderna, bildat 1952.

Ministerrådet¹¹² gav ämbetsmannakommittén för arbetsmiljöfrågor i uppdrag att utreda förutsättningarna för en nordisk arbetsmiljökonvention.¹¹³

Motiven till en nordisk arbetsmiljökonvention preciseras i följande punkter:

1. *”att arbetstagarna i Norden som har tillgång till en gemensam nordisk arbetsmarknad bör kunna ha krav på att möta likartade bestämmelser och regler oavsett i vilket nordiskt land de befinner sig,*
2. *att av konkurrensmässiga skäl lika stränga regler bör gälla på arbetsmiljöområdet runt om i Norden,*
3. *att målet för harmoniseringssträvandena bör vara att åstadkomma positiva förbättringar för arbetstagarna,*
4. *att för att kunna uppnå balans på arbetsmarknaden i Norden torde en likartad arbetsmiljölagstiftning vara av betydelse samt*
5. *att ju mera enhetlig arbetsmiljölagstiftningen blir i Norden desto starkare står de nordiska länderna i internationellt sammanhang”*¹¹⁴

Den 24 mars 1990 trädde den nordiska arbetsmiljökonventionen¹¹⁵ i kraft. Överenskommelsen mellan regeringarna i de nordiska länderna syftar till att bland annat stärka och utveckla det nordiska samarbetet med sikte på att främja en utveckling mot allt bättre arbetsmiljöer i samtliga nordiska länder, utbyta erfarenheter och kunskaper samt att främja samordning av krav och regler som rör arbetsmiljön.¹¹⁶ De nordiska länderna skall verka för en utveckling av arbetsmiljön med utgångspunkt i bland annat följande principer: väl utvecklat skyddsarbete som är nära förenat med övrig verksamhet på arbetsplatsen, detta är

¹¹² Ministerrådet inrättades 1971 och är ett samarbetsorgan mellan de nordiska ländernas regeringar, representerade av arbetsmiljöministrarna.

¹¹³ Förslag till nordisk arbetsmiljökonvention, s 13 ff.

¹¹⁴ Förslag till nordisk arbetsmiljökonvention, s 14 f.

¹¹⁵ NU 1990:5, Nordisk arbetsmiljökonvention.

¹¹⁶ NU 1990:5, Artikel 1 s 39.

viktigt för att skapa sunda och säkra arbetsförhållanden, arbetsmiljömyndigheterna skall stödja skyddsarbete på arbetsplatserna genom kunskapsförmedling och genom att utforma arbetsmiljöregler samt sist, men inte minst viktigt, arbetsgivaren bär huvudansvaret för arbetsförhållande men arbetstagarna skall ha inflytande över utformningen av sin arbetsmiljö.¹¹⁷ Artikel 2 speglar med sina principer arbetsmiljölagarnas utformning och innehåll.

De nordiska länderna skall samverka för att utveckla arbetsmiljön i takt med den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.¹¹⁸ Länderna skall fortsätta och bygga ut samarbetet för att samordna och tillpassa arbetsmiljöreglerna i länderna till varandra.¹¹⁹ Länderna skall sträva efter en gemensam nordisk hållning i syfte att i det internationella standardiseringsarbetet hävda den nordiska synen.¹²⁰ Vidare skall arbetsmiljömyndigheterna underrätta varandra om arbetet med konsekvensbeskrivningar och utväxla erfarenheter.¹²¹ Det nordiska samarbetet inom arbetsmiljöforskningen skall främjas och vidareutvecklas genom utbyte av erfarenheter och forskningsrön.¹²² De nordiska länderna skall gemensamt sträva efter att ta fram jämförlig statistik över arbetsskador och arbetssjukdomar.¹²³

I och med att arbetsmiljöfrågorna fick ökad betydelse i de nordiska länderna har det nordiska samarbetet på området vidgats. Ministerrådets handlingsprogram ställer upp allmänna riktlinjer för samarbetet mellan de nordiska länderna på detta område. Även de fackliga organisationerna har engagerat sig i ett samarbete i arbetsmiljöfrågorna.¹²⁴

¹¹⁷ NU 1990:5, Artikel 2, s 39 f.

¹¹⁸ NU 1990:5, Artikel 3, s 40.

¹¹⁹ NU 1990:5, Artikel 4, s 40.

¹²⁰ NU 1990:5, Artikel 6 s 40.

¹²¹ NU 1990:5, Artikel 7, s 41.

¹²² NU 1990:5, Artikel 9, s 41.

¹²³ NU 1990:5, Artikel 12, s 42.

¹²⁴ Gullberg (1977), s 5.

3.3 Avslutande diskussion

Min frågeställning i början av den här uppsatsen var om det finns några likheter och/ eller skillnader mellan den danska och den svenska arbetsmiljölagstiftningen. Efter en genomgång av de båda ländernas lagstiftningar är likheterna väldigt tydliga. De allra flesta delar sammanfaller. Det som skiljer mest är vilka som omfattas av lagen och det faktum att Danmark har ett hårdare straffsystem vid överträdelser av lagen.

Jag är egentligen inte särskilt förvånad över resultatet. Meningen med en gemensam nordisk arbetsmarknad är ju att underlätta för ländernas respektive invånare som vill arbeta i ett annat nordiskt land och då är det av stor vikt, tycker jag, att lagstiftningarna stämmer någorlunda överens. Detta visar sig också genom den nordiska arbetsmiljökonventionen där vikten av en gemensam lagstiftning inom arbetsmiljöområdet framkommer. Att arbetsmiljölagstiftningen stämmer väl överens mellan just Danmark och Sverige ger dock ingen anledning att tro att den övriga arbetsrättslagstiftningen stämmer väl överens. Jag vet sedan tidigare att det är stor skillnad på regleringen av anställningsskydd mellan de båda länderna. Vi i Sverige har lagen om anställningsskydd som stöd medan anställda i Danmark har sitt mesta skydd i kollektivavtalen. Jag tror dock på att det är övervägande fördelar med att ländernas lagstiftning påminner om varandra och inte skiljer sig för mycket åt speciellt för alla de arbetstagare som dagligen reser mellan länderna till sina arbeten men även för arbetstagare som kan se de andra nordiska länderna som en intressant framtida arbetsmarknad. Dessutom finns EU-lagstiftningen med sin vakande hand för att se till att lagarna mer och mer går åt samma håll.

Referenser

Litteratur

- Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen med kommentarer* (Prevent, 2006)
- Arbetsmiljölagen med kommentarer i lydelse från den 1 juli 2005*
(Arbetsmiljöverket, 2005)
- Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap* (Norstedts Juridik, 2003)
- Förslag till Nordisk arbetsmiljökonvention* (Nordisk Råd, Nordisk Ministerråd, 1988)
- Gullberg, Hans, *Nordisk arbetsmiljölagstiftning – en jämförande översikt*
(SACO/SR:s skriftserie nr 23, 1977)
- Isekog, Tommy, *Arbetsmiljölagen – en översikt* (Norstedts Juridik, 2005)
- Mortensen, Hans Henrik, *Arbejdsmiljøloven, Arbejdspladsens kommenterede love*
(DA Forlag, 1995)
- Nielsen, Ruth, *Arbejdsmiljøret* (Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2004)
- Nordisk arbetsmiljökonvention NU 1990:5* (Nordisk Råd, Nordisk Ministerråd)

Internet (2007-11-07)

De danska rättskällorna:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

Information om de nordiska länderna och deras samarbete:

<http://norden.org/avtal/arbetsmarknad/sk/gemensam-arbetsmarknad.asp>

Sveriges Kommuner och Landsting – arbetsgivarorganisation:

<http://www.skl.se/artikel.asp?C=5479&A=37350>

Sveriges Byggindustrier:

[http://www.bygg.org/Byggindustrins_Centrala_Arbetsmiljorad_\(BCA\).asp](http://www.bygg.org/Byggindustrins_Centrala_Arbetsmiljorad_(BCA).asp)