



## NOTAT

### Høringsnotat - Ændring af arbejdsmiljøloven m.v. (Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.)

25. oktober 2019

J.nr. 20195000550

JF  
JB

---

Arbejdstilsynet har på baggrund af den eksterne høring modtaget en række høringssvar vedrørende udkast til forslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, ændring af lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven og ændring af lov om arbejdsskadesikring.

Følgende myndigheder og organisationer er hørt:

Rigsrevisionen, Rigsadvokaten, Advokatrådet, Danske Advokater, Den Danske Dommerforening, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Lægeforeningen, Arbejds miljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne (AC), Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus, Producentforeningen, Forsikring og Pension, Forsikringsmæglerforeningen, Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering, Datatilsynet, Arbejdsmiljørådgiverne, DANAK, SWEDAC, Bureau Veritas Certification, DNV GL Business Assurance Denmark A/S, Intertek, LRQA Denmark, Force Certification A/S, A3 Cert /Avancert, Kiwa Inspecta A/S Denmark.

Der er modtaget høringssvar fra følgende høringssparter (*kursiv = ingen bemærkninger*):

*Rigsrevisionen, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), Arbejds miljørådet (AMR) Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Akademikerne (AC), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Landbrug & Fødevarer (L&F), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Lederne, KL, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Det Faglige Hus, Team Effektiv Regulering, Datatilsynet, Arbejdsmiljørådgiverne og Bureau Veritas Certification (BVC).*

Kommentarerne fra høringssvarene er grupperet efter hovedelementerne i lovforslaget.

#### **1. Generelle bemærkninger**

**AMR, FH, DA, FA, Danske Regioner og Lederne** bemærker med tilfredshed, at der er indgået en bred politisk aftale om at styrke arbejdsmiljøindsatsen og indsatsen for ordnede forhold på arbejdsmarkedet, og at aftalen bygger på anbefalingerne fra Ekspertudvalget, som arbejdsmarkedets parter indgik i.

**FH** bakker generelt op om lovforslaget, men beklager – ligesom **L&F** – at det ikke har været muligt at udmønte initiativet om betaling for tilsyn ved gentagne alvorlige overtrædelser på den måde, det var tiltænkt. **FH** og **L&F** kan tilslutte sig den løsning, der er fremlagt med lovforslaget. **FH** opfordrer dog ministeren til at finde en løsning, der i højere grad rammer det oprindelige formål. **FH** bidrager gerne hertil.

**DA** anfører, at anbefalingerne fra Ekspertudvalget var udtryk for en nytænkning af grundlaget for den fremtidige arbejdsmiljøindsats, og at det er vigtigt, at lovforslagets detaljer afspejler de balancer, som Ekspertudvalgets anbefalinger er udtryk for, således at der hverken ”lægges til eller trækkes fra”. **DA** retter en generel kritik af, at bøderne på arbejdsmiljøområde gennem en årrække er blevet forhøjet, uden at effekten heraf er evalueret. **DA** finder det hertil højst utilfredsstillende, at lovforslaget indeholder skærpelser af anvendelsen af gebyrer og bøder i forhold til det, der følger af Ekspertudvalgets anbefalinger.

**AC** hilser lovforslaget velkomment og ser frem til samarbejdet om udmøntning af den politiske aftale.

**Danske Regioner** anfører, at de regionale arbejdspladser er meget store arbejdspladser, og man har derfor et ønske om, at der tages højde herfor, f.eks. i form af overgangsordninger, der gør det muligt, at de regionale arbejdspladser kan indarbejde ændringerne i arbejdsgange og procedurer mv. Det er væsentligt for **Danske Regioner**, at ændringerne samlet set fører til et bedre og mere effektivt arbejdsmiljø, blandt andet ved en mere fokuseret tilsynsvirksomhed, dog uden at det medfører øgede administrative eller økonomiske byrder for regionerne.

**Lederne** anfører, at man støtter en udvikling, hvor virksomheder, der både kan og vil skabe et godt arbejdsmiljø, ikke lægges i spændetrøje gennem kontrol og påbud, men mødes med vejledning og dialog. **Lederne** havde gerne set, at både den politiske aftale og lovforslaget havde øje for en bredere vifte af virkemidler end kontrol og tilsyn.

**FH, DA, FA, KL og Lederne** henviser i øvrigt til AMR's høringssvar.

### **1.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet finder det positivt, at AMR og arbejdsmarkedet parter generelt bakker op om lovforslaget samt den politiske aftale, herunder at den bygger på anbefalingerne fra Ekspertudvalget.*

*Beskæftigelsesministeriet har i udarbejdelsen af lovforslaget søgt at sikre, at lovforslaget respekterer den balance, som den politiske aftale og Ekspertudvalgets an-*

*befalinger er udtryk for. Det gælder også initiativet om betaling for tilsyn, som Beskæftigelsesministeriet beklager, at det har været nødvendigt at udarbejde en justeret model for.*

*I forhold til Danske Regioners bemærkning gør Beskæftigelsesministeriet opmærksom på, at det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at forslaget ikke vurderes at have nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige og erhvervslivet.*

## **2. Konkrete måltal på brancheniveau**

**AMR, AC, Danske Regioner og Lederne** ser frem til opgaven med at opstille måltal på brancheniveau.

**AMR** finder det afgørende, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø understøtter fastsættelsen af målene med relevant og tilstrækkelig viden og data.

Det er **AMR's** holdning, at sammenhængen mellem de nationale mål, branchenære mål og arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne skal styrkes, så de fastsatte mål bliver relevante for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere såvel som for arbejdsmiljøaktører, der understøtter indsatsen på arbejdspladserne.

**AMR** lægger 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.

Med henvisning til Ekspertudvalgets anbefaling forstår **AMR** 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.

**AMR** bemærker, at der endnu ikke er udviklet en model for fastsættelse og opfølgning på arbejdsmiljømål. Derfor lægger **AMR** vægt på, at lovforslaget efterlader den nødvendige fleksibilitet og plads til, at **AMR** i tæt dialog med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BfA'erne) kan udvikle en velegnet og relevant metode til oversættelse af nationale mål til branchemål og opfølgning herpå. Det indebærer bl.a., at det ikke nødvendigvis vil være relevant at redegøre for mål og målopfølgning hvert år.

**AMR** foreslår på den baggrund, at lovteksten og bemærkningerne justeres således, at i stedet for at **AMR** skal give beskæftigelsesministeren ”en redegørelse om, hvilke konkrete måltal på brancheniveau **AMR** har opstillet, og hvordan der er fulgt op på indfrielsen af måltallene”, så skal **AMR** give beskæftigelsesministeren ”en status for opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som **AMR** har opstillet i dialog med BfA'erne”.

**AMR** foreslår desuden, at det kommer til at fremgå af lovbemærkningerne, at indholdet og tidskaden for AMR's status vil afhænge af den konkrete metode, der skal udvikles, for fastsættelse og opfølgning på arbejdsmiljømål.

Videre foreslår **AMR**, at det kommer til at fremgå af lovbemærkningerne, at AMR's 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.

**FA** anfører, at man gennem arbejdet i Arbejdsmiljørådet vil bidrage til at udforme nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen og via partnerskabet i Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø Handel, Finans og Kontor vil medvirke til at omsætte disse mål til arbejdsmiljøindsats på brancheniveau, herunder således at målene bliver relevante for virksomheder, ledere og medarbejdere.

**Danske Regioner** oplyser, at man har et ønske om, at de brancherettede mål for arbejdsmiljøindsatsen er bredt funderet, således at de variationer, der kan være i brancherne, kan favnes, og at de brancherettede mål giver mulighed for, at der på de regionale arbejdspladser fortsat er mulighed for at arbejde med mål, som er tilpasset en regional kontekst. **Danske Regioner** ser derfor gerne, at både de nationale mål og de brancherettede mål for arbejdsmiljøet bygger på evidens, og gerne måler på de faktorer vi ved fremmer arbejdsmiljøet.

**L&F** finder, at det vil være fornuftigt at udarbejde konkrete måltal i samarbejde med BfA'erne på baggrund af viden fra Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, idet der er store forskelle på de konkrete arbejdsmiljøudfordringer i forskellige brancher.

**Arbejdsmiljørådgiverne** finder, at udarbejdelse af branchemål kan blive et meget vigtigt virkemiddel. Det forudsætter dog, at der ikke blot bliver tale om overordnede mål, der pålægges brancherne i form af ønskede procentvise reduktioner, dokumenteret gennem generelle kortlægninger. Branchemål bør aftales og udvikles i tæt samarbejde mellem konkrete aktører på brancheniveau og i samarbejde med myndigheder, forskningsinstitutioner og arbejdsmiljøprofessionelle rådgivere med relevant viden om branchens vilkår.

**Arbejdsmiljørådgiverne** finder, at branchemål bør formuleres i form af en gramteori med en række punkter og en gensidig forpligtelse på at anvise, hvordan målene kan opfyldes, og hvordan der kan følges op, for at det kan lede til konkrete indsatser.

## **2.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet finder det positivt, at AMR, AC, FA, Danske Regioner og Lederne ser frem til opgaven med at omsætte målene for arbejdsmiljøindsatsen til konkrete måltal på brancheniveau.*

*Som det fremgår af lovforslagets bemærkninger, vil Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø understøtte fastsættelsen af de konkrete måltal på brancheniveau med viden og data.*

*Beskæftigelsesministeriet er enig i, at formålet er at styrke sammenhængen mellem nationale mål, branchenære mål og det arbejdsmiljøarbejde, der foregår på virksomhederne, så målene bliver relevante for alle. AMR's opgave med at opstille og følge op på brancherettede mål skal ses som en del af en sammenhængende arbejdsmiljøindsats. Dette vil blive præciseret i lovbemærkningerne.*

*Beskæftigelsesministeriet hilser AMR's ønsker i forhold til udarbejdelsen af bestemmelsen for, hvordan AMR og BfA'erne vil fastsætte og følge op på de brancherettede mål, velkommen. BM er indstillet på at imødekomme AMR's forslag om at ændre bestemmelsen, så det bliver tydeligt, at formålet ikke er at udarbejde årlige redegørelser om form for opfølgning, men at AMR årligt skal aflevere en status for målopfyldelsen samt opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som er opstillet i dialog med BfA'erne. Beskæftigelsesministeriet vil ændre lovforslaget i overensstemmelse hermed.*

*Beskæftigelsesministeriet er enig i, at der skal udvikles en relevant og velegnet metode for fastsættelse og opfølgning på konkrete brancherettede måltal. Dette er derfor præciseret i lovbemærkningerne.*

*I forhold til Danske Regioners og Arbejdsmiljørådgivernes bemærkninger gør Beskæftigelsesministeriet opmærksom på, at det vil være op til AMR at fastlægge en relevant og velegnet metode for opstilling og opfølgning på måltal i dialog med BfA'erne. Arbejdstilsynet og det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø skal understøtte fastsættelsen af målene med viden og data.*

### **3. Målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn**

**FH** finder, at der som konsekvens af ophævelsen af bestemmelsen om risikobaseret tilsyn bør tilføjes til § 72, stk. 1, punkt 7, at Arbejdstilsynets opgave er at føre tilsyn med, at loven overholdes.

**FH** finder, at sætningen ” Samtidig kan Arbejdstilsynet fortsat anvende den nuværende indeksmodel samt stikprøve, indtil der er udviklet forbedrede modeller” gør det uklart, hvorvidt stikprøver fremadrettet vil være en del af tilsynsindsatsen, selvom dette fremgår af andetsteds af bemærkningerne. **FH** ønsker dette præciseret, fx ved at slette ordet stikprøve i den nævnte sætning.

**FH** finder videre, at det bør præciseres i bemærkningerne, at brancherettede tilsyn ikke nødvendigvis skal gennemføres på baggrund af risikomodeller. Det ønskes desuden præciseret i bemærkningerne, at Arbejdstilsynet til enhver tid skal følge op på alle relevante klager, og at Arbejdstilsynet fortsat vil anvende flere forskellige tilsynsformer, herunder detailtilsyn uanset årsag.

Endelig finder **FH**, at det bør fremgå af bemærkningerne, at der ikke sker en praksisændring i forhold til varsling af tilsynet, sådan at Arbejdstilsynet som hovedregel kontakter virksomhederne 1-4 måneder før et tilsyn, men at selve tilsynet sker

uanmeldt, samt at Arbejdstilsynet som hovedregel gennemgår hele arbejdsmiljøet på virksomheden, ligesom det er tilfældet med de risikobaserede tilsyn. Sidstnævnte ikke mindst af hensyn til smileyordningen.

**FH** finder, at det med den foreslåede ændring om, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ”kun får tilsyn, når der er særlig anledning til det”, er uklart, om det reelt vil betyde, at Arbejdstilsynets muligheder for at føre tilsyn med certificerede virksomheder indskrænkes. For **FH** er det afgørende, at dette ikke er tilfældet, og at Arbejdstilsynet fortsat kan føre tilsyn i overensstemmelse med den politiske aftales initiativer.

**DA, Danske Regioner og Lederne** er enig i forslaget om at ophæve bestemmelserne om risikobaseret tilsyn. **DA** ser gerne, at der bliver sat en tidsramme for, hvornår de nye og forbedrede risikomodeller ligger klar.

**DA** finder, at der er uklarhed i lovbemærkningerne om, hvorvidt certificerede virksomheder fritages fra tilsyn eller kun får tilsyn, når der er en særlig anledning til det.

**L&F** er enige i ønsket om en forbedret model for udvælgelse af virksomheder, men vil understrege, at det er vigtigt, at Arbejdstilsynet fortsat gennemfører tilsyn på baggrund af særlige anledninger og stikprøver. **L&F** anbefaler desuden, at der lægges stor vægt på datasikkerhed i arbejdet med kommende modeller for risikobaseret tilsyn, ligesom der anbefales høj grad af gennemsigtighed i modellerne, så virksomheder og organisationer kan forstå og forklare, hvorfor bestemte virksomheder oftere får besøg af Arbejdstilsynet end andre

**FA** oplyser, at man støtter udviklingen af forbedrede risikomodeller, herunder via brug af tilgængelige data og udnyttelse af digitale muligheder. Det er **FA**'s erfaring, at der har været gennemført mange risikobaserede tilsyn i finanssektoren, som ikke har givet anledning til afgørelser, og som derfor har været spild af tid.

**Danske Regioner** finder, at den nye risikomodel bør tage højde for fx størrelsen på virksomheden, arbejdets karakter samt virksomhedens kapacitet til at løse arbejdsmiljøudfordringer. De regionale virksomheder, herunder hospitalerne, er store enheder, der har professionelle arbejdsmiljøafdelinger, som løbende arbejder med at forbedre arbejdsmiljøet på det regionale arbejdsmarked. **Danske Regioner** oplyser, at man ser positivt på, at der i lovforslaget er lagt op til at bibeholde reglerne om, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat som udgangspunkt fritages for tilsyn.

**BVC** finder, at den foreslåede ændring, hvorefter det kommer til at fremgå af loven, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ”kun får tilsyn, når der er særlig anledning til det”, ikke er særlig konkret og kan føre til, at certificerede virksomheder vil opfatte det som en lempelse af Arbejdstilsynets hidtidige praksis for besøg.

### **3.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet finder, at lovens nuværende formulering om, at Arbejdstilsynet har til opgave at påse, at loven overholdes, også indebærer, at Arbejdstilsynet har til opgave at føre tilsyn med, at loven overholdes. Tilsyn med overholdelse af loven er således en generel myndighedsopgave for Arbejdstilsynet. FH's bemærkning herom er således allerede indeholdt i lovforslaget.*

*Beskæftigelsesministeriet vil, som foreslået af FH, præcisere i lovbemærkningerne, at stikprøver fortsat vil være en del af tilsynsindsatsen.*

*Beskæftigelsesministeriet vil i lovforslaget ligeledes præcisere, at tilsyn i udvalgte udsatte brancher ikke nødvendigvis sker ud fra risikomodeller, at Arbejdstilsynet skal følge op på alle relevante klager, og at Arbejdstilsynet fortsat kan føre tilsyn uden en særlig anledning.*

*Beskæftigelsesministeriet lægger vægt på, at tilsynsindsatsen kan tilpasses i overensstemmelse med den nyeste viden samt i videst muligt omfang kan tilpasses efter forskellige målgruppers karakteristika og behov. Varsling af tilsyn har ofte vist sig at være en velegnet metode, men et lovbundet krav herom vil fx betyde, at det ikke vil være muligt uden en lovændring at overføre principperne fra det helhedsorienterede byggepladstilsyn til andre områder, hvis dette skulle vise sig at være hensigtsmæssigt. Tilsvarende finder Beskæftigelsesministeriet, at uanmeldte besøg ofte er hensigtsmæssige for at sikre, at Arbejdstilsynet kan få et retvisende billede af arbejdsmiljøet, men anmeldte besøg bør også være en mulighed, hvis det kan begrundes, at der i nogle situationer opnås en større arbejdsmiljømæssig gevinst.*

*Beskæftigelsesministeriet finder, at det efter behov skal være muligt at gennemføre tilsyn, hvor der er fokus på bestemte typer af arbejdsmiljøproblemer eller bestemte funktioner i virksomheden. Det kan fx være i forbindelse med en ulykkesundersøgelse, hvilket svarer til praksis i dag, eller det kan være i forbindelse med et ønske om en styrket indsats om et bestemt arbejdsmiljøproblem. Derfor finder Beskæftigelsesministeriet ikke grundlag for at imødekomme forslaget om, at Arbejdstilsynet som hovedregel skal gennemgå hele arbejdsmiljøet på virksomheden ved tilsyn.*

*I forhold til FH's bemærkning om smiley oplyses det, at det fortsat er hensigten, at grøn smiley skal forudsætte et tilsyn, hvor der er set på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer.*

*Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at der ikke er tiltænkt ændringer i Arbejdstilsynets praksis og adgang til at føre tilsyn med certificerede virksomheder. Den politiske aftale om "En styrket certificering" vil fortsat blive respekteret. Beskæftigelsesministeriet vil præcisere i lovbemærkningerne, at der ikke er tiltænkt ændringer i Arbejdstilsynets praksis for tilsyn på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, og at sådanne virksomheder får tilsyn, når der er en særlig anledning hertil.*

*Beskæftigelsesministeriet forventer, at de nye og forbedrede risikomodeller, der skal udvikles, vil kunne målrette tilsynet yderligere mod de virksomheder, der har behov for tilsynsbesøg. Beskæftigelsesministeriet tillægger datasikkerhed stor vægt*

*i udviklingen af de nye modeller og har noteret sig anbefalingen om gennemsigtighed.*

*Beskæftigelsesministeriet lægger altid stor vægt på datasikkerhed og gennemsigtighed i brugen af data.*

*Beskæftigelsesministeriet finder ikke, at det på nuværende tidspunkt er muligt at fastsætte en tidsramme for, hvornår de nye og forbedrede risikomodeller kan ligge klar, idet disse først skal udvikles. Det pointeres endvidere, at risikomodellerne vil udvikle sig over tid i takt med, at data indsamles og anvendes. I forbindelse med den politiske aftale er der afsat midler til at udvikle nye og forbedrede risikomodeller over en 2-årig periode for 2020-2021.*

#### **4. Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet**

Sekretariatet for AMK bemærker, at det ikke fremgår af lovbemærkningerne, hvordan AMK skal forholde sig i følgende situationer:

- Hvis en virksomhed klager over, at der burde været indgået aftale i stedet for at give påbud.
- Hvis en arbejdsmiljørepræsentant eller de ansatte klager over, at der er indgået en aftale, hvor de finder, at der burde være givet et påbud.
- Hvis der klages over forlængelse af tidsfristen eller afslag på forlængelse af den tidsfrist, der er fastsat i en aftale.

**FH** anfører, at det er afgørende, at muligheden for at indgå aftaler ikke generelt træder i stedet for afgørelser, og at muligheden for at indgå aftaler ikke må føre til, at fx psykisk arbejdsmiljø som samlet område defineres som komplekst og vanskeligt at afdække, således at der indføres en praksis, hvor der på disse områder per automatik indgås aftaler i stedet for påbud. **FH** foreslår, at det – i overensstemmelse med Ekspertudvalgets anbefalinger – præciseres, at det kun skal være muligt at indgå aftale, hvis det i det konkrete tilfælde viser sig vanskeligt for Arbejdstilsynet af afdække og dokumentere, om der er et arbejdsmiljøproblem, men hvor arbejdspladsen uanset dette gerne vil arbejde med løsningen.

**FH** finder, at det bør præciseres i lovbemærkningerne, at aftaler ved mistanke om materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven altid skal følges op af tilsynsbesøg, og at lovbemærkningerne bør ændres, således at Arbejdstilsynet altid skal følge op med tilsyn, hvis aftaleforløbet afbrydes.

**FH** finder, at det bør præciseres, at fristen for, hvornår arbejdsmiljøproblemet skal være løst, normalt skal svare til den tid, en virksomhed ville få til at løse et påbud, idet det er afgørende, at aftaleforløbets varighed ikke bliver for langstrakt.

**FH** finder endvidere, at virksomhederne ikke bør have krav på at modtage tilbud fra Arbejdstilsynet om understøtning i form af dialog og vejledning i aftaleforløbet, da virksomheder, der efter eget valg ønsker at indgå i et aftaleforløb, selv må være i stand til at løse arbejdsmiljøproblemer eller indhente ekstern bistand.



**FH** anfører afslutningsvist, at det er afgørende for FH, at klager 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.

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

**Danske Regioner** er positive over for muligheden for at indgå aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet. Danske Regioner bemærker, at det fremstår uklart, i hvilket omfang eller inden for hvilken ramme, der bliver mulighed for at indgå aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet, herunder hvor kompleks en arbejdsmiljøudfordring skal være, før end Arbejdstilsynet anser det for at være aftalestof.

**FA** støtter forslaget om mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet og finder, at en sådan mulighed kan være med til at motivere virksomheder til en hurtig indsats for at få løst et arbejdsmiljøproblem.

**Arbejdsmiljørådgiverne** anfører, at det vil være oplagt at benytte arbejdsmiljørådgivere til at bistå ved aftaleforløb, idet det er afgørende, at Arbejdstilsynet anvender sine ressourcer på myndighedsrollen og ikke som en ny aktør med en rådgivende rolle. Arbejdsmiljørådgiverne finder, at aftalemodellen skaber et behov for en klar rollefordeling mellem Arbejdstilsynet og rådgiverne, herunder klarhed om, under hvilke former Arbejdstilsynet leverer bistand til virksomhederne i aftaleperioden.

**Arbejdsmiljørådgiverne** foreslår, at der indføres en valgmulighed for virksomhederne i forhold til opfølgning på aftalerne, således at der åbnes op for, at a) Arbejdstilsynet kan overføre aftaler til en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, såfremt virksomheden ønsker dette, og at b) dokumentation fra en autoriseret rådgiver kan erstatte det opfølgende tilsyn fra Arbejdstilsynet.

#### **4.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet vil præcisere lovbemærkningerne, så det fremgår, hvordan AMK skal forholde sig ved klager i de beskrevne situationer.*

##### *Området for aftaler*

*Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at det ikke er hensigten, at aftaler fremover per automatik skal træde i stedet for påbud inden for fx psykiske arbejdsmiljø. Det vil altid være en konkret vurdering fra Arbejdstilsynets side, om der skal tilbydes en aftale. Det er endvidere - i overensstemmelse med Ekspertudvalgets anbefalinger - en forudsætning for, at der kan indgås en aftale, at arbejdspladsen er indstillet på at gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, hvilket ikke alle arbejdspladser forventes at være parat til.*

*Aftaler på baggrund af mistanke er særligt egnede i forhold til komplekse problemer. Arbejdsmiljøproblemer, der er enkle og hurtige at afdække, vil som udgangspunkt ikke være relevante i forhold til aftaler med mistanke, da skridtet fra mistanke til afdækning her er for kort.*

*Det er således ikke sådan, at en arbejdsgiver ville kunne indgå en aftale uden et reelt indhold og dermed undgå at arbejde med et arbejdsmiljøproblem eller søge at undgå et påbud.*

#### Tilsyn i forbindelse med aftaler

*Beskæftigelsesministeriet vil præcisere, at det kun er i forbindelse med aftaler med spredning, at det i enkelte tilfælde kan blive aktuelt for Arbejdstilsynet at undlade at følge op med tilsyn.*

*Beskæftigelsesministeriet vil også præcisere i lovbemærkningerne, at aftaleforløb, der afbrydes undervejs i forløbet, altid vil blive fulgt op med et tilsyn fra Arbejdstilsynet.*

*Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdstilsynet altid vil kunne føre tilsyn med virksomheder, der er i gang med et aftaleforløb på baggrund af en konkret begrundet mistanke om arbejdsmiljøproblemer, fx klager. Det vil blive præciseret i lovbemærkningerne, at klager over, at en aftale ikke følges af arbejdsgiveren, vil blive behandlet på linje med andre typer af klager over arbejdsmiljøet. I lovforslaget præciseres desuden, at Arbejdstilsynet skal følge op på alle relevante klager.*

#### Fastsættelse af tidsfrister

*Beskæftigelsesministeriet vil også præcisere i lovbemærkningerne, at tidsfristen for en aftale fastsættes ud fra en konkret vurdering, og at tidsfristen for aftaler om mistanker om overtrædelser af arbejdsmiljøloven vil skulle tage udgangspunkt i de frister, der gives ved påbud om den pågældende type af arbejdsmiljøproblemer. Beskæftigelsesministeriet finder derimod, at der ved aftaler, hvor arbejdsgiveren skal løse det pågældende problem flere steder på virksomheden, vil kunne være brug for længere tid afhængig af aftalens omfang. Dette vil ligeledes blive præciseret i lovbemærkningerne.*

#### Arbejdstilsynets understøtning

*Beskæftigelsesministeriet lægger vægt på, at virksomheder, der indgår aftaler, skal gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, hvilket forventes at bidrage til et større fokus på arbejdsmiljøet og de ansattes sikkerhed og sundhed. Arbejdstilsynet vil i tilrettelæggelse af de konkrete tilbud om understøtning tage højde for virksomhedernes forskellige behov og forventer, at understøtningen vil kunne spænde fra kortvarig telefonisk kontakt til møder mellem Arbejdstilsynet og virksomhed, herunder AMO. Det er Arbejdstilsynet, der på baggrund af en konkret vurdering tager stilling til, hvilket tilbud om understøtning, den enkelte virksomhed skal have. Det bemærkes, at virksomhedernes sideløbende med Arbejdstilsynets understøtning vil kunne inddrage eksternt bistand fx fra arbejdsmiljørådgivere. Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund ikke grundlag for at ændre ved, at virksomheden vil få et tilbud om, at Arbejdstilsynet kan understøtte den i aftaleforløbet med fx dialog og vejledning.*

*Det skal understreges, at det ikke er hensigten, at Arbejdstilsynet fremover skal rådgive virksomhederne som led i aftaleforløb. Arbejdstilsynets understøtning af virksomhederne vil bestå af dialog og vejledning med henblik på at styrke virksomhedernes motivation og evne til selv at løse problemerne. Arbejdstilsynet skal dermed ikke anvise de konkrete løsninger for virksomheden og dermed ikke kontrollere sig selv ved det opfølgende tilsyn, sådan som Arbejds miljørådgiverne er bekymrede for.*

*Det har ikke været en del af den politiske aftale eller Ekspertudvalgets anbefalinger at ændre på ansvarsfordelingen mellem myndighed og andre aktører på dette område. Beskæftigelsesministeriet finder det derfor ikke hensigtsmæssigt at åbne op for, at de autoriserede arbejdsmiljørådgivere skal kunne overtage myndighedsansvaret for aftaleforløb, herunder heller ikke, at dokumentation fra en autoriseret rådgiver erstattes med det opfølgende tilsyn fra Arbejdstilsynet.*

## **5. Rådgivningspåbud justeres, så det tager højde for virksomhedernes forskellige behov**

**FH** har anført, at det er afgørende, at beskæftigelsesministeren fortsat har bemyndigelse til at fastsætte regler om pligt til at benytte en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og foreslår, at det eksplicit fremgår af de specielle bemærkninger til bemyndigelsesbestemmelsen.

**FH** opfordrer til, at reglerne ændres i forhold til § 21-påbud om kemisk arbejdsmiljø, således at der her – ligesom ved påbud om psykisk arbejdsmiljø – fortsat vil være krav om brug af ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Begrundelsen er områdets alvorlighed og kompleksitet.

**FH** har endvidere bemærket, at Arbejdstilsynet i forbindelse med vurderingen af, om virksomhedens foreslåede kompetenceopbygning er tilstrækkelig, skal sikre sig, at virksomheden har opbygget kompetencer, som 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 endvidere helt afgørende, at Arbejdstilsynet får opbygget de nødvendige kompetencer til at vurdere kvaliteten af den sagkundskab, som virksomheden ønsker at anvende.

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

**DA og Lederne** har begge anført, at ordet ”tillige” bør udgå af afsnit 2.4.3 i de almindelige bemærkninger, da anvendelse af ordet kan give det indtryk, at Arbejdstilsynet både kan afgive rådgivningspåbud og afgive påbud om, at virksomheden skal anvende den nødvendige sagkundskab ved opbygning og anvendelse af egne kompetencer.

**Danske Regioner** bemærker, at det er positivt, at rådgivningspåbuddet bliver justeret, så det tager højde for virksomhedernes forskellige behov.

**Danske Regioner** ser gerne, at det bliver muligt at efterkomme et kompetencepåbud ved at anvende egne interne kompetencer i virksomheden ved arbejdsmiljøproblemer i både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø, og dermed ikke kun i forhold til det fysiske arbejdsmiljø, som foreslået i lovforslaget.

**Danske Regioner** ønsker nærmere beskrivelse af, hvilke interne kompetencer der vil blive accepteret, begrebet nødvendig sagkundskab, og hvilke krav der stilles til en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

**Danske Regioner** ser derfor gerne, at dette beskrives nærmere.

**Danske Regioner** ser gerne, at den automatik, som foreligger i dag, hvor fem påbud automatisk medfører et rådgivningspåbud, ophæves.

**FA** støtter forslaget om, at der kan afgives et kompetencepåbud, som kan opfyldes på flere forskellige måder, og angiver, at det er vigtigt, at Arbejdstilsynet forinden sætter sig ind i, hvilke kompetencer virksomheden i forvejen råder over.

**Arbejdsmiljørådgiverne** har anført, at det er vanskeligt at få øje på, hvordan virksomhedernes forskellige behov bedre imødekommes, og en smidig tilgang til professionel arbejdsmiljørådgivning styrkes, når anvendelsen af ”den nødvendige sagkundskab” og kompetenceopbygning afgøres af Arbejdstilsynet. Arbejdsmiljørådgiverne har anført, at for at dette skal kunne håndteres, forudsætter det, at ”den nødvendige sagkundskab” er defineret, og at fagkundskab, indsigt i virksomheders organisation og kultur samt praktiske erfaringer fra arbejdsmiljøarbejde på virksomhedsniveau indgår i definitionen.

**Arbejdsmiljørådgiverne** bemærker desuden, at de ser 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.

**Arbejdsmiljørådgiverne** bemærker endvidere, at der er 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.

Endeligt bemærker **Arbejdsmiljørådgiverne**, at de ser det som et oplagt samarbejdsfelt mellem forskningsmiljøerne, Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljørådgiverne, og at de gerne deltager i et samarbejde om at opbygge kompetencegivende uddannelses tilbud til kvalificering af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats.

### **5.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*AC mener, at Arbejdstilsynet i forbindelse med afgivelse af kompetencepåbuddene bør pege på mulighederne for kompetencegivende kurser for ledere samt medarbejderrepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø. Kompetencepåbud giver mulighed for at virksomheden kan opbygge og anvende egne kompetencer i forbindelse med løsning af det eller de arbejdsmiljøproblemer, som afgørelsen omhandler. Arbejdsgiveren skal i første omgang redegøre for, hvilken form for sagkundskab der ønskes anvendt. Det vil blandt andet kunne omfatte et kursus om psykisk arbejdsmiljø. Det er derfor ikke Arbejdstilsynet, der i første omgang foreslår, hvordan den nødvendige sagkundskab skal opbygges hos den enkelte virksomhed. Beskæftigelsesministeriet vil præcisere i lovbemærkningerne, at opbygning og anvendelse af egne kompetencer kan ske ved fx kurser eller uddannelse.*

*Beskæftigelsesministeriet har noteret, at det for FH er afgørende, at beskæftigelsesministeren fortsat har bemyndigelse til at fastsætte regler om pligt til at benytte en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Beskæftigelsesministeriet gør opmærksom på, at hensigten med lovændringen er at skabe rum for, at der i højere grad kan tages højde for arbejdspladsernes forskellige behov for løsninger. Det vil derfor være arbejdsgiveren, der skal redegøre for, hvilken form for sagkundskab, der ønskes anvendt. Samtidig fremgår det allerede af lovbemærkningerne, at det er Arbejdstilsynet, som tager stilling til, hvilken form for sagkundskab, der accepteres. Hvis arbejdsgiverens forslag efter en konkret vurdering ikke kan accepteres, vil Arbejdstilsynet kunne pålægge arbejdsgiveren at anvende en ekstern arbejdsmiljørådgiver. Beskæftigelsesministeriet finder derfor ikke anledning til at ændre lovbemærkningerne.*

*Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det allerede fremgår tilstrækkelig klart af lovbemærkningerne, at beskæftigelsesministeren fortsat har bemyndigelse til at fastsætte regler om, at arbejdsgiveren kan benytte en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.*

*I forhold til FH's bemærkninger om, at Arbejdstilsynet skal have opbygget de nødvendige kompetencer for at vurdere kvaliteten af den sagkundskab, som virksomheden ønsker at anvende, bemærkes, at Arbejdstilsynet har fokus på at have de nødvendige kompetencer til at varetage denne opgave.*

*FH opfordrer til at ændre reglerne for undersøgelsespåbud efter § 21 om kemisk arbejdsmiljø, således at der – ligesom for § 21-påbud om psykisk arbejdsmiljø – vil være krav om brug af ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der ved undersøgelsespåbud om kemisk arbejdsmiljø typisk ikke vil være tale om forskellige opfattelser internt på virksomheden, sådan som det kan være tilfældet ved undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø. Beskæftigelsesministeriet finder derfor ikke anledning til at følge FH's opfordring.*

*Beskæftigelsesministeriet vil på baggrund af bemærkninger fra DA og Lederne fjerne ordet ”tillige” og i øvrigt præciseret lovbemærkningerne.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det efter lovforslaget alene er § 21-undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø, der ikke kan løses ved at anvende interne kompetencer. Begrundelsen herfor er, at et § 21-undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø ofte vil handle om forskellige opfattelser internt på virksomheden – uanset virksomhedens størrelse og kompetencer i øvrigt. Derfor imødekommes Danske Regioners ønske om brug af intern kompetence ikke.*

*Danske Regioners ønsker om en nærmere beskrivelse af, hvilke interne kompetencer der vil blive accepteret, begrebet ”nødvendig sagkundskab”, og hvilke krav der stilles til en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver, vil efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse kunne indgå i forbindelse med udmøntningen af lovforslaget, herunder ved udarbejdelse af bekendtgørelsen.*

*Danske Regioner ser gerne, at den automatik, som foreligger i dag, hvor fem påbud automatisk medfører et rådgivningspåbud, ophæves. Beskæftigelsesministeriet kan hertil anføre, at det ikke er en del af den politiske aftale at ændre på kriterierne for, hvornår der gives kompetencepåbud.*

*Beskæftigelsesministeriet noterer sig, at FA finder det vigtigt, at Arbejdstilsynet i forbindelse med afgivelse af kompetencepåbud sætter sig ind i, hvilke kompetencer virksomheden i forvejen råder over. Det er arbejdsgiveren, der i første omgang over for Arbejdstilsynet skal redegøre for, hvilken form for sagkundskab, der ønskes anvendt for at løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, som afgørelsen omhandler. Arbejdstilsynet forholder sig derfor ikke til, hvilke kompetencer virksomheden i forvejen råder over.*

*Arbejdsmiljørådgivernes bemærkninger om begreberne ”den nødvendige sagkundskab” og afklaring af kompetenceniveau vil blive inddraget i forbindelse med udmøntningen af lovforslaget.*

## **6. Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet**

**FH** foreslår, at ophævelsen af kravet om tilsynsbog erstattes med et krav om, at arbejdsmiljørepræsentanter får adgang til ADVI (tidligere onlineAT).

**FH** finder desuden, at det bør fremgå af loven og lovbemærkningerne, at arbejdsgiverens erklæring om, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen, skal ske under strafansvar.

**FH** finder, at fravigelser af reglerne om hviletid og fridøgn ”skal” dokumenteres skriftligt, ligesom der i dag er krav om, at de ”skal” noteres i tilsynsbogen. Det er således ikke tilstrækkeligt med et krav om, at afvigelsen ”skal kunne” dokumenteres, sådan som det fremgår af lovforslaget. For FH er det afgørende, at ophævelse af kravet om tilsynsbog ikke forringer de ansattes adgang til dokumentation om fravigelse af reglerne om hviletid og fridøgn. Det bør derfor fremgå, at dokumentatio-

nen for fravigelserne skal være til rådighed for de ansatte og arbejdsmiljøorganisationen, som også skal have mulighed for at notere fravigelser, ligesom Arbejdstilsynet kan forlange dem fremvist.

**DA** støtter de dele af lovforslaget, der har til formål at forenkle og gøre reglerne mere forståelige. DA finder, at der herudover på en række områder bør arbejdes videre med at fremme klare og tydelige regler i vejledninger og bekendtgørelser inden for arbejdsmiljøområdet. En række af lovforslagets bestemmelser forudsætter ændringer i underliggende vejledninger og bekendtgørelser. DA forventer efter sædvanlig praksis at blive inddraget i regelarbejde m.v.

**DA** finder ikke, at en udvidelse af formålsbestemmelsen, hvorefter der med loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt *fysisk og psykisk* arbejdsmiljø bidrager til en præcisering, idet det vil være uklart, om bestemmelsen omfatter påvirkninger af anden art, fx kemisk eller biologisk art.

**FA** støtter forslaget om tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet, herunder forslaget om at ophæve kravet om tilsynsbog.

**Lederne** støtter alle elementer i lovforslaget, der gør regler og love på arbejdsmiljøområdet mere forståelige og enkle. Lederne ser frem til efter sædvanlig praksis at blive inddraget i det opfølgende regelarbejde m.v.

**Arbejdsmiljørådgiverne** anerkender indsatsen for tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet og anfører, at det også er vigtigt at arbejde med regelforståelsen i virksomhederne. En vejledningsopgave, som rådgiverne gerne bidrager til.

## **6.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet understreger, at arbejdsgiveren har pligt til at gøre arbejdsmiljørepræsentanter, ansatte og tillidsrepræsentanter bekendt med de afgørelser, Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, Arbejdstilsynet har givet, ikke foreslås ændret. Arbejdsgiverens pligt hertil vil bestå uændret. Arbejdsgiveren skal således sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter er blevet gjort bekendt med tilbagemeldinger på afgørelser, inden tilbagemeldingen sendes til Arbejdstilsynet.*

*Et krav om, at alle arbejdsmiljørepræsentanter får adgang til ADVI, som er den digitale kontakt mellem virksomheder og Arbejdstilsynet, vil teknisk godt kunne lade sig gøre via en arbejdsgivers tildeling af medarbejdersignatur. En sådan medarbejdersignatur vil imidlertid kunne give arbejdsmiljørepræsentanten adgang til andre oplysninger om virksomheden, som virksomheden kan vurdere ikke er relevante for arbejdsmiljørepræsentantens opgaver. Der ændres således ikke i lovforslaget på dette punkt. Arbejdstilsynet vil i forbindelse med videreudvikling af digitale løsninger se på mulighederne for, at arbejdsmiljørepræsentanter får enklere adgang til relevante oplysninger om arbejdsmiljø, herunder information, som er tilgængelig i ADVI.*

*I forhold til forslaget om, at arbejdsgiverens erklæring om, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen,*

*skal ske under strafansvar, så fremgår det allerede i dag af tilbagemeldingsblanketten, at erklæringen gives under strafansvar efter straffeloven. Arbejdsgiveren bliver således allerede i dag gjort opmærksom på dette.*

*For så vidt angår fravigelser af reglerne om hviletid og fridøgn og dokumentationen herfor, er Beskæftigelsesministeriet enig i, at fravigelser ”skal” dokumenteres skriftligt. Lovforslaget vil blive justeret i overensstemmelse hermed.*

*Det vil desuden blive præciseret i lovbemærkningerne, at dokumentationen for fravigelserne skal være til rådighed for de ansatte og arbejdsmiljøorganisationen, som også skal have mulighed for at notere fravigelser, ligesom Arbejdstilsynet kan forlange at se dokumentationen for fravigelserne.*

*Beskæftigelsesministeriet skal oplyse, i forhold til udvidelsen af formålsbestemmelsen til at omfatte fysisk og psykisk arbejdsmiljø, at virksomhederne kan søge vejledning på Arbejdstilsynets hjemmeside om, bl.a. hvorvidt det fysiske arbejdsmiljø dækker kemiske og biologiske påvirkninger.*

*Beskæftigelsesministeriet vil fortsat have fokus på at tydeliggøre regler og vejledninger på arbejdsmiljøområdet, og Arbejdsmarkedets parter vil på sædvanlig vis blive inddraget i bekendtgørelses- og vejledningsarbejdet via Arbejdsmiljørådet.*

## **7. Betaling for tilsyn ved skærpet tilsyn**

**AMK-sekretariatet** vurderer, at det skærpede tilsyn vil medføre et stigende antal klager over Arbejdstilsynets forbud. Sekretariatet vurderer ikke, at det er muligt at kvantificere de økonomiske konsekvenser for nævnet. Sekretariatet tager på den baggrund forbehold for lovforslagets økonomiske konsekvenser for nævnet.

**FH** anfører, at det har været helt afgørende, at give arbejdsgiverne incitament til at prioritere en forebyggende arbejdsmiljøindsats, så der ikke gentagne gange opstår situationer, der indebærer betydelig fare for de ansattes liv og helbred. **FH** vurderer, at den foreslåede ordning langt fra vil have samme forebyggende virkning i forhold til de arbejdsgivere, der gentagne gange groft overtræder arbejdsmiljølovgivningen. **FH** efterspørger en skriftligt lovteknisk redegørelse for, hvorfor det oprindelige forslag ikke er lovteknisk muligt.

**FH** vurderer, at der er behov for at præcisere i lovbemærkningerne, at Arbejdstilsynet vil indstille til retslig tiltale i de tilfælde, hvor reglerne giver mulighed for det, når der er tale om skærpet tilsyn.

**FH** finder, at der går for lang tid, særligt i forhold til skiftende og midlertidige arbejdspladser, hvis det skærpede tilsyn først forventes gennemført op til tre måneder efter datoen for det afgivne forbud. **FH** foreslår, at det ændres til, at det skærpede tilsyn forventes gennemført senest 1 måned efter datoen for det afgivne forbud. Dette vil ifølge **FH** være i overensstemmelse med den praksis, der er i dag, hvor det skærpede tilsyn gennemføres inden for en periode på mellem to dage og én måned.

**DA** samt **Lederne** foreslår, at gebyret for det skærpede tilsyn først bør opkræves, når fristen for klage til Arbejdsmiljøklagenævnet er udløbet, eller – hvis sagen er



indbragt for klagenævnet – først når klagenævnet har truffet afgørelse i sagen. Både **DA** og **Lederne** anfører i den forbindelse, at tildelingen af smileys følger samme procedure. **Lederne** har til støtte for forslaget anført, at der herved undgås unødigt bureaukrati og udgifter for virksomheder og myndigheder.

**DA** anfører, at forslaget om gebyrer ved skærpet tilsyn medfører yderligere udgifter for erhvervslivet.

**DA** forudsætter, at provenuet fra gebyret ved skærpet tilsyn ikke overstiger det, der var forudsat i Ekspertudvalgets anbefalinger, herunder at indtægterne tilfalder statskassen.

**DA** ser gerne, at det uddybes i lovbemærkningerne, i hvilke situationer det ikke vil være muligt at udføre et skærpet tilsyn. Tilsvarende ønsker **DA** en uddybning af, hvornår der foreligger sådanne særlige omstændigheder, der kan begrunde nødvendigheden af at gennemføre flere end ét skærpet tilsyn.

**DA** foreslår, at det tydeliggøres, hvorvidt det kun er virksomheder, der er omfattet af det helhedsorienterede tilsyn, som vil blive omfattet af det skærpede tilsyn.

**Danske Regioner** ser gerne, at det bliver præciseret, hvorvidt Arbejdstilsynet fremadrettet vil udføre skærpet tilsyn i de tilfælde, hvor en virksomhed får et forbud i forbindelse med et risikobaseret tilsyn. Danske Regioner ser gerne, at denne eksisterende praksis videreføres.

**Arbejds miljørådgiverne** vurderer, at forslaget tager hånd om en problemstilling, som er relevant og vigtig – at hjælpe virksomhederne til at indfri kravene til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Arbejds miljørådgiverne vil stille deres kompetencer til rådighed for, at risikoanalyserne i videst muligt omfang afspejler de reelle forhold på arbejdsstedet.

**Arbejds miljørådgiverne** anbefaler, at det sikres at de, som skal gennemføre en risikoanalyse, har de nødvendige kvalifikationer. Det er Arbejds miljørådgivernes vurdering, at det ifølge bekendtgørelse om rådgiveransvar vil blive vanskeligt at håndtere, hvis myndigheden både udfører undersøgelsen og træffer afgørelsen. Der er ifølge Arbejds miljørådgiverne gode argumenter for en uafhængig undersøgelse og risikoanalyse.

**Det Faglige Hus** vurderer, at en gebyrordning muligvis kan øge risikoen for, at virksomhederne vil skjule eventuelle arbejdsskader og undlade anmeldelser heraf, samt i endnu videre omfang udelader relevante kompromitterende dele af hændelsesforløbet i arbejdsskadebeskrivelserne med henblik på at undgå et skærpet tilsyn. Endvidere vil der være en risiko for, at arbejdsgivere i højere grad vil undlade at spørge Arbejdstilsynet til råds, hvis de risikerer skærpet tilsyn med gebyr.

### **7.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet oplyser, at det i forbindelse med udarbejdelse af lovforslag vedrørende initiativet fra den politiske aftale om betaling for tilsyn ved gentagne grove overtrædelser med betydelig fare blev gjort klart, at forslaget vurderes*

at bære præg af en sanktion (straf) snarere end et gebyr, der sædvanligvis forstås som betaling for offentlig myndighedsudøvelse (f.eks. en tilladelse eller kontrolvirksomhed), som ikke overstiger omkostningerne forbundet med den pågældende offentlige ydelse. Ordningen i den aftalte form vurderes derimod at ville indeholde pønale elementer, idet betalingen kun ville blive opkrævet hos virksomheder, der gentagne gange havde fået et forbud eller strakspåbud med betydelig fare, og idet betalingen automatisk ville blive opkrævet bagudrettet for det allerede gennemførte tilsyn. Eftersom sådanne tilsyn under andre omstændigheder ikke er gebyrbelagt, ville betalingen i den oprindeligt aftalte ordning således ikke primært knytte sig til det offentliges omkostninger ved at gennemføre tilsynet, men blive udløst som bagudrettet reaktion på konstaterede alvorlige forhold. Ordningen vurderes dermed samlet set at ville have karakter af straf frem for et gebyr og pligten til at betale ville således ikke kunne pålægges administrativt, hvilket er baggrunden for, at der nu er udarbejdet en justeret gebyrmodel, der ligeledes forventes at skabe incitament for virksomhederne til ikke alene at løse et arbejdsmiljøproblem, men også at forebygge det. Dette vil fremgå af lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig, at FH opfordrer ministeren til at finde en løsning, der i højere grad rammer det oprindelige formål med initiativet fra den politiske aftale om betaling for tilsyn ved gentagne grove overtrædelser med betydelig fare og giver arbejdsgiveren incitament til at prioritere den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at den foreslåede gebyrordning indebærer omkostninger for arbejdsgiverne i de tilfælde, hvor arbejdet udføres på en sådan måde, at der udstedes forbud. I disse tilfælde udløses automatisk skærpet tilsyn, som virksomheden skal betale for. Den foreslåede ordning vurderes således at understøtte virksomhedernes incitament til forebyggelse.

Ordningen vil blive evalueret efter, at virkningen er trådt fuldt i kraft med henblik på at vurdere behovet for justering.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det vil blive tilstræbt, at det skærpede tilsyn gennemføres så hurtigt som muligt efter forbuddet, så der sikres en direkte sammenhæng mellem det afgivne forbud og det efterfølgende skærpede tilsyn. Det tydeliggøres i lovbemærkningerne, at det skærpede tilsyn forventes gennemført på midlertidigt eller skiftende arbejdssteder inden én måned efter datoen for det afgivne forbud. På faste arbejdssteder forventes det skærpede tilsyn gennemført senest tre måneder efter datoen for det afgivne forbud. Grunden til, at det skærpede tilsyn som udgangspunkt kan gennemføres senere på faste arbejdssteder, er, at arbejdsstedet forbliver det samme.

Beskæftigelsesministeriet finder, at gebyret for det skærpede tilsyn bør opkræves i tæt sammenhæng med gennemførelsen af det skærpede tilsyn. Virksomheder, der i Arbejdsmiljøklagenævnet får medhold i en klage over et forbud, som har udløst et gebyr, vil få tilbagebetalt et opkrævet gebyr. Hvis gebyret, som foreslået af DA og Lederne, først opkræves efter klagefristens udløb og efter klagenævnet har truffet afgørelse i sagen, vil det efter ministeriets vurdering udvande ordningens incitamentsskabende og forebyggende sigte, idet virksomhederne ved at påklage forbuddene kan udskyde betalingen af gebyret. Beskæftigelsesministeriet er derudover

*ikke enig med Lederne i, at det vil føre til unødigt bureaukrati og udgifter for virksomheder og myndigheder, hvis gebyret opkræves forud for klagefristen og klagenævnets behandling af sagen. Arbejdstilsynet vil af egen drift tilbagebetale eventuelt uberettiget opkrævede gebyrer, og det må henset til antallet af forbud og påklagede afgørelser, formodes kun at være et lille antal sager, hvor der vil skulle ske tilbagebetaling for et uberettiget gennemført skærpet tilsyn.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at en rød smiley, som en virksomhed får, når den har fået et forbud, offentliggøres med det samme, uanset om forbuddet er påklaget.*

*Det bemærkes, at indførelsen af det skærpede tilsyn og opkrævning af gebyr herfor ikke ændrer ved Arbejdstilsynets sædvanlige praksis for, hvornår en lovovertrædelse skal føre til straf. Et forbud, der medfører et skærpet tilsyn, vil således fortsat kunne medføre en bøde, hvis de strafferetlige betingelser herfor er opfyldt, ligesom evt. overtrædelser, der er konstateret på det skærpede tilsyn, vil kunne føre til straf. Dette tydeliggøres i lovbemærkningerne i overensstemmelse med FH's forslag herom.*

*På baggrund af DA's bemærkninger vil Beskæftigelsesministeriet præcisere lovforslagets bemærkninger, så det tydeligere fremgår, at alle virksomheder, og ikke kun de, som er omfattet af det helhedsorienterede tilsyn, ved forbud vil blive omfattet af kravet om skærpet tilsyn og dermed gebyr.*

*Beskæftigelsesministeriet vil, i overensstemmelse med DA's forslag herom, uddybe i lovbemærkningerne, hvornår det kan være relevant at gennemføre flere end ét skærpet tilsyn som opfølgning på flere forbud afgivet på det samme tilsynsbesøg. Et skærpet tilsyn gennemføres i alle tilfælde, hvor det er muligt. Hvis virksomheden imidlertid er ophørt med arbejdet på arbejdsstedet, vil Arbejdstilsynet ikke kunne gennemføre et skærpet tilsyn. Dette gælder ikke kun for midlertidigt eller skiftende arbejdssteder.*

*Beskæftigelsesministeriet vil præcisere i lovforslagets specielle bemærkninger, at der også vil blive udført et skærpet tilsyn i de tilfælde, hvor et forbud gives i forbindelse med andre tilsyn.*

*Beskæftigelsesministeriet vurderer ikke, at gebyrordningen vil forøge risikoen for, at virksomhederne vil skjule eventuelle arbejdsskader og undlade anmeldelser heraf, eller at virksomhederne i højere grad vil undlade at spørge Arbejdstilsynet til råds, hvis de risikerer et skærpet tilsyn med gebyr. Beskæftigelsesministeriets vurdering beror på, at arbejdsulykker, i det omfang de giver anledning til et tilsyn, almindeligvis ikke udløser et forbud, da arbejdet typisk ikke udføres med en overhængende og betydelig fare, når tilsynsbesøget gennemføres.*

*Beskæftigelsesministeriet vurderer, i forhold til Arbejds miljørådgivernes bemærkninger, at en af Arbejdstilsynets kerne myndighedsopgaver er at foretage risikoanalyser af forholdene på arbejdsstederne og på den baggrund evt. træffe afgørelser om ulovlige forhold. Beskæftigelsesministeriet vurderer således, at Arbejdstilsynets tilsynsførende besidder de nødvendige saglige og faglige kvalifikationer til både at vurdere om der er tale om en overtrædelse af reglerne, som bør udløse et*

*forbud og til at gennemføre de skærpede tilsyn. På den baggrund er Beskæftigelsesministeriet ikke enig med Arbejds miljørådgiverne i, at det for Arbejdstilsynet vil blive vanskeligt at håndtere ordningen.*

*I forhold til AMK's bemærkninger er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslaget ikke vil have nævneværdige økonomiske konsekvenser for det offentlige, henset til antallet af forbud, der erfaringsmæssigt afgives hvert år.*

*Beskæftigelsesministeriet har lagt til grund, at det samlede provenu fra gebyr og bøder vil ligge på niveau med Ekspertudvalgets anbefaling på gebyrområdet. Derfor foreslås det, at opkrævningen af gebyr sker fra 1. september 2020. Gebyrindtægterne tilfalder statskassen.*

*Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at forslaget om gebyrer ved skærpet tilsyn ikke medfører yderligere udgifter for erhvervslivet, idet Arbejdstilsynet ikke fører skærpet tilsyn med arbejdsgivere, der overholder arbejdsmiljøloven.*

## **8. Skærpede bøder ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven**

**FH** har – til forslaget om bødeskærpelse ved overtrædelser, der har medført alvorlig personskade eller døden – bemærket, at de finder det uklart, om ”andre persongrupper” omfatter ansatte. **FH** henviser til, at der i Danmark ikke er tradition for at give bøder til ansatte, der selv kommer alvorligt til skade, eller som vurderes at være ansvarlige for, at kollegaer kommer alvorligt til skade. **FH** finder, at det bør præciseres, at forslaget ikke vil få betydning for bødeniveauet for ansatte.

**DA** finder det stærkt utilfredsstillende, at lovforslaget indeholder skærpelser af bøder ud over det, der følger af Ekspertudvalgets anbefalinger og det politiske forlig. **DA** forudsætter, at provenuet fra bøderne ikke overstiger det, der var forudsat i Ekspertudvalgets anbefalinger, herunder at indtægterne tilfalder statskassen. **DA** henviser til, at der ikke er evidens for at forhøjede bøder har effekt på arbejdsmiljøindsatsen, og at der bør gennemføres en systematisk evaluering. **DA** anfører, at den ekstra foreslåede forhøjelse i særlig grad er problematisk, da den kommer oven i en række forhøjelser af bøderne på arbejdsmiljøområdet gennem en årrække. **DA** mener, at bødeforhøjelsen får karakter af straf for straffens skyld, og at virksomhederne bliver en ren finansieringskilde til statskassen.

**DA** opfordrer til, at Arbejdstilsynet fremover i højere grad udnytter mulighederne for også at rejse sager mod medarbejdere. **DA** foreslår, at det af lovbemærkningerne også kommer til at fremgå, hvilke bødestørrelser virksomhederne maksimalt kan få. **DA** bemærker, at lovbemærkningerne viser, hvor komplekst bødeinstrumentet på arbejdsmiljøområdet er blevet, og at det bør forenkles. **DA** undrer sig over, at man fx ved ændringen af § 82, stk. 1, bruger en sproglig ændring fra ”der” til ”som” til at angive nærmere retningslinjer om straffeniveauet.

**L&F** har noteret sig, at Ekspertudvalget og partierne bag den politiske aftale vil sende et klart signal om, at alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven og gentagne overtrædelser skal straffes med højere bøde. **L&F** peger på, at den foreslåede

ændring vil betyde, at en gennemsnitsbedrift med 0-9 ansatte vil skulle betale mellem 52-93 pct. af deres overskud i bøde alt efter grundbøden, når overtrædelsen har medført alvorlig personskade. De peger videre på, at for en gennemsnitsbedrift med 10-34 ansatte vil det være 2-3 pct. af deres overskud alt efter grundbøden. L&F henviser til, at for mindre landbrugserhverv vil bødeniveauet være meget højt, hvorfor de opfordrer til, at bødestørrelsen proportionalt genovervejes.

**Arbejdsmiljørådgiverne** mener grundlæggende ikke, at det skal kunne betale sig at bryde arbejdsmiljølovens bestemmelser. De ser derfor positivt på forslaget om ”skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser” i håb om, at det vil få virksomhederne til at handle forebyggende. Arbejdsmiljørådgiverne ønsker sig flere incitamenter i lovforslaget med præmiering af virksomheder, som gør en ekstra indsats og som kan dokumentere det.

### **8.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet har lagt til grund, at det samlede provenu fra gebyr og bøder vil ligge på niveau med Ekspertudvalgets anbefaling på gebyrområdet. Derfor foreslås det, at de ændrede regler for skærpede bøder, jf. Ekspertudvalgets anbefalinger skal træde i kraft den 1. januar 2020, mens de ændrede regler om forhøjelse af grundbøden skal træde i kraft den 1. september 2021.*

*Beskæftigelsesministeriet skal i forhold til tidligere bødeskærpelser for overtrædelse af arbejdsmiljøloven bemærke, at ændringerne hver især har handlet om specifikke bødeskærpelser ved overtrædelser af arbejdsmiljøloven. De enkelte bødeskærpelser finder alene anvendelse for de overtrædelser, hvor betingelserne for anvendelsen er opfyldt og er fundet bevist. Beskæftigelsesministeriet bemærker i øvrigt, at grundbøden for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som arbejdsgivere er ansvarlige for, siden Højesterets domme fra 1999 har udgjort 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det er en betingelse for at kunne rejse en straffesag mod en ansat, at den ansatte har haft mulighed for at udføre arbejdet på forsvarlig og lovlig måde, dvs. arbejdsgiveren skal have stillet det rigtige udstyr til rådighed, givet tilstrækkelig instruktion og ført effektivt tilsyn med arbejdet. Endvidere er det en betingelse for straf, at den ansatte har handlet selvstændigt og forsætligt eller groft uagtsomt inden for dennes arbejdsområde. Arbejdstilsynet rejser ikke straffesag mod ansatte, der er kommet til skade i forbindelse med overtrædelsen, eller hvis den ansatte er årsag til, at en kollega kommer til skade. Dette er i lovforslaget præciseret under gældende ret. Der er med lovforslaget alene tilsigtet en ændring i bødeniveauet og ikke en ændring af bestemmelsens anvendelsesområde. I den sidste ende er det op til politiet og domstolen at vurdere straffesagen.*

*Til DA's bemærkning om, at der ikke er evidens for, at forhøjede bøder har effekt på arbejdsmiljøindsatsen, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det indgår i den politiske aftale, at de bødeskærpelser, der er lagt op til i den politiske aftale efter anbefaling fra Ekspertudvalget, skal evalueres. Det indebærer, at ordningen med skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser og ligeledes forhøjelsen af grundbøden vil blive evalueret efter fire år, når initiativet er fuldt indfaset. Det kan bidrage med viden om, hvordan de skærpede bøder fungerer.*

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig DA's ønske om at forsimple bødeinstrumentet og ønsket om en tilføjelse af de maksimale bødestørrelser til virksomhederne. Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at der flere gange gennem de seneste ca. 10 år har været et politisk flertal, der har ønsket at skærpe bødeniveauet for visse overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet vil i forbindelse med en vedtagelse af lovforslaget via hjemmesiden nærmere oplyse om bøder for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, herunder hvordan bødestørrelsen sammensættes i forskellige situationer. Den konkrete fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolenes vurdering.

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at en sproglig ændring fra "der" til "som" benyttes som en lovteknisk løsning på at gennemføre det politiske ønske om skærpede bøder.

L&F anfører, at bødeforhøjelserne kan udgøre en væsentlig del af små virksomheders overskud (0-9 ansatte). Beskæftigelsesministeriet bemærker, at bøderne efter arbejdsmiljøloven fortsat vil differentieres efter virksomhedsstørrelse, sådan at de forhøjes for større virksomheder. Den foreslåede forhøjelse af grundbøden udgør 4.600 kr. Hertil forhøjes bøderne for gentagelsestilfælde og tilfælde, hvor der er sket alvorlig personskade eller død. Der er således tale om situationer, hvor en virksomhed enten gentagende gange ikke har overholdt loven, eller hvor overtrædelserne har haft alvorlige konsekvenser. På den baggrund vurderer Beskæftigelsesministeriet ikke, at der bør ske en ændring i den forhøjelse af bødeniveauet, der er lagt op til med lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig, at Arbejds miljørådgiverne ønsker sig flere incitamenter i lovforslaget med præmiering af virksomheder, som gør en ekstra indsats og som kan dokumentere det, men bemærker, at der på nuværende tidspunkt arbejdes videre med de foreslåede initiativer.

## **9. Bedre viden om udvikling af arbejdsmiljøet og om effekten af indsatsen**

I forhold til forslaget om forsøgs- og udviklingsaktiviteter på arbejdsmiljøområdet, finder FH det helt afgørende, at det beskrives meget tydeligt, hvordan opfølgningen skal være, såfremt en overtrædelse af arbejdsmiljøloven følges op med en vejledning i stedet for en afgørelse, fordi der gennemføres forsøg med forskellige virkemidler over for samme problemer.

FH forventer, at Arbejds miljørådet bliver inddraget i udformningen af evt. forsøgsbekendtgørelser efter den sædvanlige procedure.

DA og Lederne tilslutter sig, at Arbejdstilsynet får bedre muligheder for at indsamle og behandle oplysninger fra andre offentlige myndigheder i form af samkøring af data, herunder for at målrette tilsynet yderligere. DA og Lederne forudsætter og har noteret sig, at det er regeringens vurdering, at forslagene vil ligge inden for rammerne af forvaltningslovens og persondatareguleringens rammer.

Lederne forudsætter, at de data, som Arbejdstilsynet skal indsamle, behandle og samkøre, allerede foreligger digitalt.

**Danske Regioner** bemærker, at det bør sikres, at Arbejdstilsynet alene indhenter og samkører den nødvendige data fra andre offentlige registre til brug for målretning af, hvilke virksomheder, der skal udtages til tilsyn

Det er **Datatilsynets** vurdering, at det klart bør 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, i Databeskyttelsesforordningen. Det er Datatilsynets vurdering, at Arbejdstilsynet i den forbindelse bør foretage en vurdering i henhold til ”tjeklisten” om udarbejdelse af nye nationale regler for behandling af personoplysninger.

**Datatilsynet** bemærker, at når det angår behandling af følsomme oplysninger, herunder helbredsoplysninger, så gælder der et forbud efter databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1. Forbuddet gælder dog ikke, hvis en af undtagelserne i bestemmelsens stk. 2, er opfyldt.

Det er **Datatilsynets** vurdering, at det bør fremgå klart 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 (*forstået som databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2*).

**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 reglerens anvendelsesområde.

**Datatilsynet** bemærker, 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.

**Datatilsynet** bemærker, at der 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.

Endelig bemærker **Datatilsynet**, at Beskæftigelsesministeriet efter databeskyttelseslovens § 28 ved udarbejdelse af bekendtgørelser, cirkulære 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

### **9.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Bestemmelsen om forsøgs- og udviklingsaktiviteter på arbejdsmiljøområdet er en bemyndigelsesbestemmelse. De nærmere rammer for aktiviteterne skal fastsættes i*

*bekendtgørelsesform. Beskæftigelsesministeriet vil præcisere i lovbemærkningerne, at en forsøgsbekendtgørelse bl.a. kan indeholde angivelse af, hvordan virksomheder, der får en vejledning ved en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, skal følges.*

*Arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet vil blive inddraget i bekendtgørelsesarbejdet på sædvanlig vis.*

*Beskæftigelsesministeriet finder det positivt, at DA og Lederne tilslutter sig, at Arbejdstilsynet får bedre muligheder for at indsamle og behandle oplysninger.*

*I forhold til bemærkningen fra Danske Regioner skal Beskæftigelsesministeriet gøre opmærksom på, at det fremgår af lovbemærkningerne, at der primært vil blive anvendt oplysninger fra offentlige registre af hensyn til datakvaliteten.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at Arbejdstilsynets adgang til at indsamle, behandle og samkøre data ikke bør begrænses til data, som kun foreligger digitalt. Arbejdstilsynet forventer at anvende eksisterende digitale data samt fx ny data som de tilsynsførende kan indsamle som led i tilsynsarbejdet. Der ligger ikke heri nye krav for virksomhedernes indberetninger.*

*Beskæftigelsesministeriet vil udmønte bekendtgørelser i forbindelse med lovforslaget i overensstemmelse med databeskyttelseslovens bestemmelser.*

*Beskæftigelsesministeriet vil præcisere i lovforslagets bemærkninger, om der med lovforslaget indføres specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af artikel 6, stk. 1, litra c eller litra e. Endvidere vil Beskæftigelsesministeriet indsætte en vurdering i henhold til "tjeklisten" i lovforslaget.*

*Beskæftigelsesministeriet vil præcisere i lovbemærkningerne, hvorvidt Arbejdstilsynet vurderer, om den behandling af følsomme oplysninger, som lovforslaget indebærer, kan ske inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2.*

*Beskæftigelsesministeriet er opmærksom på, at enkeltmandsvirksomheder også er omfattet af reglerne om personoplysninger.*

*Beskæftigelsesministeriet vil præcisere i lovbemærkningerne, hvorvidt Arbejdstilsynets har hjemmel i databeskyttelseslovens § 8, stk. 2, til at videregive oplysninger om strafbare forhold.*

*Beskæftigelsesministeriet vil indsætte et afsnit i lovbemærkningerne om risikovurdering og konsekvensanalyser, som forventes at være værktøjerne til en løbende evaluering af, om indsamling af personoplysninger fortsat er relevant og brugen heraf fortsat sagligt begrundet.*

*Beskæftigelsesministeriet vil præcisere i lovbemærkningerne, at Beskæftigelsesministeriet efter databeskyttelseslovens § 28, ved udarbejdelse af bekendtgørelser, cirkulære 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.*

## **10. Klar rollefordeling i formidlingsindsatsen**

AMR gør opmærksom på, at beskæftigelsesministeren har tiltrådt rådets indstilling om, at partsmidler, der tidligere blev administreret af Videncenter for Arbejdsmiljø, fremover tilfalder Arbejdsmiljørådet og de fem Branchefællesskaber for Arbejdsmiljø. Rådet lægger til grund, at dette fortsat gælder.

### **10.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at partsmidlerne som tidligere blev fordelt til Videncenter for Arbejdsmiljø efter lovforslagets vedtagelse fordeles blandt AMR og de fem Branchefællesskaber for Arbejdsmiljø.*

## **11. Forsøgsbestemmelse i arbejdsskadesikringsloven**

DA, KL, L&F og Lederne anfører, at de er positive over for forslaget om en forsøgsbestemmelse, idet det kan give mere viden om, hvordan personer med en arbejdsskadesag kan fastholdes på arbejdsmarkedet. DA og Lederne tilkendegiver dog samtidig, at udfordringerne med fastholdelse bør løses med en egentlig reform af arbejdsskadeområdet. Danske Regioner er positive overfor, at der skabes ny viden på området, men foreslår at den nye viden skabes i regi af forskning frem for gennem ny lovgivning.

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. Lederne anbefaler, at forsøgene ikke kun fokuserer på fast track-ordninger.

AES, DA og KL finder det afgørende, at forsøgene tilrettelægges nøje, og DA fremhæver vigtigheden af inddragelse af erfaringer fra tidligere forsøg. KL påpeger i den forbindelse, at alle berørte parter bør inddrages så tidligt som muligt ved tilrettelæggelse og gennemførelse af forsøgene, og Danske Regioner bemærker, at eventuelle forsøg ikke bør kollideres med allerede iværksatte indsatser på det regionale arbejdsmarked. AES kvitterer for, at AES vil blive inddraget i tilrettelæggelse af forsøg, og at der i lovforslaget er opmærksomhed på eventuelle afhængigheder mellem AES og andre aktører. AC efterlyser, at arbejdsmedicinske klinikker nævnes i lovforslaget som kvalificerede til at finde relevante tilskadekomne.

AES og DA anfører, at der ved indførelse af forsøgsordninger skal anvendes finansiering af eventuelle øgede udgifter i AES. KL anfører, at der er behov for at vurdere de økonomiske konsekvenser for kommunerne ved deres medvirken i konkrete forsøg, mens Danske Regioner bemærker, at eventuelle forsøg ikke bør påføre regionerne yderligere udgifter eller administrative byrder.

AES anfører, at såvel små som store ændringer i sagsbehandlingen vil medføre øgede omkostninger, og at indførelse af eventuelle forsøgsordninger konkret vil

kunne medføre behov for IT-tilpasninger. AES finder også, at forsøgsordninger vil kunne betyde, at ikke alle sager kan behandles efter de samme procedurer. Dette øger risikoen for fejl. AES anbefaler derfor, at de administrative-, tekniske- og økonomiske konsekvenser i forsøgene søges minimeret.

### **11.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslaget er det første af to lovforslag, hvorved arbejdsskadesikringsloven ændres i indeværende folketingssamling, og at Beskæftigelsesministeriet vil undersøge, hvilke muligheder der er for mere generelt at forbedre arbejdsskadeområdet således, at mennesker, der både kan og vil arbejde, ikke sidder fast i systemet unødigt længe.*

*Det er således intentionen, at forsøgsbestemmelsen skal give mulighed for at udvikle permanente, konkrete arbejdsmarkedsfastholdende initiativer på baggrund af en række forskellige forsøg.*

*Beskæftigelsesministeriet er enig i, at det er væsentligt, at forskningen fortsat spiller en central rolle som vidensgrundlag for udformningen af det fremtidige arbejdsskadesystem, og mener ikke, at forsøgsordninger kolliderer med dette, men tværtimod, at de kan være et væsentligt supplement. Beskæftigelsesministeriet understreger, at forsøgene ikke er begrænset til fast track-ordninger, men derimod giver en bred mulighed for at iværksætte forsøg, som forskningen på arbejdsskadeområdet og erfaringerne fra arbejdet med konkrete arbejdsskadesager viser, vil kunne give størst fremadrettet viden og effekt. De beskrevne forsøg i lovforslagets bemærkninger, herunder om fast track og nye tværfaglige indsatser fx ved at inddrage arbejdsmedicinske klinikker, er således alene eksempler.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker endvidere, at bestemmelsen skal benyttes til at gennemføre forsøg i en afgrænset periode. Det vil være frivilligt for den enkelte tilskadekomne at deltage i forsøgene, og forsøgshjemlen vil ikke kunne omfatte forsøg, som indebærer differentiering eller nedsættelse af erstatninger og godtgørelser m.v., eller som i øvrigt påvirker de tilskadekomnes rettigheder og pligter efter loven negativt. Det fremgår således klart af bestemmelsen, at forsøgene ikke vil kunne forringe skadelidtes ydelser efter loven*

*Rammerne for, deltagerne i og finansieringen af forsøgene vil blive fastlagt for hvert enkelt forsøg med inddragelse af de aktører, der involveres i forsøgene. Der vil i forbindelse med tilrettelæggelsen af forsøgene i videst mulig udstrækning blive taget højde for eventuelle administrative konsekvenser m.v., som forsøgene kan have for de involverede. Det er med forslaget ikke hensigten, at forsøgene skal have et omfang eller en udstrækning, som vil nødvendiggøre administrative, IT-mæssige eller andre tekniske tilpasninger i Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings eller andre aktørers systemer, som ligger ud over de almindelige forpligtelser, som myndighederne på arbejdsskadeområdet må forudsættes at have til løbende at medvirke til, at systemet forbedres.*

*Beskæftigelsesministeriet er i øvrigt enig i, at de arbejdsmedicinske klinikker er egnede til at finde relevante tilskadekomne, der kan indgå i eventuelle forsøg. Beskæftigelsesministeriet vil derfor præcisere dette i lovbemærkningerne.*

## **12. Øvrige**

**FH, DA og Lederne** havde gerne set, at lovforslaget havde indeholdt FH's og DA's to forslag om, at der for statslige midler etableres en pulje på 100 mio. kr. årligt til at understøtte mindre virksomheders brug af arbejdsmiljørådgivning, og at der skal tilbageføres 50,4 mio. kr. årligt til partsindsatsen.

**AC** bemærker, at der fortsat er et stort uløst problem for privatansatte arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke er beskyttet mod afsked, og at det havde været klædeligt, hvis problemstillingen havde været taget med i denne lovændring. Problemstillingen fremgår af en Højesterets dom fra 2017, og for AC er det af afgørende betydning, at alle arbejdsmiljørepræsentanter uden undtagelse er beskyttet mod afskedigelse.

**Arbejdsmiljørådgiverne** peger på øvrige landes erfaringer med virkemidler og henviser til bilagsmaterialet til Ekspertudvalgets anbefalinger. Heraf fremgår, at rådgivningsbistand er et anerkendt virkemiddel, som bidrager positivt til virksomhedernes indsats. Rådgivningsbistand, som findes og anerkendes i mange andre lande, mangler i Danmark i dag.

### **12.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*FH's og DA's forslag om puljer til arbejdsmiljørådgivning og til styrkelse af partsmidlerne var ikke en del af den politiske aftale, herunder Ekspertudvalgets anbefalinger, som ligger til grund for lovforslaget. Forslagene indgik i FH's og DA's mindretalsudtalelse i Ekspertudvalgets rapport om overvejelser og anbefalinger. Det er derfor Beskæftigelsesministeriets vurdering, at FH's og DA's forslag til puljer ikke skal være en del af lovforslaget.*

*Beskæftigelsesministeriet gør opmærksom på, at det fremgår af den politiske aftale om "En ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet", at der skal nedsættes et udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter, eksperter og Beskæftigelsesministeriet, som skal drøfte potentialet for et forbedret AMO-system. Det vil i den forbindelse være naturligt at se på problemstillingen med beskyttelse af privatansatte arbejdsmiljørepræsentanter.*

*Beskæftigelsesministeriet gør opmærksom på, at øget rådgivningsbistand ikke en del af den politiske aftale, herunder Ekspertudvalgets anbefalinger, som ligger til grund for lovforslaget. Det er derfor heller ikke en del af lovforslaget.*