



Til lovforslag nr. L 31

Folketinget 2015-16

Betænkning afgivet af Beskæftigelsesudvalget den 0. november 2015

2. udkast

til

Betænkning

over

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Risikobaseret tilsyn, offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn, skærpelse af straf og offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter m.v.)

[af beskæftigelsesministeren (Jørn Neergaard Larsen)]

1. Ændringsforslag

Enhedslisten har stillet 9 ændringsforslag til lovforslaget.

2. Udvalgsarbejdet

Lovforslaget blev fremsat den 29. oktober 2015 og var til 1. behandling den 3. november 2015. Lovforslaget blev efter 1. behandling henvist til behandling i Beskæftigelsesudvalget.

Møder

Udvalget har behandlet lovforslaget i 1 møde.

Høring

Et udkast til lovforslaget har inden fremsættelsen været sendt i høring, og beskæftigelsesministeren sendte den 28. august 2015 dette udkast til udvalget, jf. BEU alm. del – bilag 21 (folketingsåret 2014-15, 2. samling). Den 29. oktober 2015 sendte beskæftigelsesministeren de indkomne høringsvar, et høringsnotat og en ligestillingsvurdering herom til udvalget.

Skriftlige henvendelser

Udvalget har i forbindelse med udvalgsarbejdet modtaget skriftlige henvendelser fra Rejsearbejdere.dk.

Beskæftigelsesministeren har over for udvalget kommenteret de skriftlige henvendelser til udvalget.

Deputationer

Endvidere har Rejsearbejdere.dk mundtligt over for udvalget redegjort for deres holdning til lovforslaget.

Spørgsmål

Udvalget har stillet 5 spørgsmål til beskæftigelsesministeren og 1 spørgsmål til justitsministeren til skriftlig besvarelse, [som ministrene har besvaret.]

3. Indstillinger og politiske bemærkninger

[Et *flertal* i udvalget (udvalget med undtagelse af EL) indstiller lovforslaget til *vedtagelse uændret*.

Et *mindretal* i udvalget (EL) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de stillede ændringsforslag.

Enhedslistens medlemmer af udvalget anfører, at ændringsforslagene handler om at skærpe straffen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen bl.a. ved at lægge vægt på virksomhedens omsætning og ved at indføre høringsret og kommentarret for arbejdsmiljørepræsentanter i relation til påbud og efterkommelse heraf.

EL støtter lovforslaget og bemærkningerne hertil, som indebærer, at bødeforhøjelsen for skærpene og særligt skærpene omstændigheder fordobles, at området for særligt skærpene omstændigheder udvides med, at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og at bøden efter forhøjelse som følge af skærpene og særligt skærpene omstændigheder herefter differentieres efter antallet af ansatte i virksomheden. EL ønsker dog at præcisere, at bødeniveauet i lovforslaget bør hæves, så niveauet som minimum er det dobbelte af de af regeringen foreslåede bødestørrelser.

Enhedslisten foreslår derfor, at:

– Grundbøden på 20.000 kr. ved grove overtrædelser forhøjes til 40.000 kr. (dermed vil bøden for overtrædelser, hvor der er alvorlig personskade og død blive hævet til 80.000 kr.).

– Grundbøden på 40.000 kr. ved særligt grove overtrædelse forhøjes til 80.000 kr. (dermed vil bøden for overtrædelser, hvor der er alvorlig personskade og død blive hævet til 160.000 kr.).

– Bødeforhøjelsen ved skærpende omstændinger, som efter lovforslag nr. L 31 hæves fra 5.000 til 10.000 kr., forhøjes til 20.000 kr. og

– Bødeforhøjelsen ved særligt skærpende omstændigheder, som efter lovforslaget bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, og som efter lovforslaget hæves med 10.000 kr. til 20.000 kr., forhøjes til 40.000 kr.

EL foreslår, at de forhøjede bøder – hvor der er taget højde for overtrædelsens grovhed – efterfølgende differentieres efter den foreliggende differentieringsmodel, hvorved der tages højde for antallet af ansatte i virksomhederne. Det vil f.eks. betyde, at i en sag, hvor der er tale om en særlig grov overtrædelse med alvorlig personskade, én skærpende omstændighed og én særligt skærpende omstændighed, vil bøden udgøre 440.000 kr. for en virksomhed med 100 ansatte eller flere. Dertil kommer så eventuel hensyntagen til virksomhedens omsætning, jf. det stillede ændringsforslag herom, som efter forslagsstillernes opfattelse skal resultere i, at bøde for påført legemsskade og død skal udgøre ca. ½-1 måneds omsætning.]

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Tjóðveldi og Javnaðarflokkurin var på tidspunktet for betænkningens afgivelse ikke repræsenteret med medlemmer i udvalget og havde dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske udtalelser i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen.

4. Ændringsforslag

Af et *mindretal* (EL):

Til titlen

1) I titlen indsættes efter »skærpet tilsyn,« ordene: »høring af ansatte,«.

[Konsekvensændring]

Til § 1

2) Efter nr. 1 indsættes som nyt nummer:

»01. § 18 affattes således:

»§ 18. Arbejdsgiveren har pligt til at høre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden arbejdsgiveren afgiver høringssvar i forhold til de afgørelser, som Arbejdstilsynet påtænker at træffe, og de påbud, som Arbejdstilsynet påtænker at afgive

skriftligt, med undtagelse af påbud efter § 77, stk. 2. Når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse og afgivet påbud, har arbejdsgiveren pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, bekendt med afgørelserne og påbuddene.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom, bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet, jf. § 78.

Stk. 3. Arbejdsgiveren har pligt til at høre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden arbejdsgiveren giver en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, at afgørelser og påbud helt eller delvist er efterkommet.««

[Ret for arbejdsmiljørepræsentanter og andre ansatte til at blive hørt om arbejdsgiverens høringssvar og tilbagemeldinger på påbud og afgørelser fra Arbejdstilsynet]

3) Efter nr. 1 indsættes som nyt nummer:

»02. Efter § 18 indsættes:

»§ 18 a. Arbejdsgiveren skal give de ansatte mulighed for at tale med Arbejdstilsynet under tilsynets besøg, uden at ledelsen er til stede.««

[Ret for de ansatte til at tale med Arbejdstilsynet, uden at ledelsen er til stede]

4) Efter nr. 4 indsættes som nyt nummer:

»03. I § 76 indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

»Stk. 6. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med de ansatte, uden at ledelsen er til stede.««

[Ret for Arbejdstilsynets til at tale med de ansatte, uden at ledelsen er til stede]

5) Efter nr. 6 indsættes som nyt nummer:

»04. I § 82, stk. 1, ændres »Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning,« til: »Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, herunder efter straffelovens kapitel 25,«.«

[Arbejdsgivere som ved overtrædelse af arbejdsmiljøloven er skyld i, at ansatte påføres legemsskade eller død, straffes efter straffelovens Kapitel 25 om »Forbrydelse mod liv og legeme«]

6) Efter nr. 7 indsættes som nyt nummer:

»05. I § 82, stk. 6, 1. pkt., indsættes efter »virksomhedens størrelse«: »og omsætning«.«

[Virksomhedens omsætning indgår ved bødens udmåling]

7) Efter nr. 7 indsættes som nyt nummer:

»06. I § 82 indsættes efter stk. 9 som nyt stykke:

»Stk. 10. Den, hvis straf udmåles efter stk. 2 eller 5, jf. stk. 1, kan ved dom frakendes retten til fortsat at udøve virksomhed efter straffelovens § 79, stk. 2-4.«
[Indførelse af mulighed for rettighedsfrakendelse]

8) Efter nr. 7 indsættes som nyt nummer:

»07. I § 82 indsættes efter stk. 9 som nyt stykke:

»Stk. 11. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om opgørelse af virksomheders omsætning, jf. § 82, stk. 6.«
[Bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om virksomhedens omsætning]

Til § 2

9) Som *stk. 2* indsættes:

»Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttrædelsen af § 1, nr. 05.«
[Bemyndigelse til at fastsætte ikrafttrædelsestidspunktet for inddragelse af virksomhedens omsætning ved udmåling af bøder]

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1-9

Enhedslisten ønsker at skærpe straffene for overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Den gældende arbejdsmiljølov og det fremsatte lovforslag handler i praksis kun om bødestrafte, da der endnu ikke har været idømt frihedsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Enhedslisten hilser en forhøjelse af bøderne velkommen, men stigningerne er for alt for lave, og det er påfaldende, at frihedsberøvelse endnu ikke er bragt i anvendelse ved de danske domstole, når en arbejder er blevet slået ihjel på grund af for dårligt arbejdsmiljø.

Enhedslisten mener, at bøderne for manglende overholdelse af arbejdsmiljøloven skal følge de principper, der gælder for spirituskørsel. Her følger bødestørrelsen såvel lovovertrædelsens omfang som lovovertræderens indkomst. Det princip ønsker EL overført til virksomhederne, hvor virksomheder med stor omsætning og mange ansatte skal have store bøder. Det skal gøre ondt på økonomien ikke at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Endvidere skal virksomheder i gentagelsestilfælde have endnu større bøder. I grove tilfælde og ved gentagne bøder skal ejeren fratages retten til at drive virksomhed. Hvis der er tale om en arbejdsleder, som gentagne gange er skyld i påbud fra Arbejdstilsynet, skal denne fratages retten at fungere som arbejdsleder. Loven skal sikre de ansatte, at farlige personer i arbejdsmiljølovens forstand ikke driver eller leder virksomheden og dens drift.

Ad nr. 1

Ændringen er en konsekvens af forslaget om tilføjelse af bestemmelser om høringsret for arbejdsmiljørepræsentanter m.fl. i ændringsforslag nr. 2.

Ad nr. 2

Når Arbejdstilsynet giver et påbud, skal der indføres en høringsret til de ansattes arbejdsmiljørepræsentant. Denne

høringsret skal også gælde ved virksomhedens tilbagemelding til Arbejdstilsynet om overholdelse af påbuddet. Dette er særligt vigtigt, når det gælder psykisk arbejdsmiljø. Endvidere skal der være en kommentarret til arbejdsmiljørepræsentanten, hvis denne ikke har været til stede under Arbejdstilsynets besøg.

Den nuværende § 18 fasttæller arbejdsgiverens pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med Arbejdstilsynets afgørelser og påbud.

Det foreslås, at bestemmelsen opdeles og udvides, således at det kommer til at fremgå af stk. 1, at de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter ikke alene skal gøres bekendt med Arbejdstilsynets afgørelser og påbud, men også skal høres inden Arbejdstilsynet træffer afgørelse og afgiver påbud, med mindre der er tale om forbud. I forbudssituationer standser Arbejdstilsynet arbejdet straks, fordi det skønnes, at der er tale om en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed og sundhed.

Ifølge forvaltningsloven skal arbejdsgiveren høres, inden Arbejdstilsynet træffer afgørelse, fordi arbejdsgiveren er part i sagen. Det foreslås, at arbejdsgiveren som led i denne høring skal sørge for at høre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, inden arbejdsgiveren afgiver sit høringssvar til Arbejdstilsynet. På den måde sikres det, at repræsentanterne får mulighed for at kommentere på høringssvaret, og at arbejdsgiveren inddrager kommentarerne, før arbejdsgiveren svarer Arbejdstilsynet.

Det foreslås endvidere at udvide bestemmelsen, således at det ikke alene er de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område, der skal høres over og gøres bekendt med Arbejdstilsynets afgørelser og påbud, men også en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation.

Bestemmelsen i det foreslåede § 18, stk. 2, svarer til den nuværende bestemmelse i § 18, 2. pkt., og foreslås ikke ændret.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 18, stk. 3, hvorefter arbejdsgiveren får pligt til at høre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden arbejdsgiveren melder tilbage til Arbejdstilsynet, at afgørelsen eller påbuddet er efterkommet. På denne måde sikres det, at repræsentanterne høres og får mulighed for at kommentere på den tilbagemelding, der gives, og at arbejdsgiveren inddrager kommentarerne, inden tilbagemeldingen sendes til Arbejdstilsynet. Dette er særligt vigtigt ved tilbagemeldinger på afgørelser om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, da problemer og løsninger inden for det psykiske arbejdsmiljø sjældent kan ses med det blotte øje. Det vurderes ikke at være nødvendigt at høre repræsentanterne, hvis arbejdsgiveren ikke giver en tilbagemelding, idet Arbejdstilsynet så vil følge op på sagen.

Ad nr. 3

Arbejdstilsynet skal under besøg kunne tale med en ansat, uden at ledelsen kan overhøre samtalen.

Det følger af den nuværende § 11 a, at Arbejdstilsynet ved besøg i virksomheden normalt skal tage kontakt til relevante arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, og at disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.

I forlængelse heraf og for at udvide rettighederne for både de ansatte og repræsentanterne, foreslås det, at der indsættes en bestemmelse i loven, hvorefter de ansatte får ret til at tale med Arbejdstilsynet under tilsynets besøg, uden at ledelsen er til stede.

Ad nr. 4

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 76, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse, kan tale med de ansatte uden at ledelsen er til stede. Arbejdstilsynet kan have behov for at tale med de ansatte uden at ledelsen overhører samtalen, f.eks. i forbindelse med gruppesamtaler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Når Arbejdstilsynet taler med de ansatte, uden at ledelsen er repræsenteret, er det vigtigt, at arbejdsgiveren efterfølgende høres over det, som de ansatte har oplyst.

Ad nr. 5

Enhedslisten mener, at skade på legeme, og død som følge af manglende overholdelse af arbejdsmiljøloven, skal underlægges de samme retsprincipper som gælder i straffeloven for vold og drab, når det gælder det arbejdsgiverens personlige ansvar. Det er stødende for retsbevidstheden, at vold på et værtshus giver ubetinget fængsel, mens et bevidst dårligt arbejdsmiljø, som medfører død eller invaliditet, kun medfører en lille bøde. Derfor skal ansvaret placeres og straffen være hård.

Ad nr. 6, 8 og 9

Ændringsforslaget skal medføre, at der ved bødens udmåling for overtrædelse af arbejdsmiljøloven lægges vægt på virksomhedens omsætning. Bøderne for påført legemsskade og død skal ligge på ca. ½-1 måneds omsætning.

Omsætning er ikke et klart defineret begreb i alle virksomhedsformer. Virksomheder, der er omfattet af regnskabsloven, dvs. anparts- og aktieselskaber, skal offentliggøre deres omsætning, og deres omsætning er tilgængelig mod betaling på www.cvr.dk. Omsætningen for sådanne virksomheder lader sig derfor fremsøge og vil kunne indgå i vurderingen.

I relation til andre virksomhedsformer er det imidlertid mere vanskeligt at pege på, hvad der skal indgå som omsætning, da det ikke er en almindelig tilgængelig oplysning.

Nystartede virksomheder skal først anmelde deres omsætning efter 1 års drift. Det er derfor nødvendigt at undersøge, hvordan bøder skal håndteres indtil første regnskab forelægges.

For enkeltmandsejede virksomheder/personligt ejede virksomheder indeholder indkomstregistret alene de oplysninger, som fremgår af lønsedlen. Her fremgår omsætning ikke, ligesom registret ikke indeholder oplysning om virksomhedens navn. Det er derfor nødvendigt at undersøge, hvordan oplysninger om omsætningen for enkeltmandsejede virksomheder eller personligt ejede virksomheder ellers kan indhentes.

Mange arbejdsgivere er offentlige virksomheder, herunder kommuner og regioner. Offentlige virksomheder har typisk ikke en egentlig omsætning. Det er derfor nødvendigt at afklare, hvad skal der lægges vægt på ved udmåling af bøder til offentlige virksomheder på baggrund af omsætning, f.eks. om driftsbevillingen vil være et retvisende tal.

En afklaring af, hvordan omsætningsbegrebet kan defineres entydigt, vil være en forudsætning for en ensartet anvendelse af sanktionsbestemmelsen. Det foreslås derfor, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, hvordan en virksomheds omsætning opgøres.

Samtidig foreslås det, at bestemmelsen om inddragelse af virksomhedens omsætning ved udmålingen af bøder ikke træder i kraft sammen med resten af lovforslagets bestemmelser, men sættes i kraft af beskæftigelsesministeren. Det forudsættes, at bestemmelsen sættes i kraft samtidig med udstedelsen af en bekendtgørelse om opgørelse af virksomheders omsætning med hjemmel i den foreslåede affattelse af § 82, stk. 10.

Ad nr. 7

Det er hensigten, at ændringsforslaget skal medføre, at arbejdsgivere, som gentagne gange eller i grove tilfælde forbyder sig mod arbejdsmiljøloven skal kunne fradømmes retten til at drive virksomhed og virke som arbejdsledere.

De almindelige regler om frakendelse af retten til at drive virksomhed ved strafbart forhold fremgår af straffelovens §§ 78 og 79. Bestemmelserne skal ses i lyset af grundlovens § 74, hvorefter alle indskrænkninger i den fri og lige adgang til erhverv, som ikke er begrundede i det almene vel, skal hæves ved lov.

Efter straffelovens § 78, stk. 1, medfører strafbart forhold ikke tab af borgerlige rettigheder, herunder ret til virksomhed i henhold til almindeligt næringsbrev eller søneringsbevis. Efter bestemmelsens stk. 2 kan en person, der er dømt for strafbart forhold, dog udelukkes fra at udøve virksomhed, som kræver en særlig offentlig autorisation eller godkendelse, såfremt det udviste forhold begrunder en nærliggende fare for misbrug af stillingen eller hvervet.

Efter straffelovens § 79, stk. 2, kan den, som udøver virksomhed, der ikke kræver en særlig offentlig autorisation eller godkendelse, frakendes retten til fortsat at udøve den pågældende virksomhed eller til at udøve den under visse former, såfremt det udviste strafbare forhold begrunder en nærliggende fare for misbrug af stillingen. Efter samme regel kan der ske frakendelse af retten til at deltage i ledelsen af en erhvervsvirksomhed her i landet eller i udlandet uden at hæfte personligt og ubegrænset for virksomhedens forpligtelser. Frakendelsen sker efter straffelovens § 79, stk. 3, på tid fra 1 til 5 år, regnet fra endelig dom, eller indtil videre.

Det foreslås, at frakendelse af retten til at drive virksomhed kan ske efter straffelovens § 79, stk. 2. Derved vil der kunne ske frakendelse både over for virksomheden og over for eventuelle deltagere i ledelsen af en sådan virksomhed.

Med henblik på at afgrænse de strafbare forhold, der kan føre til rettighedsfrakendelse, foreslås adgangen til rettighedsfrakendelse knyttet op på de eksisterende bestemmelser om forhøjet straf og særligt skærpende omstændigheder,

som afgrænser de grove eller gentagne overtrædelser af loven.

Disse bestemmelser omfatter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2, hvorefter straffen kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelser har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, samt den i lovforslaget foreslåede affattelse af § 82, stk. 5, hvorefter det anses som en særligt skærpene omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1, at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det foreslås, at frakendelsen sker ved dom for en periode på mellem 1 og 5 år, eller indtil videre. I det omfang frakendelsen sker indtil videre vil spørgsmålet om fortsat udelukkelse fra den pågældende virksomhed efter straffelovens § 79, stk. 3, efter 5 års forløb kunne indbringes for retten efter de i straffelovens § 78, stk. 3, indeholdte regler. Når særlige omstændigheder taler derfor, kan justitsministeren tillade, at indbringelse for retten sker, inden den nævnte 5 års frist er forløbet.

Retten vil endvidere efter straffelovens § 79, stk. 4, under behandlingen af sagerne ved kendelse kunne udelukke den pågældende fra at udøve virksomheden, indtil sagen er endeligt afgjort. Det kan ved dommen i sagen bestemmes, at anke ikke har opsættende virkning.

Bent Bøgsted (DF) fmd. Jens Henrik Thulesen Dahl (DF) Peter Kofod Poulsen (DF) Mette Hjermand Dencker (DF)

Marlene Harpsøe (DF) Pernille Bendixen (DF) Hans Andersen (V) Peter Juel Jensen (V) Louise Schack Elholm (V)

Hans Christian Thoning (V) Anni Matthiesen (V) Britt Bager (V) Joachim B. Olsen (LA) Laura Lindahl (LA)

Rasmus Jarlov (KF) Per Husted (S) Bjarne Laustsen (S) nfm. Jeppe Bruus (S) Leif Lahn Jensen (S)

Lennart Damsbo-Andersen (S) Pernille Rosenkrantz-Theil (S) Peter Hummelgaard Thomsen (S) Henning Hyllested (EL)

Christian Juhl (EL) Finn Sørensen (EL) Josephine Fock (ALT) Torsten Gejl (ALT) Sofie Carsten Nielsen (RV)

Karsten Hønge (SF)

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Tjóðveldi og Javnaðarflokkurin havde ikke medlemmer i udvalget.

Socialdemokratiet (S)	47	Socialistisk Folkeparti (SF)	7
Dansk Folkeparti (DF)	37	Det Konservative Folkeparti (KF)	6
Venstre, Danmarks Liberale Parti (V)	34	Inuit Ataqatigiit (IA)	1
Enhedslisten (EL)	14	Siumut (SIU)	1
Liberal Alliance (LA)	13	Tjóðveldi (T)	1
Alternativet (ALT)	9	Javnaðarflokkurin (JF)	1
Radikale Venstre (RV)	8		

Oversigt over bilag vedrørende L 31

Bilagsnr.	Titel
1	Høringsnotat, hørings svar og ligestillingsvurdering, fra beskæftigelsesministeren
2	Udkast til tidsplan for udvalgets behandling af lovforslaget
3	Tidsplan for udvalgets behandling af lovforslaget
4	Henvendelse af 4/11-2015 fra Rejsearbejdere.dk samt anmodning om foretræde vedr. L 31
5	Henvendelse af 17/11-2015 fra Rejsearbejdere.dk om uddybende bemærkninger til foretræde d. 18/11-2015 om L 31.
6	Henvendelse af 3/12-2015 fra Rejsearbejdere.dk om kommentarer til ministerens besvarelse af spørgsmål 2
7	1. udkast til betænkning

Oversigt over spørgsmål og svar vedrørende L 31

Spm.nr.	Titel
1	Spm. om ministerens kommentar til henvendelse af 4/11-2015 fra Rejsearbejdere.dk, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
2	Spm. om ministerens kommentar til henvendelse af 17/11-2015 fra Rejsearbejdere.dk, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
3	Spm., om en evaluering af den hidtidige indsats med risikobaseret tilsyn, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
4	Spm. om teknisk bistand til udarbejdelse af ændringsforslag, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
5	Spm. om ministerens kommentar til henvendelse af 3/12-2015 fra Rejsearbejdere.dk om kommentarer til ministerens besvarelse af spørgsmål 2, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
6	Spm. om teknisk bistand til udarbejdelse af ændringsforslag, til justitsministeren, [og ministerens svar herpå]