



Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Arbejdsmiljørådets  
sekretariat  
Landskronagade 33  
2100 København Ø  
Tel +45 72 20 85 17  
post@amr.dk  
www.amr.dk

Den 04.10.2019

### Arbejdsmiljørådets svar på høring vedr. udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Arbejdstilsynet har i brev af 10. september 2019 bedt Arbejdsmiljørådet som høringspart om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til ændring af arbejdsmiljøloven vedr. udmøntning af de dele af den politiske aftale af 25. april om "En ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet", som forudsætter ændringer af arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljørådet noterer med tilfredshed, at der er indgået en bred politisk aftale om 'En ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet', der sigter mod at styrke og omlægge den danske arbejdsmiljøindsats og samtidig styrke indsatsen for ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmiljørådet noterer desuden med tilfredshed, at den politiske aftale i høj grad bygger på de anbefalinger, som regeringens Ekspertudvalg for arbejdsmiljø, der - bl.a. bestod af arbejdsmarkedets parter – præsenterede i september 2018.

Arbejdsmiljørådet ser frem til opgaven med at omsætte fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen til brancheniveau ved - i dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø – at opstille måltal på brancheniveau.

I den forbindelse finder Arbejdsmiljørådet det afgørende, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø som forudsat i den politiske aftale understøtter fastsættelsen af målene med relevant og tilstrækkelig viden og data.

I arbejdet med at fastlægge nye mål er det Arbejdsmiljørådets holdning, at sammenhængen mellem de nationale mål, branchenære mål og det arbejdsmiljøarbejde, der foregår på arbejdspladserne, skal styrkes, således at de fastsatte mål fremadrettet bliver relevante for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere såvel som for arbejdsmiljøaktører, der understøtter indsatsen på arbejdspladserne.

Arbejdsmiljørådet lægger desuden vægt på, at arbejdet med at fastsætte og følge op på mål på brancheniveau sker i samarbejde og dialog med Arbejdstilsynet, da erfaringen viser, at man opnår en større virkning af indsatsen, når aktørerne trækker i samme retning.

#### **Til nr. 19 vedr. forslaget til ændring af § 66, stk. 2**

Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdsmiljørådet fremover i forbindelse med den årlige § 66-redegørelse skal give en redegørelse for, hvilke konkrete måltal på brancheniveau Arbejdsmiljørådet har opstillet, og hvordan der er fulgt op på indfrielsen af måltallene.

Arbejdsmiljørådet bemærker, at lovforslaget alene forholder sig til Arbejdsmiljørådets opgave med at opstille og følge op på branchemål og ikke til sammenhængen mellem nationale mål, branchemål og udmøntningen på arbejdspladserne. Med henvisning til Ekspertudvalgets anbefalinger forstår Arbejdsmiljørådet opgaven med at opstille og følge op på branchemål som en del af en mere sammenhængende arbejdsmiljøindsats, hvor målene på nationalt niveau og brancheniveau skal bidrage til at sætte en fælles ambition for et bedre arbejdsmiljø, som alle arbejdsmiljøaktører arbejder for at realisere. Herunder at Arbejdstilsynet gennem myndighedsindsatsen også bidrager til at indfri målene.

Arbejdsmiljørådet bemærker tillige, at der endnu ikke er udviklet en model for fastsættelse og opfølgning på arbejdsmiljømål. Rådet lægger derfor vægt på, at den foreslåede lovændring efterlader den nødvendige fleksibilitet og plads til, at Arbejdsmiljørådet i tæt dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø kan udvikle en velegnet og relevant metode til, hvordan nationale mål oversættes til branchemål, og hvordan der skal følges op på målene. Det indebærer bl.a., at det ikke nødvendigvis vil være relevant at redegøre for mål og målopfølgning hvert år.

Arbejdsmiljørådet har følgende konkrete forslag til ændringer:

Af udkastet til lovforslag fremgår:

*"I § 66, stk. 2, ændres »anbefalinger til beskæftigelsesministeren om, hvilke indsatser Videncenter for Arbejdsmiljø skal igangsætte for de midler, som Videncenter for Arbejdsmiljø har fået tildelt efter § 68 a, stk. 1« til: »en redegørelse til beskæftigelsesministeren om, hvilke konkrete måltal på brancheniveau Arbejdsmiljørådet har opstillet, og hvordan der er fulgt op på indfrielsen af måltallene«."*

Arbejdsmiljørådet foreslår, at § 66, stk. 2, ændres til følgende:

*"I § 66, stk. 2, ændres »anbefalinger til beskæftigelsesministeren om, hvilke indsatser Videncenter for Arbejdsmiljø skal igangsætte for de midler, som Videncenter for Arbejdsmiljø har fået tildelt efter § 68 a, stk. 1« til: »en status for opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som Arbejdsmiljørådet har opstillet i dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø«."*

Af almindelige bemærkninger til lovforslaget fremgår i afsnit 2.1.3, 3. afsnit:

"Det findes hensigtsmæssigt, at Arbejdsmiljørådet – som led i sin årlige indstilling til ministeren efter § 66, stk. 1 – fremover redegør for, hvilke konkrete måltal, der er opstillet, og hvordan der er fulgt op på måltallene."

Arbejdsmiljørådet foreslår som konsekvens af ovenstående forslag til justering af lovtæksten, at afsnittet ændres til følgende:

"Det findes hensigtsmæssigt, at Arbejdsmiljørådet – som led i sin årlige indstilling til ministeren efter § 66, stk. 1 – fremover giver en status for opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som Arbejdsmiljørådet har opstillet i dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø".

Af almindelige bemærkninger til lovforslaget fremgår i afsnit 2.1.4, 2. afsnit: "Forslaget indebærer således at Arbejdsmiljørådet, i forbindelse med sin årlige indstilling til beskæftigelsesministeren, skal redegøre for, hvilke konkrete måltal på brancheniveau, som Arbejdsmiljørådet har opstillet, og hvordan der er fulgt op på indfrielsen af måltallene."

Arbejdsmiljørådet foreslår som konsekvens af ovenstående forslag til justering af lovtæksten, at afsnittet ændres til følgende:

"Forslaget indebærer således, at Arbejdsmiljørådet i forbindelse med sin årlige indstilling til beskæftigelsesministeren skal give en status for opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som Arbejdsmiljørådet har opstillet i dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø".

Arbejds miljørådet foreslår tillige, at det kommer til at fremgå af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at indholdet og tidskadedencen for Arbejds miljørådets status for opfølgningen på mål på brancheniveau vil afhænge af den konkrete metode, der skal udvikles for, hvordan der fastsættes og følges på arbejdsmiljømål.

Arbejds miljørådet foreslår desuden, at det kommer til at fremgå af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at Arbejds miljørådets opgave med at opstille og følge op på branchemål skal ses som en del af en mere sammenhængende arbejdsmiljøindsats, hvor målene på nationalt og brancheniveau skal bidrage til at sætte en fælles ambition for et bedre arbejdsmiljø, som alle arbejdsmiljøaktører arbejder for at realisere.

**Til nr. 23 Vedr. forslaget om ophævelse af § 67, stk. 9**


I lovforslagets nr. 23 ophæves § 67, stk. 9, som følge af, at Videncenter for Arbejds miljø nedlægges, og at formidlingsindsatsen fremover tilpasses og varetages af Arbejds miljøsynet.

Siden den 1. januar 2017 har Arbejds miljørådet haft en lovfæstet ret til at give anbefaling om målretning af den andel af partsmidlerne til gennemførelse af arbejdsmiljøindsatsen, som Arbejds miljørådet tildeler Videncenter for Arbejds miljø (Arbejds miljøloven § 66, stk. 2). Da denne mulighed nu bortfalder, må en del af disse opgaver løftes af partssystemet selv.

Arbejds miljørådet indstillede derfor i § 16 indstillingen for 2020 til beskæftigelsesministeren, at de 9,5 pct. af partsmidlerne, der i den tidligere § 16-indstilling blev tildelt Videncenter for Arbejds miljø, tilfalder Arbejds miljørådet og de fem Branchefællesskaber for Arbejds miljø. Beskæftigelsesministeren tiltrådte indstillingen ved brev af 10. september 2019. På den baggrund lægger Arbejds miljørådet til grund, at de nævnte midler også fremadrettet tilfalder Arbejds miljørådet og Branchefællesskaberne for Arbejds miljø til brug for parternes arbejdsmiljøindsats. Arbejds miljørådets kommende § 16 indstillinger vil således omfatte disse midler og blive afgivet på dette grundlag."

For så vidt angår bemærkninger til de konkrete dele af lovforslaget henvises til de enkelte organisationers høringssvar.

Med venlig hilsen



Cristina Lage  
Formand for Arbejds miljørådet



Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Att.: Metoder og virkemidler

**Høring vedrørende lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring**

Arbejdstilsynet har i mail af 10. september 2019 sendt en høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring.

I forlængelse heraf har Arbejdstilsynet i mail af 24. september 2019 sendt et revideret udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven m.v. Den reviderede udgave indeholder to nye forslag om henholdsvis gebyr for skærpet tilsyn og forhøjelse af grundbøden. Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet skal, for så vidt angår de organisationer, der er repræsenteret i Arbejdsmiljøklagenævnet, henvise til de svar, organisationerne afgiver.

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet har følgende bemærkninger til udkast til lovforslag:

**§ 1, punkt 33**

Pkt. 33 indeholder forslag til en ny bestemmelse, lov om arbejdsmiljø (AML) § 77 b, hvorefter Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer.

Det fremgår af bestemmelsen og bemærkningerne til denne, at en aftale kan erstatte et påbud med frist. Det vil ikke være muligt at indgå aftale, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede et forbud eller et strakspåbud.

4. oktober 2019

J.nr. 19-43924

Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Arbejdsmiljøklagenævnet

Ankestyrelsen  
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)

EAN-nr:  
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:  
man-fre kl. 9.00-15.00

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at "Da en aftale ikke vil være en afgørelse, kan arbejdsgiveren ikke klage til Arbejds miljøklagenævnet over en aftale eller over at virksomheden ikke får tilbud om en aftale. En afbrydelse af en aftale vil heller ikke være en afgørelse, og kan derfor heller ikke påklages til Arbejds miljøklagenævnet."

Det fremgår ikke, hvordan Arbejds miljøklagenævnet skal forholde sig i tilfælde af, at en virksomhed har fået et påbud og klager til nævnet, samtidig med de gør gældende, at de mener, der var grundlag for at indgå en aftale om det konstaterede arbejdsmiljøproblem i stedet for at få et påbud.

Tilsvarende fremgår det ikke, hvordan nævnet skal forholde sig i tilfælde af, at en arbejdsmiljørepræsentant eller de ansatte klager til nævnet over, at virksomheden har indgået en aftale om løsning af et konkret arbejdsmiljøproblem, hvor de ansatte finder, at der er grundlag for et påbud.

Endelig fremgår det ikke, hvordan nævnet skal forholde sig til en klage over, at Arbejdstilsynet har forlænget eller har givet afslag på at forlænge den tidsfrist, aftalen har fastsat til at løse de konstaterede arbejdsmiljøproblemer. En klage herom kan tænkes at komme fra såvel virksomheden som fra arbejdsmiljørepræsentanten/de ansatte.

### **§ 1, punkt 35**

Pkt. 35 indeholder forslag til en ny bemyndigelsesbestemmelse i en § 78 b, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der gennemføres forsøgs- og udviklingsaktiviteter, der fraviger bestemmelserne i blandt andre AML § 77.

Det fremgår samtidig af bestemmelsen, at fravigelserne ikke skal gælde, når der træffes afgørelse om forhold, der skal imødegås straks, jf. AML § 77, stk. 2, (forbud), eller som skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. AML § 77, stk. 1, (strakspåbud med betydelig fare).

Sekretariatet bemærker, at Arbejdstilsynet opererer med to typer af strakspåbud. Den ene type omhandler strakspåbud med betydelig fare. Den anden type omhandler strakspåbud, hvis problemet kan løses inden for kort tid, eller formålet med påbuddet ellers forspildes<sup>1</sup>. I forhold til

---

<sup>1</sup> Jf. Arbejdstilsynets kvalitetsprocedure G-07 om Anvendelse af forbud og strakspåbud.

den sidste type strakspåbud er der ikke krav om, at der skal være tale om betydelig fare.

Sondringen er også anvendt i reglerne om undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, hvor den er afgørende for Arbejdstilsynets beføjelser i forbindelse med undersøgelsesbesøget.

Sondringen med de to typer af strakspåbud fremgår ikke af AML § 77, stk. 1, der i forhold til strakspåbud alene henviser til, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, skal bringes i orden straks.

Da man i lovgivningen knytter forskellige retsvirkninger til de to typer af strakspåbud, øger det kravene til begrundelsen for et strakspåbud, så det er klart for virksomhederne og de ansatte, hvilken type strakspåbud der er tale om.

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet skal derfor opfordre til, at de to typer af strakspåbud bliver indarbejdet i arbejdsmiljølovens § 77.

Sekretariatet har alene forholdt sig til den del af lovforslaget, som vedrører Arbejdsmiljøklagenævnets virke. Sekretariatet har dermed ikke forholdt sig til den del af forslaget, som fx omhandler Arbejdstilsynets muligheder for at indhente, registrere og samkøre oplysninger.

#### *Økonomi*

Lovforslaget udmønter de dele af den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet, som forudsætter ændringer i arbejdsmiljøloven.

Aftalen indebærer blandt andet en væsentlig forstærket indsats i tilsynet med arbejdsmiljø.

Det er sekretariatets vurdering, at de øgede tilsynsaktiviteter, og Arbejdstilsynets mulighed for at gennemføre skærpet tilsyn i tilfælde, hvor virksomheden forinden har fået et forbud, vil indebære et stigende antal klagesager, der skal behandles af Arbejdsmiljøklagenævnet, set i forhold til i dag. I forhold til den del af forslaget, som omhandler skærpet tilsyn med tilhørende gebyr, forudser sekretariatet, at flere virksomheder vil klage over Arbejdstilsynets reaktionsvalg i form af forbud.

Da den konkrete udmøntning af bevillingsløftet ikke foreligger på nuværende tidspunkt, er det ikke muligt at kvantificere de økonomiske konsekvenser yderligere.

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet må derfor på det foreliggende tage forbehold for lovforslagets økonomiske konsekvenser for nævnet.

Ankestyrelsen går ud fra, at Arbejdstilsynet inddrager Arbejdsmiljøklagenævnet med hensyn til at vurdere lovforslagets økonomiske konsekvenser for Ankestyrelsen for hermed at sikre, at Ankestyrelsen kompenseres for eventuelle merudgifter.

Venlig hilsen

Pernille Fejfer  
Formand for Arbejdsmiljøklagenævnet

## **Svar på høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring**

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har modtaget forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, og lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring i høring.

FH bemærker med tilfredshed, at der i april 2019 blev indgået en bred politisk aftale om 'En ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet'. Aftalen flugter i høj grad med anbefalingerne fra Ekspertudvalget om arbejdsmiljø fra 2018.

FH bakker generelt op om det fremlagte lovforslag, der udmønter de dele af den politiske aftale, der forudsætter ændringer i arbejdsmiljøloven.

FH skal dog beklage, at det ikke har været muligt at udmønte initiativet om betaling for tilsyn ved gentagende alvorlige overtrædelser, og at det heller ikke har været muligt at finde en alternativ model for at skærpe sanktionerne over for arbejdsgivere, der gentagende gange forbyder sig mod arbejdsmiljøloven. FH kan tilslutte sig den løsning, der er fremlagt med lovforslaget, men skal samtidig opfordre ministeren til at finde en løsning, der i højere grad rammer det oprindelige formål. FH bidrager gerne hertil.

I tillæg til ekspertudvalgets anbefalinger anbefalede DA og FH desuden i fællesskab, at der blev etableret en pulje på 100 mio. kr. årligt finansieret af statslige midler med henblik på at understøtte mindre virksomheders brug af arbejdsmiljørådgivning. Midlerne kunne bl.a. bruges til at etablere en refusionsordning til arbejdsmiljørådgivning målrettet mindre private og offentlige virksomheder med op til 50 ansatte, som har et rådgivningsbehov.

DA og FH anbefalede endvidere, at man – med henblik på at styrke parternes arbejdsmiljøindsats i forhold til virksomhedene – tilbageførte 50,4 mio. kr. til partsindsatsen årligt. Tilbageførsel af midlerne kunne ske ved at ophæve arbejdsmiljølovens § 68 stk. 7, hvoraf fremgår, at 50,4 mio. kr., der årligt opkræves til parternes arbejdsmiljøindsats, forlods tilfalder statskassen.

FH havde gerne set, at disse to forslag også havde været en del af den politiske aftale og dermed af nærværende lovforslag, ikke mindst da det vil styrke grundlaget for, at branchefællesskaberne kan medvirke til, at branchemålene føres ud på virksomhederne.

FH henviser til Arbejdsmiljørådets høringssvar og har i tillæg hertil følgende konkrete bemærkninger til lovforslaget.

### **Til ændring nr. 10**

Med ændringsforslaget ændres beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om pligt til at benytte '*autoriseret arbejdsmiljørådgiver*' til at anvende '*den nødvendige sagkundskab*'. Det fremgår af bemærkningerne til nr. 10 s 57, at forslaget om at ændre § 13 c er en konsekvensændring af den i lovforslagets § 1, nr. 31 foreslåede ændring af den gældende bestemmelse i § 77 a, hvorefter Arbejdstilsynet vil kunne påbyde, at arbejdsgivere,



der modtager påbud eller andre afgørelser, skal anvende den nødvendige sagkundskab til løsning af det eller de arbejdsmiljøproblemer, som afgørelsen omhandler.

FH forstår ændringen således, at beskæftigelsesministeren fremover kan fastsætte nærmere regler om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab på de tre forskellige måder, der er beskrevet i de almindelige bemærkninger side 19. Næmlig enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden ved at anvende en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ved at anvende en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

For FH er det afgørende, at beskæftigelsesministeren fortsat har bemyndigelse til at fastsætte regler om pligt til at benytte en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og foreslår derfor, at det eksplicit fremgår af bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser nr. 10.

#### **Til ændring nr. 11 og nr. 34**

Det fremgår af lovforslaget, at krav om tilsynsbog ophæves og erstattes af krav om, at Arbejdsgiveren skal melde tilbage skriftligt på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Arbejdsgiveren skal i tilbagemeldingen erklære, at Arbejdsmiljøorganisationen er blevet gjort bekendt med indholdet i tilbagemeldingen.

Tilsynsbogen har været det sted, hvor man samlede påbud, besøgsrapporter mv. fra Arbejdstilsynet, og hvor de ansatte og Arbejdsmiljøorganisationen kunne få viden om besøg og afgørelser fra Arbejdstilsynet jf. henvisning til § 78 i den gældende § 18.

Det fremgår af Arbejdsmarkedsudvalgets betænkning fra december 1975 til lov om arbejdsmiljø vedtaget i 1977, at § 18 blev indført som "*en forbedring af sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsmænds muligheder for at være informeret*".

Vi ved dog, at mange ansatte og arbejdsmiljørepræsentanter stadig ikke bliver orienteret om besøg eller afgørelser fra Arbejdstilsynet eller om, at virksomheden har klaget over en afgørelse. Ligesom de ansatte og arbejdsmiljørepræsentanter ikke får mulighed for at klage over et påbud.

FH foreslår derfor, at ophævelsen af kravet om tilsynsbog, erstattes af et krav om, at arbejdsmiljørepræsentanter får adgang til ADVI (tidligere ATonline). Dermed sikres det, at arbejdsmiljørepræsentanter reelt får bedre muligheder for at være informeret om Arbejdstilsynets besøg, afgørelser, klager over afgørelser mv., sådan som det oprindeligt var hensigten.

FH finder desuden, at det bør fremgå af §78 c stk. 2. og tilhørende bemærkninger, at arbejdsgiverens erklæring sker under straffeansvar. Det bør tillige fremgå af bemærkningerne, at Arbejdstilsynet skal modtage klager fra ansatte over fejlagtige tilbagemeldinger med samme alvor som klager over alvorlige arbejdsmiljøforhold.

#### **Til ændring nr. 12**

Det foreslås, at den eksisterende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2, ændres, så det bliver muligt for Arbejdstilsynet at påbyde, at undersøgelser skal gennemføres ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

FH hæfter sig i den sammenhæng særligt ved de almindelige bemærkninger side 19, hvoraf det fremgår: "*at der vil kunne fastsættes regler om, at det i nogle tilfælde ikke vil være muligt*

*at efterkomme et kompetencepåbud ved at anvende egne interne kompetencer, f.eks. i tilfælde hvor der gives påbud om at undersøge forholdene i det psykiske arbejdsmiljø”.*

Og videre af bemærkningerne til de enkelte bestemmelser nr. 32 s. 71, at:

*”Bemyndigelsesbestemmelsen vil også blive anvendt til at fastsætte regler om, at det ikke vil være muligt at efterkomme et kompetencepåbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø ved anvendelse af egne interne kompetencer, når der gives et undersøgelsespåbud efter § 21. At der ikke kan anvendes interne kompetencer skyldes, at et undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø, som samtidig indebærer pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, ofte vil handle om forskellige opfattelser internt på virksomheden”.*

FH forstår det sådan, at undersøgelsespåbud efter § 21 påbud om psykisk arbejdsmiljø også fremadrettet vil skulle efterkommes med brug af ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver. FH opfordrer til, at bemærkningerne udvides til også at omfatte § 21-påbud om kemisk arbejdsmiljø således, at der også her fortsat vil være krav om brug af ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Begrundelsen er områdets alvorlighed og kompleksitet.

### **Til ændring nr. 13**

Lovens § 50-51 vedrører regler om hviletid og fridøgn. Ifølge den nugældende § 52 skal fravigelsen fra disse regler noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation. Da kravet om tilsynsbog afskaffes, foreslås det, at fravigelsen i stedet skal kunne dokumenteres skriftligt.

FH finder, at paragraffen bør ændres således, at det fremgår, at fravigelsen fortsat skal dokumenteres skriftligt.

For FH er det desuden helt afgørende, at ophævelse af kravet om tilsynsbog ikke forringer de ansattes adgang til dokumentation om fravigelse af hviletid og fridøgn.

FH finder derfor, at det bør fremgå af reglen, at dokumentationen for fravigelserne skal være til rådighed for de ansatte og arbejdsmiljøorganisationen; at de ansatte og/eller arbejdsmiljøorganisationen skal have mulighed for at notere fravigelser; og at Arbejdstilsynet kan forlange den fremvist. Det skal sikre, at arbejdsmiljøorganisationen kan inddrage dokumentationen i deres kontrol af arbejdsmiljøet; i deres arbejde med APV; og som led i den årlige drøftelse. Dokumentationen skal forefindes i mindst 5 år.

### **Til ændring 27**

Det fremgår af lovforslaget, at § 72 a, stk. 1 om, at Arbejdstilsynet gennemfører risikobaseret tilsyn på virksomheder med ansatte på baggrund af en indeksmodel og stikprøver, ophæves.

FH finder som en konsekvens heraf, at det bør tilføjes i § 72 stk. 1, punkt 7, at Arbejdstilsynets opgave er at føre tilsyn med, at loven overholdes.

FH lægger desuden særligt vægt på, at der i de almindelige bemærkninger side 13 står, at Arbejdstilsynet fortsat udtager en del af virksomhederne til tilsyn via stikprøver, så ingen virksomheder kan føle sig sikre ift. at få besøg af Arbejdstilsynet. Af de almindelige bemærkninger side 13, fremgår det dog, at *”Herved åbnes der mulighed for, at der kan udvikles forbedrede risikomodeller, der ikke er opbygget som indeksmodeller. Samtidig kan Arbejdstilsynet fortsat anvende den nuværende indeksmodel samt stikprøve, indtil der er*

udviklet forbedrede modeller. Dermed bliver det uklart, hvorvidt stikprøver også fremadrettet vil være en del af tilsynsindsatsen. FH ønsker, at det præciseres i bemærkningen, fx ved at slette ordet stikprøve i sætningen.

FH lægger særlig vægt på, at det af de almindelige bemærkninger side 14 fremgår: *“at Arbejdstilsynet vil kunne sætte styrket ind med tilsyn i udvalgte udsatte brancher og virksomhedsgrupper, f.eks. i forhold til problemer med nedslidning, såvel fysiske som psykiske, og i form af det helhedsorienterede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen”*. Det fremstår dog uklart, hvad der menes, når der i bemærkningen videre står *“Disse risikobaserede tilsyn vil danne grundlag for størstedelen af Arbejdstilsynets tilsynsbesøg”*. FH mener, det bør præciseres i bemærkningerne, at brancherettede tilsyn ikke nødvendigvis skal gennemføres på baggrund af risikomodeller.

For FH er det tillige helt afgørende, at det i overensstemmelse med den politiske aftale og Initiativ 4 og ekspertudvalgets anbefalinger præciseres i bemærkningerne, at Arbejdstilsynet til en hver tid skal følge op på alle relevante klager.

Det fremgår af de almindelige bemærkninger side 13, at Arbejdstilsynet stadig vil føre tilsyn på anledninger, som indikerer en risiko fx ulykkesundersøgelser og klager. For FH er det afgørende, at Arbejdstilsynet som i dag kan føre tilsyn med afgrænsede områder via detailtilsyn, men uden at der nødvendigvis er en særlig anledning. FH mener på den baggrund, at det bør præciseres i de almindelige bemærkninger, at lovændringen ikke ændrer ved, at Arbejdstilsynet fortsat vil anvende flere forskellige tilsynsformer – herunder detailtilsyn uanset årsag.

FH mener desuden, at det bør fremgå af de almindelige bemærkninger til ændring nr. 27, at ændringen ikke medfører en praksisændring ift. varsling af tilsyn. Det bør fortsat være sådan, at Arbejdstilsynet som hovedregel kontakter virksomheden 1-4 måneder før et tilsyn, men at selve tilsynet sker uanmeldt. Det bør tillige fremgå, at Arbejdstilsynet som hovedregel fortsat gennemgår hele arbejdsmiljøet på virksomheden i forbindelse med tilsyn, ligesom det var tilfældet ved de risikobaserede tilsyn – ikke mindst af hensyn til smiley-ordningen.

### **Til ændring nr. 28**

Det fremgår af lovforslaget, at § 72 a, stk. 2, bliver til stk. 1 og ændres fra, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at certificerede virksomheder *“kan fritages for tilsyn efter stk. 1”* til *“kun får tilsyn, når der er særlig anledning til det”*. Som den gældende regel er udformet, er bestemmelsen knyttet op på det risikobaserede tilsyn, og certificerede virksomheder skal dermed behandles som alle andre virksomheder bortset fra, at de kan undtages for risikobaseret tilsyn. Med den foreslåede ændring er det uklart, om det reelt vil betyde, at Arbejdstilsynets muligheder for at føre tilsyn med certificerede virksomheder indskrænkes. For FH er det helt afgørende, at det ikke er tilfældet, og at certificerede virksomheder som udgangspunkt fortsat behandles som alle andre virksomheder.

Med den foreslåede ændring vender man problemstillingen om. Man går fra, at virksomheder der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø (certificerede virksomheder med kronesmiley) som udgangspunkt skal behandles som alle andre virksomheder, men **kan** fritages for tilsyn, til at virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, **kun** får tilsyn når der er en særlig anledning.

Med den politiske aftale har der ikke været formuleret ønsker om at ændre vilkårene for certificerede virksomheder med kronesmiley.

FH finder derfor ikke grundlag for at ændre formuleringen af § 72a stk. 1

Det er afgørende for FH, at den politiske aftale om *"En styrket arbejdsmiljøcertificering"* respekteres, herunder at Arbejdstilsynet fortsat aktivt skal bruge Arbejdsskadedata til at udvælge virksomheder til tilsyn, herunder også certificerede virksomheder med kronesmiley, samt at Arbejdstilsynet skal prioritere klager over en certificeret virksomhed med kronesmiley efter samme kriterier som andre virksomheder.

### **Til ændring nr. 30**

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren får hjemmel til at indføre en ordning, hvorefter virksomhederne skal have et skærpet tilsyn, hvis de har fået et forbud, og at hjemmelen anvendes til at indføre en ordning, hvorefter Arbejdstilsynet skal opkræve et gebyr hos virksomhederne for gennemførelse af et skærpet tilsyn.

FH finder det generelt beklageligt, at det ikke er lykkedes at implementere initiativ 18 i den politiske aftale om betaling af tilsyn ved gentagende overtrædelser med betydelig fare for medarbejderne. Den foreslåede ordning vil langt fra ikke have den samme forebyggende virkning i forhold til de arbejdsgivere, der gentagende gange groft overtræder arbejdsmiljøloven, som det oprindeligt var tiltænkt med forslaget om gebyrbelagt tilsyn. FH ønsker derfor, at der udarbejdes skriftlig lovteknisk redegørelse for, hvorfor det oprindelige forslag ikke er lovteknisk muligt.

For FH har det været helt afgørende at give arbejdsgiverne incitament til at prioritere en forebyggende arbejdsmiljøindsats, så der ikke gentagende gange opstår situationer, der indebærer betydelig fare for de ansattes liv og helbred. FH opfordrer derfor ministeren til at arbejde videre med at udvikle en løsning, der i højere grad rammer det oprindelige formål i initiativ 18. FH bidrager gerne til arbejdet.

FH mener desuden, at der er behov for, at det præciseres i bemærkningerne, at Arbejdstilsynet vil indstille til retslig tiltale i de tilfælde, hvor reglerne giver mulighed for det, både i forhold til de forbud, der afgives, og de påbud, der afgives i forbindelse med det efterfølgende skærpede tilsyn.

Det fremgår af de almindelige bemærkninger side 25 og de konkrete bemærkninger side 67, at det skærpede tilsyn forventes gennemført senest tre måneder efter datoen for det afgivne forbud. For FH er tre måneder for lang tid særligt i forhold til skiftende og midlertidige arbejdspladser. Praksis er i dag, at skærpede tilsyn gennemføres inden for en periode på mellem to dage og én måned. Dette er tilfældet for bygge- og anlægsbranchen, som står for næsten 3/4 af alle forbud. FH finder at denne praksis også bør gælde fremadrettet, og forslår derfor at bemærkningerne ændres til at det skærpede tilsyn forventes gennemført senest 1 måned efter datoen for det afgivne forbud.

Med de bemærkninger kan FH tilslutte sig forslaget.

### **Til ændring nr. 31**

Med lovforslaget ændres § 77a således, at Arbejdstilsynets mulighed for at påbyde ekstern rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ændres til at kunne påbyde, at der anvendes den nødvendige sagkundskab enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente ekstern rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Det fremgår af de almindelige bemærkninger side 19, at det vil være Arbejdstilsynet, der skal tage stilling til, hvilken form for sagkundskab, herunder eventuel kompetencetilførsel, der kan accepteres, og at Arbejdstilsynet ved opbygning af kompetencer i virksomheden vil vurdere, om den foreslåede kompetenceopbygning er tilstrækkelig til dels at afdække årsagerne til arbejdsmiljøproblemerne og løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, som påbuddet vedrører, dels at forebygge, at tilsvarende arbejdsmiljøproblemer opstår.

Arbejdstilsynet skal i den forbindelse sikre sig, at virksomhederne har anskaffet sig de kompetencer, som mindst svarer til de kompetencer, som er fastlagt i artikel 7 i EU's rammedirektiv om arbejdsmiljø, og at arbejdsmiljøorganisationen er blevet inddraget i fastlæggelsen af de nødvendige kompetencer i overensstemmelse med artikel 11 i rammedirektivet.

FH finder det er helt afgørende, at det sikres, at Arbejdstilsynet får opbygget de nødvendige kompetencer til at vurdere kvaliteten af den sagkundskab, som virksomheden ønsker at anvende.

### **Til ændring nr. 33**

Det fremgår, at der indsættes en § 77 b om mulighed for, at Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

Det fremgår, at aftaler kan indgås i to situationer: 1) Ved konstaterede materielle overtrædelser, hvor arbejdsgiveren ønsker at løse problemet flere steder på virksomheden (spredning af løsning) og 2) Ved mistanke om materielle overtrædelser af komplekse arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har vanskeligt ved at afdække og dokumentere, og hvor arbejdsgiveren ønsker at løse det problem, der er mistanke om. Som eksempler på sidstnævnte peges i lovbemærkningerne (2.3.4) på eksempler inden for psykisk arbejdsmiljø og muskel-skelet belastninger.

For FH er det helt afgørende, at muligheden for at indgå aftaler ikke generelt træder i stedet for afgørelser, heller ikke når det handler om psykisk arbejdsmiljø og muskel-skelet belastninger. Muligheden for at indgå aftaler må således ikke føre til, at fx psykisk arbejdsmiljø som samlet område defineres som komplekst og vanskeligt at afdække, og at der som følge heraf indføres en praksis, hvor der per automatik indgås aftaler i stedet for påbud. Det vil reelt føre til en svækkelse af kontrollen og den gældende retspraksis.

FH foreslår derfor i overensstemmelse med Ekspertudvalgets anbefalinger, at det præciseres i de almindelige bemærkninger, at det kun skal være muligt at indgå aftale, hvis det i det konkrete tilfælde viser sig vanskeligt for Arbejdstilsynet at afdække og dokumentere, om de konstaterede problemer har et omfang, der kan føre til et påbud, men hvor arbejdspladsen uanset dette gerne vil arbejde med løsningen.

For FH er det afgørende, at aftaler følges op med tilsyn, og at manglende løsning af et problem fører til grundig afdækning og evt. påbud. Af de almindelige lovbemærkninger side 16 fremgår det, at det i enkelte tilfælde kan være aktuelt for Arbejdstilsynet at undlade at følge op med tilsyn, fx hvis virksomheden via en skriftlig tilbagemelding på et arbejdsmiljøproblem, der har en enkel løsning, entydigt kan dokumentere, at arbejdsmiljøproblemet er løst. Aftaler indgået i situation 2 – dvs. ved mistanke om overtrædelser af komplekse arbejdsmiljøproblemer – vedrører netop problemstillinger, der ikke har enkle løsninger. Det bør

derfor præciseres i lovbemærkningerne, at aftaler indgået om komplekse problemer (situation 2), altid skal følges op af tilsynsbesøg.

Det fremgår videre af bemærkningerne side 17, at Arbejdstilsynet "som udgangspunkt" vil følge op med tilsyn, hvis aftaleforløbet afbrydes. FH mener, det bør ændres til, at Arbejdstilsynet "altid" vil følge op med tilsyn. Ellers kan virksomheden slippe for en afgørelse.

Det anføres i bemærkningerne til de enkelte bestemmelser nr. 33 side 71, at arbejdsmiljøproblemet skal løses inden for en frist, som aftales mellem AT og arbejdsgiveren. FH mener, at det bør præciseres, at fristen normalt skal svare til den tid, en virksomhed ville få til at løse et påbud. Under anbefaling 6 fra Ekspertudvalget side 22 peges på fx 3 eller 6 måneder. Det afgørende er, at forløbets varighed ikke bliver for langstrakt.

Det fremgår af de almindelige bemærkninger side 15, at virksomheden vil få et tilbud om, at Arbejdstilsynet kan understøtte virksomheden i forløbet med fx dialog og vejledning. FH finder ikke, at virksomhederne bør have krav på at modtage et sådan tilbud fra Arbejdstilsynet, da virksomheder, der efter eget valg ønsker at indgå i et aftaleforløb, selv må være i stand til at løse arbejdsmiljøproblemet eller være klar til selv at indhente eksternt bistand for at løse problemet.

Det fremgår af stk. 3, at Arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal orienteres om, at der er indgået en aftale og skal inddrages i løsningen af problemet. FH havde gerne set, at Arbejdsmiljøorganisationen også blev inddraget forud for indgåelse af en aftale, da det er en naturlig del af AMO's almindelige arbejde og rådgivning af arbejdsgiveren, jf. AMO-bekendtgørelsen. FH anerkender dog, at reglen er i overensstemmelse med Ekspertudvalgets anbefaling.

Det er afgørende for FH, at klager til Arbejdstilsynet fra ansatte om, at en aftale ikke følges af arbejdsgiveren, skal have mindst samme gyldighed som klager over et alvorligt arbejdsmiljøproblem og afstedkomme en seriøs vurdering om behovet for kontrolbesøg.

### **Til ændring nr. 35**

Med lovforslaget får beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet kan gennemføre forsøgs- og udviklingsaktiviteter. Det fremgår af bemærkningerne til konkrete bestemmelser nr. 35 side 74, at et forsøg fx kan gå ud på, at der anvendes forskellige virkemidler, fx vejledning henholdsvis afgørelse, over for de samme problemer to forskellige steder i en stor virksomhed eller på to forskellige virksomheder.

For FH er det helt afgørende, at det beskrives meget tydeligt, hvordan opfølgningen skal være, såfremt en overtrædelse af arbejdsmiljøloven følges op med en vejledning. FH forventer, at Arbejdsmiljørådet bliver inddraget i udformningen af evt. forsøgsbekendtgørelser efter den sædvanlige procedure.

### **Til ændring nr. 36**

Det fremgår af de almindelige bemærkninger side 28 til forslaget om skærpede bøder ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven, at bødeniveauet ved overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, tilsvarende fordobles for 'andre persongrupper', der straffes efter § 82, stk. 2.

FH finder det uklart, om 'andre persongrupper' også omfatter de ansatte. Der er i Danmark ikke tradition for at give bøder til ansatte, der selv kommer alvorligt til skade, eller som vurderes at være ansvarlige for, at kolleger kommer alvorligt til skade. FH ønsker, at det bør præciseres i de almindelige bemærkninger, at forslaget ikke vil få betydning for bødeniveauet for ansatte.

Arbejdstilsynet  
Kontoret for Jura og Forenkling  
Att.: Chefkonsulent Jeanne Borgqvist  
[at@at.dk](mailto:at@at.dk) og [jb@at.dk](mailto:jb@at.dk)

## Høringssvar om forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om ændring af arbejdsskadesikring

3. oktober 2019  
PCJ/JSL  
Dok ID: 148157

Arbejdstilsynet har den 10. september 2019 og den 24. september 2019 fremsendt udkast til lov om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om arbejdsskadesikring. Nedenfor følger Dansk Arbejdsgiverforenings bemærkninger til det pågældende lovforslag.

### Generelle bemærkninger

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) noterer med tilfredshed, at der i april måned 2019 er indgået en bred politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats, som i vid udstrækning bygger på de anbefalinger, som Ekspertudvalget om arbejdsmiljøindsatsen kom med i september 2018.

Anbefalingerne fra Ekspertudvalget var udtryk for en nytænkning af grundlaget for den fremtidige arbejdsmiljøindsats i Danmark. Det er vigtigt, at lovforslaget i detaljer afspejler de balancer, som Ekspertudvalgets anbefalinger er udtryk for, således at der hverken "lægges til eller trækkes fra".

I tillæg til Ekspertudvalgets anbefalinger anbefalede DA og FH, at der blev etableret en pulje på 100 mio. kr. årligt finansieret af statslige midler med henblik på at understøtte mindre virksomheders brug af arbejdsmiljørådgivning. Midlerne kunne bl.a. bruges til at etablere en refusionsordning til arbejdsmiljørådgivning målrettet mindre private og offentlige virksomheder med op til 50 ansatte, som har et rådgivningsbehov.

DA og FH anbefalede endvidere, at man – med henblik på at styrke parternes arbejdsmiljøindsats i forhold til virksomhederne – tilbageførte 50,4 mio. kr. til partsindsatsen årligt. Tilbageførsel af midlerne kunne ske ved at ophæve arbejdsmiljølovens § 68, stk. 7, hvoraf fremgår, at 50,4 mio. kr., der årligt opkræves til parternes arbejdsmiljøindsats, forlods tilfalder statskassen.

Vester Voldgade 113  
1552 København V  
Tlf.: 33 38 90 00  
CVR 16834017  
[da@da.dk](mailto:da@da.dk)  
da.dk



DA havde gerne set, at disse to forslag også havde været en del af den politiske aftale og dermed af nærværende lovforslag – ikke mindst da det vil styrke grundlaget for, at branchefællesskaberne kan medvirke til at branchemålene føres ud på virksomhederne.

Ifølge lovforslaget vil der blive indført gebyr for skærpet tilsyn og ske en forhøjelse af grundbøden. DA finder det stærkt utilfredsstillende, at lovforslaget indeholder skærpelser af anvendelsen af gebyrer og bøder udover det, der følger af Ekspertudvalgets anbefalinger og det politiske forlig. Der er ikke på noget tidspunkt fundet evidens for, at forhøjede bøder har nogen effekt på arbejdsmiljøindsatsen, hvilket DA også fremførte under Ekspertudvalgets arbejde. Herudover viste undersøgelsen "Viden om Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats", at bøder var det virkemiddel af alle, der er mindst fremmende for arbejdsmiljøindsatsen.

Den ekstra foreslåede forhøjelse er i særlig grad problematisk, da den kommer oven i en række forhøjelser af bøderne på arbejdsmiljøområdet gennem en årrække, senest ved ændringen af arbejdsmiljøloven i 2015, uden at der på noget tidspunkt har været en systematisk evaluering af effekten af de mange strafskærpelser.

Forhøjelsen får karakter af straf for straffens skyld, og virksomhederne bliver på dette punkt alene en ren finansieringskilde til statskassen.

Det er derfor DA's opfattelse, at der skal iværksættes en evaluering af de strafskærpelser, der allerede har fundet sted, førend evt. nye strafskærpelser kan komme på tale.

Såfremt forslaget om gebyrer og ekstra strafskærpelse gennemføres, er det afgørende for DA, at provenuet tilfalder statskassen og ikke Arbejdstilsynet. Og det er helt afgørende, at det provenu, som hentes hjem på denne model, på ingen måde overstiger det provenu, som var forudsat i modellen i Ekspertudvalgets anbefalinger og i det efterfølgende politiske forlig.

DA vil samtidig opfordre til, at Arbejdstilsynet fremover i højere grad udnytter de muligheder, der allerede er i dag i arbejdsmiljøloven for også at rejse sager mod de medarbejdere, som ikke har opfyldt lovens forpligtelser.

DA støtter de dele af lovforslaget, som har til formål at forenkle og gøre reglerne mere forståelige. DA er af den opfattelse, at der herudover på en lang række områder bør arbejdes videre med at fremme klare og tydelige regler i vejledninger og bekendtgørelser inden for arbejdsmiljøområdet. DA er tidligere kommet med en række forslag til sådanne forenklinger.

En række af de forslag, som er indeholdt i lovforslaget, forudsætter ændringer i underliggende vejledninger og bekendtgørelser. DA forudsætter, i overensstemmelse med fast praksis, at blive inddraget i dette arbejde gennem regeludvalg og lignende.

Udover ovennævnte bemærkninger kan Dansk Arbejdsgiverforening fuldt ud tilslutte sig de bemærkninger, Arbejds miljørådet er kommet med i sit høringssvar.

## **Bemærkninger til de enkelte elementer i lovforslaget**

### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 1**

DA vil understrege vigtigheden af, at der ikke med lovforslaget sker ændringer i formålsbestemmelsen, og har med tilfredshed noteret sig, at der ikke med forslaget er tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens § 1. Loven omfatter påvirkninger i arbejdsmiljøet uden skelen til, hvorvidt disse påvirkninger det fysiske eller det psykiske helbred. En ændring som foreslået vil ikke bidrage til præcisering, eftersom der herefter kan spørges, hvorvidt formålsbestemmelsen omfatter påvirkninger af anden art end nævnt og således f.eks. af kemisk eller biologisk art.

### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 2**

DA kan tilslutte sig, at § 1 a ophæves, da den er unødig.

### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 19**

Der henvises til bemærkningerne i Arbejds miljørådets høringssvar.

### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 23**

Der henvises til bemærkningerne i Arbejds miljørådets høringssvar.

### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 26**

DA kan tilslutte sig, at Arbejdstilsynet får bedre muligheder for at indsamle og behandle en række oplysninger fra andre offentlige myndigheder i form af samkøring af data med det formål at blive bedre til at løse Arbejdstilsynets opgaver, herunder at målrette tilsynet yderligere.

Ifølge lovforslaget vil der være tale om en meget omfattende indsamling og udveksling af oplysninger mellem myndigheder. Det er DA's vurdering, at disse forslag om udveksling og samkøring af data vil kunne møde kritik f.eks. fra dataretlige eksperter. DA har i den forbindelse noteret sig, at det er regeringens vurdering, at forslagene vil ligge inden for rammerne af forvaltningslovens og persondatareguleringens rammer.

### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 27**

DA er enig i forslaget om at ophæve § 72 a, stk. 1 og stk. 5. I bemærkningerne til det pågældende pkt. 2.2.4 er oplyst, at Arbejdstilsynet vil udvikle

nye og forbedrede risikomodeller med nye parametre og nye data. DA ser gerne, at der bliver sat en tidsramme for, hvornår disse nye modeller ligger klar.

#### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 28**

Det fremgår af forslaget, at "fritages fra tilsyn efter stk. 1" ændres til "kun får tilsyn, når der er særlig anledning til det".

Omvendt fremgår det af lovbemærkningerne side 13, andet øverste afsnit (under afsnit 2.2.4), at det foreslås, at reglerne om, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat som udgangspunkt fritages for tilsyn, bibeholdes.

Efter DA's opfattelse er der hermed ikke overensstemmelse mellem lovforslagets pkt. 28 og den efterfølgende tekst i lovbemærkningerne, hvilket kan give usikkerhed om rækkevidden af tilsynet med virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder om de som udgangspunkt fritages fra tilsyn, eller om de får tilsyn, når der er en særlig anledning til det.

#### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 2.4.3**

Under lovbemærkningernes pkt. 2.4.3 vil DA foreslå, at ordet "tillige" (tredje afsnit, første linje) udgår, idet man ved anvendelse af ordet "tillige" kan få det indtryk, at Arbejdstilsynet udover et rådgivningspåbud kan give påbud om, at virksomheden skal anvende den nødvendige sagkundskab ved opbygning og anvendelse af egne kompetencer.

#### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 2.4.3**

DA er usikker på rækkevidden af afsnit 3 på side 24, herunder om det kun vil være virksomheder, som er omfattet af det helhedsorienterede tilsyn, som vil blive omfattet af kravet om skærpet tilsyn og dermed af gebyr ved forbud.

#### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 2.6.4**

Som nævnt ovenfor under DA's generelle bemærkninger til lovforslaget finder DA det højst utilfredsstillende, at lovforslaget indeholder skærpselser af anvendelsen af gebyrer og bøder i forhold til det, der følger af Ekspertudvalgets anbefalinger. Herudover har DA følgende specifikke bemærkninger:

Det fremgår af bemærkningerne til det ovennævnte punkt (sidste afsnit under pkt. 2.6.4), at virksomheder, som i Arbejdstilmiljøklagenævnet får medhold i en klage over et forbud, som har udløst et gebyr, vil få tilbagebetalt et opkrævet gebyr.

DA forudsætter, at gebyret ikke opkræves, førend fristen for klage til Arbejds miljøklagenævnet er udløbet, eller – hvis sagen er indbragt for Arbejds miljøklagenævnet – førend Arbejds miljøklagenævnet har truffet afgørelse i sagen og har tiltrådt Arbejdstilsynets afgørelse. En sådan procedure vil svare til den procedure, der er fastsat for tildeling af smileys.

DA forudsætter endvidere, at der ikke med det pågældende forslag pålægges virksomhederne omkostninger, som ligger udover det der var forudsat i anbefalingerne fra Ekspertudvalget. Her tænkes både på indfasningsprofilen og på det permanente merprovenu som følge af de nye gebyrer.

I det femte afsnit på side 26 hedder det, at det skærpede tilsyn skal gennemføres i alle tilfælde hvor det er muligt. Det er uklart, i hvilke situationer det ikke vil være muligt, og DA ser gerne, at dette punkt uddybes i bemærkningerne.

I det andet sidste afsnit på side 26 hedder det, at der undtagelsesvist kan blive gennemført et skærpet tilsyn, som virksomheden tilsvarende skal afholde udgifterne til, hvis der er særlige omstændigheder. Også her ser DA gerne, at punktet uddybes i bemærkningerne, så det kommer til at fremstå mere klart, hvornår der foreligger særlige omstændigheder.

#### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 2.7.4**

Under det pågældende punkt er der gengivet tabeller, som viser de nuværende bødeniveauer sammenholdt med de bødeforhøjelser, som bliver foreslået i lovforslaget. DA vil foreslå, at det af bemærkningerne tillige kommer til at fremgå, hvilke bødestørrelser virksomhederne maksimalt kan få. Dette vil give et mere retvisende billede af, hvor høj en bøde kan blive med de samlede foreslåede skærpelser af bøder på arbejdsmiljøområdet.

Bemærkningerne til lovforslaget demonstrerer i øvrigt, hvor komplekst hele bødeinstrumentet på arbejdsmiljøområdet er blevet. For virksomhederne er det helt uoverskueligt, hvordan og hvor meget de kan blive straffet, hvilket udgør et reelt retssikkerhedsmæssigt problem. Området kalder i den grad på en omfattende forenkling med henblik på at gøre bødeinstrumentet klart og gennemskueligt.

#### **Ad lovforslagets § 1, pkt. 36 og 39**

Under pkt. 36 foreslås "der" ændret til "som" og i pkt. 39 foreslås "arbejdsgiver" ændret til "arbejdsgiveren". Ifølge bemærkninger til disse to ændringsforslag (side 76 og side 78) bruges denne sproglige ændring som begrundelse for at angive nærmere retningslinjer om straffeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven. DA finder det bemærkel-

sesværdigt, at man så at sige i bemærkningerne "sniger" nye fortolkningsbidrag om noget andet (i dette tilfælde bøder) ind i forhold til en sproglig ændring.

#### **Ad lovforslagets § 3, pkt. 1**

DA støtter ønsket om mere viden om, hvordan personer med en arbejdsskadesag kan fastholdes på arbejdsmarkedet. Derfor er det fornuftigt med den foreslåede hjemmel til at etablere forsøg.

DA påpeger samtidig, at området er uhyre komplekst, hvorfor det vil være afgørende, at nye forsøg tilrettelægges meget nøje og baseres på erfaringerne fra tidligere forsøg. DA forudsætter, at forsøgene bliver fuldt finansieret og dermed ikke medfører meromkostninger for Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Endelig påpeger DA, at udfordringerne med fastholdelse ikke kan isoleres til spørgsmål om fasttrack og lignende, men bør løses med en egentlig reform af arbejdsskadesystemet.

#### **Vedrørende sammenfattende skema (side 55)**

Af det sammenfattende skema på side 55 fremgår, at lovforslaget ikke har økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Det er DA ikke enig i. Erhvervslivet vil som følge af forslaget om nye gebyrer få yderligere udgifter.

DA har ikke bemærkninger til lovforslagets §§ 2 og 4.

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Christina Sode Haslund', written over a faint circular stamp.

Christina Sode Haslund

Arbejdstilsynet  
Kontoret for jura og forenkling  
Att: Jeanne Borgqvist  
[at@at.dk](mailto:at@at.dk)  
[jb@at.dk](mailto:jb@at.dk)

## Ledernes hørings svar til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø og ændring af lov om arbejdsskadesikring

København  
den 4. oktober  
2019

Ledernes Hovedorganisation har den 10. september modtaget høring om lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring.

Lovforslaget udmønter de dele af den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet, som forudsætter ændringer i arbejdsmiljøloven.

### Generelle bemærkninger

Ledernes Hovedorganisation er meget tilfreds med, at der er indgået en bred politisk aftale, og at lovforslaget flugter med de anbefalinger, som regeringens Ekspertudvalg for Arbejdsmiljø præsenterede i september 2018.

Politisk enighed og langsigtet stabilitet om de lovmæssige rammer for arbejdsmiljøindsatsen er alfa og omega, når det handler om at understøtte lederens arbejde med arbejdsmiljøet på de enkelte arbejdspladser. Det betyder meget for lederens indsats, at både politikere, myndigheder og organisationer trækker i samme retning og gennem fælles indsats bidrager til at styrke rammerne for arbejdspladsernes forebyggende arbejde.

Ledernes Hovedorganisation er også tilfredse med, at der i lovforslaget tages flere vigtige skridt for at fastholde og udvikle det gode arbejdsmiljø og målrette indsatsen til virksomhedernes behov.

Vi støtter en udvikling, hvor virksomheder, der både kan og vil skabe et godt arbejdsmiljø, ikke lægges i en spændetrøje gennem kontrol og påbud, men mødes af vejledning og dialog. Vi støtter derfor også, at Arbejdstilsynets indsats og ressourcer i endnu højere grad målrettes de arbejdspladser, der har den største risiko for arbejdsmiljøproblemer.

Ledernes Hovedorganisation havde dog gerne set, at både den politiske aftale og lovforslaget havde øje for en bredere vifte af virkemidler end kontrol og tilsyn. Fx har Dansk Arbejdsgiverforening og FH i tillæg til Ekspertudvalgets anbefalinger peget på behovet for at understøtte mindre virksomheders brug af arbejdsmiljørådgivning samt behovet for at styrke parternes indsats med henblik på at understøtte arbejdsmiljøindsatsen i virksomhederne.

Ledernes Hovedorganisation kan desuden fuldt ud tilslutte sig det

### Lederne

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Mail [lederne@lederne.dk](mailto:lederne@lederne.dk)  
[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

høringssvar, vi sammen med øvrige parter i Arbejdsmiljørådet har fremsendt. Her ser vi frem til et positivt og konstruktivt samarbejde om opgaven med at omsætte fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen til brancheniveau.

Ledernes Hovedorganisation er tilhænger af forståelige og enkle regler. Derfor støtter vi alle elementer i forslaget, der gør love og regler på arbejdsmiljøområdet mere forståelige og enkle.

Der er i lovforslaget en række forslag, der forudsætter, at der skal ske ændringer i bekendtgørelser og vejledninger. Vi ser frem til, på vanlig vis, at blive inddraget i arbejdet med at udarbejde disse bekendtgørelser og vejledninger i relevante fora.

### **Konkrete bemærkninger til lovforslaget**

Lederne har følgende konkrete bemærkninger til lovforslaget:

#### *Nr. 1, §1, stk. 1*

Ledernes Hovedorganisation kan tilslutte sig ændringen og noterer sig, at hensigten er at forenkle reglerne, og at der ikke er tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse i §1.

#### *Nr. 19, § 66, stk. 2*

Ledernes Hovedorganisation henviser til fælles høringssvar fra Arbejdsmiljørådet.

#### *Nr. 23, ophævelse af § 67, stk. 9*

Ledernes Hovedorganisation henviser til fælles høringssvar fra Arbejdsmiljørådet.

#### *Nr. 26, §72, ny stk. 6-8*

Ledernes Hovedorganisation kan tilslutte sig, at Arbejdstilsynet gives bedre mulighed for at indsamle og behandle, herunder samkøre oplysninger fra andre myndigheder m.m., til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn m.m. Lederne forudsætter, at der er tale om data som allerede foreligger digitalt samt at de foreslåede udvekslinger og samkøringer af data vil ligge inde for rammerne af forvaltningslovens og persondatareguleringens rammer.

#### *Nr. 27, §72a, stk. 1 og stk. 5 ophæves*

Ledernes Hovedorganisation er enige i at ophæve disse bestemmelser, da der skal udvikles nye og forbedrede risikomodeller.

#### *Lovbemærkninger til §13c under pkt. 2.4.3*

Ledernes Hovedorganisation skal bemærke, at 3. afsnit i bemærkningerne til §13c under pkt. 2.3.4 kan føre til misforståelser. Her står: "Der er derfor behov for at ændre loven, så det tillige bliver muligt for Arbejdstilsynet at påbyde virksomheder, der modtager afgørelser fra Arbejdstilsynet, at de skal anvende den nødvendige sagkundskab ved opbygning og anvendelse af egne kompetencer." "tillige" peger her tilbage på en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i afsnittet før. Dette kunne misforstås derhen, at Arbejdstilsynet både kan påbyde ekstern rådgivning og samtidig stille krav om opbygning af egne kompetencer. Ledernes Hovedorganisation foreslår derfor, at "tillige" udgår af lovbemærkningerne her.

*Lovbemærkninger til §82, under pkt. 2.6.4*

Det fremgår af bemærkningerne til det ovennævnte punkt (sidste afsnit under pkt. 2.6.4), at virksomheder, som i Arbejdsmiljøklagenævnet får medhold i en klage over et forbud, som har udløst et gebyr, vil få tilbagebetalt et opkrævet gebyr.

Af hensyn til at undgå unødigt bureaukrati og udgifter for virksomheder og myndigheder er det afgørende for Ledernes Hovedorganisation, at gebyret ikke opkræves, før fristen for klage til Arbejdsmiljøklagenævnet er udløbet. Hvis sagen er indbragt for Arbejdsmiljøklagenævnet, må man afvente, at Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet afgørelse i sagen, hvor Arbejdstilsynets afgørelse tiltrædes, før et gebyr opkræves. Tildelingen af smileys følger samme procedure.

*Lovforslagets § 3, pkt. 1*

Ledernes Hovedorganisation støtter, at der kan gennemføres forsøg, som kan bidrage til, at flere kan opretholde tilknytningen til arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade. Det vil være hensigtsmæssigt, at forsøgene ikke kun fokuserer på variationer af fast-track ordninger. Desuden ville det være hensigtsmæssigt at igangsætte arbejdet med en egentlig reform af arbejdsskadesystemet med særlig fokus på, at flere kan opretholde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Med venlig Hilsen



Lars Andersen  
Arbejdsmiljøchef



Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

**Akademikernes hørings svar vedr. vedrørende lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring**

Den 4. oktober 2019  
Sagsnr. S-2019-618  
Dok.nr. D-2019-20973  
msa/bef

Akademikerne har haft lovforslaget sendt i høring i medlemsorganisationerne og har på den baggrund følgende bemærkninger.

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Akademikerne hilser lovforslaget velkomment, og ser frem til samarbejdet omkring udmøntningen af aftalen omkring en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet, herunder udarbejdelsen af nye nationale og branchespecifikke mål på arbejdsmiljøområdet.

Nørre Voldgade 29, 2. sal  
DK - 1358  
København K.

**Akademikerne har følgende specifikke bemærkninger:**

T +45 3369 4040  
E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

Bemærkning til punkt 2.4.4

Akademikerne bakker op om muligheden for kompetencepåbud, og mener at Arbejdstilsynet i forbindelse med afgivelse kompetencepåbudde, bør pege på mulighederne for kompetencegivende kurser for ledere samt medarbejderrepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø.

Bemærkning til punkt 2.11.3

Det fremgår under udvælgelsen af hvilke tilskadekomne, der kan deltage i de konkrete forsøg, at det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, forsikringsselskaber, selvforsikrede enheder eller en anden aktør, som er de bedste til kvalificeret at finde de relevante tilskadekomne.

Det er Akademikernes opfattelse, at arbejdsmedicinske klinikker konkret skal nævnes som værende en af de bedste til kvalificeret at finde relevante tilskadekomne. Det er på de arbejdsmedicinske klinikker, at de mest kvalificerede kompetencer er i forhold til arbejdsskadeområdet. Vi er klar over, at ikke alle tilskadekomne på nuværende tidspunkt henvises til arbejdsmedicinske klinikker. Det vil derfor udelukkende være i de tilfælde, hvor en tilskadekommen er henvist til en arbejdsmedicinsk klinik, at disse skal have mulighed for at henvise til et konkret forsøg

**Yderlige bemærkninger**

Akademikerne skal erindre om, at der fortsat er et stort uløst problem for privatansatte arbejdsmiljørepræsentanter. Det havde været klædeligt, hvis problemstillingen var blevet taget med ved denne lovændring. I øjeblikket står en lang række privatansatte arbejdsmiljørepræsentanter uden den særlige beskyttelse mod afsked. Dette på baggrund af, at Højesteret i 2017 afsagde en dom i en sag om tillidsrepræsentantbeskyttelse for en bibliotekar hos Carlsberg Business Solutions, der var valgt som arbejdsmiljørepræsentant og derfor var omfattet af bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, hvorefter arbejdsmiljørepræsentanter er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter på "samme eller tilsvarende faglige område". I den konkrete sag fandt Højesteret, at bibliotekaren, hvis ansættelse ikke var overenskomstdækket, ikke er omfattet af en overenskomst for "et tilsvarende område", og dermed var bibliotekaren ikke særligt beskyttet mod afskedigelse ud over funktionærlovens §2b. For Akademikerne er det af afgørende betydning, at alle arbejdsmiljørepræsentanter, uden undtagelse, er sikret en særlig beskyttelse mod afsked og skal derfor bringe i forslag, at arbejdsmiljølovens § 10 fremadrettet sikrer dette.

Med venlig hilsen

Malene Salskov Amby

D: 25354144

E: msa@ac.dk



Arbejdstilsynet  
Kontor for Jura og Forenkling  
Att. Jeanne Borgqvist, [jb@at.dk](mailto:jb@at.dk)  
[at@at.dk](mailto:at@at.dk)

## Foreløbigt høringssvar - Forslag til ændring af arbejdsmiljøloven – gennemførelse af politisk aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats

Beskæftigelsesministeriet har den 10. september 2019 fremsendt udkast til forslag til ændring af arbejdsmiljøloven og af lov om arbejdsskadesikring. Beskæftigelsesministeriet anmoder om eventuelle bemærkninger senest den 4. oktober 2019, kl. 12.00.

Som svar på høringen skal KL anføre følgende:

Forslaget tilsigter at gennemføre de dele af politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet, som forudsætter lovhjemmel. Forslaget gennemfører i den forbindelse aftalens initiativ om tydelige og klare regler ved en række konkrete justeringer af bestemmelser i arbejdsmiljøloven, uden at der i den forbindelse tilsigtes ændringer i retstilstanden.

Disse ændringer, som bygger på den politiske af april 2019, og som udspringer af anbefalingerne fra Ekspertudvalget om gentænkning af arbejdsmiljøindsatsen, giver ikke anledning til bemærkninger. KL kan derfor også tilslutte sig det høringssvar, der er afgivet af Arbejdsmiljørådet.

KL har ikke bemærkninger til, at revisionsbestemmelsen vedr. regler om arbejdsrelateret void uden for arbejdstid ophæves, således at der ikke på nuværende tidspunkt sker ændringer i de regler, der blev indført med virkning fra 1. februar 2015.

Forslaget indeholder desuden en ændring af lov om arbejdsskadesikring, som giver Beskæftigelsesministeren hjemmel til at fastsætte regler om forsøg på arbejdsskadeområdet, som skal bidrage til, at personer med en arbejdsskade kan opretholde tilknytning til arbejdsmarkedet efter arbejdsskaden. KL ser meget positivt på dette forslag. Det er vigtigt, at der udvikles og afprøves nye veje til at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet for mennesker, der er kommet til skade eller er blevet syge på grund af deres arbejde.

KL finder behov for, at de generelle rammer for forsøgene beskrives nærmere, herunder hvad der mere konkret ligger i, at tilskadekomnes rettigheder ikke må påvirkes negativt. Der er også behov for at vurdere de

Dato: 4. oktober 2019

Sags ID: SAG-2019-04876  
Dok. ID: 2813838

E-mail: [PMP@kl.dk](mailto:PMP@kl.dk)  
Direkte: 3370 3819

Verdekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 1 af 2



økonomiske konsekvenser for kommunerne ved deres medvirken i konkrete forsøg, både umiddelbart og på længere sigt, hvis forsøgene gøres permanente.

KL finder det ligeledes afgørende, at alle berørte parter inddrages så tidligt som muligt ved udvikling og planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af forsøg under ordningen, og at det sker, inden rammer og indhold af det enkelte forsøg fastlægges i bekendtgørelsesform.

På grund af den korte høringsfrist har det ikke været muligt at behandle sagen politisk i KL's udvalg og bestyrelse inden høringsfristen i dag, den 4. oktober 2019. Dette høringssvar afgives derfor med forbehold for efterfølgende politisk behandling i KL's Løn- og Personaleudvalg og i Bestyrelsen, som kan give anledning til supplerende bemærkninger fra KL.

Dato: 4. oktober 2019

Sags ID: SAG-2019-04876  
Dok. ID: 2813838

E-mail: PMP@kl.dk  
Direkte: 3370 3819

Wedekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 2

Med venlig hilsen



Louise Koldby Dalager



Preben Meier Pedersen

## Jeanne Borgqvist

---

**Fra:** Birthe Oest Larsen <biola@modst.dk>  
**Sendt:** 3. oktober 2019 20:31  
**Til:** Jeanne Borgqvist; ar@at.dk  
**Cc:** Linda Nordstrøm Nissen  
**Emne:** Arbejdstilsynet - Høringssvar vedr REVIDERET lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv(MODST Id nr.: 220722)

Til Arbejdstilsynet

Medarbejder og Kompetencestyrelsen afgiver følgende høringssvar til Arbejdstilsynet:

- I lovforslaget bør indgå, at forsøgsordningen med test af indsats til bevarelse af arbejdsmarkedstilknytning tidsbegrænses og afsluttes med en evaluering. Formålet med indsatsen må være at skadeligte, der som følge af ordningen genvinder arbejdsmarkedstilknytning, får revurderet deres sag og evt. justeret erstatninger og godtgørelser i overensstemmelse hermed.

Venlig hilsen

**Birthe Oest Larsen**  
Chefkonsulent  
Kontor for Arbejdsmiljø, Samarbejde og Kompetenceudvikling

+45 23 39 03 61  
[biola@medst.dk](mailto:biola@medst.dk)



Medarbejder- og Kompetencestyrelsen  
Landgreven 4, 1301 København K  
[www.medst.dk](http://www.medst.dk)

Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Sendt pr. mail til: [at@at.dk](mailto:at@at.dk) og [ib@at.dk](mailto:ib@at.dk)

2. oktober 2019

**Høring over udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven samt ændring af arbejdsskadesikringsloven (Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.)**

FA har den 10. september d.å. modtaget udkast til ovennævnte lovforslag og den 25. september d.å. modtaget revideret udkast til lovforslag med anmodning om vores eventuelle bemærkninger.

FA skal hertil indledningsvis henvise til høringssvaret fra Arbejdsmiljørådet, som vi har tiltrådt.

FA noterer sig derudover med tilfredshed, at der er indgået en bred politisk aftale om "en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats om ordnede forhold på arbejdsmarkedet", samt at den politiske aftale i høj grad bygger på de anbefalinger, som regeringens ekspertudvalg, der bl.a. bestod af arbejdsmarkedets parter, præsenterede for ca. 1 år siden.

FA vil gennem arbejdet i Arbejdsmiljørådet bidrage til at udforme nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen og via vort partnerskab i BFA Handel, Finans og Kontor medvirke til at omsætte disse mål til arbejdsmiljøindsats på brancheniveau.

Vi vil i den forbindelse prioritere, at de nationale mål, branchemål og det arbejdsmiljøarbejde, som finder sted i virksomhederne, fremover skal tilrettelægges, så de fastsatte mål bliver relevante for virksomheder, ledere og medarbejdere.

Herudover bemærker FA følgende:

**Målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn**

Vi støtter udvikling af en bedre risikomodel, som kan medføre en mere præcis udvælgelse af virksomheder, der skal udtages til tilsyn, og at en sådan risikomodel bør tage udgangspunkt i alle relevante og tilgængelige data fra offentlige registre samt udnytte de digitale muligheder.

Erfaringer fra finanssektoren har vist, at der i en årrække er gennemført mange risikobaserede tilsyn, som ikke har afdækket nogen lovovertrædelser, og som derfor har været spild af tilsynets ressourcer. De kunne være bedre udnyttet i forhold til brancher og virksomhedsgrupper, som er særligt ramt af fx arbejdsulykker og nedslidning. Vi skal i den forbindelse pege på at, at fx bankfilialer ofte har et ensartet

præg, og tilsynsførende derfor bør overveje, om det er en hensigtsmæssig udnyttelse af ressourcerne at aflægge besøg i alle disse enheder.

#### Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet

Vi støtter forslaget om en mulighed for at Arbejdstilsynet kan vælge at indgå aftale med arbejdsgiveren om at forbedre arbejdsmiljøet og om at løse et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist, så virksomhederne herved ikke får en afgørelse. En sådan mulighed kan være med til at motivere virksomheder til en hurtig indsats for at få løst et arbejdsmiljøproblem.

#### Justering af rådgivningspåbud

Vi støtter forslaget om, at der kan afgives et kompetencepåbud, som kan opfyldes på flere forskellige måder. Det vil i den forbindelse være vigtigt, at Arbejdstilsynet forinden sætter sig ind i, hvilke kompetencer, virksomheden i forvejen råder over.

#### Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet

FA kan desuden støtte forslaget om tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet, herunder ophæve de forældede regler om analog kommunikation mellem virksomheder og myndighed.

Forslagene her kan ikke blot bidrage til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for medarbejderne, men også sikre, at virksomheder - med større klarhed over, hvilke regler, der gælder - får bedre retssikkerhed, ligesom virksomhederne får mulighed for at anvende de digitale kommunikationskanaler, som de i forvejen råder over.

Med venlig hilsen



Hans Jørgen Steffensen  
Arbejdsmiljøchef



Arbejdstilsynet  
Metoder og virkemidler  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Att: Jeanne Borgqvist, Chefkonsulent  
[jb@at.dk](mailto:jb@at.dk) & [at@at.dk](mailto:at@at.dk)

Landbrug & Fødevarer FmbA

Axelborg, Axeltorv 3  
DK 1609 København V

T +45 3339 4000  
F +45 3339 4141  
E [info@lf.dk](mailto:info@lf.dk)  
W [www.lf.dk](http://www.lf.dk)

CVR DK 25 52 95 29

**Høring vedrørende lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring**

Landbrug & Fødevarer takker for muligheden for at afgive høringssvar vedr. en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

L&F er enige med partierne om, at det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde, og at dette allerede gør sig gældende for mange arbejdspladser i dag. Vi er også enige i, at der stadig er udfordringer med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på for mange arbejdspladser.

**Vedr. konkrete måltal på brancheniveau**

L&F er enige med partierne bag den politiske aftale og ekspertudvalget i, at der er store forskelle på de konkrete arbejdsmiljøudfordringer i forskellige brancher. Vi er derfor også enige i, at det vil være fornuftigt at udarbejde konkrete måltal udarbejdet i samarbejde med branchefællesskaberne på baggrund af viden fra Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

**Vedr. Målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn.**

L&F er enige i ønsket om en forbedret model for udvælgelse af virksomheder, men vil gerne understrege at det forsat er vigtigt, at Arbejdstilsynet gennemføre tilsyn pba. særlige anledninger og stikprøver.

L&F vil desuden anbefale, at der i arbejdet med kommende modeller for risikobaserede tilsyn lægges særlig stor vægt på datasikkerhed. Det er afgørende for tilliden til Arbejdstilsynet at virksomheder trygt kan indrapportere forskellige data i de offentlige systemer. Derfor vil L&F også anbefale høj grad af gennemsigtighed i modellerne, så virksomheder og organisationer har mulighed for at forstå og forklare, hvorfor bestemte virksomheder oftere får besøg af Arbejdstilsynet end andre.

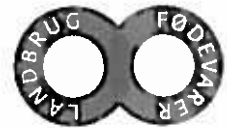
**Vedr. Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet**

L&F ser positivt på et tættere samarbejde mellem virksomheder og Arbejdstilsynet om at løse konkrete arbejdsmiljøudfordringer, der ikke udgør en umiddelbare fare for de ansatte.

**Vedr. Gebyr for skærpet tilsyn**

L&F noterer sig, at det ikke er muligt at gennemføre forslaget om betaling for tilsyn ved gentagne overtrædelser. Dette er beklageligt, da vi er enige i ekspertudvalgets anbefaling om, at det skal kunne betale sig at investere i et godt arbejdsmiljø, fremfor kun at løse konkrete overtrædelser. Vi er dog tilfredse med den alternative model omkring gebyrer ved skærpet tilsyn.





**Vedr. Skærpede bøder ved materiale overtrædelser af arbejdsmiljøloven.**

L&F noterer sig, at ekspertudvalget og partierne bag den politiske aftale vil sende et klart signal om, at alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven og gentagende overtrædelser skal straffes med højere bøder.

Med den foreslåede ændring vil en alvorlig personskade betyde, at en gennemsnitsbedrift med 0-9 ansatte betaler mellem 52-93 pct. af deres overskud<sup>1</sup> i bøde alt efter grundbøden. For en gennemsnitsbedrift med 10-34 ansatte vil det være 2-3 pct. af deres overskud alt efter grundbøden. Bødeniveauet vil for mindre landbrugserhverv vil alltså være meget højt, og vi vil opfordrer til, at bødestørrelse proportionalitet genovervejes.

**Vedr. Forsøgsbestemmelse i arbejdsskadesikringsloven**

Vi bifalder forsøgsbestemmelsen vedr. arbejdsskadeområdet. Det er afgørende at vi konstant arbejder på at sikre viden om, hvor arbejdsulykker medfører mindst muligt fravær fra arbejdsmarkedet til gavn for den enkelte, som bevarer sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

L&F står selvfølgelig til rådighed for uddybende bemærkninger.

Med venlig hilsen

**Chris Holst Preuss**  
Konsulent

Erhvervs politik, Afd. for Vækst- og strukturpolitik

M +45 2288 9996  
E [chhp@lf.dk](mailto:chhp@lf.dk)

---

<sup>1</sup> Gennemsnit 2013-2018, SEGES

## Jeanne Borgqvist

---

**Fra:** Martin Bondesen <mabo@detfagligehus.dk>  
**Sendt:** 3. oktober 2019 11:50  
**Til:** Arbejdstilsynet; Jeanne Borgqvist  
**Emne:** SV: Fornyet høring vedr REVIDERET lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv

På vegne af Det Faglige Hus skal jeg komme med følgende bemærkninger, som Arbejdstilsynet kan tage med i deres overvejelser:

En gebyrordning vil muligvis forøge risikoen for, at virksomheden vil skjule eventuelle arbejdsskader og undlade anmeldelser heraf. Herudover vil arbejdsgivere måske også i højere grad undlade at spørge Arbejdstilsynet til råds, hvis de risikerer skærpet tilsyn med gebyr.

I forlængelse dette kan der være en forhøjelse af risikoen for, at arbejdsgivere i endnu videre omfang udelader relevante kompromitterende dele af hændelsesforløbet i arbejdsskade-beskrivelserne for netop at undgå skærpet tilsyn og gebyrer.

Med venlig hilsen  
**Det Faglige Hus**

Martin Bondesen  
Chefadvokat (H)

Det Faglige Hus · John Tranums Vej 23 · 6705 Esbjerg Ø.  
Dir. tlf. 7545 8167 · Tlf. 7610 9304 · [www.detfagligehus.dk](http://www.detfagligehus.dk)  
Postadresse: Det Faglige Hus, Postboks 512, 6701 Esbjerg

**Fra:** Esbjerg (Mail) <esbjerg@detfagligehus.dk>  
**Sendt:** 25. september 2019 08:15  
**Til:** Martin Bondesen <mabo@detfagligehus.dk>  
**Emne:** VS: Fornyet høring vedr REVIDERET lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv

Med venlig hilsen  
**Det Faglige Hus**

Carsten A. Schmidt  
Administrativ assistent

Det Faglige Hus · John Tranums Vej · 6705 Esbjerg Ø  
Tlf.: 7545 3577 · Fax: 7546 0600  
E-mail: [casc@detfagligehus.dk](mailto:casc@detfagligehus.dk) · [www.detfagligehus.dk](http://www.detfagligehus.dk)

**Fra:** Jeanne Borgqvist [<mailto:jb@at.dk>]  
**Sendt:** 24. september 2019 22:35  
**Til:** 'info@rigsrevisionen.dk'; 'rigsadvokaten@ankl.dk'; 'samfund@advokatsamfundet.dk'; 'mail@danskadvokater.dk'; 'dommerforeningen@gmail.com'; 'aes@atp.dk'; 'dadl@dadl.dk'; Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat <[post@amr.dk](mailto:post@amr.dk)>; 'letbyrder@erst.dk'; 'ac@ac.dk'; 'da@da.dk'; 'info@lf.dk'; 'fa@fanet.dk'; 'lh@lederne.dk'; 'kl@kl.dk'; 'regioner@regioner.dk'; 'skm@skm.dk'; 'info@businessdanmark.dk'; 'dff@dff.dk'; 'kontakt@kooperationen.dk'; 'fifu@f-f.dk'; 'ka@ka.dk'; 'info@krifa.dk'; 'info@gl-s-a.dk'; 'info@detfagligehus.dk'; 'info@pro-f.dk'; 'fh@fho.dk'; 'fp@forsikringogpension.dk'; 'info@bamr.dk'; 'magnus.friberg@lrqa.com'; 'jh@danak.dk'; 'jrfa@force.dk'; 'Annette.Kromann@dnvgl.com'; 'evert.larsson@a3cert.com'; 'lom@avancert.dk'; 'lars.vestergaard@dk.bureauveritas.com'; 'niels.madsen@intertek.com'; 'karolina.magnussonstenmark@swedac.se'; 'sb@avancert.dk'; 'martin.bo@kiwa.com'; 'rikke.norrevang@dk.bureauveritas.com'; 'frank.bodtger@kiwa.com'; 'FMF@FMF.dk'; Ankestyrelsen <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; Datatilsynet <[dt@datatilsynet.dk](mailto:dt@datatilsynet.dk)>  
**Cc:** Sofie Bisbjerg <[sbi@at.dk](mailto:sbi@at.dk)>; Gritt Viskinge <[agg@at.dk](mailto:agg@at.dk)>; Mette Stisen Flyger <[msf@at.dk](mailto:msf@at.dk)>; Mette Vibeke Vejgård

## Jeanne Borgqvist

---

**Fra:** Anne Køks Nielsen - ANL <ANL@atp.dk>  
**Sendt:** 30. september 2019 09:54  
**Til:** Jeanne Borgqvist  
**Cc:** Ledelsessekretariatet; Anne Køks Nielsen - ANL  
**Emne:** SV: Høring vedr lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv  
**Vedhæftede filer:** AES' hørings svar.pdf

**Kategorier:** GO: saved  
**Attachments:** [{"ListId": "6c78d673-8a37-4b72-b06a-f5bcfb10b3c", "CaseRelativeUrl": "cases/EMN9/20195000550", "DocumentId": "5400320", "ListItemId": "339", "UploadedFileName": "AES' hørings svar.pdf", "BatchIdValue": null}]  
**CaseId:** 20195000550  
**DocumentId:** 5400321  
**DocumentLibraryUrlFolderName:** /  
**FailedUpload:** False  
**GoServerBaseUrl:** https://go.atp.dk  
**ListId:** 6c78d673-8a37-4b72-b06a-f5bcfb10b3c  
**ListItemId:** 340  
**RelativeCaseUrl:** cases/EMN9/20195000550  
**UploadedFileName:** SV Høring vedr lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv 2019-10-02T100643.0833396.msg

Kære Jeanne Borgqvist,

Hermed hørings svar fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring på nedenstående udkast til lovforslag.

Venlig hilsen  
Anne Køks Nielsen

**atp=**

Pension & Erhvervssikring · Hillerød  
Seniorkonsulent · Styring & Governance  
Direkte nummer 92435881  
E-mail [ANL@ATP.DK](mailto:ANL@ATP.DK)

ATP · Kongens Vænge 8 · 3400 Hillerød  
Telefon 70 11 12 13 · [www.atp.dk](http://www.atp.dk) · CVR-nr. 43405310  
Følg ATP koncernen på [Facebook](#) · [LinkedIn](#)

Oplysningerne i denne e-mail kan være fortrolige og er udelukkende beregnet til brug for de oven for angivne personer eller virksomheder. Vi gør opmærksom på, at udbredelse, omdeling eller kopiering af oplysningerne efter omstændighederne er forbudt. Hvis du har modtaget denne e-mail ved en fejltagelse, bedes du meddele det til afsenderen og derefter slette den. På forhånd tak.

---

**Fra:** Jeanne Borgqvist [<mailto:jb@atp.dk>]  
**Sendt:** 10. september 2019 10:40  
**Til:** [info@rigsrevisionen.dk](mailto:info@rigsrevisionen.dk); [rigsadvokaten@ankl.dk](mailto:rigsadvokaten@ankl.dk); [samfund@advokatsamfundet.dk](mailto:samfund@advokatsamfundet.dk); [mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk); [dommerforeningen@gmail.com](mailto:dommerforeningen@gmail.com); Arbejdsmarkedets Erhvervssikring; [dadl@dadl.dk](mailto:dadl@dadl.dk); Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; [amk@ast.dk](mailto:amk@ast.dk); [letbyrder@erst.dk](mailto:letbyrder@erst.dk); 'ac@ac.dk'; 'da@da.dk'; 'info@lf.dk'; 'fa@fanet.dk'; 'lh@lederne.dk'; 'kl@kl.dk'; 'regioner@regioner.dk'; [skm@skm.dk](mailto:skm@skm.dk); 'info@businessdanmark.dk'; 'dff@dff.dk'; 'kontakt@kooperationen.dk'; 'fifu@f-f.dk'; 'ka@ka.dk'; 'info@krifa.dk'; 'info@gls-a.dk'; 'info@detfagligehus.dk'; 'info@pro-f.dk'; 'fh@fho.dk'; [fo@forsikringogpension.dk](mailto:fo@forsikringogpension.dk); [info@bamr.dk](mailto:info@bamr.dk); [magnus.friberg@lrqa.com](mailto:magnus.friberg@lrqa.com); 'jh@danak.dk';

'Mette Kappel Christensen'; 'Anette List Svane'; 'jrla@force.dk'; 'Annette.Kromann@dnvgl.com';  
'evert.larsson@a3cert.com'; 'lom@avancert.dk'; 'lars.vestergaard@dk.bureauveritas.com';  
'niels.madsen@intertek.com'; 'Helle Grønnegaard Lauridsen'; 'karolina.magnussonstenmark@swedac.se';  
'sb@avancert.dk'; 'Reiffenstein, Arne'; Karin Birgitte Hiis; Per Rørdam Kjærgaard; [martin.bo@kiwa.com](mailto:martin.bo@kiwa.com);  
[rikke.norrevang@dk.bureauveritas.com](mailto:rikke.norrevang@dk.bureauveritas.com); [frank.bodtger@kiwa.com](mailto:frank.bodtger@kiwa.com); [FMF@FMF.dk](mailto:FMF@FMF.dk)  
**Cc:** Sofie Bisbjerg; Gritt Viskinge; Mette Stisen Flyger; Mette Vibeke Vejlø; Sara Kabel Pedersen; Anette Lerche;  
Malou Holm Rasmussen; Gitte Møller Fischer; Teis Corneliusen; Baran Temizsoy; Peter Veraae; Vibe Westh; Jonatan  
Udsholt; Winnie Poder Bjerregaard  
**Emne:** Høring vedr lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv

Til høringsparterne

Vedlagt sendes høring over udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven m.v. (Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.)

Der vedlægges:

- Høringsbrev
- Høringsliste
- Udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven m.v.

Eventuelle bemærkninger bedes sendt til [at@at.dk](mailto:at@at.dk) og [jb@at.dk](mailto:jb@at.dk) senest fredag den 4. oktober 2019 kl. 10.00.

Lovforslaget bliver desuden lagt på Høringsportalen.

Med venlig hilsen

**Jeanne Borgqvist**

Chefkonsulent | Kontor for Jura og Forenkling | Arbejdsmiljøfagligt Center | Arbejdstilsynet  
T 72 20 85 57 | [jb@at.dk](mailto:jb@at.dk)



**Arbejdstilsynet**

Landskronagade 33 | 2100 København Ø  
T 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk)

**Danish Working Environment Authority**

Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen | Denmark  
T +45 70 12 12 88 | [at@at.dk](mailto:at@at.dk) | [www.amid.dk](http://www.amid.dk)

# Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København

30. september 2019  
Oplys venligst ved  
henvendelse

## Høringssvar fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) har d. 10. september 2019 modtaget udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven m.v. (gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.). Nedenstående kommentarer forholder sig til lovforslagets mulige indvirkning på AES' administration, herunder administrative-, tekniske- og omkostningsmæssige forhold.

Arbejdsmarkedets  
Erhvervssikring  
Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød

Tlf.: 72 20 60 00

AES vil i den sammenhæng gerne kvittere for, at beskæftigelsesministeren lægger op til at inddrage AES ved tilrettelæggelse af forsøg, udvælgelse af forsøgspersoner m.v. AES stiller sig gerne til rådighed så tidligt som muligt i processen vedrørende udformning af de konkrete forsøg.

[www.aes.dk](http://www.aes.dk)

Det er AES' vurdering og erfaring, at såvel små som store ændringer i sagsbehandlingen vil medføre øgede omkostninger, som samlet set betyder, at behandling af en arbejdsskadesag bliver dyrere.

CVR-nr.: 37624780

Telefontid:

Mandag – onsdag: 9.00-15.00

Fredag: 9.00-12.00

Indførelse af eventuelle forsøgsordninger vil konkret kunne medføre behov for tilpasninger i eksisterende IT-systemer, der systematisk understøtter sagsbehandlingen og sagsprocesserne. AES er ved at udvikle et nyt sagsbehandlingssystem, der forventes idriftsat ultimo 2021. I denne udviklingsperiode er det magtpåliggende at undgå for mange ændringer af sagsprocessen, da dette både vil forsinke og fordyre udviklingen af det nye system samtidig med, at det kan være nødvendigt at ændre i det gamle system. Der opfordres derfor til, at dette tages med i betragtning ved en udformning af de konkrete forsøg.

AES behandler ca. 50.000 sager om året og træffer ca. 100.000 afgørelser. Behandling af arbejdsskadesager i AES sker ud fra ensartede procedurer og med fokus på at skabe et godt flow i sagerne for at sikre kortest mulige sagsbehandlingstid. Forsøgsordninger vil kunne betyde, at eksisterende flow i behandling af en arbejdsskadesag ændres for udvalgte sager, hvorved ikke alle sager kan behandles efter de eksisterende sagsprocedurer. Dette betyder yderligere kompleksitet i sagerne og øger dermed også risikoen for fejl, da der administreres efter flere undtagelser.

AES anbefaler derfor, at der ved udvikling og tilrettelæggelse af forsøg indtænkes de administrative-, tekniske- og økonomiske konsekvenser, og at disse søges minimeret. Dette står AES naturligvis til rådighed for at drøfte yderligere. Samtidig bør der ved indførelse af forsøgsordninger anvises finansiering af eventuelle øgede udgifter i AES.

# Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Afslutningsvist vil AES gerne kvittere for, at beskæftigelsesministeren er opmærksom på eventuelle afhængigheder mellem AES, sundhedsvæsenet og kommuner. Det er vigtigt at tænke på tværs af de forskellige systemer, og AES står gerne til rådighed for at drøfte, hvilke muligheder der er for at skabe rum for et bedre og mere koordineret informationsflow.

Venlig hilsen

Anne Kristine Axelsson  
Koncerndirektør



## Høringssvar

**”Forslag til lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om arbejdsskadesikring”**

I det vi takker for anerkendelsen som høringspart, kommenterer brancheforeningen Arbejdsmiljørådgiverne det foreliggende forslag til ændringer af arbejdsmiljøloven. Vi har koncentreret vores svar på fire hovedområder, som har en direkte betydning for vores medlemmers muligheder for at bidrage til udvikling af arbejdsmiljøet i Danmark ved at levere kompetent rådgivning til landets virksomheder. Det omfatter først og fremmest ”Fastsættelse af konkrete måltal for branchen”, ”Muligheder for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet”, ”Rådgivningspåbud justeres” og ”Skærpet tilsyn”

**”FASTSÆTTELSE AF KONKRETE MÅLTAL FOR BRANCHEN”**

Ekspertudvalget anbefalede, at der fastsættes konkrete måltal for arbejdsmiljøindsatsen på brancheniveau. Sådanne mål skal afspejle arbejdsmarkedets parter ambition for og prioritering af deres indsats for arbejdsmiljøet i brancherne. Den foreslåede ændring er, at Arbejdsmiljørådet fremover får til opgave at omsætte de fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal.

Arbejdsmiljørådgiverne finder at udarbejdelse af branchemål kan blive et meget vigtigt virkemiddel. Det vil dog efter vores erfaring forudsætte, at der ikke blot er tale om overordnede mål, der pålægges brancherne, i form af ønskede procentvise reduktioner, dokumenteret gennem generelle kortlægninger.

Branchemål bør aftales og udvikles i et tæt samarbejde mellem konkrete aktører på brancheniveau (arbejdsgiverforeninger – ikke hovedorganisationer, brancheorganisationer og lønmodtagerorganisationer med tæt berøring med brancherne). Det bør ske i et samarbejde med myndigheder, forskningsinstitutioner og arbejdsmiljøprofessionelle rådgivere med relevant viden om branchens vilkår. Branchemål bør formuleres i form af en programteori, der omfatter:

- a) Konkretisering af de problemstillinger der formuleres mål for
- b) Beskrivelse af aktuel situation i branchen og ønsket om forventede ændringer i såvel eksponeringer, forebyggelsestiltag og outcome i form af sundhedsmål
- c) Antagelser om, hvordan de ønskede ændringer kan opnås
- d) Vurdering af hvilke aktører, der bør inddrages i at nå målene
- e) Vurdering af hvilken støtte, vidensdeling, udviklingsarbejde og formidling, der er behov for at nå målene, samt hvordan dette evt. bør finansieres
- f) Hvilken tidsramme målene skal opfyldes indenfor
- g) Hvordan det skal måles om målene er nået, samt hvad der gøres, hvis de ikke er nået i hele eller dele af branchen

En sådan programteoretisk formulering af målene og en gensidig forpligtelse på at anviser hvordan de kan opfyldes og hvordan der følges op, anser vi for afgørende for, at branchemål vil lede til konkrete indsatser for at opfylde dem, og dermed om de vil få en betydning for at løfte arbejdsmiljøet generelt.



## ”MULIGHEDER FOR AFTALER OM FORBEDRING AF ARBEJDSMILJØET”

Ændringsforslaget af arbejdsmiljøloven rummer en ny paragraf 77 b, som åbner muligheder for, at et påbud fra Arbejdstilsynet kan suppleres med en aftale med den samme myndighed. Forslaget udspringer af ekspertudvalgets anbefalinger nr. 6, som skal sikre en bedre og længerevarende effekt af påbuddet. Aftalen indebærer, at arbejdsgiveren skal løse et påpeget arbejdsmiljøproblem i hele virksomheden

Det er en nyskabelse, at et lovbrud kvalificerer virksomhederne til at modtage et tilbud om en samarbejdsaftale med den myndighed, som har konstateret et lovbrud. Det er ligeledes nyt at tilbyde en samarbejdsaftale, hvis Arbejdstilsynet har en mistanke eller en formodning om lovstridige forhold i virksomheden. Da aftalerne forudsætter, at virksomhederne selv vil genoprette lovmedholdelige forhold på arbejdspladsen, er det oplagt at benytte arbejdsmiljørådgivere til at afklare situationen og hjælpe virksomheden med at løse problemerne. Intensionen med lovændringerne er bl.a. at Arbejdstilsynets ressourcer skal kanaliseres hen, hvor problemerne er størst og hvor der mangler "vilje eller evne" i virksomhederne.

Vi ser ændringen om aftaler som interessant, fordi den baseres på udbredelse af løsninger af den samme problemstilling i hele virksomheden. Vi mener det er afgørende, at Arbejdstilsynet her primært anvender sine ressourcer på myndighedsrollen og ikke som en ny aktør med en rådgivende rolle, der kan skabe en rollekonflikt i forhold til myndighedsrollen. Ud fra en samfundsmæssig betragtning vil en eventuel aftalemodel skabe et behov for en klar rollefordeling, hvor Arbejdstilsynet udfører sin myndighedsopgave og kan være retningsanvisende, igangsættende og vejledende, mens rådgiverne bør udføre den del af opgaven, som består i at rådgive og hjælpe virksomhederne med konkrete og mere tidskrævende løsninger. Forskningsresultater belyst i Ekspertudvalgets rapport viser, bl.a., at rådgivning har stor effekt, når virksomheder, der har let adgang til arbejdsmiljøprofessionel rådgivning, anvender denne.

En aftalemodel bør derfor tage højde for en arbejdsdeling mellem Arbejdstilsynet, virksomhederne og arbejdsmiljørådgivere og understøtte, at virksomhederne anvender arbejdsmiljøprofessionel rådgivning. Det imødekommer ekspertudvalgets anbefaling nr. 3 om, at "alle aktører skal understøtte, at arbejdspladserne kan skabe gode resultater."

Ifølge bemærkningerne til lovforslaget, vil aftalerne få en varighed på 3-6 måneder. Arbejdstilsynet vil i aftaleperioden give virksomheden et tilbud om at understøtte forløbet, bl.a. med dialog og vejledning. Det er ikke oplyst, under hvilke former Arbejdstilsynet leverer "bistand" til virksomheden i aftaleperioden. Arbejdsmiljørådgivernes bestyrelse har drøftet det rimelige i at betragte et aftalebaseret samarbejde mellem virksomhed og myndighed på op til 6 måneder om at løse et arbejdsmiljøproblem, hvor tilsynsførende bidrager med "fx dialog og vejledning", som andet end et rådgivningsforløb. Vi mener der er risiko for, at det udhuler Arbejdstilsynets myndighedsrolle og ikke understøtter koblingen mellem et tilstrækkeligt omfang af arbejdsmiljøprofessionel rådgivning og let adgang til denne. Desuden rejser der sig en række spørgsmål i denne forbindelse, som vi mangler svar på:

Hvilke kompetencekrav stilles der til de medarbejdere i Arbejdstilsynet, som skal levere "fx dialog og vejledning" i aftalevirksomhederne? En naturlig forventning ville være, at der skal kræves minimum det samme, som kræves af autoriserede arbejdsmiljørådgivere – og med samme dokumentationskrav. I fortsættelse heraf - i hvilket omfang vil Arbejdstilsynet kunne levere en tilstrækkelig grad af "fx dialog og vejledning" til virksomhederne, uden at det går ud over den øvrige tilsynsaktivitet? Hvordan finansieres dialog- og vejledningsindsatsen, som leveres i aftaleperioden?





Arbejdstilsynet skal ifølge aftalen konsekvent følge op med kontrolbesøg på aftalevirksomhederne. Det rejser det grundlæggende spørgsmål om, hvordan Arbejdstilsynet vil undgå at kontrollere sig selv, da aftalerne også rummer mulighed for dialog og vejledning fra Arbejdstilsynet.

Vi vil foreslå at der indføres en valgmulighed for virksomhederne i forhold til opfølgning på aftalerne:

- a) At der åbnes mulighed for, at Arbejdstilsynet kan overføre sådanne aftaler til en autoriseret rådgiver, såfremt virksomheden måtte ønske dette.
  - i. Det vil indebære, at virksomheden skal kunne vælge at indgå en alternativ samarbejdsaftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver
  - ii. Virksomheder som vælger at indgå en aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver skal have de samme fordele, som virksomheder, der indgår aftalen direkte med AT, herunder at der ikke gives en negativ smiley på ATs hjemmeside
- b) Der bør fremgå af pkt. 2.3.4, at et konkret eksempel på dokumentation fra en autoriseret rådgiver som kan erstatte det opfølgende tilsyn fra AT.

I denne model vil vi pege på følgende fordele:

- Virksomhederne får flere valgmuligheder
- Det kan forebygge kapacitetsproblemer pga. evt. manglende ressourcer i Arbejdstilsynet og undgå negativ omtale på grund af flaskehalse
- Hvis virksomheden vælger at købe autoriseret arbejdsmiljørådgivning, kan Arbejdstilsynet fokusere deres kræfter på andre myndighedskrævende opgaver

## JUSTERING AF RÅDGIVNINGSPÅBUD

I forslaget til justering af rådgivningspåbud (pkt. 4) udfases begrebet "rådgivningspåbud" fra arbejdsmiljøloven og erstattes med begrebet "den nødvendige sagkundskab".

I udgangspunktet er virksomhederne ifølge arbejdsmiljølovens § 12 omfattet af følgende regel, som ikke er berørt af det foreliggende ændringsforslag: *"Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom."*

Afsættet for tilpasninger af lovgivningen på dette punkt har vi set som et ønske om, at virksomhedernes forskellige behov bedre imødekommes ved denne ændring og at styrke en smidig tilgang til professionel arbejdsmiljørådgivning. Det er vanskeligt at få øje på, hvordan det vil ske, når anvendelsen af "den nødvendige sagkundskab" og kompetenceopbygning i sidste ende afgøres af myndigheden, måske ad hoc fra gang til gang?

For at det skal kunne håndteres forudsætter det, at begrebet "den nødvendige sagkundskab" defineres på et entydigt grundlag. Virksomhederne bør have mulighed for at vælge *den relevante* sagkundskab, som bør være veldefineret. Fagkundskab, indsigt i virksomheders organisation og kultur, samt praktiske erfaringer fra arbejdsmiljøarbejde på virksomhedsniveau er nødvendige dele af kompetencepaletten, når virksomheder skal hjælpes og understøttes i at skabe en forebyggende og udviklende arbejdsmiljøkultur.



Vores ambition er at gøre arbejdsmiljøautorisationen til et adelsmærke for kvalitet og høj etik i rådgivningen. Derfor ser vi frem til at indgå som en medspiller i opbygningen af en fremtidig, kvalitetsbaseret ordning, som forpligter rådgiverne til at arbejde på en løbende kompetenceudvikling af rådgivere og konsulenter og til at medvirke i udvikling af virksomhedens interne arbejdsmiljøkompetencer

I bemærkningerne til lovforslaget fremgår det bl.a., at virksomheden kan imødekomme et påbud ved at give medarbejdere eller ledere kompetencegivende kurser. Som allerede nævnt er kompetencegivende uddannelsestilbud en mangelvare i Danmark. Det rejser spørgsmålet om, hvor medarbejdere og ledere kan modtage undervisning, som giver dem den nødvendige kompetence til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer i virksomheden? I denne forbindelse er der behov for at afklare, hvilket kompetenceniveau, der kræves og hvordan det kan understøtte at arbejdsmiljøfaglighed bliver attraktiv for arbejdsmiljøansatte og muligt at dokumentere for virksomhederne.

Vi ser dette som et oplagt samarbejdsfelt mellem forskningsmiljøerne, Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljørådgiverne. Som aktør i efteruddannelse af arbejdsmiljøprofessionelle, som leveres via Arbejdsmiljøakademiet, hvor vi har et veludviklet samarbejde med arbejdsmiljøforskere, deltager vi gerne i et samarbejde om at opbygge kompetencegivende uddannelsestilbud til kvalificering af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats.

## SKÆRPET TILSYN

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget at et skærpet tilsyn vil bestå af en bred gennemgang af virksomhedens arbejdsmiljø på arbejdsstedet. Gennemgangen omfatter fx ulykkesrisici, ergonomiske forhold, det psykiske eller det kemiske arbejdsmiljø. Samtidig kontrolleres for relevante krav til egenindsats.

Arbejdstilsynet forventer, at de gennemsnitlige omkostninger for virksomhederne i 2020 bliver kr. 10.000 pr. skærpet tilsyn.

Forslaget tager hånd om en problemstilling, som er relevant og vigtigt- at hjælpe virksomheden til at indfri kravene til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Det er ligeledes både relevant og nødvendigt at undersøge risikoforhold på arbejdsstedet. Netop risikoanalysen er et afgørende element i grundlaget for Arbejdstilsynets afgørelser, som kræver både faglig og saglig indsigt samt erfaring. Som repræsentanter for rådgiverne, vil vi stille vores kompetencer til rådighed for, at risikoanalyserne i videst muligt afspejler de reelle forhold på arbejdsstedet.

I 2018 gav Arbejdstilsynet i alt 606 forbud. Bygge & anlægssektoren tegner sig for 75 % af forbuddene – der alt overvejende handler om ulykkesrisici. Det er en udfordring at nå at gennemføre en risikoanalyse på især små byggepladser. I disse tilfælde kunne det være en mulighed at åbne op for, at autoriserede arbejdsmiljørådgivere kunne rykke ud med kort varsel og gennemføre en risikoanalyse, som kunne være grundlaget for Arbejdstilsynets reaktion.

Vi vil anbefale, at det sikres at de, som skal gennemføre en risikoanalyse, har de nødvendige kvalifikationer, i form af fag-, sag- og branche-kundskab.

Skulle analysen, som er Arbejdstilsynets grundlag for at træffe afgørelser, vise sig at være mangelfuld eller ikke-retvisende, vil risikoen for en fejlagtig reaktion være til stede. Det vil ifølge bekendtgørelse om rådgiveransvar blive vanskeligt at håndtere, hvis myndigheden både udfører undersøgelsen og træffer afgørelsen. Der er gode argumenter for, at en uafhængig undersøgelse og risikoanalyse vil være en fordel – både for virksomheden og myndigheden.



## ØVRIGE KOMMENTARER TIL FORSLAGET

Vi anerkender indsatsen for *tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet*, da regelværket i dag er omfattende og vanskeligt at navigere i for medarbejdere og ledere i virksomhederne. Foruden den skriftlige tydeliggørelse er det vigtigt at arbejde med regelforståelsen i virksomhederne. Denne vejledningsopgave er en vigtig og nødvendig del af de tilsynsførendes hjælp til virksomhederne, som vi som rådgivere også bidrager til. Vi ser dette som et fælles indsatsfelt.

Grundlæggende mener vi ikke, at det skal kunne betale sig at bryde arbejdsmiljølovens bestemmelser. Derfor ser vi positivt på forslaget om "*Skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser*" i håb om, at det vil få virksomhederne til at handle forebyggende. Vi kunne ønske os flere incitamenter i lovforslaget, med præmiering af virksomheder, som gør en ekstra indsats og som kan dokumentere det. Desuden vil vi pege på, at lovændringen mangler et incitament til at virksomheder, der har vilje, men mangler evne, får let og smidig adgang til kompetent arbejdsmiljørådgivning. Den ændrede arbejdsmiljølovgivning bør understøtte at professionel arbejdsmiljørådgivning bringes i spil med henblik på at styrke virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøudvikling. Det er væsentligt for samfundet, at der er en løbende indsats for at styrke det forebyggende arbejde og løfte virksomhederne op ad forebyggelsestrappen, så de går fra problemløsning til forebyggende udvikling, koblet tæt til kerneopgaven. Vi mener ikke at revisionen af lovgivningen giver tilstrækkeligt incitament til dette.

Til sidst vil vi minde om øvrige landes erfaringer med virkemidler. Det fremgår af bilagsmaterialet, som danner baggrunden for ekspertudvalgets anbefalinger, at rådgivningsbistand er et anerkendt virkemiddel, som bidrager positivt til virksomhedernes indsats på feltet. Den norske bedriftshelsetjeneste (BHT) er anerkendt af landets arbejdsgivere, fagbevægelse og regering, som det primære virkemiddel i det forebyggende arbejde i virksomhederne. Øvrige EU-lande har i dag integrerede rådgivningssystemer, med tilhørende uddannelsestilbud og muligheder for at opbygge de nødvendige kvalifikationer til at agere som arbejdsmiljøprofessionel aktør – både i virksomheder, i partsorganisationerne, i statsadministrationen, på uddannelsesinstitutionerne og i forskningen. Dette mangler vi i Danmark i dag.

Vi stiller os til rådighed i de videre drøftelser om at bidrage til styrke både hensigtsmæssig håndtering, fordeling af arbejdsmiljøopgaverne og samarbejdet om det forebyggende arbejde i private og offentlige virksomheder med henblik på at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Med venlig hilsen

Jonna Pedersen  
Bestyrelsesformand

Lars Tornvig  
Næstformand

Arne Helgesen  
Direktør

## Jeanne Borgqvist

---

**Fra:** Lars-Vestergaard Jensen <lars.vestergaard@bureauveritas.com>  
**Sendt:** 13. september 2019 15:10  
**Til:** Jeanne Borgqvist; Arbejdstilsynet  
**Cc:** Rikke NORREVANG; Helle Tofting  
**Emne:** RE: Høring vedr lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv - Bemærkninger fra Bureau Veritas

**Kategorier:** GO: saved  
**CaseId:** 20195000550  
**DocumentId:** 5395586  
**DocumentLibraryUrlForderName:** /  
**FailedUpload:** False  
**GoServerBaseUrl:** https://go.at.dk  
**ListId:** 6c78d673-8a37-4b72-b06a-f5bcfbd10b3c  
**ListItemId:** 329  
**RelativeCaseUrl:** cases/EMN9/20195000550  
**UploadedFileName:** RE Høring vedr lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv - Bemærkninger fra Bureau Veritas 2019-09-27T102251.2579148.msg

Kære Jeanne

Tak for høringsmaterialet ifm. revision af arbejdsmiljøloven.

Vi har set materialet igennem, og vurderer kun der er grund til følgende lille bemærkning:

I paragraf 72.a., stk.2 ændres teksten fra "fritages for tilsyn efter stk. 1" til "kun får tilsyn, når der er særlig anledning til det".

Vi vurderer umiddelbart at denne ændring skyldes en ophævelse af paragraf 72.a., stk. 1 - og ikke at dette ændrer den nuværende praksis for, hvornår Arbejdstilsynet gennemfører tilsynsbesøg på certificerede virksomheder. Men måske kan de certificerede virksomheder opfatte formuleringen "når der er særlig anledning til det" som ikke særlig konkret - og som en lempelse af Arbejdstilsynets adgang til at gennemføre tilsyn med certificerede virksomheder.

Hvis den nye formulering i paragraf 72. a., stk. 2 ikke ændrer den gældende praksis for tilsyn på certificerede virksomheder, vil vi foreslå en anden formulering/præcisering af dette i lovgivningen.

God weekend.

Venlig hilsen/Best Regards,

Lars Vestergaard Jensen | Business Developer & Lead Auditor  
e: lars.vestergaard@bureauveritas.com  
direct: +45 4020 1393 | central: +45 773 11000  
w: www.bureauveritas.dk  
Bureau Veritas Certification Denmark | Oldenborggade 25-31, DK- 7000 Fredericia

Providing quality, health, safety, environmental and sustainability solutions to forward thinking organisations

Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø  
Danmark

Sendt med Digital Post

4. oktober 2019

J.nr. 2019-11-0276  
Dok.nr. 132677  
Sagsbehandler  
Viktor Ingemann  
Herskind

## Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø", lov om ændring af lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring

1. Ved brev af 12. september 2019 har Arbejdstilsynet anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag.

Datatilsynet skal i den anledning udtale følgende:

2. Det fremgår af udkastets § 1, nr. 26, at der i lov om arbejdsmiljø § 72, indsættes som stk. 6-8:

"Stk. 6. Arbejdstilsynet kan, ud over de tilfælde, der er nævnt i § 72, stk. 2 – 5, indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af, oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn samt til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Stk. 7. Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle de oplysninger, som omfattes af stk. 1-6, samt videregive disse oplysninger samt egne oplysninger til andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol – og tilsynsopgaver.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 6-7, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen."

Det fremgår af udkastets almindelige bemærkninger bl.a., at formålet med indsættelsen af bestemmelserne er at udvide de muligheder for adgang til oplysninger, som Arbejdstilsynet har efter de allerede eksisterende bestemmelser i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2-5. Samtidig indsættes en bemyndigelsesbestemmelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler herom.

Baggrunden for ændringsforslaget er, at Arbejdstilsynet har behov for at kunne udvikle og forbedre risikomodeller, således at der kan ske en mere målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn. Derfor er det nødvendigt at få adgang til yderligere data end de data, som Arbejdstilsynet har adgang til i dag. Desuden vil Arbejdstilsynet med lovændringen få adgang til at indsamle og behandle oplysninger for at kunne varetage sin opgave med at analysere data

Datatilsynet  
Borgergade 28, 5.  
1300 København K  
T 3319 3200  
dt@datatilsynet.dk  
datatilsynet.dk

CVR 11883729

og udarbejde statistisk materiale til brug for forebyggelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

Det fremgår af bemærkningerne endvidere, at der med lovforslaget skabes en hjemmel til, at oplysninger af fortrolig og følsom karakter, f.eks. helbredsoplysninger og oplysninger om offentlige ydelser, kan indsamles af Arbejdstilsynet, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, og til analyse- og forebyggelsesopgaver samt statistiske formål. Den foreslåede ændring giver desuden hjemmel til videregivelse af oplysninger til andre myndigheder.

3. Datatilsynet bemærker, at national lovgivning skal indrettes i overensstemmelse med databeskyttelseslovens bestemmelser, medmindre der efter forordningen kan eller skal fastsættes nationale regler.

Der er således bestemmelser i forordningen, der bestemmer, at medlemsstaterne inden for nærmere bestemte områder enten kan eller skal fastsætte nationale regler.

Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2, at medlemsstaterne kan oprettholde eller indføre mere specifikke bestemmelser om behandling med henblik på overholdelse af artikel 6, stk. 1, litra c og e, ved at fastsætte mere præcist specifikke krav til en behandling og andre foranstaltninger for at sikre lovlig og rimelig behandling, herunder for andre specifikke databehandlingssituationer som omhandlet i kapitel IX.

Det er Datatilsynets vurdering, at det er en forudsætning for lovforslagets udformning, at Arbejdstilsynet forholder sig til, om den påtænkte lovændring kan indeholdes inden for det nationale råderum. Det bør således klart fremgå af lovforslagets bemærkninger om, der med lovforslaget indføres specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af artikel 6, stk. 1, litra c eller litra e.

Arbejdstilsynet bør i den forbindelse foretage en vurdering i henhold til "tjeklisten" om udarbejdelse af nye nationale regler for behandling af personoplysninger, som fremgår af side 168 f i betænkning nr. 1565 om databeskyttelsesforordningen – de retlige rammer for dansk lovgivning.

For så vidt angår behandling af følsomme oplysninger, skal Datatilsynet bemærke, at der efter databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, gælder et forbud mod behandling af følsomme oplysninger, herunder helbredsoplysninger. Forbuddet gælder dog ikke, hvis en undtagelse i bestemmelsens stk. 2, er opfyldt.

Det bør klart fremgå af bemærkningerne til lovforslaget, at Arbejdstilsynet har foretaget en vurdering af, om den behandling af følsomme oplysninger, som lovforslaget indebærer, kan ske inden for rammerne af databeskyttelseslovens artikel 9, stk. 2.

4. Det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at der med de foreslåede bestemmelser skabes mulighed for samkøring af data fra Skattestyrelsen og Arbejdstilsynet, og at der i den forbindelse videregives oplysninger fra Skattestyrelsen om f.eks. bødeniveau for overtrædelse af skattelovgivningen. Desuden fremgår det, at der vil ske samkøring af oplysninger fra Erhvervsstyrelsen og Fødevarestyrelsen om virksomheders lovovertrædelser.

Datatilsynet bemærker, at oplysninger om enkeltmandsvirksomheder er omfattet af begrebet "personoplysninger", og at databeskyttelsesreglerne skal iagttages, i det omfang der sker en behandling af oplysninger om disse, som er omfattet af reglernes anvendelsesområde.

Endvidere bemærker tilsynet, at der i databeskyttelseslovens § 8 er fastsat bestemmelser om behandling af oplysninger om strafbare forhold. Bestemmelsen indeholder betingelser for, hvornår offentlige myndigheder kan behandle, herunder videregive, oplysninger om strafbare forhold.

5. Af de specielle bemærkninger til forslaget § 72, stk. 6, fremgår bl.a.:

"Med den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 6, kan Arbejdstilsynet indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af, oplysninger fra andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver. Dette omfatter både almindelige, fortrolige og følsomme oplysninger.

Det er nødvendigt, at Arbejdstilsynet får forbedrede muligheder for at målrettet tilsynsindsatsen og anvende ressourcerne på de virksomheder, der har størst risiko for at overtræde arbejdsmiljøreglerne. Derved undgås det at pålægge virksomheder, som overholder reglerne, unødige byrder i form af tilsynsbesøg. Måltreningen skal samtidig anvendes til at kunne vejlede og understøtte virksomheder i deres eget arbejdsmiljøarbejde. Ved at indhente oplysninger om fx brug af sundhedsydelser på individniveau og aggregere til virksomhedsniveau kan virksomheder med relativt høj forekomst af sygdom bedre identificeres. På den måde er der størst chance for at forebygge konsekvenser af dårligt arbejdsmiljø som arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. På den baggrund vurderes den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 6, at opfylde kravet om proportionalitet.

Oplysningerne, som indsamles og behandles efter bestemmelsen, vil i første række være oplysninger i form af resultater fra andre myndigheders kontrolordninger, som f.eks. kontroldata fra Skattestyrelsen, Fødevarestyrelsen, Sikkerhedsstyrelsen og Erhvervsstyrelsen. Det er en forudsætning, at disse myndigheder har eller får en hjemmel til at udlevere oplysninger til Arbejdstilsynet. Herudover vil det blive overvejet at afprøve, om data om helbred og fx offentlige ydelser kan styrke udpegningen af virksomheder til tilsyn ved at give indikationer på helbredseffekter af arbejdsmiljøet. Tilsvarende vil det blive overvejet at afprøve om virksomhedsdata om fx regnskab og produktion har en sammenhæng med virksomhedens arbejdsmiljø. Det vil også blive overvejet at undersøge, om data om jobfunktioner og data fra jobeksponeringsmatricer kan understøtte udpegningen af virksomheder til tilsyn ved at synliggøre, hvor der kan forventes at være større arbejdsbelastninger og dermed forbedre risikomodellerne.

...

Indsamlingen og behandlingen, herunder samkøringen, efter den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 6, vil blive brugt til yderligere at målrette udtaget af virksomheder til tilsyn samt blive brugt til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Udtrykket »samkøring« er en fælles betegnelse for forskellige tekniske løsninger, som vedrører sammenkobling af oplysninger, der kommer fra forskellige registre. Under samkøring hører maskinelle overføringer, hvorved et register tilføres oplysninger fra et andet register, således at det modtagende register udvides med disse oplysninger. Til begrebet samkøring henregnes endvidere maskinelle sammenstillinger af oplysninger fra forskellige registre, hvorved der dannes et nyt »uddata-produkt«, f.eks. et nyt register.

Med »nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver« sigtes til, at der ikke ændres på det grundlæggende kriterium om, at anvendelse af oplysninger, herunder personoplysninger, kræver et sagligt formål, og at behandlingen ikke må være mere omfattende, end forholdet tilsiger. Der vil ikke ske nogen fravigelse af databeskyttelsesforordningen eller databeskyttelseslovens regler i den forbindelse."

Det anføres i bemærkningerne, at der ikke med indførelsen af bestemmelsen sker en fravigelse af databeskyttelsesreglerne, herunder at behandling af personoplysninger skal ske under iagttagelse af proportionalitetsprincippet og princippet om dataminimering.

I tilknytning hertil bemærkes, at enhver behandling af personoplysninger skal ske i overensstemmelse med (alle) de grundlæggende principper i databeskyttelsesforordningens artikel 5, og at personoplysninger efter artikel 5, stk. 1, litra b, ikke må viderebehandles på en måde, der er uforenelig med de formål, hvortil oplysningerne er indsamlet (princippet om formålsbegrænsning).

Efter databeskyttelsesforordningens artikel 23, kan der imidlertid nationalt fastsættes bestemmelser, der begrænser rækkevidden af bl.a. artikel 5.

I det omfang, at den foreslåede § 72, stk. 6 – eller forslagetets øvrige bestemmelser – indebærer en fravigelse af princippet om formålsbegrænsning, kan dette således alene ske inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 23.

Datatilsynet har noteret sig, at der er i lovforslagets bemærkninger til den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 72, stk. 8, er henvist til databeskyttelsesforordningens artikel 23, og at Arbejdstilsynet efter denne bestemmelse har vurderet, om der kan ske begrænsning i rækkevidden af databeskyttelsesforordningens artikel 5.

6. Det fremgår af udkastet, at der i forbindelse med den foreslåede ordning vil blive afprøvet om data, herunder personoplysninger, fra forskellige kilder er egnet til at understøtte og forbedre udpegningen af virksomheder til kontrol.

Datatilsynet bemærker, at det efter tilsynets opfattelse er væsentligt, at der løbende foretages en evaluering af brugen af risikomodeller, analyseværktøjer mv. med henblik på at vurdere, om indsamling af personoplysninger fortsat er relevant og brugen heraf sagligt begrundet. Det er tilsynets opfattelse, at en sådan løbende vurdering og fornøden justering af brugen af risikomodeller mv. må anses for at være af afgørende betydning for at sikre de registreredes rettigheder og frihedsrettigheder.

7. Endelig bemærker Datatilsynet, at beskæftigelsesministeren efter databeskyttelseslovens § 28 ved udarbejdelsen af bekendtgørelser, cirkulærer eller lignende efter lovforslagets § 76, stk. 8, skal indhente en udtalelse fra Datatilsynet, i det omfang bekendtgørelsen, cirkulæret eller lignende har betydning for beskyttelsen af privatlivet i forbindelse med behandling af personoplysninger.

Kopi af dette brev sendes til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

Med venlig hilsen

Viktor I. Herskind