

NOTAT



14. november 2014

J.nr. 20140029070

1., 4. og 7. kontor/AMF

Høringsnotat

Forslag til lov om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (Undtagelse af frivilligt arbejde fra kravene om AMO og APV, forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid, Arbejdstilsynets adgang til at indhente oplysninger fra eksterne registre m.v.)

Arbejdstilsynet har på baggrund af den eksterne høring modtaget en række hørings svar vedrørende udkast til forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (undtagelse af frivilligt arbejde fra kravene om AMO og APV, forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid, Arbejdstilsynets adgang til at indhente oplysninger fra eksterne registre m.v.).

Følgende myndigheder og organisationer er hørt:

Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejdstilmiljørådet, Arbejdstilmiljøklagenævnet, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikerne (AC), Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, 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 og Datatilsynet.

Der er modtaget høringssvar fra følgende organisationer (*kursiv* = ingen bemærkninger): *Advokatrådet*, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Akademikerne (AC), *Arbejdstilmiljørådet* (AMR), Arbejdstilmiljøklagenævnet¹, Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Regioner, KL, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Landbrug og Fødevarer, Datatilsynet, Moderniseringsstyrelsen, Oplysningsforbundenes Fællesråd (OF), Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF), IT-politisk Forening, Danmarks Idrætsforbund (DIF) og DGI.

Kommentarerne fra høringssvarene er grupperet efter hovedelementerne i lovforslaget.

1. Generelle bemærkninger

LO og **AC** oplyser, at man grundlæggende kan tilslutte sig de foreslåede ændringer af arbejdsmiljøloven.

¹ Arbejdstilmiljørådet og Arbejdstilmiljøklagenævnet henviser til svarene fra de enkelte organisationer, der er repræsenteret i henholdsvis nævnet og rådet. Arbejdstilmiljøklagenævnet har desuden en enkelt konkret bemærkning, jf. afsnit 2.

DA, FA og Lederne bemærker, at man finder processen forud for den eksterne høring af lovforslaget kritisabel.

1.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne og kan oplyse, at fristen for at afgive eksterne høringssvar er blevet forlænget fra den 3. september til den 24. september 2014, hvilket har givet mulighed for yderligere drøftelser af lovforslaget.

2. Undtagelse af frivilligt arbejde fra APV-krav og AMO-reglerne.

LO finder som udgangspunkt ikke, at der er behov for forslaget, og hvis det fastholdes, skal det ændres således, at der i vurderingen af, om det frivillige arbejde skal undtages fra arbejdsmiljøloven, skal tilføjes et kriterium der hedder: ”alvorlige fysiske og psykiske risici forbundet med det frivillige arbejde”, således at det ikke kun er kriterier som varighed, arbejdets forpligtende karakter samt evt. løn, der lægges vægt på. I non-profit foreninger og foreninger med et almennyttet formål kan der være arbejdsopgaver, som er så farlige for sikkerhed og sundhed, at det er helt afgørende, at risiciene forebygges, og at der er et tydeligt arbejdsgiveransvar.

LO ønsker endvidere at sikre, at foreninger ikke kan vælge at anvende frivillig arbejdskraft på bekostning af egentlig ansatte, for herigennem at slippe for de udgifter og arbejdsopgaver, der naturligt er forbundet med at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø. Der er i samfundet en stigende tendens til at anvende frivillige, der ofte arbejder sammen med almindeligt ansatte. Det medfører en reel risiko for, at sikkerheden og sundheden for de ansatte påvirkes i en negativ retning, fordi de frivillige ikke instrueres i arbejdets udførelse, og fordi der ikke skal føres tilsyn med de frivilliges arbejde.

FTF er positiv i forhold til, at det frivillige arbejde fritages for unødvendige retskrav og kan positivt bakke op om denne indsats, men finder, at det fremsatte forslag ikke i tilstrækkelig grad tager højde for andre hensyn.

FTF foreslår, at det i bemærkningerne præciseres, at forslaget ikke omfatter Ældresagen, Røde Kors, samt det frivillige arbejde på det kommunale og regionale område. Fritagelsen skal ikke omfatte frivilligt arbejde uden for foreningens primære formål, og må ikke indebære, at der anvendes frivillige i stedet for ansatte med den begrundning at blive fritaget for de opgaver og udgifter, der er i forbindelse med at sikre et godt arbejdsmiljø, som fx instruktion i brug af maskiner og andre tekniske hjælpemidler, adgang til personlige værnemidler samt krav til forsvarlig indretning af arbejdsstedet. Ellers kan det medføre, at de frivillige udsættes for en større risiko for helbreds-skade end i dag. Frivillige over 18 år kan også mangle rutine og erfaring med de aktiviteter, de deltager i og derved være udsat for større risiko for fx ulykker.

Endvidere finder **FTF**, at forslaget kan føre til, at foreningerne vil være meget forbeholdne i forhold til at ansætte folk i et begrænset antal timer, hvis de dermed som en direkte konsekvens skal følge regelsættet om arbejdsstedets indretning, og at dette kan virke mod intentionerne i den aktive beskæftigelses- og fastholdelsesindsats.

DA er generelt positiv i forhold til forslaget, der forenkler og afbureaukratiserer området, men bemærker samtidig, at omfanget af frivilligt arbejde er langt mere omfattende end, hvad man får indtryk af i lovforslagets bemærkninger.

DA anfører, at der p.t. er parallelitet mellem arbejdsmiljølovens og arbejdsskadeforsikringslovens fortolkning af, hvad der er arbejde for en arbejdsgiver, og at det bør fremgå klart af lovforslagets bemærkninger, om undtagelsen har konsekvenser i forhold til pligten til at tegne arbejdsskadeforsikring.

DA tilslutter sig forslaget for så vidt angår unge under 18 år og påpeger, at forslaget er præcist formuleret i forhold til indhold og rækkevidde.

FA kan principielt tilslutte sig forslaget, men finder ikke, at det tilstrækkeligt klart beskriver grænsefladerne mellem frivillige foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål og foreninger der udøver mere erhvervsrettede aktiviteter i konkurrence med private virksomheder. **FA** peger på, at det er vigtigt, at lovforslaget ikke skaber mulighed for konkurrenceforvridning.

KL finder, at når der er forskellige undtagelser for personer over og under 18 år, så efterlader det et uklart billede af, hvornår undtagelsesbestemmelsen vil gælde og hvornår ikke.

Tilsvarende finder **KL**, at afgrænsningen til ”almindeligt arbejde” og til arbejdsskadelovgivningen er uklar. **KL** vurderer, at der kan forekomme situationer, hvor et arbejde er undtaget fra arbejdsmiljøloven men omfattet af arbejdsgiverens pligter iht. arbejdsskadeloven.

Endvidere finder **KL**, at forslagets undtagelsesbestemmelser også bør gælde for frivilligt arbejde, der foregår ved kommunens foranstaltning/i kommunalt regi.

Lederne har forståelse for formålet med lovændringen, men finder ikke, at det fremgår klart af lovforslaget, hvem der falder inden for den anden kategori dvs. frivilligt arbejde der har lighed med almindeligt arbejde. Dermed bliver rækkevidden af lovændringen uklar.

Krifa er positiv i forhold til forslaget, herunder at det afbureaukratiserer det administrative arbejde i forhold til det frivillige arbejde. **Krifa** finder dog, at forslaget er for vidtgående i forhold til de former for arbejde og aktiviteter, der er omfattet af undtagelsen, herunder undtagelse fra kravene til instruktion og tilsyn og kravene til arbejdsstedets indretning. Forslaget bør ændres, så det kun omfatter formelle krav om AMO og APV.

Danske Regioner og **AC** har ingen bemærkninger til den del af lovforslaget.

Arbejdsmiljøklagenævnet henviser til høringssvar fra de i nævnet repræsenterede organisationer samt henleder opmærksomheden på, at undtagelsen af hele lovens ka-

pitel 2 for unge under 18 år medfører, at reglerne om brug af autoriserede rådgiver-virksomheder ikke finder anvendelse.

Oplysningsforbundenes Fællesråd kan støtte intentionerne i forslaget, og er i øvrigt af den opfattelse, at det folkeoplysende undervisningsarbejde bør undtages fra de samme dele af arbejdsmiljølovgivningen som det frivillige arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter.

DUF er positiv i forhold til forslaget, og ønsker, at der også undtages fra ”den fulde undtagelse” i forhold til unge under 18 år. DUF ønsker, at begrebet ”frivillige foreninger” tilføjes i bemærkningerne til lovforslaget.

DGI og DIF kan støtte lovforslaget, herunder særligt at det frivillige arbejde undtages fra kravene om APV og AMO, og finder generelt afgrænsningen i lovforslaget god, dækkende og fornuftig, men ønsker dog, at der skal gælde de samme vilkår for unge under 18 år som for personer over 18 år, eller alternativt at det udover § 2, stk. 3, alene er kravene til tilsyn og instruktion, der skal gælde for de unge under 18 år.

DGI og DIF foreslår, at det tilføjes, **at** opgavens art og omfang også indgår i vurderingen af, om der er tale om beskæftigelse af frivillige **at** det anføres, at modtagelse af skattefri omkostningsgodtgørelse taler for, at der er tale om fritidsaktivitet samt **at** det præciseres i bemærkningerne, at ”gennemsnitligt 1-2 dage” om ugen er gennemsnitligt 1-2 hele arbejdsdage om ugen.

DGI og DIF er ikke enige i, at ledervirke som bestyrelses- og udvalgsmedlem eller holdleder er arbejde, der har lighed med almindeligt arbejde, og håber på en dialog med Arbejdstilsynet, så reglerne kan fortolkes og forvaltes fleksibelt og enkelt.

2.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Flere af høringssvarene udtrykker betænkelighed ved den brede undtagelse fra lovens bestemmelser, men der peges også på det hensigtsmæssige i at undtage det frivillige arbejde for de formelle krav om arbejdsmiljøorganisation (AMO) og arbejdspladsvurdering (APV). Der er desuden enighed om, at lovforslaget er uklart mht. afgrænsning og præcisering af, hvilke typer af foreninger samt hvilke former for arbejde, herunder omfanget af arbejdet, der vil blive omfattet af lovforslagets undtagelsesbestemmelser.

Et tredje mere gennemgående tema i høringssvarene er risikoen for ulighed herunder konkurrenceforvridning. Herudover er der i høringssvarere en række modsatrettede ønsker om at indskrænke henholdsvis udvide kredsen af virksomheder og frivilligt arbejde, der bør være omfattet af lovforslaget.

Forslagets brede afgrænsning af, hvilke foreninger og hvilke typer frivilligt arbejde der er omfattet af undtagelsen, indebærer en risiko for, at der vil være foreninger og arbejde, der utilsigtet falder inden for forslagens undtagelser. Dermed vil Arbejdstilsynet være afskåret fra at give påbud, hvis arbejdet er risikofyldt og udføres uden

nødvendig instruktion og oplæring, uden de nødvendige personlige værnemidler eller uden et effektivt tilsyn.

På den baggrund har Beskæftigelsesministeriet justeret lovforslaget, så det frivillige arbejde alene undtages fra AMO- og APV-kravet.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at den store mangfoldighed af foreninger og aktiviteter, der udføres i foreningerne, samt det forhold, at der hele tiden opstår nye konstellationer og former for foreninger og aktiviteter, som det er svært at forudse, gør det vanskeligt og uhensigtsmæssigt at fastsætte en udtømmende afgrænsning af, hvilke foreninger og hvilke typer frivilligt arbejde der er omfattet af undtagelsen.

Fritagelse for at inddrage de frivillige i forhold til AMO vil ikke fritage foreningerne for at sikre, at de frivilliges arbejde planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Fritagelse for udarbejdelse af skriftlig APV vil ikke fritage foreningerne for at sikre, at de frivilliges arbejde udføres forsvarligt, herunder at der gives dem fornøden instruktion og føres tilsyn med deres arbejde. Fritagelse fra reglerne om APV vil alene medføre, at der ikke længere vil være krav til en skriftlig APV i forhold til de frivilliges arbejde. Foreningerne vil stadig have pligt til at planlægge og tilrettelægge de frivilliges arbejde, så det kan udføres forsvarligt, men der vil ikke være pligt til en skriftlig behandlingsmåde.

Foreningerne vil stadig skulle etablere AMO og udarbejde APV for det arbejde, som egentlig ansatte udfører. I det omfang ansatte og frivillige udfører samme typer af arbejdsopgaver, så vil reglerne om AMO og APV reelt også være iagttaget i forhold til det frivillige arbejde.

Lovforslaget er justeret således, at både reglerne om arbejdsgivers tilsyns- og instruktionsforpligtelse og reglerne om arbejdsstedets indretning, reglerne om personlige værnemidler og reglerne om hviletid vil gælde.

Forslaget er endvidere justeret sådan at Arbejdstilsynets tilgang til det frivillige arbejde er ens, uanset om det udføres af en person over eller under 18 år.

3. Arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstid

3.1. Generelle bemærkninger

DA anerkender, at der – navnlig i forhold til særlige brancher på det offentlige arbejdsmarked – kan være situationer, hvor medarbejdere oplever chikane, vold eller trussel om vold uden for arbejdstiden, som kan relateres til arbejdet. En sådan adfærd fra en borgers side er uacceptabel og en generel samfundsmæssig problemstilling. Regulering af denne adfærd er imidlertid ikke et område, som en arbejdsgiver har direkte indflydelse på.

DA finder, at effekten vil være meget større, hvis man i stedet for lovforslaget fortsatte det samarbejde om forebyggelse af vold på arbejdspladsen, som der allerede er

mellem Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter, bl.a. i regi af Arbejds miljørådet og branchearbejds miljørådene.

DA kan ikke acceptere lovforslaget, som det er formuleret. Det er DA's vurdering, at arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid ikke er egnet til regulering i arbejdsmiljøloven, da arbejdsgiverne reelt vil have yderst begrænset indflydelse på medarbejdernes sikkerhed uden for arbejdstiden.

DA finder, at der er behov for en større klarhed i selve loven fremfor en hjemmelsbestemmelse til senere udfyldning. Som minimum bør der i lovforslaget indsættes en revisionsbestemmelse, således at der efter en periode på f.eks. tre år skal ske en evaluering af, i hvilken udstrækning lovforslaget har haft effekt.

Danske Regioner finder, at hensigten med at beskytte de ansatte mod arbejdsrelateret vold er anerkendelsesværdigt.

Danske Regioner bemærker, at alle regioner i det øverste samarbejdssystem, i forlængelse af implementeringen af den europæiske aftale om vold, mobning og chikane, har aftalt retningslinjer for den samlede indsats på området, suppleret med adgang til lokalt at tilpasse og udforme den relevante tilgang til at identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane.

Danske Regioner finder, at gennemførelsen af lovforslaget forudsætter ændringer særligt ved registrering, analyse og forebyggelsesindsatser, og at det på indeværende tidspunkt er vanskeligt at vurdere ressourcetilbruget i den forbindelse. Lovforslaget medvirker derved ikke til den aktuelle proces med at nedbringe omfanget af bureaukratiet i den offentlige sektor.

Moderniseringsstyrelsen oplyser, at der efter samarbejdsaftalen på det statslige område, som blandt andet implementerer den europæiske aftale, er pligt for samarbejdsudvalget på den enkelte arbejdsplads til at drøfte arbejdspladsens indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold fra kolleger, ledere eller tredje person.

Moderniseringsstyrelsen bemærker, at man lægger til grund, at fastsættelsen af nærmere regler kommer til at ske i et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

KL bemærker, at en række kommuner i deres retningslinjer enten har inddraget arbejdsrelateret vold m.v. uden for arbejdstiden eller ikke skelner mellem i og uden for arbejdstiden.

KL finder, at problemet vedrørende vold uden for arbejdstid er meget alvorligt. KL mener imidlertid ikke, at lovforslaget er det rette svar på problemet, men at der er behov for mere effektive tiltag, som retter sig direkte mod borgere, der udøver vold over for ansatte, hvad enten det sker i eller uden for arbejdstid. KL foreslår, at dette gøres til genstand for nærmere vurdering, inden regeringen går videre med denne del af lovforslaget.

KL finder det desuden uklart, hvor langt den nye pligt vil række i forhold til arbejdsmiljølovens øvrige pligter for en arbejdsgiver.

Lederne oplyser, at der allerede er flere aftaler om arbejdsrelateret vold på især det offentlige område. Lederne finder, at arbejdsgiverne principielt hverken kan eller skal have ansvaret for medarbejderne udenfor arbejdstiden og, at lovgivning som virkemiddel i forhold til at løse disse problemer ikke er hensigtsmæssigt.

Lederne og **FA** oplyser, at vold og trusler er uacceptable, uanset om det forekommer på arbejdspladsen eller udenfor, men at man ikke kan tilslutte sig forslaget om, at arbejdsmiljøloven også skal gælde for arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid. **FA** kan heller ikke tilslutte sig forslaget om, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler herom.

FA bemærker i øvrigt, at lovudkastet savner en belysning og overvejelse af, om man ved andre og mere hensigtsmæssige virkemidler end lovgivning kan opnå samme forebyggelseseffekt og dermed undgå de administrative og økonomiske konsekvenser for virksomhederne.

KRIFA, FTF, AC og **LO** støtter lovforslaget om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

3.2. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Formålet med denne del af lovforslaget er, at arbejdsgivere får et lovfæstet ansvar for at forebygge risikoen for vold uden for arbejdstid, hvis risikoen er arbejdsrelateret.

Beskæftigelsesministeriet anerkender de forskellige tiltag mod vold, mobning og chikane, som allerede er sat i værk. Sådanne tiltag er et godt udgangspunkt for arbejdsgivernes muligheder for at efterleve de regler, som foreslås, og for at udbrede eksisterende tiltag til de virksomheder, der ikke i dag har fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Der gøres desuden opmærksom på, at den europæiske aftale om vold, mobning og chikane ikke omfatter arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Beskæftigelsesministeriet har uddybet og tilpasset lovforslagets bemærkninger om arbejdsgiverens pligter, så det står klart, at lovforslaget alene omfatter pligter, som arbejdsgiveren kan løfte på virksomheden i forbindelse med planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet, ligesom pligterne alene vil omhandle forhold, som arbejdsgiveren har rådighed over.

Efter sædvanlig praksis vil arbejdsmarkedet parter gennem Arbejds miljørådet skulle medvirke i forbindelse med udarbejdelsen af de nærmere regler til udmøntning af lovforslaget. I den forbindelse vil parterne få mulighed for at bidrage til en nærmere præcisering af de kommende regler.

Beskæftigelsesministeriet vil følge de nye regler nøje.

3.3. Afgrænsning af arbejdsgiverens pligter

DA finder, at der med lovforslaget er tale om en principiel nyskabelse, som pålægger arbejdsgiveren pligter i forhold til et område (uden for arbejdstiden), hvor arbejdsgiveren ikke har nogen ledelsesret eller instruktionsbeføjelse.

DA finder, at lovforslaget rører ved nogle grundlæggende sondringer mellem arbejdsliv og fritid. Hvis lovforslaget fastholdes, anbefaler **DA**, at det tilpasses således, at arbejdsgiveren kun får en generel vejledningsforpligtelse (i modsætning til instruktionsforpligtelse) på arbejdspladser, hvor der kan være risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. Herved bliver evt. forslag om nye pligter for arbejdsgivere målrettet de relevante virksomheder.

DA finder videre, at rækkevidden af forslaget er uklart, og at det bør fremgå tydeligere af bemærkningerne, hvilke forpligtelser arbejdsgiverne fremover bliver pålagt. **DA** finder, at Arbejdstilsynets påbud, efter udstedelse af bekendtgørelse, ikke vil have nogen effekt på problemet, fordi det er umuligt for arbejdsgivere reelt at få indflydelse på forhold i den ansattes fritid.

DA finder, at det, man i realiteten forsøger, er at påvirke er tredje persons adfærd, og det giver efter **DA**'s opfattelse ikke mening at pålægge arbejdsgiveren forpligtelser i den anledning, da det ikke vil have en effekt i forhold til udadreagerende borgere.

DA finder desuden, at lovforslaget udvider kravene til udarbejdelse af APV'en til også at omfatte forhold uden for arbejdstiden i relation til risiko for vold, trusler og chikane. Et sådant krav bør være tydeligt med de administrative og økonomiske konsekvenser, det måtte have i forhold til såvel private som offentlige virksomheder.

DA anfører, at arbejdsgiverens forpligtelse til at følge op på arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden må forudsætte, at den forurettede eller en repræsentant for denne, orienterer arbejdsgiveren om begivenheden.

Danske Regioner, FA og Lederne finder også, at forslaget pålægger arbejdsgiverne nye forpligtelser om forhold, som arbejdsgiverne ikke har indflydelse på og rådighed over, og som de i realiteten ikke eller kun meget vanskeligt er i stand til at opfylde.

FA mener, at dette bryder med det fundamentale retsprincip om, at virksomhederne alene skal kunne have ansvar for forhold, som de selv har indflydelse på, og at det ikke er ønskeligt at føre opsyn med, hvad der sker i medarbejdernes fritid.

Danske Regioner og **Lederne** finder, at arbejdsgiverens pligt ikke kan stå alene, og at pligterne i visse situationer vil være umulige at efterleve, hvis arbejdsgiveren ikke har kompetencerne til at påbyde særlige forholdsregler eller særlige forpligtelser for medarbejderne.

Danske Regioner finder desuden, at arbejdstagernes medvirken er relevant både ved den konkrete risikovurdering og i håndteringen af vold udenfor arbejdstid.

Lederne henviser til, at arbejdsmiljøloven ikke regulerer medarbejdernes fritid, og stiller sig derfor spørgende overfor, om arbejdsgiveren skal til at bestemme over forhold i de ansattes fritid.

FTF oplyser, at man er enig i, at der skal være en sammenhæng i forhold til ofrets arbejdssituation, for at kunne pålægge arbejdsgiveren pligter i forhold til forebyggelse af vold uden for arbejdstid. FTF finder det imidlertid uklart, hvem der afgør, om sammenhængen er sandsynliggjort og ud fra hvilke kriterier. Dette bør præciseres i lovforslaget. FTF finder desuden, at ofrets egen vurdering af en sådan sammenhæng bør indgå.

3.4. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Efter forslaget vil arbejdsgiveren skulle sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at risikoen for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid forebygges. For at leve op til dette vil arbejdsgiveren skulle følge de samme generelle forebyggelsesprincipper, som i dag gælder inden for arbejdstid.

Det nye er, at arbejdsgiveren skal forholde sig til, om der er risiko for, at ansatte kan blive udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, og hvordan en eventuel risiko forebygges. Arbejdsgiveren får kun pligter, som vil kunne løftes på virksomheden. Dette er præciseret i lovforslaget.

Risikoen for vold uden for arbejdstid vil typisk forekomme i virksomheder, hvor der i forvejen er risiko for vold i arbejdet. Det er således langt fra alle virksomheder, der vil blive berørt af forslaget. Hvis der ikke er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, skal arbejdsgiveren ikke foretage sig noget som følge af lovforslaget.

Vurderingen af, om der er en risiko, vil tage udgangspunkt i det arbejde, der udføres i virksomheden, og ikke i den enkelte ansattes private forhold. Det betyder, at vurderingen af risikoen er nært beslægtet med vurderingen af risiko for vold i arbejdet. Dette er præciseret i lovforslaget.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at arbejdsgiveren har indflydelse på, hvor stor risiko der er for at blive udsat for arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid. Det hænger bl.a. sammen med, at voldsrisikoen i og uden for arbejdstid skyldes de samme forhold på arbejdspladsen og et langt stykke hen ad vejen kan forebygges på den samme måde.

Det er normalt ved voldsforebyggelse, at man forsøger at påvirke tredjemandes adfærd. Selv om arbejdsgiverens muligheder for at påvirke tredjemandes adfærd er mindre, når det gælder vold uden for arbejdstid end i arbejdstiden, vil forebyggelsen stadig have en effekt i forhold til at påvirke adfærden hos fx truende eller udadreagerende klienter og kunder i og uden for arbejdstiden.

Beskæftigelsesministeriet er enig i, at det generelt er vigtigt, at ansatte medvirker til, at arbejdsgiveren kan overholde arbejdsmiljølovgivningen – dette er også allerede fastsat i gældende regler.

Arbejdsgiveren får ikke pligter i forhold til de ansattes private forhold eller ageren i fritiden, fx hvilken vej de ansatte kører hjem, hvor de ansatte handler, hvilken hobby, de ansatte dyrker, de ansattes familieforhold, boligforhold m.v. Det skyldes, at arbejdsgiveren ikke har råderet over de ansattes fritid. Dette er tydeliggjort i lovbemærkningerne.

Arbejdsgiveren vil skulle sørge for, at de ansatte vejledes i, hvordan de mest hensigtsmæssigt kan håndtere potentielle voldsepisoder uden for arbejdstid. Til brug for vejledningen vil arbejdsgiveren skulle fastsætte retningslinjer for hensigtsmæssig håndtering. Retningslinjerne vil være generelle, dvs. fælles for de ansatte, som de er relevante for.

Der vil alene være tale om en vejledningspligt for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren får således ikke instruktionspligt i forhold til de ansattes ageren i deres fritid, og hverken arbejdsgiveren eller den ansatte vil kunne blive straffet iht. arbejdsmiljølovgivningen, hvis de ansatte ikke følger arbejdsgiverens vejledning i deres fritid. Dette er præciseret i lovforslaget.

For så vidt angår arbejdsgiverens pligter til at følge op på episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid vil det blive præciseret i lovforslaget, at opfyldelse af disse pligter forudsætter, at arbejdsgiveren får kendskab til de konkrete episoder.

En pligt for arbejdsgiveren til at bistå den ansatte, der udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, med at foretage en politianmeldelse, vil forudsætte, at den ansatte ønsker hjælp til det.

I virksomheder, hvor der kan være risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, er denne risiko en del af det samlede arbejdsmiljø, der skal vurderes i forbindelse med arbejdspladsvurderingen (APV), og indgår i den almindelige dialog om arbejdsmiljø på arbejdspladsen. De gældende krav til elementer, udformning e.l. af APV'en vil ikke blive ændret.

Vurderingen af, om en risiko for vold uden for arbejdstid eller en konkret voldsepisode uden for arbejdstid er arbejdsrelateret, bør også indgå i dialogen om arbejdsmiljø på virksomheden, som bl.a. sker i forbindelse med APV-arbejdet, i arbejdsmiljøorganisationen og i den daglige dialog på virksomheden.

For at klarificere rækkevidden af lovforslaget, vil det blive præciseret i både lovteksten og i bemærkningerne, hvilke regler der skal gælde for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

3.5. Anden afgrænsning

FTF bemærker, at det bør præciseres i lovbemærkningerne, at trusler og krænkende adfærd på internettet er omfattet af bestemmelsen.

FTF bemærker endvidere, at vold rettet mod den ansattes nærmeste, må opfattes som hørende under trusler og anden krænkende adfærd rettet mod den ansatte og relateret til dennes arbejdssituation, da det uvægerligt vil påvirke den ansattes livssituation, og derfor bør være omfattet af forslaget.

FTF og **LO** gør opmærksom på, at det ikke alene er de i lovforslaget nævnte jobgrupper, der udsættes for vold, men også andre, fx ansatte i sundhedsvæsenet og i finanssektoren, brandfolk, brandassistenter, billetkontrollører og parkeringsvagter.

Både **FA** og **Moderniseringsstyrelsen** foreslår, at det overvejes at afgrænse de nye arbejdsgiverpligter til de relevante brancher og jobtyper, hvor risikoen vurderes at være til stede, og hvor en indsats dermed vil kunne gøres målrettet og med størst mulig effekt.

3.6. *Beskæftigelsesministeriets bemærkninger*

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at trusler og anden krænkende adfærd, der fremsættes over internettet, også er omfattet af forslaget.

Arbejdsgiverens pligter vedrørende vold uden for arbejdstid vil vedrøre de ansatte, uanset hvor og hvordan volden udøves, og uanset om volden er rettet direkte mod de ansatte eller indirekte gennem vold mod de ansattes nærmeste. Pligterne vil kun omfatte tiltag, som arbejdsgiveren kan foretage på virksomheden.

Ovenstående bemærkninger er præciseret i bemærkningerne til lovforslaget.

Der kan ikke tages højde for den fremtidige udvikling i alle brancher. Derfor er det ikke muligt og hensigtsmæssigt at begrænse reglerne til at omfatte bestemte brancher og jobtyper.

3.7. *Afgrænsning til anden lovgivning*

KL oplyser, at flere kommuner har givet udtryk for, at de savner mere effektive værktøjer til at kunne bremse vold, trusler og anden krænkende adfærd, der rammer ansatte uden for arbejdstid. Det gælder også chikane m.v. via de sociale medier ("net chikane"). **KL** nævner, at det f.eks. kunne være effektive tilholdsinstrumenter og navnlig en effektiv håndhævelse af tilhold også i forhold til net chikane af enhver art.

KL finder det uklart, hvilken betydning den forslåede nye pligt vil have i forhold til arbejdsskadelovgivningens område, og **KL** vurderer umiddelbart, at forslaget vil indebære en udvidelse af arbejdsgiverens ansvarsområde i forhold til arbejdsskadeloven.

DA bemærker, at arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid i dag er omfattet af arbejdsskadeloven, men at det ikke som udgangspunkt vil være omfattet af erstatningsansvarsloven.

DA bemærker videre, at et lovkrav om retningslinjer m.v. for forhold uden for arbejdstid vil kunne betyde, at arbejdsgiveren pålægges et erstatningsansvar for skader i den sammenhæng. **DA** finder, at det bør fremgå tydeligere af bemærkningerne, hvad grænsedragningen til arbejdsskadelovgivningen og erstatningsansvarsloven m.v. er.

Moderniseringsstyrelsen foreslår, at man i den videre proces inddrager en nærmere vurdering og beskrivelse af regelændringernes konsekvenser i relation til andre ar-

bejdsmiljømessige aspekter, herunder arbejdsskadesystemet og Arbejdstilsynets rolle.

Danske Regioner bemærker vedrørende ulykkesbegrebet, at det må antages, at det er de kriterier, som anvendes aktuelt, som fortsat finder anvendelse ved vurdering af arbejdsulykker, nu ”arbejdsulykker i fritiden”, herunder egnethedskriterier.

3.8. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet skal i anledning af ønsket om effektive tilholdsinstrumenter o.l. henlede opmærksomheden på Justitsministeriets lov om tilhold m.v., hvis formål er at styrke indsatsen for at beskytte personer mod at blive udsat for fredskrænkelser, forfølgelse og chikaner, herunder stalking. Den personkreds, der er beskyttet af lov om tilhold m.v., er bl.a. offentligt ansatte, der bliver krænket af personer, som de kommer i kontakt med i kraft af deres arbejde. Loven omfatter også krænkelser i fritiden, jf. Justitsministeriets svar til Retsudvalget af 20. maj 2014.

For så vidt angår lovforslagets konsekvenser for arbejdsskadesystemet fremgår det af bemærkningerne til lovforslaget, at skader på ansatte som følge af vold uden for arbejdstid allerede i dag kan anerkendes efter arbejdsskadesikringsloven, hvis der er sammenhæng mellem arbejdet og skaden.

Det er ikke hensigten med lovforslaget at ændre på forholdet mellem arbejdsmiljølovgivningen og den almindelige erstatningsret.

Bemærkningerne har derfor ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

3.9. Administrative og økonomiske konsekvenser

DA finder, at lovforslaget med sin nuværende formulering vil skabe en høj grad af usikkerhed på den enkelte arbejdsplads med hensyn til rækkevidden af arbejdsgiverens pligter, som vil bidrage til yderligere administrative byrder for arbejdsgiveren for at få denne usikkerhed inddæmnet. **DA** er derfor ikke enig i bemærkningerne om, at lovforslaget ikke vil have administrative eller økonomiske konsekvenser for de private arbejdsgivere.

Danske Regioner, FA, KL og Moderniseringsstyrelsen bemærker, at gennemførelsen af lovforslaget vil have både administrative og økonomiske byrder for virksomhederne, fordi lovudkastet rummer en række nye pligter for arbejdsgiveren.

Det er **Danske Regioners** opfattelse, at forslaget, hvis det vedtages, vil medføre øgede udgifter for Danske Regioner, og at Danske Regioner skal kompenseres for samtlige af de dermed forbundne udgifter i medfør af DUT-reglerne.

FA og Moderniseringsstyrelsen foreslår, at det undersøges og nærmere beskrives i lovforslaget, hvilke administrative og økonomiske konsekvenser lovbestemmelsen samt den forudsatte bekendtgørelse vil få for private virksomheder.

Moderniseringsstyrelsen finder desuden, at der bør foretages en konkret vurdering af, om de økonomiske og administrative byrder står i rimeligt forhold til eventuelle gevinster.

3.10. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslaget ikke har nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige eller erhvervslivet. Det skal ses i lyset af, at arbejdsgivernes nye pligter i vidt omfang kan håndteres i forlængelse af de opgaver og vurderinger mv. som arbejdsgiverne allerede er pålagt som led i forebyggelse af vold i arbejdstiden.

4. Frist for undersøgelsespåbud

Lederne, DA og KL har ingen bemærkninger til forslaget om ændring af § 21 om undersøgelsespåbud, hvor der gives mulighed for at fastsætte en frist for gennemførelsen af undersøgelsen. **DA** bemærker dog, at det forekommer en anelse teoretisk, at der også skal gives hjemmel til, at en undersøgelse skal gennemføres ”straks”. Efter **DA**s opfattelse må ”Inden for en frist” (som jo kan være kort) være tilstrækkeligt. **KL** forudsætter, at der gives rimelig frister for at efterkomme undersøgelsespåbud, og at det præciseres i bemærkningerne til forslaget.

Danske Regioner bemærker, at der ved fastsættelse af fristen bør tages hensyn til det samlede forløb med ekstern rådgiver, idet forløbet kan være af langvarig karakter.

FA tilslutter sig forslaget, men gør opmærksom på, at påbud inden for psykisk arbejdsmiljø typisk vil omfatte mere komplekse problemstillinger og derfor i praksis ikke kan ske ”straks”. Det vil som udgangspunkt være mere tidskrævende for virksomhederne at efterkomme et sådant påbud end et påbud om undersøgelse af et fysisk arbejdsmiljøproblem.

LO og **FTF** støtter forslaget om fastsættelse af frist for efterkommelse af påbud efter § 21 om undersøgelsespåbud.

4.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at fristerne for efterkommelse af undersøgelsespåbud efter § 21 skal fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 77, som bl.a. omhandler frister for efterkommelse af Arbejdstilsynets afgørelser. Det er således allerede fastsat, at fristen skal være lang nok til at sikre, at virksomheden får den fornødne tid til at finde en holdbar løsning på problemet under hensynstagen til problemets karakter.

Beskæftigelsesministeriet har derfor ikke fundet anledning til at ændre lovforslaget.

5. Ophævelse af arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen

DA, LO, FA og **FTF** har tilkendegivet, at man kan tilslutte sig den foreslåede ophævelse af arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen ved fuldtidsbeskæftigelse af unge under 18 år.

5.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Høringssvarene har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

6. Adgang til oplysninger i indkomstregistret, i sygedagpengeregistret og i CPR-registret

6.1 Generelle bemærkninger

LO og **FTF** støtter lovforslaget om Arbejdstilsynets adgang til eksterne registerdata.

LO finder det afgørende at styrke Arbejdstilsynets indsats mod social dumping og at målrette Arbejdstilsynets tilsynsindsats mod virksomheder med de største arbejdsmiljøproblemer. **LO** bemærker dog, at det lægges til grund at sigtet med forslaget ikke er at give Arbejdstilsynet beføjelser, der er retssikkerhedsmæssigt tvivlsomme.

DA, FA, Landbrug og Fødevarer og Lederne er enige i, at Arbejdstilsynets tilsyn bør målrettes yderligere.

DA og Landbrug og Fødevarer og Lederne mener, at det kan gøres ved at inddrage data fra arbejdsskadesystemet, og – tilføjer Lederne – data fra Arbejdstilsynets egen tilsynsvirksomhed.

KL bemærker, at offentlige myndigheders tilsynsindsats skal være så effektiv og målrettet som muligt. **KL** finder, at det primært er et retspolitisk spørgsmål, om der skal skabes yderligere hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan indhente og samkøre eksterne data.

FA kan principielt tilslutte sig forslaget, men finder dog, at forslaget er for vidtgående.

Lederne finder i øvrigt forslaget unødvendigt og uproportionalt.

6.2 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Arbejdstilsynet har i dag adgang til oplysninger fra egne registre, Danmarks Statistik og det Centrale Virksomheds Register (CVR) til målretning af tilsynet:

- *Fra Arbejdstilsynets egne registre er der adgang til oplysninger om, hvilke virksomheder der er besøgt og hvor mange afgørelser, der er givet på de pågældende virksomheder. Fra Arbejdstilsynets egne registre er der også adgang til oplysninger om anmeldte arbejdsulykker, som indgår i udvælgelsen af virksomheder. Endelig er der fra Arbejdstilsynets egne registre adgang til oplysninger om anmeldte erhvervs sygdomme, der – hvis anmeldelsen kan knyttes til en specifik virksomhed og vurderes fortsat at være aktuel – også indgår i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.*
- *Fra Danmarks Statistik er der adgang om oplysninger om antal ansatte og årsværk på virksomheden.*
- *Fra CVR-registeret har Arbejdstilsynet bl.a. adgang til oplysninger om adresse på den enkelte virksomhed, hvilken branche virksomheden tilhører, startdato for registreringen af virksomheden mv.*

Lovforslaget skal bidrage til, at Arbejdstilsynets tilsynsindsats i endnu højere grad kan målrettes derhen, hvor der er flest arbejdsmiljøproblemer.

Ifølge lovforslaget får Arbejdstilsynet adgang til at indhente eksterne registerdata om:

- Sygedagpenge
- Oplysninger om alder, ansættelsesperiode og timeantal mv.
- Statsborgerskab og indrejsedato

De eksterne registerdata om ansatte skal udelukkende bruges til at vurdere, hvor stor risikoen er for, at den enkelte virksomhed har arbejdsmiljøproblemer og derfor skal udpeges til tilsynsbesøg.

Oplysningerne om de enkelte lønmodtagere aggregeres op til virksomhedsniveau, så det kun er oplysninger på virksomhedsniveau, der indgår som risikofaktor i udpegningen. Oplysninger på individniveau anvendes ikke.

De registerdata, som Arbejdstilsynet modtager, vil blive behandlet fortroligt og begrænses til få udvalgte medarbejdere i Arbejdstilsynets analyse afdeling, der arbejder med databehandling.

På tilsynsbesøget har den tilsynsførende ingen oplysninger om den enkelte lønmodtager.

6.3 Oplysninger om lønindkomst

LO bemærker, at det lægges til grund, at sigtet med forslaget ikke er, at Arbejdstilsynet skal fungere som ”lønpoliti” i forhold til overholdelse af overenskomster.

DA bemærker generelt, at der ikke findes saglige begrundelser for, at Arbejdstilsynet skal have adgang til oplysninger om løn, og at lovforslaget giver Arbejdstilsynet meget vidtgående kompetencer til at anvende data, der er indsamlet til et andet formål, hvorfor **DA** anbefaler, at denne del af forslaget trækkes tilbage.

DA bemærker, at forslaget bryder med helt centrale elementer i den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der håndterer spørgsmål om løn på arbejdsmarkedet – også selvom Arbejdstilsynet ikke med det fremsatte lovforslag er tiltænkt en rolle som lønkontrollant.

DA påpeger i den sammenhæng, at virksomheder der aflønner medarbejdere i den lavere ende inden for overenskomstens niveau, vil risikere et tilsynsbesøg af Arbejdstilsynet alene af den årsag. På den måde vil Arbejdstilsynet som offentlig myndighed kunne øve indflydelse på de årlige lønforhandlinger på virksomheden.

Lederne bemærker, at Arbejdstilsynet ikke har nogen rolle i forhold til at kontrollere løn og arbejdsvilkår, og at oplysninger om lønindkomst ikke er en fornuftig indikator på dårligt arbejdsmiljø.

Landbrug og Fødevarer savner argumentation for, at oplysninger om medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår kædes direkte sammen med dårligt arbejdsmiljø, og

dermed gøres til grundlag for øget tilsyn. Landbrug og Fødevarer finder, at det er en betydelig indgriben i personlige oplysninger, hvis Arbejdstilsynet får hjemmel til at indsamle lønoplysninger for samtlige danskere. Landbrug og Fødevarer bemærker endvidere, at forslaget ikke indeholder en tilstrækkelig sikring af, at oplysninger om lønindkomst ikke vil blive anvendt individuelt eller til andet formål end Arbejdstilsynets opgaveportefølje.

IT-Politisk Forening bemærker at oplysninger om lønniveau i en virksomhed ikke som sådan er et anliggende for Arbejdstilsynet, men bemærker i øvrigt at der naturligvis kan være en indirekte sammenhæng mellem et lavt lønniveau og arbejdsmiljøproblemer.

6.4 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

På baggrund af kritikken har Beskæftigelsesministeriet besluttet, at hjemlen til, at Arbejdstilsynet kan få adgang til lønoplysninger udgår af lovforslaget.

6.5 Oplysninger om statsborgerskab, indrejsedato m.v.

DA bemærker, at der ikke ses at være en saglig begrundelse for forholdet mellem arbejdsmiljøforhold og statsborgerskab, hvorfor dette element bør udgå af lovforslaget. **DA** bemærker i den forbindelse, at der ikke er en tilstrækkelig dokumentation for en generel sammenhæng mellem dårligt arbejdsmiljø og udenlandske ansatte. **DA** anfører, at myndighedernes brug af en persons data som udlænding i tilsynsøjemed er betænkelig og vil være i strid med EU-retten.

DA og **Landbrug og Fødevarer** efterlyser en klar definition og afgrænsning af begrebet ”social dumping” og Arbejdstilsynets rolle i den forbindelse. **Landbrug og Fødevarer** bemærker, at forslaget bør nuanceres i forhold til antagelsen om, at virksomheder og brancher med mange udenlandske medarbejdere og korte ansættelser har et dårligt arbejdsmiljø og er i risiko for social dumping. Landbrug og Fødevarer bemærker, at forslaget i stedet bør henvise til konkrete data om social dumping.

6.6 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Oplysninger om statsborgerskab, indrejsedato m.v. skal sammen med de øvrige oplysninger, som det foreslås Arbejdstilsynet får adgang til, bidrage til, at Arbejdstilsynets indsats kan målrettes derhen, hvor der er størst risiko for arbejdsmiljøproblemer.

Oplysningerne vil blive brugt til at målrette Arbejdstilsynets indsats mod social dumping i relation til arbejdsmiljøet. På baggrund af Arbejdstilsynets indsats mod social dumping i relation til arbejdsmiljøet, der har været etableret siden 2012 og hvor Arbejdstilsynet har besøgt mere end 12.500 arbejdssteder, er det Arbejdstilsynets erfaring, at det i en række brancher er almindelig praksis, at udenlandske medarbejdere i RUT-anmeldepligtige virksomheder udfører arbejde under dansk arbejdsmiljøstandard.

Det er endvidere Arbejdstilsynets erfaring, at nogle virksomheder i en række brancher, som opretter sig i CVR-registret, har samme udfordringer med arbejdsmiljøet som de udenlandske tjenesteydere, som ikke overholder anmeldeligheden til RUT. Op-

lysningerne skal bidrage til at fremsøge disse CVR-virksomheder, der ellers kan være vanskelige at finde.

På baggrund af hørings svarene er det tydeliggjort i lovbemærkningerne, at oplysningerne kun vil blive indhentet for relevante brancher, som fx byggeanlægsbranchen, servicebranchen (hotel, restauration og rengøring) og det grønne område (landbrug, skovbrug og gartneri), hvor der er forhøjet risiko for nedslidning og ulykker.

I forhold til synspunktet om konflikt med EU-retten, er formålet med forslaget, at Arbejdstilsynet kan målrette sin tilsynsindsats med henblik på en ensartet håndhævelse af arbejdsmiljøreglerne i forhold til alle CVR-registrerede virksomheder i Danmark.

Muligheden for at indhente de nævnte oplysninger til brug for Arbejdstilsynets sagsbehandling står således i forhold til det mål, der ønskes opnået, og det vurderes ikke at være muligt at udsøge de pågældende virksomheder med mindre indgribende midler. Indhentning af oplysninger om ansattes statsborgerskab og indrejsedato kan begrundes sagligt i et hensyn om at sikre alle ansatte i Danmark et godt og sikkert arbejdsmiljø via den bedst mulige håndhævelse af arbejdsmiljøreglerne.

På baggrund af hørings svarene vil beskrivelsen af, hvad der arbejdsmiljømæssigt ligger i begrebet social dumping i relation til arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets tilsyn blive beskrevet yderligere i lovbemærkningerne.

6.7 Oplysninger om sygedagpenge og personer med ret til jobafklaringsforløb

DA finder, at der generelt ikke er en sammenhæng mellem al sygefravær og dårligt arbejdsmiljø. **DA** bemærker, at store mængder af sygefraværet kan tilskrives fx graviditet, kronisk sygdom, fritidsulykker, medarbejdere i fleksjob m.v., hvorfor sygefravær der skyldes arbejdsmiljøet har marginal betydning.

DA anbefaler derfor, at forslaget bør præciseres således, at der i de indhentede oplysninger om sygefravær sker en frasortering af det sygefravær, der ikke er arbejdsmiljørelateret, således at det kun er disse oplysninger, der indgår i Arbejdstilsynets målretning af tilsyn.

DA bemærker, at virksomheder med medarbejdere, der har et længere sygefravær påtager sig et socialt ansvar ved at inkludere medarbejdere på kanten af arbejdsmarkedet og ved at arbejde med fastholdelse af medarbejderen. Når virksomheder mødes med ekstra tilsyn på baggrund af andelen af medarbejdere med sygefravær, kan det ikke udelukkes, at virksomhederne vil være tilbageholdende med at fastholde medarbejdere med fravær. **DA** finder derfor, at forslaget vil undergrave intentionerne bag beskæftigelsesindsatsen og i den aftalte sygedagpengereform om at få flere tilknyttet arbejdsmarkedet.

FTF bemærker, at det er af afgørende betydning, at følsomme persondata alene anvendes til at genere oplysninger på virksomhedsniveau.

FA bemærker, at hjemlen til for Arbejdstilsynet at indhente og samkøre oplysninger om ansattes cpr-numre, statsborgerskab, indrejsedato, ansættelsessted, ansættelsesperiode, lønindkomst samt oplysninger om sygedagpenge og ressourceforløbsydelse er

for vidtgående i forhold til målretningen af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn med virksomhederne.

Lederne og Landbrug og Fødevarer finder, at oplysninger om sygefravær ikke er en fornuftig indikator på dårligt arbejdsmiljø, og at virksomhederne med ansatte der modtager sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse ikke på forhånd kan antages at have arbejdsmiljøproblemer. Virksomheder med mange medarbejdere med højt sygefravær påtager sig et socialt ansvar ved netop at fastholde disse medarbejdere, der modtager sygedagpenge eller er i jobafklaringsforløb.

IT-Politisk Forening finder, at ved videregivelse af oplysninger om sygedagpenge til Arbejdstilsynet bruges oplysningerne til et andet formål end det, som de oprindeligt er indsamlet til (skattekontrol og behandling af ansøgninger om sygedagpenge). Risikoen for at der sker misbrug af disse oplysninger øges ved, at oplysningerne om borgerne spredes til flere systemer og myndigheder, og herved bliver statens indgreb i borgernes ret til privatliv større.

6.8 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Et relativt højt niveau af langvarigt sygefravær i forhold til sammenlignelige virksomheder er en indikation på dårligt arbejdsmiljø, og er en relevant risikoparameter, der kan indgå i en samlet vurdering af, hvilke virksomheder der skal udtages til tilsyn.

Flere undersøgelser peger på, at der er en sammenhæng mellem arbejdsmiljø og langvarigt sygefravær. Eksempelvis estimerede Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i 2010, at omkring en femtedel af det langvarige sygefravær var relateret til det psykosociale arbejdsmiljø. Tilsvarende for muskelskeletpåvirkninger blev det estimeret, at knap en femtedel af det langvarige sygefravær var relateret til disse arbejdsbelastninger.

Derudover viser analyser af 45.000 besøg foretaget af AT, at jo flere sygedagpengeforløb i forhold til antallet af ansatte, der er på arbejdspladsen, desto større er risikoen for at få en afgørelse eller vejledning inden for psykiske arbejdsmiljøproblemer i forbindelse med et risikobaseret tilsyn. Dette gælder særligt inden for den offentlige sektor.

Sygedagpenge fx i forbindelse med graviditet, fleksjob-ordning og kronisk sygdom vil ikke indgå som risikoparameter.

Den risikofaktor, der skal indgå, er hvis en virksomhed har et højere niveau for sygedagpenge end sammenlignelige virksomheder, når der er renset for fx fleksjob-ordning, kronisk syge, graviditet mv. Denne risikofaktor vil kun indgå som en af flere indikatorer til udpegning af virksomheder til tilsyn. Niveaue for sygedagpenge vil ikke indgå som element i selve tilsynsbesøget, og vil ingen betydning have for den tilsynsførendes tilgang til virksomheden. Oplysningen indgår altså udelukkende i udpegningen, men ikke på selve tilsynsbesøget.

På baggrund af hørings svarene er det i lovbemærkningerne tydeliggjort, at oplysningen vil blive brugt som en af flere parametre i udpegningen af virksomheder til tilsyn. Bl.a. vil det fremgå, at sygedagpenge i forbindelse med fleksjob-ordningen og sygedagpenge til kronisk syge ikke indgår. Endvidere vil ressourceafklaringsforløb blive taget ud af bestemmelsen.

6.9 Proportionalitet

FA bemærker, at forslaget om Arbejdstilsynets adgang til oplysninger om lønoplysninger og andre private forhold går klart ud over, hvad der er nødvendigt for at øge muligheden for kontrol og tilsyn med virksomheder, der ikke kan eller vil overholde reglerne på området.

Lederne finder, at der er en risiko for borgernes retssikkerhed ved at sprede følsomme personoplysninger, og at denne risiko ikke er proportional med Arbejdstilsynets eventuelle gevinst ved indsamlingen af oplysningerne.

Landbrug og Fødevarer bemærker, at der i forslaget savnes en tydeligere godtgørelse af, at indsamlingen af oplysninger af følsom karakter er proportional med formålet.

AC bemærker, at det bør overvejes nøje, om forslaget indeholder den fornødne proportionalitet mellem den ønskede indsamling af personoplysninger og formålet hermed.

IT-Politisk Forening finder, at forslaget slet ikke indeholder nogen proportionalitetsvurdering mellem de resultater som, Arbejdstilsynet med rimelighed kan opnå ved at indsamle eksterne data, og det indgreb i borgernes ret til privatliv, som videregivelse af oplysninger om indkomst og (især) sygedagpenge udgør.

IT-Politisk Forening opfordrer til, at det overvejes, at formålene med lovforslaget kan opnås ved en mindre indgribende behandling af personoplysninger om de danske borgere. IT-Politisk Forening bemærker i den forbindelse, at det vil være langt mindre indgribende i borgernes privatliv og stå i proportion med formålet, hvis Arbejdstilsynet udelukkende modtager aggregerede oplysninger fra den dataansvarlige myndighed (herunder SKAT og STAR) og ikke oplysninger på individniveau.

Datatilsynet stiller sig tvivlende overfor, hvorvidt der er den fornødne proportionalitet mellem den ønskede indsamling af personoplysninger og opfyldelsen af de formål, der er beskrevet i lovforslaget, og dermed om proportionalitetsprincippet i persondatalovens § 5, stk. 3 er opfyldt. Datatilsynet henstiller i den forbindelse til, at Arbejdstilsynet overvejer om målet kan nås med mindre indgribende midler end beskrevet i forslaget for at undgå, at Arbejdstilsynet ikke registrerer unødvendige oplysninger om lønmodtagere, herunder om Arbejdstilsynet kan få adgang til oplysninger om ansatte på en mindre indgribende måde.

Datatilsynet bemærker herudover, at det i sidste ende må bero på en politisk vurdering, om de samfundsmæssige hensyn, som lovforslaget tilsigter at varetage, har en sådan helt særlig karakter, at det skal gennemføres i sin nuværende form.

6.10 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Lovforslagets specielle bemærkninger indeholder en proportionalitetsvurdering af den ønskede indsamling af personoplysninger og opfyldelsen af de formål, der er beskrevet i lovforslaget.

Det er Beskæftigelsesministeriets overordnede vurdering, at lovforslaget er proportionalt i forhold til persondatalovens regler. Omfanget af indsamlingen af de ønskede oplysninger om sygedagpenge, CPR-nr. statsborgerskab, ansættelsessted og længden af ansættelsesforløbet vurderes at være både relevante og tilstrækkelige til at kunne opfylde Arbejdstilsynets ønske om yderligere at finde virksomheder med forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer til brug for Arbejdstilsynets tilsynsindsats.

Arbejdstilsynet har således alene til hensigt at anvende oplysningerne i en samlet risikovurdering af de virksomheder, der udtages til tilsyn, og oplysningerne vil ikke blive brugt til andre formål.

Indsamlingen af oplysninger går således ikke videre end, hvad der kræves til opfyldelse af de formål, som Arbejdstilsynet som myndighed har til opgave at varetage. Der vil således heller ikke på den baggrund være risiko for, at Arbejdstilsynet i fremtiden vil være i besiddelse af eller ophobe oplysninger, som er unødvendige for Arbejdstilsynet. Oplysningerne vil blive slettet efter gældende regler herom, når oplysningerne ikke længere er nødvendige for Arbejdstilsynet.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at formålet ikke kan opnås med mindre indgribende midler. Oplysninger i aggregeret form kan ikke indgå tilstrækkeligt fleksibelt og dynamisk til den løbende tilsynsplanlægning. Den løbende tilsynsplanlægning vil derfor ikke kunne optimeres i lige så høj grad med aggregeret data, som adgangen til registerdata giver mulighed for.

På baggrund af høringssvarerne vil Beskæftigelsesministeriet tydeliggøre proportionalitetsvurderingen i lovbemærkningerne.

6.11 Oplysninger i indkomstregistret

Datatilsynet bemærker, at forslaget forstås således, at der med forslaget ikke påtænkes en fravigelse af persondataloven, og på den baggrund anbefaler Datatilsynet, at det anføres, at den nye bestemmelse i arbejdsmiljøloven giver Arbejdstilsynet udtrykkelig lovhjemmel til at indhente oplysninger i indkomstregistret i overensstemmelse med indkomstregisterlovens § 7 (Lov nr. 403 af 8. maj 2006 om Lov om et indkomstregister med senere ændringer), men at persondatalovens og CPR-loven i øvrigt finder anvendelse.

Datatilsynet opfordrer herudover til, at lovforslagets bemærkninger kommer til at indeholde en stillingtagen til, hvorvidt den ønskede adgang til oplysninger i indkomstregistret er saglig og nødvendig samt i hvilket omfang, der er en teknisk begrænsning eller filtrering i adgangen til oplysningerne. Datatilsynet påpeger i den forbindelse, at det fremgår af bemærkningerne til § 7 i indkomstregisterloven, at det er et krav for at få terminaladgang til oplysningerne i indkomstregistret, at den pågældende myndighed, der ønsker terminaladgangen, har udtrykkelig lovhjemmel her til, og at indsamlingen sker til udtrykkeligt angivne og saglige og nødvendige formål.

6.12. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslaget opfylder kravet i indkomstregisterlovens § 7 om udtrykkelig lovhjemmel til, at Arbejdstilsynet kan få adgang til enkelte oplysninger i indkomstregistret.

Det er også Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de ønskede oplysninger fra indkomstregistret både er nødvendige og saglige for Arbejdstilsynet at indhente og samkøre med oplysninger fra andre registre samt samkøre med allerede eksisterende oplysninger om bl.a. branche og arbejdsmiljøproblemer i branchen. Vurderingen er baseret på, at oplysningerne anvendes til at finde yderligere virksomheder med forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer til brug for Arbejdstilsynets tilsyn, og at det ligger inden for Arbejdstilsynets område som myndighed at varetage dette formål.

Disse vurderinger er tydeliggjort i lovforslaget.

Som det fremgår af lovforslaget, vil Arbejdstilsynet indgå en aftale med SKAT og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om indhentningen af de ønskede oplysninger fra indkomstregistret. Aftalen vil indeholde en teknisk begrænsning og filtrering for at sikre, at Arbejdstilsynet kun modtager de oplysninger, som tilsynet har hjemmel til at modtage i forbindelse med Arbejdstilsynets konkrete myndighedsudøvelse.

Disse bemærkninger har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

6.13 Samkøring af oplysninger i kontroløjemed

Datatilsynet bemærker, at det ikke fremgår klart af forslaget, hvorvidt den samkøring, der lægges op til i forslaget, skal ske i kontroløjemed i persondatalovens forstand. Datatilsynet understreger i den sammenhæng, at det er den dataansvarlige, der har ansvaret for, at der er et klart og utvetydigt retsgrundlag at arbejde på, og at de personer, der berøres af kontrolordningen, får forudgående information om kontrolordningen.

6.14 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det er formålet med lovforslaget at skabe hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan indhente oplysninger på individniveau om bl.a. sygedagpenge, statsborgerskab og ansættelsessted for så at aggregere disse oplysninger op til virksomhedsniveau, for herefter at samkøre oplysningerne med allerede eksisterende oplysninger om branche og arbejdsmiljøproblemer i branchen. Der er således tale om, at oplysningerne vil blive benyttet til registersamkøring i kontroløjemed.

Oplysningerne vil alene indgå i en samlet risikovurdering med henblik på at udpege de virksomheder, der skal udtages til tilsyn, og vil ikke blive brugt til andre formål end en samlet risikovurdering af virksomheder. Samkøringen af oplysningerne vil således kvalificere Arbejdstilsynets adgang til at udpege virksomheder med indikationer på forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer. Det er arbejdsmiljøet og ikke de enkelte indhentede oplysninger på individniveau, der kontrolleres, når Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomhederne, og Arbejdstilsynets tilsynsførende vil ikke have adgang til oplysninger om sygefravær, statsborgerskab e.l.

På baggrund af høringsvaret er det præciseret i forslaget til lovbestemmelsen, at der er tale om, at Arbejdstilsynet vil benytte oplysningerne til registersamkøring i kontroløjemed, således at der skabes udtrykkelig lovhjemmel hertil. Herudover præciseres det ligeledes i bemærkningerne til loven.

7. Digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirksomheder

DA kan i princippet tilslutte sig forslaget, men finder, at det mere tydeligt af selve lovteksten bør fremgå, at det er den særligt afgrænsede type af virksomheder, som er nævnt i bemærkningerne, der tænkes på.

Landbrug & Fødevarer finder det meget væsentligt, at det specifikt fremgår af lov-bemærkningerne, at offentliggørelsesforpligtelsen udelukkende følger Seveso III-direktivets krav, og at det ikke er tanken at gå videre end direktivets bestemmelser.

7.2. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Den nuværende formulering af forslag til ny § 78 a, stk. 3, vurderes i sammenhæng med bemærkningerne til lovforslaget i tilstrækkelig grad at angive, at de nærmere regler og offentliggørelse af sikkerhedsoplysninger alene gælder for en særligt afgrænset type virksomheder.

Seveso III-direktivet indeholder krav om information af offentligheden om sikkerhedsforanstaltninger for de såkaldte risikovirksomheder. Det vil sige virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer.

Det fremgår af forslaget til ny § 78 a, stk. 3, herunder lovbemærkningerne, at beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler er begrænset til sikkerhedsoplysninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer, herunder oplysninger, der indgår i sikkerhedsdokumentationen for sådanne virksomheder.

Idet anvendelsesområdet for bestemmelsen allerede anses for klart afgrænset, og ikke rækker ud over, hvad der følger af Seveso III-direktivet, giver høringsvaret ikke anledning til ændringer i lovforslaget på dette punkt.