

| Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring.

April 2024

Indhold

Resumé og indledning	2
Reguleringens formål og krav	3
Reguleringens oprindelse (ABC-kategorisering)	3
Population og segmenter	4
Segmentering	4
Population for ophævelse af kravet om opbygning af arbejdsmiljøorganisation	4
Population for ophævelse af kravet om kompetenceudviklingsplan	5
Population for arbejdsgivers pligt til at udlevere oplysninger i asbestprotokollen til ansatte	5
Hyppeghed	6
Omkostningsparametre	6
Fastlæggelse af det normalt effektive tidsforbrug	6
Tidsforbruget ved ophævelse af kravet om kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer	7
Tidsforbruget forbundet med kravet om arbejdsgivers pligt til at udlevere oplysninger i asbestprotokollen til ansatte ved fratrædelse	7
Anvendte lønniveauer i målingen	8
Business-As-Usual (BAU)	9
Dataindsamling og metode	9
Metodiske overvejelser og validitet	9
Administrative konsekvenser	10
Bilag A: Kortlægning af administrative konsekvenser	11

Resumé og indledning

Denne ex ante-måling afdækker de forventede administrative konsekvenser for erhvervslivet, forbundet med Beskæftigelsesministeriets *lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring*.

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring implementerer initiativer fra en række politiske aftaler bl.a. den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.¹ samt den politiske aftale fra den 18. maj 2022 om initiativer på asbestområdet.² Som følge af den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v. blev det midlertidige AMO-udvalg nedsat³. Udvalget, som bestod af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, to eksperter og Arbejdstilsynets direktør, skulle drøfte potentialet for et forbedret AMO-system. Lovændringen udmønter de dele af AMO-udvalgets anbefalinger, som kræver ændringer i arbejdsmiljøloven.

Lovændringen benytter en bemyndigelsesbestemmelse, der udmøntes på bekendtgørelsesniveau, hvorefter det ikke længere er hensigten at anvende bemyndigelsen til at udstede særregler om opbygning af arbejdsmiljøorganisation ved 5 eller flere ansatte for samtlige midlertidige eller skiftende arbejdssteder. Det er fortsat hensigten at anvende bemyndigelsen til at fastsætte særregler for midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, når der er tale om bygge- og anlægsarbejde. Derudover ophæves kravet om udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer. Dette vil være relevant for alle juridiske enheder med 10 eller flere ansatte. Slutteligt indeholder lovændringen en hjemmel, som fastsætter at virksomheder, der håndterer asbest, vil skulle udlevere en asbestprotokol til deres ansatte, når de fratræder.

De administrative konsekvenser består i, at:

- Kravet om udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning ophæves på skiftende eller midlertidige arbejdssteder, på nær indenfor bygge- og anlægsområdet.
- Alle juridiske enheder med 10 eller flere ansatte ikke længere skal udarbejde en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.
- Virksomheder, der arbejder med asbest, skal udlevere en asbestprotokol til deres ansatte, når de fratræder.

Målingen viser følgende om de administrative konsekvenser for erhvervslivet:

Løbende lettelser: ca. 5,6 mio. kr. årligt.

¹ <https://bm.dk/media/10174/aftale-arbejdsmiljoe.pdf>

² <https://bm.dk/media/20920/asbestaftale.pdf>

³ Arbejdsmiljøorganisation (AMO)

Reguleringens formål og krav

Med lovændringen justeres beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om ombygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher. Dette vil betyde, at kravet om, at der skal opbygges en arbejdsmiljøorganisation, når fem eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på et skiftende eller midlertidigt arbejdssted uden for arbejdsgivers faste arbejdssted og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage, fremover kun skal gælde for skiftende og midlertidige arbejdssteder indenfor bygge- og anlægsområdet, jf. bestemmelsen i § 6, 2. pkt.

Lovændringen medfører også administrative lettelser jf. bestemmelsen i § 6 d, stk. 3, som ophæver det hidtidige krav om udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for alle juridiske enheder med 10 eller flere ansatte. Før lovændringen var der krav om, at der hvert år skulle udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Herudover indeholder lovændringen også et nyt oplysningskrav for virksomheder, der arbejder med håndtering af asbest. Det betyder, at virksomhederne fremadrettet skal udlevere en asbestprotokol, når ansatte fratræder, hvor dette tidligere ikke var et gældende krav jf. § 49 d.

Reguleringens oprindelse (ABC-kategorisering)

De administrative lettelser forbundet med *lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejds-skadesikring* har national oprindelse og kategoriseres dermed som Type C: "Informationsforpligtelser og oplysningskrav samt efterlevelsen heraf er fastsat nationalt og kan fjernes uden at være i strid med internationale/supranationale forpligtigelser" jf. AMVAB-vejledningen.

Population og segmenter

Overordnet gælder kravene i *lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring* for et bredt udsnit af dansk erhverv. I lovforslaget gælder reglerne for virksomheder med ansatte.

Segmentering

Det er i forbindelse med målingen blevet vurderet, hvorvidt det er nødvendigt at foretage en virksomhedssegmentering i henhold til virksomhedernes forudsætninger for at efterleve regler samt administrativt lettelsespotentiale.⁴ I den forbindelse har Arbejdstilsynet vurderet, at dette ikke vil være nødvendigt. Det skyldes, at tidsbesparelsen ved de ophævede krav samt ved efterlevelsen af de nye krav i praksis vil være ensartet for alle virksomhederne, uagtet om der er tale om små, mellemstore eller store virksomheder. Dette gælder både fsva. bestemmelserne i § 6, 2. pkt. og § 6 d, stk. 3, hvor virksomhederne vil opleve en ens tidsbesparelse samt fsva. bemyndigelsesbestemmelsen i § 49 d, hvor tidsforbruget til efterlevelse af det nye krav vil være ensartet for de omfattede virksomheder.

Population for ophævelse af kravet om opbygning af arbejdsmiljøorganisation

Angående ophævelse af kravet om opbygning af arbejdsmiljøorganisation i § 6, 2. pkt., har Arbejdstilsynet vurderet, at antallet af virksomheder, som påvirkes af kravene, er ca. 540 virksomheder. Der er taget udgangspunkt i brancher med minimum 10 ansatte, herunder betjent- og servicefunktioner, film- og tv-produktion, it-branchen, jordundersøgelser og rensning af jord, passagertransport med tog, rengøring, restaurant- og kantinedrift samt vagtjeneste. Blandt disse brancher findes i alt 2.151 virksomheder. Men da kravet omfatter virksomheder, hvor arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage på udearbejdsstedet, er det Arbejdstilsynets vurdering, at kravet vil være relevant for ca. 25 pct. af den førnævnte population, hvorfor den endelige population fastsættes til ca. 540 virksomheder.

Med bemyndigelsesbestemmelsen ophæves kravet om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation på skiftende eller midlertidige arbejdssteder, når mindst fem ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet i mindst 14 dage, på nær i bygge- og anlægsbranchen. Således at kravet om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation fremover kun er gældende på skiftende eller midlertidige arbejdssteder i bygge – og anlægsbranchen, når fem eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og når arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage.

Arbejdstilsynet har vurderet, at kravet primært vil være relevant for virksomheder med minimum 10 ansatte. Det skyldes, at virksomheder med minimum fem og maks. ni ansatte sjældent vil have alle fem ansatte sendt ud på samme skiftende eller midlertidige arbejdssted. Der vurderes, at der skal være en vis volumen på virksomheden, før denne sender alle 5 ansatte ud til samme midlertidige eller skiftende arbejdssted. Virksomheden vil typisk også have brug for ansatte på hjemmearbejdspladsen, fx administrative ansatte.

Denne ekspertvurdering lægges til grund for, at der er taget udgangspunkt i virksomheder med minimum 10 ansatte og ikke virksomheder med eks. fem ansatte, som bemyndigelsesbestemmelsen fastsætter på bekendtgørelsesniveau som den samlede population.

Population for ophævelse af kravet om kompetenceudviklingsplan

Bestemmelsen i § 6 d, stk. 3, medfører, at arbejdsmiljøudvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal drøfte hvilke arbejdsmiljøkompetencer, der er relevante for virksomheden, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen tilegner sig på den supplerende arbejdsmiljøuddannelse det pågældende år, ligesom udvalget skal drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden. Bestemmelsen vil således ikke som hidtil indeholde et krav om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Ændringen indeholder en administrativ lettelse i form af ophævelse af krav om udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for alle juridiske enheder med 10 eller flere ansatte. Det er Arbejdstilsynet ekspertvurdering, at ca. 33.000 virksomheder ikke længere vil være omfattet af kravet om at skulle udarbejde en kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmerne.

Population for arbejdsgivers pligt til at udlevere oplysninger i asbestprotokollen til ansatte

Med bemyndigelsen i § 49 d, vil beskæftigelsesministeren kunne fastsætte regler om, at virksomheder med ansatte, som beskæftiger sig med håndteringen af asbest, skal udlevere de oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokollen ved ansættelsesforholdets ophør. Arbejdstilsynet har oplyst, at ca. halvdelen af de beskæftigede indenfor bygge og anlæg vil være omfattet af kravet om, at virksomheden skal sende asbestprotokollen til deres ansatte ved fratrædelse. Arbejdstilsynet skønner, at det ca. er 34.000 beskæftigede inden for bygge- og anlægsbranchen, hvor kravet om udlevering af asbestprotokol vil være relevant. Her er det Arbejdstilsynets vurdering, at det ca. er 25 pct. af de beskæftigede, der fratræder hvert år. Det svarer til ca. 8.500 årlige udleveringer af asbestprotokoller.

De anvendte populationstal for omfattede virksomheder, samt antal af hændelser (herunder antal udsendelser), fremgår af tabel 1.

Tabel 1. Population fordelt på antal virksomheder samt antal hændelser.

Type af krav	Population	Hændelser
Bemyndigelse til at ophæve kravet om opbygning af arbejdsmiljøorganisation på alle udearbejdssteder med mindst 5 ansatte, der arbejder i mindst 14 dage på skiftende eller midlertidige arbejdssteder § 6, 2. pkt.	540 virksomheder	N/A
Ophævelse af kravet om kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer	33.000 virksomheder	N/A

§ 6 d, stk. 3		
Hjemmel til at pålægge arbejdsgiver pligt til at udlevere oplysninger i asbestprotokollen til den ansatte § 49 d	N/A	8500 årlige udleveringer af asbestprotokoller

Hyppighed

Ved kravet om en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning, har Arbejdstilsynet vurderet at der i en normaleffektiv virksomhed sker en udskiftning af valgte medlemmer hvert 2. år. Derfor sættes hyppigheden til 0,5 årligt. Fsva. ophævelsen af kravet om udarbejdelsen af en kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmerne fastsættes hyppigheden til 1, da denne udarbejdes én gang årligt. De nye administrative byrder, som de omfattede virksomheder bliver pålagt ved efterlevelse af kravet om udlevering af oplysninger i asbestprotokollen til ansatte, opgøres hændelsesbaseret. Dvs. at hyppighed ikke her vil være relevant, da der til kravet vil blive anvendt et estimat baseret på antal af forventede hændelser, jf. AMVAB-vejledningen.

Omkostningsparametre

For de omfattede virksomheder er der i denne måling opgjort et *internt* tidsforbrug, da det ikke forventes, at normaleffektive virksomheder vil gøre brug af eksterne anskaffelser fsva. de nye krav eller for de frafaldne krav.

Fastlæggelse af det normalt effektive tidsforbrug

På baggrund af ekspertskøn fra Arbejdstilsynet er der fastlagt tidsforbrug forbundet med de tre krav. Arbejdstilsynet har oplyst, at de omfattede virksomheder vil skulle have et ensartet tidsforbrug til efterlevelse af aktiviteterne uagtet virksomhedens størrelse. En oversigt for det normalt effektive tidsforbrug for de omfattede virksomheder fremgår af tabel 2 nedenfor.

Tidsforbruget ved ophævelse af kravet om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation

Ophævelsen vil i de omfattede brancher medføre administrative lettelser i form af de administrative aktiviteter, som AMO-medlemmerne nu ikke længere skal udføre i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet i en AMO.

Arbejdstilsynet vurderer, at disse administrative aktiviteter består i udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Planen skal bl.a. indeholde oplysninger om medlemmer og derudover skal medlemmerne også sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen. Dette kan i praksis betyde, at arbejdsmiljøorganisationen skriver navn og kontaktoplysninger ned på AMO-medlemmerne og dernæst gør de ansatte i virksomheden bekendt med planen, fx ved at hænge den op

på opslagstavler, uploade på intranettet el lign. Arbejdstilsynets vurderer, at det på mange udearbejdssteder vil dreje sig om oplysninger på tre personer. Derudover vurderer de at den ovenstående aktivitet vil tage ca. fem minutter.

Tidsforbruget ved ophævelse af kravet om kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer

Før lovændringen udarbejdede arbejdsgiveren hvert år, i samarbejde med AMO, en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne i arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdstilsynet vurderer at der i en normaleffektiv virksomhed blev udarbejdet én plan pr. AMO. Kravet om udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan er nu blevet ophævet i § 6 d, stk. 3. Efter lovændringen skal alle virksomheder drøfte, hvorvidt der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden. Arbejdsmiljøorganisationen vil fortsat skulle mødes og have en drøftelse, men da der fremadrettet ikke længere ville skulle udarbejdes en kompetenceudviklingsplan, vil det medføre en administrativ lettelse. Arbejdstilsynet vurderer, at en kompetenceudviklingsplan tog ca. 30 min. at udarbejde.

Tidsforbruget forbundet med kravet om arbejdsgivers pligt til at udlevere oplysninger i asbestprotokollen til ansatte ved fratrædelse

Den nye administrative byrde, som bemyndigelsen i § 49 d medfører består i arbejdsgivers pligt til at udlevere oplysninger i asbestprotokollen til ansatte senest ved ansættelsens ophør. Oplysningerne er allerede registreret af arbejdsgiveren efter gældende regler, så ændringen indebærer alene, at arbejdsgiveren som en ny administrativ byrde skal bruge tid på at udlevere oplysningerne.

Udleveringen af disse oplysninger kan ske ved enten en digital meddelelse, papirprint eller almindelig postforsendelse. Arbejdstilsynet vurderer, at en sådan udlevering af oplysninger, uagtet metoden, der benyttes, vil tage ca. 15 min. for en normaleffektiv virksomhed. Ved en postforsendelse vil der være ekstra omkostninger i form af frankering, i det omfang denne forsendelsesform vælges. Dog vurderer Arbejdstilsynet, at denne forsendelsesform kun vil blive anvendt i et meget begrænset omfang, hvorfor omkostninger hertil ikke indgår i målingen, da dette ikke vil være retvisende for en normaleffektiv virksomhed.

Tabel 2. Tidsforbrug fordelt på de omfattede virksomheder

Type af krav	Normalt effektivt tidsforbrug
Bemyndigelse til at ophæve kravet om opbygning af arbejdsmiljøorganisation på alle udearbejdssteder med mindst 5 ansatte, der arbejder i mindst 14 dage på skiftende eller midlertidige arbejdssteder § 6, 2. pkt.	5 minutter

Ophævelse af kravet om kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer § 6 d, stk. 3	30 min
Hjemmel til at pålægge arbejdsgiver pligt til at udlevere oplysninger i asbestprotokollen til den ansatte § 49 d	15 min

Anvendte lønniveauer i målingen

I denne rapport er der jf. AMVAB-vejledningen, anvendt Danmarks Statistiks opgørelse over lønniveauer i den private sektor, LONS20, til at fastsætte timepriser for de omfattede virksomheder.

Som følge af ekspertskøn fra Arbejdstilsynet er der fastlagt tre typer af medarbejdere som i praksis vil være omfattet af regelændringerne. Ved lovændringen vedr. ophævelse af krav om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation, har Arbejdstilsynet oplyst, at kravet kan være relevant for alle brancher, på nær bygge – og anlægsbranchen på skiftende eller midlertidige arbejdssteder, når mindst fem ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet i mindst 14 dage. Der er derfor brugt en gennemsnitsværdi på tværs af alle medarbejdertyper, samt både ledere og lønmodtagere uden ledelsesansvar, da det af Arbejdstilsynet er vurderet, at denne gennemsnitsværdi vil være retvisende.

Lovændringen vedr. ophævelse af kompetenceudviklingsplan har Arbejdstilsynet oplyst, at det er alle brancher, der vil være omfattet af kravet. Det har derfor ikke været muligt at pege på én medarbejdertype i LONS20, og der er derfor brugt en gennemsnitsværdi på tværs af alle medarbejdertyper, samt både ledere og lønmodtagere uden ledelsesansvar

Til det sidste krav, har Arbejdstilsynet oplyst, at udlevering af asbestkontrollen til ansatte, normalvis vil blive varetaget af en HR-medarbejder. Der er derfor anvendt en medarbejdertype med almindeligt kontor- og sekretærarbejde.

For en oversigt over anvendte timepriser og medarbejdertyper henvises til tabel 3.

Tabel 3. Oversigt over det normalt effektive tidsforbrug

Krav	Medarbejdertype	Timepris	Timepris Inkl. 25% overhead
Bemyndigelse til at ophæve kravet om opbygning af arbejdsmiljøorganisation på alle udearbejdssteder med mindst 5 ansatte, der arbejder i mindst 14 dage på skiftende eller midlertidige arbejdssteder § 6, 2. pkt.	<i>Blanding af ledere og lønmodtagere uden ledelsesansvar på nær</i>	539,49 kr. & 322,83 kr.	483 kr.

	<i>bygge- og anlægsbranchen.</i>		
Ophævelse af kravet om kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer § 6 d, stk. 3	<i>Blanding af ledere og lønmodtagere uden ledelsesansvar.</i>	539,49 kr. & 322,83 kr.	483 kr.
Hjemmel til at pålægge arbejdsgiver pligt til at udlevere oplysninger i asbestprotokollen til den ansatte § 49 d	<i>Almindeligt kontor- og sekretærarbejde</i>	299 kr.	373 kr.

Kilde: Danmarks Statistik (2021), "LONS20: Løn efter arbejdsfunktion, sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter og køn".

Business-As-Usual (BAU)

"Business-As-Usual" dækker over de administrative aktiviteter, som virksomhederne enten gør i forvejen, dvs. før reguleringen træder i kraft, eller vil blive ved med at gøre, selvom kravene ændres i reguleringen. En BAU-procent på 100 beskriver en situation hvor det forventes, at alle omfattede virksomheder allerede nu, lever fuldt op til kravet i forvejen, eller vil fortsætte med at efterleve krav, som er tilbagetrukket - og derfor ikke vil opleve nye administrative konsekvenser. I denne måling er BAU-procentsatsen opgjort på baggrund af skøn fra Arbejdstilsynet. Fsva. *ophæve krav om opbygning af arbejdsmiljøorganisation* er der brugt en BAU-procent på nul, da det vurderes, at virksomhederne ikke længere vil udføre denne aktivitet, da der ikke længere er et formelt krav om det. Mht. *Udlevering af asbestprotokol til ansatte* blev det vurderet, at ingen af de omfattede virksomheder efterlever kravet i forvejen. Der er derfor ligeledes blevet brugt en BAU-procentsats på nul. Lovændringen vedr. *Ophævelse af krav om kompetenceudviklingsplan*, blev det af Arbejdstilsynet vurderet, at ca. 20 % af virksomhederne vil forsætte med at udarbejde kompetenceudviklingsplanen, selv efter kravet ophæves. Der blev derfor til dette punkt brugt en BAU-procentsats på 20.

Dataindsamling og metode

I det følgende fremgår overvejelser vedrørende dataindsamling til udarbejdelsen af denne AMVAB.

Metodiske overvejelser og validitet

Som led i denne måling har Erhvervsstyrelsen været i kontakt med relevante brancheorganisationer for at få ekspertskøn over delelementerne til målingen. Dog har det ikke været muligt at få tilbagemeldinger og data fra disse, hvorfor det ikke indgår som en del af rapporten. Der er derfor anvendt ekspertskøn fra Arbejdstilsynet i udarbejdelsen af denne måling. Derudover er der trukket på information og data fra rapporten fra det midlertidige AMO-udvalg, der havde til opgave at drøfte potentialet for et forbedret AMO-system.⁵

⁵ https://bm.dk/media/20668/afrapportering-fra-det-midlertidige-amo-udvalg_final-a.pdf

Administrative konsekvenser

Nedenstående fremgår de administrative konsekvenser forbundet med lovændringen.

Løbende administrative lettelser for 6,4 mio. kr. årligt

Lovændringerne forventes at medføre løbende administrative lettelser som følge af, at der ikke længere er fastsat regler om, at virksomheder, med undtagelse af bygge – og anlægsbranchen, skal opbygge en arbejdsmiljøorganisation på skiftende eller midlertidige arbejdssteder, hvor mindst 5 ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i mindst 14 dage, jf. § 6, 2. pkt. Lovændringen medfører tillige løbende administrative lettelser for virksomheder, der, ikke længere vil skulle udarbejde en kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer, jf. § 6 d, stk. 3.

Løbende administrative byrder for 792.600 kr. årligt

Lovændringen medfører løbende administrative byrder. De administrative byrder består i, at virksomheder, der har ansatte, der arbejder med håndteringen af asbest, vil skulle have udleveret en asbestprotokol senest ved ansættelsens ophør, jf. § 49 d.

Løbende administrative lettelser for i alt 5,6 mio. kr. årligt

Samlet set vil lovændringen medføre løbende lettelser på i alt ca. 5,6 mio. kr. årligt.

Bilag A: Kortlægning af administrative konsekvenser

Tabel 4: Kortlægning af de løbende administrative lettelser

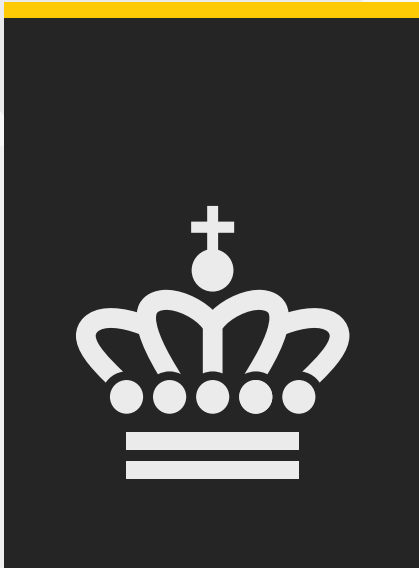
Segment	Informationsforpligtigelse og underliggende oplysningskrav	Population	Aktivitet i tid (pr. normal effektiv virksomhed)	Timepris	BAU	Hypighed	Totale omkostninger årligt	§-henvisning	Reguleringens oprindelse
Segment 1	Ophævelse af krav om opbygning af arbejdsmiljøorganisation	540	0,08 timer	483 kr. r.	0 %	0,5	10.432 kr.	§ 6, 2. pkt.	C
	Ophævelse af krav om kompetenceudviklingsplan	33000	0,5 timer	483 kr.	20 %	1	6.375.600 kr.	§ 6 d, stk. 3	C
Samlede løbende administrative lettelser, i alt:							Ca. 6,4 mio. kr.		

Tabel X: Kortlægning af de løbende administrative byrder

Segment	Informationsforpligtigelse og underliggende oplysningskrav	Population	Aktivitet i tid (pr. normal effektiv virksomhed)	Timepris	BAU	Hypighed	Totale omkostninger årligt	§-henvisning	Reguleringens oprindelse
Segment 1	Udlevering af asbestprotokol til ansatte	8500 udleveringer	0,25 timer	373 kr.	0 %	N/A	792.625 kr.	§ 49 d	C
Samlede løbende administrative byrder, i alt:							Ca. 792.600 kr.		

Samlede løbende administrative konsekvenser lettelser for i alt:

Ca. 5,6 mio. kr.



Langelinie Allé 17
2100 København Ø

T: 3529 1000
@: erst@erst.dk
W: erhvervsstyrelsen.dk