

Advokatrådet

ADVOKAT 
SAMFUNDET

Arbejdstilsynet
Postboks 1228
0900 København C

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 18. august 2014
SAGSNR.: 2014 - 2261
ID NR.: 305778

postkasse4kontor@at.dk + amf@at.dk

Høring - over udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Ved e-mail af 06-08-2014 har Arbejdstilsynet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Advokatrådet har ikke bemærkninger til det fremsendte høringsmateriale.

Med venlig hilsen


Torben Jensen

Arbejdstilsynet
Arbejdsmiljøfagligt Center
Postboks 1228
0900 København C

Sendt pr. email: postkasse4kontor@at.dk og amf@at.dk

2. september 2014

Høring om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven m.v.
FA anerkender modtagelsen af Arbejdstilsynets brev af 6. august d.å. vedlagt forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

DOK. NR.:
FAID-6-25172
SAG. NR.:
FAID-6-25172
HJS

Ad processen

FA skal for det første bemærke, at vi er overrasket over processen i forbindelse med lovudkastet. For det første bliver vi gennem vor repræsentation i Arbejdsmiljørådet normalt informeret halvårsvis forud af Arbejdstilsynet om planlagte nye regler på arbejdsmiljøområdet. Det skete senest den 11. juni 2014, dvs. kort før sommerferien. Der fremkom imidlertid ikke på dette møde nogen oplysninger om planer om ændringer i arbejdsmiljøloven.

Forinden havde Arbejdsmiljørådet den 19. marts 2014 et møde med Arbejdstilsynet og beskæftigelsesministeren, hvor det havde været muligt og naturligt at informere om planerne om lovgivning. Med den nu foreliggende timing og frist for bemærkninger har Arbejdsmiljørådet, som holder næste ordinære møde den 20. september 2014, de facto ikke mulighed for en grundig drøftelse af lovudkastet og kan derfor ikke afsøge mulighederne for give en fælles tilbagemelding.

For det andet har forløbet ikke givet arbejdsmarkedets parter mulighed for at foreslå alternative og mere hensigtsmæssige virkemidler end lovgivning, når det gælder målet om at forebygge arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid. Det er FA's opfattelse, at en mere hensigtsmæssig metode til at øge forebyggelsen på dette område kunne fx være en dialog- og aftalebaseret indsats iværksat af branchearbejdsmiljørådene, og som også kan indgå i Arbejdstilsynets vejledningsindsats, når myndigheden er på tilsynsbesøg i virksomheder.

Ad indholdet

Til de enkelte dele af lovudkastet har FA følgende bemærkninger:

Ad forslag om at undtage frivilligt arbejde for dele af arbejdsmiljølovgivningen

FA kan principielt tilslutte sig forslaget om, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger, der har et non-profit eller almennyttigt formål, og som udføres af frivillige, der er fyldt 18 år, undtages fra lovens § 2, stk. 1.

Vi gør dog opmærksom på, at der med forslaget notorisk vil opstå en række afgrænsningsproblemer, hvis løsning ikke er belyst i udkastet til lovbemærkninger. Der findes som bekendt i Danmark en mangfoldighed af foreninger, herunder også foreninger, der på forskellige måder bidrager til, indgår i eller udøver mere erhvervsrettede aktiviteter, og som i realiteten udøves i konkurrence med private virksomheder. Det er vigtigt, at der med den foreslåede ændring af arbejdsmiljøloven ikke skabes mulighed for konkurrenceforvridning.

Vi savner i lovudkastet en nærmere kortlægning af disse grænseflader mellem på den ene side frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger, der har et non-profit eller almennyttigt formål, og på den anden side konkurrenceudsatte virksomheder, som fungerer på normale markedsvilkår. Vi finder det vigtigt, at det i lovbemærkningerne bliver nærmere belyst, hvordan Arbejdstilsynet i praksis skal håndtere disse grænseflader.

Ad forslag om ny bestemmelse, så arbejdsmiljøloven også gælder arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid

FA kan ikke tilslutte sig forslaget om at arbejdsmiljøloven også skal gælde for arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid, ligesom vi ikke kan tilslutte os forslaget om, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om forebyggelse af arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid.

Vi savner i lovudkastet 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, jf. nedenfor. Vi har tillige noteret os, at det empiriske grundlag for forslaget er meget sparsomt og begrænset til data om ganske få jobgrupper inden for den offentlige sektor, hvor man har konstateret problemer med arbejdsrelateret vold m.v. uden for arbejdstiden. Vi finder det derfor naturligt at overveje at afgrænse de nye arbejdsgiverpligter til de brancher og jobtyper, hvor risikoen for arbejdsrelateret vold m.v. er til stede, hvor en indsats kan gøres målrettet, og hvor effekten dermed vil være størst.

Det er FA's opfattelse, at arbejdsrelateret vold m.v. uden for arbejdstiden, er lige så uacceptabelt som vold og trusler, som finder sted i arbejdstiden. Finansielle virksomheder er derfor også opmærksom på problemstillingen og søger, fx gennem træning af medarbejdere i konfliktnedtrapning, allerede i dag at forhindre, at hændelser på arbejdspladsen eskaleres og eventuelt fører til problemer for medarbejderne i fritiden. Det sker i et samarbejde med virksomhedernes medarbejdervalgte repræsentanter og medarbejdere. Men det er umuligt for en arbejdsgiver - og heller ikke ønskeligt - at føre opsyn med, hvad der sker i medarbejdernes fritid.

Forslaget bryder med det fundamentale retsprincip om, at virksomhederne alene skal kunne have ansvar for forhold, som den selv har indflydelse på. Det er FA's vurdering, at forslaget pålægger arbejdsgiverne nye forpligtelser om forhold, som de ikke har indflydelse på, og som virksomhederne i realiteten ikke eller kun meget vanskeligt er i stand til at opfylde.

Dernæst står vi uforstående over for, at forslaget ifølge udkastet ikke skulle have administrative og økonomiske konsekvenser for arbejdsgiveren. Lovudkastet rummer en række nye pligter fra arbejdsgiveren, og det giver sig selv, at der – allerede med de i lovbemærkningerne nævnte eksempler på pligter for arbejdsgiveren - vil være både administrative og økonomiske byrder for virksomhederne ved at opfylde disse krav.

Vi anmoder derfor om – hvis forslaget til bestemmelsen opretholdes – at det undersøges og nærmere beskrives i lovforslaget, hvilke administrative og økonomiske konsekvenser lovbestemmelsen samt den forudsatte bekendtgørelse udstedt af beskæftigelsesministeren vil få for private virksomheder.

Ad forslag for mulighed for fastsættelse af frist for efterkommelse af undersøgelsespåbud

FA kan tilslutte sig forslaget til denne bestemmelse, så Arbejdstilsynet får mulighed for at afgive et undersøgelsespåbud, som indeholder en tidsfrist. Det kan være nødvendigt for et målrettet tilsyn. Vi skal dog i den forbindelse påpege, at efterkommelse af et 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.

Ad forslag om ophævelse af arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen

FA kan tilslutte sig dette forslag.

Ad forslag til ændret adgang til oplysninger i indkomstregistret, i sygedagpengeregistret og i cpr-registret

FA er enig i, at Arbejdstilsynet bør målrette tilsynsindsatsen over for virksomheder, som har forhøjet risiko for dårligt arbejdsmiljø, og FA kan derfor principielt også tilslutte sig, at Arbejdstilsynet får adgang til flere data fra eksterne registre.

Vi finder dog, at forslaget er for vidtgående, når det vil give myndigheden hjemmel til at indhente og samkøre oplysninger om medarbejderes cpr-numre, statsborgerskab, indrejsedato, ansættelsessted, ansættelsesperiode, lønindkomst samt modtagelse af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn med virksomhederne. Forslaget om indsigt i individuelle løndata og andre private forhold går klart ud over, hvad der er nødvendigt for at øge muligheden for kontrol og tilsyn med virksomheder, som ikke kan eller vil overholde reglerne på området.

Med venlig hilsen


Hans Jørgen Steffensen

Arbejds miljøfagligt Center
Postboks 1228
0900 København C

4420

Kristelig Fagbevægelse
Klokhøjen 4
8200 Aarhus N

Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

29. august 2014
4400/459-6300/2002-2529
ROW

pol.sekr@krifa.dk
krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9.30-16.30
tirsdag-torsdag: 9.30-15
fredag: 9.30-14

Hørings svar om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Krifa har modtaget ovennævnte lovforslag i høring. Lovforslagene giver anledning til følgende kommentarer:

Bemærkninger til forslaget § 1 pkt. 2

Krifa finder, at lovforslaget indeholder gode intentioner, og vi kan overordnet bakke op om intentionerne.

Vi støtter forsøget på at afbureaukratisere det administrative arbejde i de almennyttige non-profit organisationer. Frivillighedsarbejdet er meget centralt i den danske kultur og egenart.

Vi er bekymrede, for det der i lovforslagets almindelige bemærkninger til § 2, stk. 2, nr. 4, under punkt 2.1.2. benævnes ”gråzonen mellem frivillige aktiviteter, der ikke har lighed med almindeligt arbejde, og frivilligt arbejde der har overvejende lighed med almindeligt arbejde”

Den øvre grænse betegnes som ”frivilligt arbejde der har overvejende lighed med almindeligt arbejde” og eksemplificeres som arbejde, hvor der består en arbejdsforpligtelse eller arbejdes op mod 25 timer pr. uge i længere tid. Som lovforslaget ligger nu, vil kun meget meget få frivillige, i de benævnte organisationer, ligge over denne grænse og dermed falde ind under § 2, stk. 1. Krifa finder det for vidtgående at undtage alle disse aktiviteter fra §2, stk. 1.

Afbureaukratiseringen med fritagelse for AMO (arbejds miljø organisering) og APV (Arbejdsplads vurdering) (som for unge under 18) støtter vi, men manglende pligt til instruktion, tilsyn og værnemidler er vi betænkelige ved. Ligeledes kan vi bekymres over Arbejdstilsynets begrænsede muligheder for at kunne stille krav til arbejdsstedets indretning. I hvert fald i dele af den omtalte ”gråzone”.

En løsning kan være at se på en mere finmasket graduering af opgaverne og/eller en forskel på foreningernes størrelse.

Bemærkninger til forslaget §1 pkt. 3

Krifa støtter forslaget.

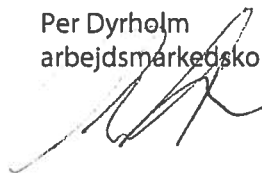
Bemærkninger til forslaget §1 pkt. 4

Krifa støtter forslaget om Arbejdsrelateret vold.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
formand

Per Dyrholm
arbejds markedskonsulent



Kristelig Fagbevægelse er en fællesbenævnelse for:

Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Sendt pr. email til postkasse4kontor@at.dk og
amf@at.dk

Høringssvar: Lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Akademikerne har ved mail af 6. august 2014 modtaget udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven.

Lovforslaget har, udover mindre ordensmæssige ændringer, til formål:

- at undtage frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, fra dele af arbejdsmiljølovgivningen
- at udvide arbejdsgiverens pligt til at forebygge vold på arbejdspladsen til også at gælde arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstiden
- at sikre Arbejdstilsynet adgang til eksterne registerdata med henblik på målrettet tilsyn og styrket indsats mod social dumping.

Akademikerne kan grundlæggende tilslutte sig de forslåede ændringer af arbejdsmiljøloven.

Akademikerne ser det som en forbedring af arbejdsmiljøloven, at virksomhedernes forpligtelse til at forebygge vold på arbejdspladsen mv. nu udvides til, at virksomheden skal medtænke medarbejderes liv efter arbejde.

Akademikerne har følgende bemærkninger til forslaget om at sikre Arbejdstilsynet adgang til eksterne registerdata mhp. målrettet tilsyn og styrket indsats mod social dumping:

Akademikerne finder det afgørende, at de følsomme persondata alene anvendes til at generere oplysninger på virksomhedsniveau, samt at det i forbindelse med anvendelse af registeroplysningerne overvejes nøje, om der foreligger den fornødne proportionalitet mellem den ønskede indsamling af personoplysninger og formålet hermed.

Den 24. september 2014
Sagsnr. S-2014-582
Dok.nr. D-2014-17342
msa/av

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Med venlig hilsen

Malene Salskov Amby

D: 25354144
E: msa@ac.dk

Peter Veraae

Fra: Inge Cordtz på vegne af Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat
Sendt: 24. september 2014 14:17
Til: Peter Veraae
Cc: Postkasse 4. kontor; Anne-Mette Lindholm Fuglebjerg
Emne: SV: Høring vedrørende forslag til ændring af arbejdsmiljøloven

Kære Peter

Arbejdsmiljørådet har modtaget nedenstående høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Høringen er ligeledes sendt til de enkelte organisationer i Arbejdsmiljørådet. Arbejdsmiljørådet afgiver ikke et særskilt høringssvar, men henviser til de enkelte organisationers høringssvar.

Mange hilsner

Inge



ARBEJDSMILJØRÅDET

Arbejdsmiljørådets Sekretariat
Landskronagade 33
DK 2100 København Ø
E-mail: ico@amr.dk
Tlf: 7220 8572

Fra: Anne-Marie Von Benzon
Sendt: 6. august 2014 09:41
Til: Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; 'amk@ast.dk'; 'lo@lo.dk'; 'ftf@ftf.dk'; 'ac@ac.dk'; 'info@lf.dk'; 'da@da.dk'; 'fa@fanet.dk'; 'lh@lederne.dk'; 'kl@kl.dk'; 'regioner@regioner.dk'; 'info@businessdanmark.dk'; 'dff@dff.net'; 'kontakt@kooperationen.dk'; 'fifu@f-f.dk'; 'kaf@kaf.dk'; 'info@krifa.dk'; 'producentforeningen@producentforeningen.dk'; 'samfund@advokatsamfundet.dk'; 'fagligt@danskeadvokater.dk'; 'info@gls-a.dk'; 'info@detfagligehus.dk'; 'dt@datatilsynet.dk'; Moderniseringsstyrelsen
Cc: Jeanne Borgqvist; Anne-Mette Lindholm Fuglebjerg; Jonas Schytz Juul; Peter Veraae; Louise Sørensen; Christina Suhr Raby; Knud de Place; Eva Jensen; Kristina Seehuusen
Emne: Høring vedrørende forslag til ændring af arbejdsmiljøloven
Prioritet: Høj

Vedlagt høring vedrørende forslag om ændring af arbejdsmiljøloven.

Eventuelle bemærkninger bedes sendt til postkasse4kontor@at.dk og amf@at.dk senest onsdag den 3. september 2014, kl. 12.

Med venlig hilsen

Anne-Marie von Benzon

Jurist | Arbejdstilsynet | Arbejdsmiljøfagligt Center - 4. kontor | Landskronagade 33 | 2100 København Ø | 70121288 | at@at.dk | direkte: 72208977 | avb@at.dk



Arbejdstilsynet
Arbejdsmiljøfagligt Center
Arbejdstilsynets sag: 20140029070

Høringssvar til udkast til forslag til lov om ændring af Lov om arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet, Arbejdsmiljøfagligt Center har i høringsbrev af 6. august 2014 sendt forslag til lov om ændring af arbejdsmiljøloven til blandt andet Arbejdsmiljøklagenævnet med anmodning om eventuelle bemærkninger senest den 24. september 2014, kl. 12.

Indledningsvist skal Arbejdsmiljøklagenævnet for så vidt angår de organisationer, der er repræsenteret i Arbejdsmiljøklagenævnet, henvise til de svar, disse organisationer afgiver.

Sekretariatet skal dog bemærke, at det fremgår af § 1, pkt. 3, i lovforslaget, at arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreningen, som har et non-profit eller almennyttigt formål, som udføres af unge under 18 år, er undtaget fra hele lovens kapitel 2. Det vil sige reglerne om samarbejde, arbejdsmiljøorganisation og rådgivning. Desuden ses af forslaget § 1, pkt. 2, at fritidsaktiviteter af nævnte karakter er undtaget fra lovens § 2, stk. 1, når arbejdet udføres af personer, der er fyldt 18 år.

Sekretariatet skal derfor venligst gøre opmærksom på, at når hele lovens kapitel 2 undtages for de unge under 18 år, betyder det, at også reglerne om brug af autoriserede rådgivervirksomheder ikke finder anvendelse.

Med venlig hilsen

Lisbet Jensen
Formand

Dato 23. september 2014

J.nr. 2014-0017-42658

Ankestyrelsen
Sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet

Tegholmegade 3
2450 København SV

Tel +45 3341 1200
Fax +45 3341 1400
ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk
www.ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00



Arbejdstilsynet
Postkasse4kontor@at.dk
amf@at.dk

Sagsnr. 14-399
Vores ref. LRI/NSOE
Deres ref.

Den 2. september 2014

Høring om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

LO har i brev af 6. august modtaget udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven i høring.

Lovforslaget har udover mindre ordensmæssige ændringer, til formål:

- at undtage frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, fra dele af arbejdsmiljølovgivningen
- at udvide arbejdsgiverens pligt til at forebygge vold på arbejdspladsen til også at gælde arbejdsrelateret vold der finder sted uden for arbejdstiden
- at sikre Arbejdstilsynet adgang til eksterne registerdata mhp. målrettet tilsyn og styrket indsats mod social dumping.

LO kan grundlæggende tilslutte sig de foreslåede ændringer af arbejdsmiljøloven.

Undtagelse af frivilligt arbejde

Regeringen ønsker at støtte op om det frivillige arbejde i non-profit og almennyttige foreninger, og foreslår i den forbindelse, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål, undtages fra en række krav i arbejdsmiljøloven, herunder kravene om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (AMO) og arbejdspladsvurdering (APV). Der vil stadig være krav om, at det omhandlede arbejde skal udføres fuldt forsvarligt.

Regeringen foreslår, at den mere generelle undtagelse for frivilligt arbejde kun skal gælde personer, der er fyldt 18 år, mens frivilligt arbejde, der udføres af unge under 18 år, kun foreslås undtaget fra kravet om AMO og APV.

Lovforslaget indebærer således, at non-profit foreninger og almennyttige foreninger i forhold til frivillige der er fyldt 18 år, undtages for kravene om AMO, APV, pligten til at føre tilsyn med arbejdet, pligten til at instruere i forhold til arbejdet og pligten til at forsyne de frivillige med personlige værnemidler, ligesom der som udgangspunkt heller ikke kan stilles krav til arbejdsstedets indretning for det frivillige arbejde. For

frivillige under 18 år er det alene kravet om APV og AMO som foreningerne undtages fra.

Lovforslaget går videre i forhold til Arbejdstilsynets retningslinjer for tilsyn om frivilligt arbejde, af 30. maj 2011, hvor det allerede fremgår, at Arbejdstilsynet ikke vil stille krav om APV og AMO for de arbejdsfunktioner som de frivillige udfører.

LO noterer sig, at der stadig er krav om, at det omhandlede arbejde skal udføres fuldt forsvarligt. Det vil således fortsat være muligt at give foreninger påbud om at bringe forhold i orden der ikke udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for de frivillige. Det er alene kravene om instruktion, tilsynsforpligtelse, værnemidler m.v., foreningerne undtages for. LO noterer sig videre, at foreningerne fortsat har pligter i forhold til de bestemmelser der er angivet i lovens § 2, stk.3, (bl.a. om tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer) der i det væsentligste angår arbejde der indeholder et vist faremoment. Endelig noterer LO sig, at de foreninger, som er omfattet af forslaget, fortsat vil skulle opfylde alle arbejdsmiljølovens krav i forhold til ansatte.

Som det er i dag omfatter arbejdsmiljøloven **alle former for arbejde** for en arbejdsgiver, herunder arbejde der udføres af foreninger. Egentligt arbejde for foreninger er i dag omfattet af arbejdsmiljøloven, også arbejde der udføres af frivillige foreninger med et non-profit, almennyttigt formål.

Frivilligt arbejde kan opdeles i tre hovedkategorier:

1. Frivillige aktiviteter der **ikke har lighed** med almindeligt arbejde
2. Frivilligt arbejde der **har lighed** med almindeligt arbejde
3. Frivilligt arbejde der **har overvejende lighed** med almindeligt arbejde

Hvorvidt det frivillige arbejde betragtes som arbejde for en arbejdsgiver beror på en konkret vurdering, der tager udgangspunkt i følgende kriterier:

- om den frivillige har pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed
- om den frivillige er undergivet institution og kontrol fra foreningen
- om foreningen stiller arbejdsrum og redskaber til rådighed
- om foreningen bærer risikoen for det arbejdsresultat, som den frivillige frembringer
- i særlige tvivlstilfælde lægges også en vis vægt på om der udbetales løn til den frivillige.

Med lovforslaget rykkes på grænsen for, hvilke dele af det frivillige arbejde i non-profit foreninger med et almennyttigt formål der skal være omfattet af arbejdsmiljøloven. Med lovforslaget vil frivilligt arbejde for foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål, **der har lighed** med almindeligt arbejde, ikke længere være omfattet af arbejdsmiljølovens § 2, stk.1. Frivilligt arbejde **der har overvejende lighed** med almindeligt arbejde er fortsat omfattet af arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1.

LO er enig med regeringen i, at et stærkt foreningsliv er vigtigt for den sociale sammenhængskraft i vores samfund. LO er som udgangspunkt ikke enig i, at der er

behov for de fremlagte lovændringer om at undtage frivilligt arbejde fra dele af arbejdsmiljølovgivningen. Hvis regeringen alligevel vil fastholde den del af lovforslaget, er det for LO helt afgørende, at der i det endelige lovforslag tages højde for nedenstående forhold:

1. For det første må der ses på karakteren af det frivillige arbejde der har lighed med almindeligt arbejde, som undtages. Også når det gælder frivilligt arbejde i non-profit eller almennyttige foreninger, kan der være aktiviteter/arbejdsopgaver der er forbundet med betydelige fysiske og psykiske risici af en karakter, så det ikke er rimeligt eller sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt at undtage for arbejdsmiljølovens § 2, stk.1. Det gælder fx arbejdsopgaver med at opstille scener på en musikfestival, hvor faren for fx nedstyrtning og fysisk overlast er betydelige, og det gælder fx frivillige der arbejder på væresteder, der er udsat for betydelige risici i forhold til vold og passiv rygning. Der kan givet oplistes flere eksempler.

LO foreslår derfor, at der i vurderingen af, om frivilligt 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. De nævnte eksempler illustrerer, at der også for frivillige i non-profit foreninger og foreninger med et almennyttet formål kan 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. Det er vigtigt, at der sendes et tydeligt signal, så der ikke breder sig en opfattelse af, at når det gælder frivillige gælder arbejdsmiljølovgivningen ikke. Non-profit og almennyttige foreninger skal også være opmærksom på, at der er undtagelser fra den generelle lempelse fra arbejdsmiljølovens bestemmelser.

2. For det andet er der stor forskel på den lille folkedanserforening eller badmintonklub der afholder loppemarked, og de store organisationer som fx Roskilde Festival, der hvert år afholder musikfestival og hvor frivillige – ofte sammen med egentligt ansatte – varetager aktiviteter og arbejde, som kan være forbundet med betydelige risici for sikkerhed og sundhed. Det skal sikres, at lovforslaget ikke fører til, at sådanne foreninger vælger at anvende frivillig arbejdskraft på bekostning af egentlig ansatte, for herigennem at slippe for de udgifter og arbejdsopgaver, der er forbundet med at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø. Det vil være unfair konkurrence, og strider helt imod beskæftigelsesministerens udmelding om, at "*dårligt arbejdsmiljø aldrig må blive et konkurrenceparameter*", jf. Politiken den 7. juni 2014. Udmeldingen gælder vel også non-profit foreninger og foreninger med et almennyttigt formål!
3. For det tredje noterer LO sig, at der i samfundet er en stigende tendens til at anvende frivilligt arbejde i forhold til psykisk og fysisk handicappede, børn og unge samt socialt udsatte/sårbare grupper. Oftest arbejder de frivillige sammen med almindeligt ansatte. Det er i den sammenhæng LO's vurdering, at der 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. LO forudsætter, at regeringen er opmærksom på denne problemstilling, og hermed i den endelige udformning af lovforslaget sikrer at undtagelsen for frivillige, ikke får afledte negative følger for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Udvidelse af arbejdsgiverens pligt

Regeringen foreslår, at der indføres en ny bestemmelse, så arbejdsgiveren også forpligtes til at forebygge arbejdsrelateret fysisk vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstiden. Hermed bliver det muligt at pålægge arbejdsgivere pligter med henblik på at forebygge arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstiden.

LO kan fuldt ud tilslutte sig forslaget, og vil i den sammenhæng gøre opmærksom på, at det ikke alene er fængselsfunktioner, politibetjente og lærere, der bliver udsat for vold uden for arbejdstiden, således som det er beskrevet i afsnit 2.2.2. Det samme gør sig beklageligvis gældende for social- og sundhedshjælpere og -assistenter, socialpædagoger, brandfolk, brandassistenter, billetkontrollører, parkeringsvagter m.v.

Det er afgørende for LO, at ansatte skal kunne udføre deres arbejde uden at frygte for, at det medfører en risiko for vold – uanset om det sker inden for eller uden for arbejdstiden. Arbejdsrelateret vold er et væsentligt arbejdsmiljøproblem, som kan give de ansatte, der udsættes for det, alvorlige fysiske og psykiske mén.

LO ser i øvrigt et meget påtrængende behov for, at der udarbejdes en særlig bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold, som forholder sig til arbejdsrelateret vold, hvad enten den forekommer i arbejdstiden, som alenearbejde, eller som vold uden for arbejdstiden.

Adgang til eksterne registerdata

Regeringen foreslår, at Arbejdstilsynet gives hjemmel til at indhente og samkøre nødvendige oplysninger om ansattes CPR-numre, statsborgerskab, indrejsedato, ansættelsessted, ansættelsesperiode, lønindkomst samt modtagelse af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse.

Formålet hermed er i første omgang at styrke Arbejdstilsynets indsats mod social dumping, og målrette Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø.


LO lægger til grund, at det ikke er sigtet med forslaget, at give Arbejdstilsynet beføjelser der er retssikkerhedsmæssigt tvivlsomme, eller fungerer som ”lønpoliti” i forhold til overholdelse af overenskomsterne, og kan på den baggrund fuldt ud tilslutte sig forslaget.

LO finder det afgørende at styrke Arbejdstilsynets indsats mod social dumping, ligesom LO finder det afgørende at målrette Arbejdstilsynets tilsynsindsats mod virksomheder med de største arbejdsmiljøproblemer, og hvor der er noget at komme efter.

Øvrige elementer

LO kan fuldt tilslutte sig de øvrige dele af lovforslaget, herunder at Arbejdstilsynet kan fastsætte frist for efterkommelse af påbud efter § 21 om undersøgelsespåbud.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink that reads "Lizette Risgaard". The signature is written in a cursive style with a large, looping initial 'L'.

Lizette Risgaard

Arbejdstilsynet
Landskronagade 35
Postboks 1228
0900 København C

Att: Arbejds miljøfagligt center

København
den 20. august 2014

Høringssvar til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats

Arbejdstilsynet har bedt Lederne om bemærkninger til ovennævnte lovforslag.

Først og fremmest skal vi bemærke, at vi finder flere elementer i lovforslaget overraskende. Arbejdsmarkedets parter lavede i foråret en aftale der blev præsenteret for Beskæftigelsesministeren, hvor parterne i fællesskab peger på behovet for at udvikle et mere risikobaseret tilsyn. I en fælles kronik med Beskæftigelsesministeren blev der lagt op til at der skulle igangsættes en proces hvor dette tilsyn skulle udvikles. Lovforslaget om hjemmel til dataadgang for Arbejdstilsynet kortslutter denne proces.

Ligeledes undrer det Lederne, at der lægges op til en uigennemtænkt stramning af arbejdsgivernes forpligtelser ift. vold. Her er parter og myndighed i enighed i gang med en indsats der startede primo 2014. Et fælles fokus på området er altså allerede til stede, hvorfor lovindgreb er unødvendige.

I forhold til de ændringer der lægges op til for frivilligt arbejde har Lederne fuld forståelse for formålet med den foreslåede lovændring. Det er imidlertid en væsentlig lempelse i forhold til den nuværende lovgivning og det fremgår af lovforslaget ikke klart, hvem der falder indenfor den anden hovedkategori (frivilligt arbejde, der har lighed med almindeligt arbejde). Dermed bliver rækkevidden af lovændringen uklar.

I forhold til forslaget om at udvide arbejdsgiverens ansvar med hensyn til forebyggelse af vold, trusler og anden krænkende adfærd til også at gælde udenfor arbejdstiden i ny §2a, har Lederne fuld forståelse for den alvorlige baggrund forslaget er fremkommet på. Vold og trusler er uacceptable, uanset om det forekommer på arbejdspladsen eller udenfor.

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

www.lederne.dk

Arbejdsmarkedets parter har allerede i flere år været opmærksomhed på denne problematik, hvorfor der allerede er flere aftaler på især det offentlige området. Parterne har også både i Arbejdsmiljørådet og gennem Branchearbejdsmiljørådene formidlet viden og værktøj om forebyggelse og håndtering af vold og trusler. På arbejdspladserne indenfor de relevante brancher er der også i vid udstrækning opmærksomhed på håndtering af vold og trusler mod medarbejdere *udenfor* arbejdstiden. Politiet, kriminalforsorgen og kommunerne har fx i mange år arbejdet med dette. At bruge *lovgivning* som virkemiddel i forhold til at løse disse problemer er imidlertid ikke hensigtsmæssigt.

Den valgte løsning som der lægges op til i lovforslaget er efter vores mening under ingen omstændigheder acceptabel. Principielt hverken kan eller skal arbejdsgiverne have ansvaret for medarbejderne udenfor arbejdstiden. Der er samtidig en diskrepans mellem at gøre arbejdsgiveren *ansvarlig* for medarbejderne udenfor arbejdstiden, når arbejdsgiveren ikke har en *instruktionsbeføjelse* udenfor arbejdstiden. Hvis arbejdsgiveren har ansvaret for at forebygge vold og trusler uden at have kompetencerne til at påbyde særlige forholdsregler eller særlige forpligtelser for medarbejderne, så efterlades arbejdsgiveren i en umulig situation. Arbejdsmiljøloven regulerer arbejde for en arbejdsgiver i arbejdstiden, ikke medarbejdernes fritid. Skal arbejdsgiveren til at bestemme hvor medarbejderne skal handle for ikke at møde en klient i det lokale supermarked? Skal arbejdsgiveren bestemme medarbejderens transportvej/transportmiddel for at undgå øde områder? Skal arbejdsgiveren bestemme at medarbejderen skal installere alarm i på sin bopæl?

Arbejdsmarkedets parter stod som nævnt sammen med Arbejdstilsynet bag en kampagne mod vold i 2014. Lederne deltager gerne i et arbejde der kan bygge videre på denne indsats og bidrage til at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold og trusler udenfor arbejdstiden. Parterne vil også fortsætte indsatsen i Branchearbejdsmiljørådene og i Arbejdsmiljørådet.

Med hensyn til at give Arbejdstilsynet adgang til eksterne registerdata finder Lederne det både unødvendigt og uproportionalt. Lederne er enige i at Arbejdstilsynets indsats skal målrettes, men vi mener ikke, at dette sker ved at give Arbejdstilsynets adgang til data om lønindkomst, modtagelse af sygedagpenge og oplysninger om personer i jobafklaringsforløb. Først og fremmest kan branchedata, data om anmeldte arbejdsskader samt data fra Arbejdstilsynets egen tilsynsvirksomhed bidrage til at udpege risikovirksomheder. Derudover finder vi, at den risiko der er for borgernes retssikkerhed ved at sprede personfølsomme oplysninger er ude af proportioner med den eventuelle gevinst Arbejdstilsynet vil have ved indsamlingen og behandlingen af disse data. Endvidere har myndigheden ingen rolle i kontrol af løn og arbejdsvilkår. Endelig finder vi ikke at data om løn, arbejdstid, nationalitet, sygefravær og jobafklaringsforløb er fornuftige indikatorer på dårligt arbejdsmiljø. Virksomheder med mange medarbejdere med højt sygefravær har netop valgt at fastholde disse medarbejdere fremfor at fyre dem og har til valgt medarbejdere i jobafklaringsforløb. Dette indikerer i vores optik social ansvarlighed snarere end dårligt arbejdsmiljø.

Forslaget om ændring af §21 om undersøgelsespåbud, hvor der åbnes mulighed for at fastsætte en frist for gennemførelsen af undersøgelsen, har vi ingen kommentarer til.

Forslaget om indsættelse af nyt stk. 3 i §78a om offentliggørelse af bl.a. sikkerhedsforanstaltninger som følger af Seveso III direktivet, har Ledere ligeledes ingen kommentarer til.

Med venlig hilsen

Arbejdsmiljøchef
Lars Andersen



Arbejdstilsynet
Arbejdsmiljøfagligt Center
postkasse4kontor@at.dk og amf@at.dk

Hørings svar vedrørende udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Arbejdstilsynet har fremsendt udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven med anmodning om bemærkninger senest onsdag den 24. september 2014. Nedenfor følger Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) bemærkninger til det pågældende lovforslag.

24. september 2014
PCJ/KKL/SEM

Dok ID: 38992

Generelle bemærkninger

Lovforslaget indeholder efter DA's opfattelse en række elementer af meget principiel og potentielt vidtrækkende betydning for arbejdsgiverne.

For virksomhederne er det vigtigt, at de politiske forlig, der indgås på arbejdsmiljøområdet, er langtidsholdbare og præget af politisk konsensus, så virksomhederne ved, hvad de har at rette sig efter på den lange bane. Det er der en god tradition for i Danmark, og den tradition bør videreføres.

DA skal derfor anbefale, at man søger at etablere et bredt forlig på dette område, sådan som der også har været tradition for de seneste mange år. DA er i den forbindelse forundret over, at indholdet af lovforslaget ikke har været drøftet i Arbejdsmiljørådet forinden fremsendelsen. Det er jo netop en af rådets vigtigste opgaver at rådgive ministeren om arbejdsmiljøspørgsmål.

For kort tid siden blev der efter mange drøftelser indgået en aftale mellem Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljørådet om, at Arbejdstilsynet halvårligt i Arbejdsmiljørådet redegør for kommende reguleringsinitiativer, herunder lovforslag. Så meget desto mere beklageligt er det, at nærværende lovforslag slet ikke var nævnt i den redegørelse, som Arbejdstilsynet gav over for rådet umiddelbart før sommerferien 2014.

Lovforslaget indeholder en meget omfattende udvidelse af Arbejdstilsynets kompetence i relation til indsatsen mod "social dumping" ved at give adgang til at indhente oplysninger om statsborgerskab og lønforhold. Statsborgerskab og lønforhold har ingen sammenhæng med arbejdsmiljøforhold, og disse elementer skal derfor udgå af lovforslaget.

Aftale i Arbejdsmiljørådet

DA skal endvidere gøre opmærksom på, at der netop i regi af Arbejdsmiljørådet i foråret 2014 blev indgået en aftale om målretning af Arbejdstilsynets og par-

ternes arbejdsmiljøindsats (aftale af 12. marts 2014). Denne aftale blev fulgt op af en fælles kronik i Politiken den 8. juni 2014. I denne kronik hedder det bl.a., at en arbejdsmiljøpolitik står stærkt, når den hviler på et fundament af enighed mellem arbejdsmarkedets parter. Underskrivere af kronikken var beskæftigelsesministeren, LO's formand og DA's administrerende direktør.

Det var derfor en naturlig forventning, at lovforslag omkring målretning af Arbejdstilsynets tilsyn ville tage udgangspunkt i aftalen mellem arbejdsmarkedets parter og de signaler, der blev givet i den fælles kronik mellem parterne og beskæftigelsesministeren. Ved ikke at tage højde for, at der bør indgås brede forlig på dette område, og ved ikke at tage udgangspunkt i aftalen mellem arbejdsmarkedets parter, mangler lovforslaget efter DA's opfattelse en betydelig kvalificering.

Adgangen til oplysninger om løn og statsborgerskab skal ud

Lovforslaget indeholder forslag om, at Arbejdstilsynet kan anvende en række oplysninger om udlændinges ansættelsesforhold og løn i relation til indsatsen mod social dumping. Lovforslaget indeholder ikke nogen form for dokumentation for en sammenhæng mellem nationalitet og/eller løn og eksistensen af evt. arbejdsmiljømæssige problemer.

DA anerkender ikke, at der skulle være saglige begrundelser for denne del af forslaget. Desuden er der tale om meget vidtgående kompetencer til Arbejdstilsynet til at anvende data, som er indsamlet til helt andre formål.

DA anbefaler, at denne del af forslaget trækkes tilbage.

Nødvendigt med væsentlige præciseringer

Lovforslaget indeholder endvidere en række principelle forhold om forebyggelse af vold uden for arbejdstiden og en vidtrækkende undtagelse fra arbejdsmiljøloven for frivillige organisationer.

Dette er temaer, som DA har stor forståelse og sympati for, men der er behov for en langt grundigere drøftelse og præcisering af de foreslåede bestemmelser.

På en række punkter er forslaget i sin helhed alt for upræcist og åbner mulighed for alt for mange fortolkninger, som vil skabe stor usikkerhed for virksomhederne. Det bør i såvel selve lovteksten som i bemærkningerne hertil fremgå langt tydeligere, ikke blot hvad det er for forpligtelser, arbejdsgiverne fremover bliver pålagt, hvor langt de foreslåede undtagelser rækker, grænsedragning til arbejdsskadelovgivningen og erstatningsansvarsloven m.v.

Derudover er det væsentligt at få fastlagt, hvilke rettigheder Arbejdstilsynet yderligere vil få som følge af lovforslaget, og hvad formålet er hermed.

Lovforslaget er som noget helt nyt inde at røre ved grundlæggende sondringer mellem arbejdsliv og fritid. Så meget desto mere er der behov for en betydelig større klarhed i selve loven fremfor en særdeles vid hjemmelsbestemmelse til senere udfyldning.

Efter DA's opfattelse er det afgørende for den fremtidige udvikling af dette område, at lovforslaget kvalificeres betydeligt under inddragelse af arbejdsmiljøforligskredsen.

Som minimum bør der i lovforslaget indsættes en revisionsbestemmelse, såle-

des at der efter en periode på f.eks. tre år skal ske en evaluering af, i hvilken udstrækning lovforslaget har haft en effekt.

Bemærkninger til enkeltelementer i lovforslaget

Undtagelse fra bestemmelser i arbejdsmiljøloven for frivilligt arbejde for personer over 18 år

DA er generelt positiv over for den del af forslaget. Det er godt, at området forenkles og afbureaukratiseres. Efter DA's opfattelse bør det dog fremgå tydeligere, hvad det er, lempelsen egentlig dækker over. Da det er en undtagelse på linje med arbejde i egen husholdning, betyder det f.eks., at arbejdsgiverens forpligtelser til instruks, personlige værnemidler m.v. også er undtaget. I lovforslaget gives eksempler på svømmetrænere m.v. DA skal bemærke, at omfanget og arten af frivilligt arbejde er langt mere omfattende, end man får indtryk af i lovforslagets bemærkninger. Derfor er det helt afgørende med en præcisering af, hvor langt forslaget rækker.

DA skal bemærke, at der hidtil har været en parallelitet mellem arbejdsmiljølovens og arbejdsskadeforsikringslovens fortolkning af, hvornår der er tale om arbejde for en arbejdsgiver og dermed også pligt til at tegne en arbejdsskadeforsikring. Generelt har det været sådan, at bl.a. instruktionsforpligtelsen m.v. i arbejdsmiljøloven parallelt medførte pligt til at tegne arbejdsskadeforsikring. Derfor bør det klart fremgå af lovforslaget, om undtagelsen i arbejdsmiljøloven har nogen konsekvenser i forhold til fortolkningen af pligten til at tegne arbejdsskadeforsikring efter arbejdsskadeloven.

Undtagelse fra bestemmelser i arbejdsmiljøloven for frivilligt arbejde for personer under 18 år

DA kan tilslutte sig forslaget, som er præcist formuleret i forhold til indhold og rækkevidde.

Udvidelse af arbejdsmiljøloven til også at gælde for forebyggelse af vold, trusler og anden krænkende adfærd, som kan relateres til arbejdet uden for arbejdstiden

Lad det være sagt med det samme: DA anerkender fuldt ud, 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 naturligvis helt uacceptabel og en generel samfundsmæssig problemstilling. Regulering af denne adfærd er imidlertid ikke et område, som en arbejdsgiver har direkte indflydelse på.

Det er velkendt, at arbejdspladserne og de udsatte brancher allerede arbejder med at forebygge denne problemstilling så langt, som det lader sig gøre. DA bakker fuldt op om, at dette arbejde fortsættes og udvikles, og at der i de enkelte brancher og på tværs af brancherne sker en erfaringsudveksling omkring omfang og forebyggelsesmetoder, som kan understøtte de enkelte virksomheders arbejde med denne komplicerede problemstilling.

Principiel nyskabelse

DA kan imidlertid ikke på nogen måde acceptere forslaget, som det er formuleret

ret. Der er tale om en hel principiel nyskabelse, som pålægger arbejdsgiveren pligter i forhold til et område (uden for arbejdstiden), hvor arbejdsgiveren ikke har nogen ledelsesret eller instruktionsbeføjelse.

Forslaget vil indebære, at Arbejdstilsynet (efter udstedelse af bekendtgørelse) får mulighed for at give en række påbud på ret formelle forhold vedrørende retningslinjer m.v., uden at det i øvrigt vil have nogen effekt på problemet.

Som lovforslaget er formuleret, kan man få det indtryk, at arbejdsgiveren skal kunne diktere, hvor en ansat må færdes i fritiden, hvilke transportveje til og fra arbejdet den ansatte skal anvende, adfærd på private Facebook-profiler eller stille krav til medarbejderen med hensyn til indretning og sikring af privat bolig. Alt sammen med det formål at forebygge vold eller trussel om vold uden for arbejdstiden. Det siger sig selv, at det for en arbejdsgiver reelt vil være umuligt at få indflydelse på disse forhold – ligeså lidt, som disse forslag om reguleringstiltag vil få en effekt i forhold til udadreagerende borgere. Det, man i realiteten forsøger at påvirke gennem forslaget, er en påvirkning af tredje persons adfærd. Det giver blot ikke mening at pålægge arbejdsgiveren forpligtelser i den anledning.

Udvidelse af APV ad bagdøren?

Selv om lovforslaget ikke anvender betegnelsen APV for udvidelsen af arbejdsgiverens forpligtelser uden for arbejdstid, så må forslaget i praksis forstås således, at kravene til udarbejdelse af APV'en fremover også skal omhandle forhold uden for arbejdstiden i relation til risiko for vold, trusler og chikane. Hvis det er det, der er realiteten, må et så kontant krav ikke camoufleres, men derimod frem i lyset med de konsekvenser af administrative og økonomiske karakter, det måtte have i forhold til såvel private som offentlige virksomheder. Rækkevidden af forslaget er fuldstændig uklar, men det ligger fast, at arbejdsgiveren får pligt til at forebygge hændelser uden for arbejdstiden, såfremt disse kan henføres til arbejdet. Pligten går både på at forebygge sådanne hændelser og følge op efterfølgende, såfremt der sker en hændelse.

Forslagets relation til arbejdsskadelovgivningen

Det bemærkes, at sådanne hændelser allerede i dag er omfattet af arbejdsskadeloven. Til gengæld vil det ikke som udgangspunkt være omfattet af erstatningsansvarsloven. Når der fastlægges et lovgivningsmæssigt krav omkring retningslinjer m.v. for forhold uden for arbejdstid, så vil dette i sig selv kunne betyde, at arbejdsgiveren også pålægges et erstatningsansvar for skader i den sammenhæng, såfremt retningslinjerne ikke bliver opfattet som tilstrækkelige. Såfremt dette ikke er hensigten, bør det klart fremgå af lovforslaget, hvordan grænsedragningen i relation til erstatningsansvarsloven skal forstås.

Det er DA's klare vurdering, at dette område på ingen måde er egnet til regulering i arbejdsmiljøloven, da arbejdsgiverne reelt vil have yderst begrænset indflydelse på medarbejdernes sikkerhed uden for arbejdstiden.

Lovforslaget vil med sin nuværende formulering skabe en høj grad af usikkerhed på den enkelte arbejdsplads med hensyn til rækkevidden af arbejdsgiverens forpligtelser. Denne usikkerhed vil i sig selv bidrage til yderligere administrative byrder for arbejdsgiveren med henblik på at få denne usikkerhed inddæmmet, og DA er derfor heller ikke enig i bemærkningerne om, at lovforslaget ikke vil have administrative eller økonomiske konsekvenser for de private

arbejdsgivere, jf. også nedenfor.

Videreudvikling af partssamarbejdet

Effekten i forhold til området vil være meget større, hvis man i stedet fortsatte det arbejde om forebyggelse af vold på arbejdspladsen, som der allerede er arbejdet intenst med. Det er sket i samarbejde mellem Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter, bl.a. i regi af Arbejdsmiljørådet og Branchearbejdsmiljørådene.

Så sent som i januar 2014 blev der i et samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet udgivet en fælles vejledning om disse forhold. DA deltager gerne i en videreudvikling og fokusering af dette tema til også at vedrøre forhold uden for arbejdstiden, men vel at mærke i en vejledningsform fremfor i en reguleringsform i lovgivningen/bekendtgørelse, hvor arbejdsgiveren pålægges at instruere om forhold, hvor arbejdsgiveren reelt ingen instruktionsbeføjelse har. Gennem en sådan videreudvikling af dette værktøj vil der også kunne skabes synergi med hensyn til brug af erfaringer fra såvel den offentlige som den private sektor.

Et forebyggende arbejde kunne også bestå i yderligere iværksættelse af indsatser og initiativer i regi af Arbejdsmiljørådet og Branchearbejdsmiljørådene. Initiativer der – når det gælder behandlingen af andre temaer – er opnået gode resultater med.

Såfremt man vælger at fastholde forslaget, så skal DA anbefale, at lovforslaget tilpasses således, at arbejdsgiveren kun har en generel vejledningsforpligtelse (i modsætning til instruktionsforpligtelse) på arbejdspladser, hvor der kan være risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden i forhold til adfærd, der kan være med til at forebygge vold. Det bemærkes i den forbindelse, at DA ikke har kendskab til virksomheder, der har en relevant risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden og ikke samtidigt i arbejdstiden. Herved bliver evt. forslag om nye pligter for arbejdsgivere målrettet de relevante virksomheder.

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

Om opgivelse af arbejdsgiverens underretningspligt

DA vil gerne kvittere for den del af forslaget, som vedrører ophævelse af arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen. DA kan fuldt ud tilslutte sig den del af forslaget.

Forslaget om, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist

DA har ingen bemærkninger til, at der skabes hjemmel for Arbejdstilsynet til fastlæggelse af en sådan frist. Det forekommer dog en anelse teoretisk, at der også skal gives hjemmel til, at en undersøgelse skal gennemføres "straks". "Inden for en frist" (som jo kan være kort) må være tilstrækkeligt.

Adgang for Arbejdstilsynet til indhentelse af oplysninger i indkomstregistret og oplysninger om statsborgerskab m.v.

Det står helt uklart, om de oplysninger, der skal indhentes, relaterer sig til den

særlige indsats mod social dumping, som blev aftalt i forbindelse med indgåelse af finanslovsaftalen for 2014, eller om oplysningerne i øvrigt skal bruges til en målretning af Arbejdstilsynets indsats i forhold til en forbedring af arbejdsmiljøet generelt.

Formålet med at indsamle oplysningerne i indkomstregistret er ganske uklart og fremstår nærmest som en "blankocheck" til Arbejdstilsynet til at anvende dataene på den måde, som myndigheden finder hensigtsmæssigt. Der er tale om et skridt, som går langt ud over det rimelige i forhold til det formål, man formentlig har tænkt på, og kan være betænkelig i forhold til fundamentale principper for registrering.

Forslaget bryder desuden med helt centrale elementer i den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der håndterer spørgsmål om løn på arbejdsmarkedet. Det gælder også, selv om Arbejdstilsynet ikke er tiltænkt en rolle som lønkontrollant med det fremsatte forslag.

Hele grundlaget for denne del af forslaget bygger på antagelser, som ikke kan dokumenteres.

For det første er der ikke dokumentation for, at der er en sammenhæng mellem arbejdsmiljøet og lønnen. Det er der hverken i forslaget eller i almindeligt tilgængelige analyser og undersøgelser. Derfor kan løn efter DA's opfattelse aldrig udgøre et kriterium for udvælgelse af virksomheder til et arbejdsmiljøtilsyn.

For det andet er der ikke dokumentation for, at der er en generel sammenhæng mellem ansættelse af udlændinge og dårligt arbejdsmiljø. Det fremføres ofte, at der er en højere hyppighed af ulykker på det danske arbejdsmarked, hvor udlændinge er involveret, end hvor den ulykkesramte er dansker.

Det er imidlertid kendetegnende for disse analyser, at der ofte ikke er korrigeret for, at udlændinge ofte er ansat i brancher med højere ulykkesfrekvens, ofte har kortere jobanciennitet end den danske arbejdsstyrke, er ansat i virksomhedstyper, som afviger fra de virksomhedstyper, hvor danskere er ansat, osv.

Det er med til at tegne et billede af, at der er flere arbejdsmiljøproblemer for udenlandsk arbejdskraft end for den danske. Imidlertid savner man at dokumentere denne opfattelse.

For det tredje har man hverken i lovforslaget eller bemærkningerne angivet, hvordan man i givet fald tænker sig at anvende disse oplysninger til en tilsynsindsats rettet mod de virksomheder, hvor der forventes at være arbejdsmiljøudfordringer.

Virksomheder, som aflønner inden for overenskomsternes niveauer eller anden aftalt regulering, men altså i den nedre del i forhold til tilsvarende virksomheder, risikerer øjensynligt et arbejdsmiljøtilsyn alene af denne årsag. Hermed vil virksomheder med de såkaldte bevægelige lønsystemer være i større risiko for at få et arbejdsmiljøtilsyn end virksomheder, som er omfattet af de ældre og stivere lønsystemer. Det skal i den forbindelse bemærkes, at mere end 80 pct. af virksomhederne på DA's område er omfattet af de bevægelige lønsystemer.

For det fjerde vil det forhold, at man tager alle udenlandske ansatte i danske virksomheder og gør dem til et kriterium for et arbejdsmiljøtilsyn, være et usagligt kriterium. Ved at anvende dette kriterium kommer man dels i konflikt med EU-rettens ikke-diskriminationshensyn, dels i konflikt med det EU-retlige

proportionalitetshensyn.

Efter EU-retten er det forbudt at behandle medarbejdere forskelligt med henvisning til deres nationalitet. Det er desuden ikke tilladt at anvende midler, som ikke står i et rimeligt forhold til formålet med handlingen. En screening af alle udenlandske ansatte med henblik på at lokalisere virksomheder, der skal udtages til et arbejdsmiljøtilsyn, kan ikke modstå den EU-retlige proportionalitetstest. DA finder tillige overordnet, at myndigheders brug af en persons status som udlænding som selvstændigt kontrolelement i denne sammenhæng er betænkelig.

Der er således mange vægtige grunde til at trække denne del af forslaget tilbage.

Det er desuden tankevækkende, at Arbejdstilsynet gerne vil gøre brug af oplysninger, som en virksomhed ikke må lægge vægt på, f.eks. i forbindelse med ansættelse eller afskedigelse af en medarbejder.

Når det er sagt, går DA gerne i dialog om, hvordan man bedre kan tilrettelægge et tilsyn, så det er de virksomheder, der virkelig har arbejdsmiljøudfordringer, som bliver kontaktet af Arbejdstilsynet. Det skal dog ske på et andet og mere sagligt grundlag end det foreliggende lovforslag.

Adgang for Arbejdstilsynet til indhentelse af oplysninger om sygedagpenge og jobafklaringsforløb med ressourceforløb

Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdstilsynet i forbindelse med målretning af tilsynsindsatsen over for virksomhederne vil bruge registerdata om ansattes modtagelse af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse. Baggrunden herfor er, at andelen af ansatte, der modtager sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse, *"er en indikator for arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne, og Arbejdstilsynet vil derfor kunne udtage p-enheden til tilsyn"* (side 12 i udkast til lovforslag).

Det er en udbredt opfattelse, at en stor del af sygefraværet skyldes dårligt arbejdsmiljø. Selv om det ikke kan afvises, at en mindre del af sygefraværet kan tilskrives arbejdsmiljøet, så er det marginalt, hvad det betyder. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) angiver, at ca. 30 pct. af sygefraværet kan tilskrives arbejdsmiljøet. DA mener, at dette tal er for højt sat, men selv hvis man anvender disse opgørelser, er DA uenig i, at en generel og ukritisk samkøring af de pågældende registre vil kunne bidrage til et mere effektivt tilsyn.

Væsentlige præciseringer er nødvendige

DA mener derfor, at forslaget om at bruge registerdata om ansattes modtagelse af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse bør præciseres, således at det står klart, at der i indhentelse af oplysninger om sygefravær sker en frasortering af det sygefravær, som ikke er arbejdsmiljørelateret.

Hvis ikke der sker en præcisering af, hvilket sygefravær der er relevant, vil Arbejdstilsynet i stor udstrækning komme ud på virksomheder uden arbejdsmiljøproblemer, men som har et sygefravær, bl.a. fordi de tager et socialt ansvar for at inkludere medarbejdere på kanten af arbejdsmarkedet eller i øvrigt arbejder aktivt med at fastholde medarbejdere, selv om de har et længere fravær.

DA kan anbefale, at det klart fremgår af lovforslaget, at den store mængde af sygefravær, der med sikkerhed ikke skyldes arbejdsmiljø, som f.eks. graviditet, kronisk syge, fritidsulykker, folk i ressourceafklaring, fleksjob m.v., ikke kommer til at indgå i en målretning af Arbejdstilsynets tilsyn.

Gennemfører regeringen forslaget uden en sådan præcisering, kan det ikke udelukkes, at det kan få virksomheder til at være tilbageholdende med at fastholde medarbejdere med fravær eller at ansætte medarbejdere, hvis baggrund kunne medføre et højere sygefravær end gennemsnittet. Forslaget vil på den måde undergrave intentionerne både i beskæftigelsesindsatsen og i den aftalte sygedagpengereform om at få flere tilknyttet arbejdsmarkedet. Det må være i alles interesse, at virksomheder, der fastholder og inkluderer medarbejdere med højt sygefravær, ikke mødes med ekstra tilsyn.

Brug oplysninger fra arbejdsskadestatistikken

DA foreslår herudover, at der i øvrigt tages initiativer i forhold til at risikobasere tilsynsindsatsen i endnu større udstrækning. Det gør man bedst ved at inddrage data fra arbejdsskadesystemet. Arbejdsskadestatistikken giver således et reelt billede af, hvilke anerkendte fysiske og psykiske arbejdsmiljøproblemer der er på virksomheds- og brancheniveau. Derved sikres det, at Arbejdstilsynets ressourcer bruges der, hvor der dokumenteret er problemer med arbejdsmiljøet.

DA indgår gerne i et udvalgsarbejde – evt. i regi af Arbejdsmiljørådet – med henblik på at kvalificere disse betragtninger yderligere.

Hjemmel til fastsættelse af nærmere regler om offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer

DA kan i princippet tilslutte sig forslaget, men er af den opfattelse, 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.

Vedrørende økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Det fremgår af lovforslaget, at forslaget ikke forventes at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Det er DA ikke enig i.

Såfremt forslaget vedtages i den foreliggende form, vil navnlig den del, der vedrører udvidelse af arbejdsmiljøloven til også at gælde forebyggelse af vold m.v., der finder sted uden for arbejdstiden, indebære væsentlige forpligtelser for arbejdsgiveren, som selvfølgelig også vil få såvel administrative som økonomiske konsekvenser.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING


Arbejdsmiljøchef Karoline Klaksyig



11. september 2014
14/2519

Malene Bett Vestergaard Sørensen
Tel. 35298243
E-mail: Mvs@regioner.dk

Høring om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet har henholdsvis den 6. og 12. august 2014 fremsendt udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven i høring.

Forslaget indeholder en række elementer, herunder adgang for Arbejdstilsynet til eksterne registre med henblik på et målrettet tilsyn og undtagelse af foreninger, som baserer sig på frivilligt arbejde fra kravet om udarbejdelse APV.

Der foreslås en ny § 2a, hvorefter loven tillige skal omfatte vold, trusler og anden krænkende adfærd, som finder sted udenfor arbejdstid, men er relateret til den ansattes arbejde. Det er anført, at de konkrete, særlige pligter for arbejdsgiver vil blive udmøntet i en bekendtgørelse.

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

Der foreligger ikke specificerede opgørelser over denne type hændelser i regionerne, der er en formodning for, at visse grupper kan være mere udsatte, f.eks. på det specialiserede socialområde.

I bemærkningerne er angivet en række eksempler på pligter for arbejdsgiver. Det fremgår, at pligterne vil række langt ud over arbejdspladsen geografisk og den ansattes arbejdstid. Det vil nødvendigvis medføre en begrænsning for arbejdsgiver, idet pligterne rækker længere end rådigheden, f.eks. end instruktionsbeføjelsen. Det må derfor understreges, at arbejdsgivers pligt ikke kan stå alene, herunder at uden arbejdstagers aktive medvirken, vil pligterne i visse situationer være umulige at efterleve. Det gælder både ved den konkrete risikovurdering, men ligeledes i håndteringen af vold udenfor arbejdstid.

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

Det bemærkes supplerende, at i forlængelse af implementeringen af den europæiske aftale om vold, mobning og chikane i aftalen om trivsel og sundhed fra 2008 har alle regioner i det øverste samarbejdssystem 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.

Flere af de metoder, som de ansatte er trænet i at anvende i voldelige situationer er anvendelige udenfor arbejdstiden, men de eksisterende politikker rummer ikke umiddelbart arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden.

Gennemførelsen vil derfor forudsætte ændringer særligt ved registrering, analyse og forebyggelsesindsatser, og det er på indeværende tidspunkt vanskeligt at vurdere ressourceforbruget i den forbindelse. I den sammenhæng må det tilføjes, at lovforslaget ikke derved medvirker til den aktuelle proces med at nedbringe omfanget af bureaukratiet i den offentlige sektor.

I relation til ulykkesbegrebet må det antages, at det er de kriterier, som anvendes aktuelt, som fortsat finder anvendelse ved vurdering af arbejdsulykker, nu "arbejdsulykker i fritiden", herunder egnethedskriterier.

Danske Regioner bidrager gerne i arbejdet med udmøntningen af reglerne om arbejdsgiverens pligter. Det er fra regional side påpeget, at bekendtgørelsen bør være ganske konkret i relation til opfyldelse af pligterne med henblik på at modvirke eventuelle sager om differencekrav.

De arbejdspladser, hvor man arbejder med og blandt mennesker har en øget risiko for vold, det er derfor Danske Regioners opfattelse, at forslaget, hvis det vedtages, vil medføre øgede udgifter for regionerne. Danske Regioner må derfor tage forbehold for, at regionerne skal kompenseres for samtlige de dermed forbundne udgifter i medfør af DUT-reglerne.

Det foreslås endvidere, at der kan fastsættes en frist for efterkommelse af undersøgelsespåbud jf. arbejdsmiljølovens § 21. Der er i den sammenhæng påpeget på, at der ved fastsættelse af fristen bør tages hensyn til det samlede forløb med ekstern rådgiver, idet forløbet kan være af langvarig karakter.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen



Arbejdstilsynet
Att. Chefkonsulent Anne-Mette Fuglebjerg
postkasse4kontor@at.dk; amf@at.dk;

KL's svar på høring over forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø mv. (Undtagelse af frivilligt arbejde fra APV-krav mv., forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid, Arbejdstilsynets adgang til eksterne registre mv.)

Den 18. september 2014

Sags ID: SAG-2014-04436

Dok.ID: 1908826

PMP@kl.dk

Direkte 3370 3819

Arbejdstilsynet har med mail af 12. august 2014 fremsendt høring over udkast til et lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven mv. Forslaget har været behandlet på møde i KL's Løn- og Personaleudvalg den 3. september 2014.

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 1/4

Forslagets enkelte elementer giver KL anledning til følgende bemærkninger:

Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden

Kommunerne kender problemet med vold, trusler eller anden krænkende adfærd, som er arbejdsrelateret, men finder sted uden for den ansattes arbejdstid. Det er et problem, som kommunerne tager meget alvorligt.

Som implementering af en aftale mellem de europæiske arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer har KL og KTO aftalt, at der inden for rammerne af MED-systemet (medindflydelse og medbestemmelse i kommunerne) aftales lokale retningslinjer om forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane. En undersøgelse KL foretog sidste år, viste, at en række kommuner i deres retningslinjer enten har inddraget arbejdsrelateret vold mv. uden for arbejdstiden i deres retningslinjer eller ikke skelner mellem i og uden for arbejdstiden.

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 arbejdstiden. Det gælder også i forhold til chikane mv. via de sociale medier (netchikane). Risikovurdering, retningslinjer, vejledning eller instruktion og opfølgning er i sig selv ikke nye værktøjer, og der er efter KL's vurdering ikke behov for en særskilt lovgivning herom.

Derimod er der efter KL's vurdering behov for effektive værktøjer, så der mere direkte kan gribes ind over for borgere, der udøver trusler eller anden krænkende adfærd, fx netchikane, mod ansatte på grund af deres arbejde, hvad enten det sker i eller uden for arbejdstiden. Det kunne fx være effektive tilholdsinstrumenter – og navnlig en effektiv håndhævelse af tilhold – også i forhold til netchikane af enhver art.

Forslaget er formuleret som en generel bestemmelse om, at arbejdsmiljøloven også omfatter vold trusler og anden krænkende adfærd, der er arbejdsrelateret, men finder sted uden for arbejdstid. KL er opmærksom på, at Beskæftigelsesministeren med forslaget bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter på dette felt, og at der i bemærkningerne til forslaget nævnes eksempler på sådanne pligter. Men KL finder det uklart, hvor langt den nye pligt vil række i forhold til arbejdsmiljølovens øvrige forpligtelser for en arbejdsgiver. Det er også uklart, hvilken betydning den foreslåede nye pligt vil have i forhold til arbejdsskadelovgivningens område. Umiddelbart vurderer KL, at forslaget vil indebære en udvidelse af arbejdsgiverens ansvarsområde også forhold til arbejdsskadeloven.

Samlet set er det KL's vurdering, at forslaget ikke er det rette svar på problemet, men at der er behov for mere effektive tiltag, som retter sig direkte mod borgere, der udøver vold, trusler eller anden krænkende adfærd over for ansatte, hvad enten det sker i eller uden for arbejdstiden.

KL vil foreslå, at dette gøres til genstand for en nærmere vurdering, inden regeringen går videre med denne del af lovforslaget.

Undtagelse af frivilligt arbejde fra dele af arbejdsmiljøloven

Regeringen ønsker at mindske de administrative byrder ved frivilligt arbejde, som udføres som fritidsaktiviteter for non-profit eller almennyttige foreninger. Derfor foreslås det, at sådant arbejde udført af frivillige over 18 år bl.a. undtages for krav om arbejdspladsvurdering (APV), pligten til at etablere arbejdsmiljøorganisation og pligten til at instruere og føre tilsyn.

Forslaget retter sig mod frivilligt arbejde med karakter af fritidsaktivitet, og som ikke overvejende har lighed med almindeligt arbejde. Men forslagets

bemærkninger efterlader det indtryk, at undtagelsen alene eller primært sigter sportsaktiviteter eller andre hobbyprægede aktiviteter.

Samtidig er bestemmelsen formuleret som en generel undtagelse fra arbejdsmiljølovens bestemmelser på samme måde som arbejde i arbejdsgiverens private husholdning er undtaget, medens undtagelsen for så vidt angår frivillige under 18 år kun gælder i forhold til regler om arbejdsmiljøorganisation og arbejdspladsvurdering. Det efterlader et meget uklart billede af, hvornår undtagelsesbestemmelsen vil gælde, og hvornår ikke.

I øvrigt er afgrænsningen i forhold til "almindeligt arbejde" heller ikke helt klar, og det er uklart, om en tilsvarende afgrænsning vil gælde i forhold til arbejdsskadelovgivning. KL vurderer derfor, at der med den foreslåede formulering af undtagelsesbestemmelsen vil forekomme situationer, hvor et arbejde vil være undtaget fra arbejdsmiljølovens bestemmelser, men omfattes af arbejdsgiverens pligter i henhold til arbejdsskadeloven. Det er klart uhensigtsmæssigt.

Kommunerne benytter sig i et vist omfang af frivilligt arbejde. I nogle tilfælde er frivilligt arbejde organiseret af non-profit eller almennyttige foreninger, i andre tilfælde af kommunen. I det førstnævnte tilfælde er det frivillige arbejde som udgangspunkt omfattet af den foreslåede undtagelse, i det sidstnævnte tilfælde ikke. Det giver en uheldig og uhensigtsmæssig skævhed.

KL finder derfor, at der er behov for en præcis afklaring af det område, den foreslåede undtagelsesbestemmelse skal dække – både i forhold til hvilke aktiviteter og hvilke pligter i loven undtagelsen reelt dækker. KL lægger afgørende vægt på, at der gælder samme regler, uanset om det frivillige arbejde er organiseret ved en non-profit, almennyttig organisation eller ved kommunens egen foranstaltning.

Arbejdstilsynets adgang til oplysninger i en række registre

Med henblik på at målrette Arbejdstilsynets tilsynsindsats yderligere og styrke indsatsen mod social dumping, finder regeringen det nødvendigt, at Arbejdstilsynet får adgang til data på virksomhedsniveau fra en række registre. I bemærkningerne til forlaget nævnes oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato, oplysninger om sygedagpenge og jobafklaringsforløb/ressourceforløb, fraværsårsager, løn og ansættelsesperioder.

KL er enig i, at offentlige myndigheders tilsynsindsats skal være så effektiv og målrettet som muligt. KL betragter det som primært et retspolitisk

spørgsmål, om det bør skabes yderligere hjemmel til at foretage samkøring af data fra forskellige eksisterende registre.

Øvrige elementer i lovforslaget

Det foreslås, at Arbejdstilsynet får udtrykkelig hjemmel til at fastsætte en frist for at efterkomme et undersøgelsespåbud. Det foreslås også at ophæve arbejdsgiveres pligt til at underrette kommunen om beskæftigelse af unge under 18 år med henblik på tilbud om uddannelsesvejledning. Pligten har ikke et arbejdsmiljømæssigt sigte, men et uddannelsespolitisk som er dækket af anden regulering.

Disse dele af forslaget giver ikke anledning til bemærkninger. KL forudsætter dog, at der gives rimelige frister for at efterkomme undersøgelsespåbud, og at dette præciseres i bemærkningerne til denne del af lovforslaget som et udtrykkeligt fortolkningsbidrag til bestemmelsen.

Forslagets økonomiske konsekvenser

Det anføres i forslaget, at det forventes, at det ikke vil have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for kommunerne (det offentlige). KL deler ikke denne vurdering. Tværtimod mener KL, at der vil være både administrative og økonomiske konsekvenser knyttet til forslagens gennemførelse, navnlig med hensyn til de nye pligter i forhold til arbejdsrelateret vold mv., der finder sted uden for arbejdstid, og i forhold til de foreslåede regler vedr. frivilligt arbejde, med mindre der på sidstnævnte område sker en tydeliggørelse af reglernes rækkevidde.

KL forudsætter under alle omstændigheder, at der foretages en konkret vurdering af forslagens kommunaløkonomiske konsekvenser, og at dette spørgsmål drøftes nærmere mellem Beskæftigelsesministeriet/Arbejdstilsynet og KL i overensstemmelse med sædvanlig praksis.

Med venlig hilsen



Preben Meier Pedersen

Høring om udkast til ændring af Arbejdsmiljøloven

FTF har længe arbejdet for at ansatte, der udsættes for vold uden for arbejdstiden, omfattes af arbejdsmiljøloven, hvis volden er relateret til den ansattes arbejde. Det indfries nu med lovforslaget. FTF kan også tilslutte sig, at lovforslaget giver Arbejdstilsynet adgang til eksterne datakilder og ændrer reglerne om §21-påbud. Forslaget om at ophæve dækningen i arbejdsmiljøloven af personer, der arbejder frivilligt i foreninger, er dog for upræcist.

FTF har modtaget forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om ansvaret for, og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats i høring og har følgende bemærkninger:

Udkastet til lovforslaget samler en række forskellige initiativer, der omhandler dækning af frivilligt arbejde i foreninger, vold uden for arbejdstid, frist for §21-påbud, offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for visse virksomheder, ændring af kommunernes oplysningspligt samt udvidet adgang for Arbejdstilsynet til eksterne datakilder.

1. Ændring af arbejdsmiljølovens dækning af frivillige, der arbejder for foreninger, der har et non-profit eller almennyttigt formål.

Det foreslås i lovforslaget, at Arbejdsmiljølovens regler ikke længere skal gælde for personer, der arbejder som frivillige i foreninger med et non-profit eller almennyttigt formål. Forslaget indebærer, at disse foreninger ikke længere skal oprette AMO for de frivillige eller udarbejde APV for det arbejde, de udfører. Tilsvarende er der heller ikke længere instruktionspligt ift. arbejdet med mindre, der er tale om unge under 18 år; der skal ikke stilles personlige værnemidler til rådighed, der skal ikke føres tilsyn med arbejdet, og der kan ikke længere stilles krav til arbejdsstedets indretning med mindre foreningen beskæftiger ansatte på det pågældende arbejdssted.

Baggrunden for forslaget er, at regeringen ønsker at støtte op om det frivillige arbejde i denne form for foreninger ved at fjerne unødige regler. Det er regeringens opfattelse, at den ovennævnte beskyttelse af de frivillige er unødvendig.

Forslaget omfatter ikke frivilligt arbejde i virksomheder, selskaber eller i øvrige foreninger.

FTF skal foreslå, at det i bemærkningerne præciseres, at forslaget ikke omfatter Ældresagen, Røde Kors, og foreninger, hvor kommuner, regioner eller selskaber deltager i foreningen. Hvis kommuner og regioner etablerer "partnerskaber" med private, boligselskaber mv., så må de frivillige, der arbejder i partnerskabet, fortsat være omfattet af hele loven. Dermed kan det præciseres, at det frivillige arbejde på det kommunale og regionale område ikke er omfattet af lovændringen. Fritagelsen må heller ikke indebære, at der anvendes frivillige hjælpere i stedet for ansatte med den bevæggrund at blive fritaget for de opgaver og udgifter, der er i forbindelse med at sikre et godt arbejdsmiljø.

I udkastet forklares forslaget med en beskrivelse af, hvorfor og i hvilket omfang frivilligt arbejde i dag må opfattes som arbejde for en arbejdsgiver. I vurderingen indgår bl.a. om der er pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed, om man som frivillig er undergivet instruktion og kontrol, om der stilles arbejdsplads og redskaber til rådighed, om foreningen bærer risikoen for arbejdsresultatet, og om der udbetales løn.

Normalt er et vigtigt kriterie også, om foreningen har gavn af den frivilliges arbejdsindsats, men dette forhold er ikke nævnt i bemærkningerne til lovforslaget.

Bemærkningerne indeholder en beskrivelse af frivilligt arbejde, der i henhold til ministeriet kan opdeles i tre hovedkategorier.

1. Frivilligt arbejde, der ikke har lighed med almindeligt arbejde
2. Frivilligt arbejde, der har lighed med almindeligt arbejde
3. Frivilligt arbejde, der har overvejende lighed med almindeligt arbejde

I øjeblikket er kategori 2 og 3 dækket af Arbejdsmiljølovens almindelige dækningsområde, og forslaget går ud på, at frivillige i kategori 2 ikke længere skal være dækket af arbejdsmiljøloven for frivillige over 18 år. For frivillige under 18 er det kun kravene i kapitel 2 (arbejdsmiljøorganisationen) og § 1 a (reglen om APV), der ophæves, idet det er vurderingen, at unge under 18 ikke er så erfarne som voksne, og ikke i samme omfang er i stand til at overskue farlige situationer og overskue konsekvenserne af trufne valg.

Ændringen skal altså ikke gælde, hvor det frivillige arbejde har **overvejende** lighed med almindeligt arbejde, men skal dække både foreningens primære formål og frivilligt arbejde, der tjener til at opfylde foreningens formål.

FTF kan se det hensigtsmæssige i at almennyttige og non-profit foreninger fritages for unødvendige retskrav og kan positivt bakke op om denne indsats. På den anden side finder FTF ikke, at det fremsatte forslag i tilstrækkelig grad tager højde for andre hensyn.

Praksis på arbejdsskadeområdet i forhold til frivillige indeholder en yderligere afgræsning af hovedkategori 2. Ved frivilligt arbejde i foreninger vil foreningens interesse i arbejdets nytteværdi blive afvejet i forhold til yderens egeninteresse i foreningsarbejdet. Hvis den økonomiske interesse for foreningen er fremtrædende, og arbejdet adskiller sig væsentligt fra foreningens aktiviteter, herunder hvis arbejdet ellers skulle have været udført af anden, betalt arbejdskraft, vil der være sikring af den frivillige.

FTF finder derfor ikke, at der er grundlag for at fjerne arbejdsmiljølovens dækning af de frivillige, der laver frivilligt arbejde uden for foreningens primære formål. Eksempelvis vil det være urimeligt, at en frivillig, der arbejder i en kiosk i en foldboldklub, og i den forbindelse laver pommers frittes mv, ikke skal instrueres i brug køkkenmaskinerne eller have adgang til personlige værnemidler, der kan beskytte den frivillige mod skader fra varmt fedtstof eller andre varmekilder. 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. Unge nyansatte på arbejdsmarkedet har fx større risiko for at blive udsat for en ulykke end rutinerede ansatte med længere erfaring. Et andet eksempel er bankansatte, der arbejder frivilligt med fx gældsrådgivning i foreninger for socialt udsatte, hvor det netop er rådgiverens professionelle bankfaglighed, som foreningerne gør brug af. Her har ændringen lighed med rådgiverens almindelige arbejde, og det må derfor være rimeligt, at det frivillige arbejde som disse personer udfører, foregår sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Forslaget vil, som det foreligger, medføre, at de frivillige udsættes for en større risiko for helbredsskade end i dag.

Formuleringen i bemærkningerne om, at "såfremt en eventuel udbetaling eller modydelse udgør en væsentlig indkomst, kan dette dog medvirke til, at arbejdet anses som værende af overvejende lighed med almindeligt arbejde", er efter FTF's opfattelse ikke en tilstrækkelig præcis afgræsning.

For en studerende, der er frivillig i en svømmeklub og samtidig modtager betaling for arbejde som svømmetræner, vil denne indkomst sandsynligvis være væsentlig. Det modsatte vil være tilfældet med en frivillig, der ved siden af trænerjobbet er fuldt beskæftiget. Det er uklart for FTF, om formuleringerne i bemærkningerne har den konsekvens, at den studerende må opfattes som havende almindeligt arbejde, mens det modsatte gør sig gældende for den fuldt beskæftigede.

FTF er stærkt betænkelig ved forslaget om, at en forening ikke vil være omfattet af krav om arbejdsstedets indretning med mindre foreningen beskæftiger andre ansatte, som ikke er omfattet af forslaget, på det pågældende arbejdssted. Dette vil helt naturligt 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 indret-

ning. Dette kan virke mod intentionerne i den aktive beskæftigelses- og fastholdelsesindsats. Det vil endvidere kunne føre til aflønningsformer, der ikke er ønskelige.

FTF kan på den baggrund ikke støtte forslaget i den foreliggende form.

2. Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Det foreslås, at loven ændres, så den fremover vil dække arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid, når volden er relateret til den ansattes arbejde.

Forslaget vil medføre, at arbejdsgiveren fremover vil få pligt til at vurdere risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid og pligt til at udarbejde retningslinjer for og instruere i håndtering af samme. Arbejdsgiveren får endvidere pligt til at lave opfølgning på vold uden for arbejdstid, eksempelvis med politianmeldelse, planlægning af den skadelidtes arbejde og revision af den generelle forebyggelse.

Flere af FTF's medlemsorganisationer har været aktive i forhold til dagsordenen om vold og trusler i fritiden, og FTF er derfor meget tilfreds med, at ministeren har været lydhør overfor problemstillingen. FTF kan varmt støtte forslaget om at udvide arbejdsgiveransvaret til at omfatte vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid.

FTF skal præcisere, at ud over fængselsfunktionærer, politibetjente og lærere er der en række andre personalegrupper, der også udsættes for vold i fritiden. Det drejer sig eksempelvis også ansatte i sundhedsvæsenet og i finanssektoren.

Af bemærkningerne til nr. 4 fremgår det, at forudsætningen for at kunne pålægge arbejdsgiveren pligter i forhold til forebyggelse af vold uden for arbejdstid er, at det er "sandsynliggjort, at volden er direkte relateret til ofrets arbejdssituation", og at "hvis der er tvivl om denne sammenhæng, vil det alene være politiet, der skal håndtere episoden." FTF er enig i, at der skal være en sammenhæng i forhold til ofrets arbejdssituation. FTF finder det imidlertid uklart, hvem der afgør, om sammenhængen er sandsynliggjort og ud fra hvilke kriterier.

FTF finder, at dette bør præciseres i lovforslaget, og ofrets egen vurdering af en sådan sammenhæng bør indgå.

Det fremgår endvidere af bemærkningerne, at pligterne for arbejdsgiveren kun vil vedrøre den ansatte, uanset om volden er rettet mod den ansatte eller den ansattes nærmeste. Samtidig præciseres i lovforslaget, at det omfatter både fysisk vold, trusler og anden krænkende adfærd. FTF finder, 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.

FTF mener derfor, at det bør præciseres, at arbejdsgiverens pligter også vedrører forebyggelse af og opfølgning på trusler og anden krænkende adfærd mod den ansatte i form af vold begået mod dennes nærmeste, når volden mod de nærmeste er relateret til den ansattes arbejdssituation.

Det fremgår ikke af lovbemærkningerne, at den nye paragraf også omfatter trusler og krænkende adfærd på internettet, og man kan derfor være i tvivl om hvorvidt en trussel eller chikane på Facebook mv. er omfattet af bestemmelsen. Da det er meget relevant, at en arbejdsgiver både arbejder på forebyggelse og håndtering af denne type overgreb, bør dette præciseres i lovbemærkningerne.

3. Frist for undersøgelsespåbud.

Den nuværende lovgivning indeholder ikke en tilstrækkelig klar hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan give en arbejdsgiver påbud om at foretage en undersøgelse af egne arbejdsmiljøforhold med henblik på at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er i orden inden for en bestemt frist.

Loven foreslås ændret, så det tydeligt fremgår, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse.

FTF kan støtte forslaget.

4. Ophævelse af arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen.

I øjeblikket forudsætter arbejdsmiljøloven, at en arbejdsgiver, der har unge under 18 år ansat, inden for 3 måneder skal underrette kommunen herom med henblik på tilbud om uddannelsesvejledning under forudsætning af, at beskæftigelsen ikke indgår i en uddannelse.

Denne underretningspligt er unødvendig, da Undervisningsministeriet modtager oplysning fra SKAT om alle 15-17 årige, der arbejder mindst 18 timer om ugen.

Bestemmelsen foreslås ophævet, hvilket FTF kan støtte.

5. Adgang til oplysninger i indkomstregistret og i sygedagpengeregistret.

Arbejdsmiljøloven indeholder i øjeblikket mulighed for, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i Indkomstregistret og i told og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder i forhold til anmeldte erhvervssygdomme.

Med henblik på at målrette Arbejdstilsynets tilsynsindsats yderligere og for at styrke indsatsen mod social dumping, foreslås det at udvide Arbejdstilsynets adgang til data.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet kan få adgang til Indkomstregistret om ansættelsesforhold og lønindkomst, og om modtagere af sygedagpenge og om personer i jobafklaringsforløb. Derudover skal Arbejdstilsynet have adgang til udtræk på personer om statsborgerskab og indrejse dato.

Formålet med den udvidede dataadgang er på virksomhedsniveau at skabe indikationer på arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne og ikke at føre tilsyn eller kontrol på enkeltindividniveau.

Oplysningerne om sygedagpengemodtagere mv. vil Arbejdstilsynet anvende til at finde den samlede andel af sygedagpengemodtagere mv. på den enkelte P-enhed, fordi dette kan bruges som indikator på mulige arbejdsmiljøproblemer.

FTF er overordnet meget interesseret i, at Arbejdstilsynet får adgang til alle data, der kan hjælpe Arbejdstilsynet med at prioritere sin tilsynsvirksomhed ved at forbedre dets grundlag for at finde virksomheder med arbejdsmiljøproblemer, og finder det i den forbindelse afgørende vigtigt, at følsomme persondata alene anvendes til at generere oplysninger på virksomhedsniveau.

FTF kan positivt støtte forslaget.

6. Digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirksomheder.

EU's SEVESO III-direktiv (om kontrol med risikoen for større uheld med farlige stoffer) indeholder krav om, at information af offentligheden om sikkerhedsforanstaltninger for de virksomheder, der er omfattet af direktivet, og hvor der dermed er en større risiko for uheld med farlige stoffer.

De myndigheder, der fører tilsyn med disse virksomheder, er derfor nødt til at have bemyndigelse til at offentliggøre de oplysninger, de ligger inde med.

Lovforslaget indfører en sådan bemyndigelse til Arbejdstilsynet, og FTF kan støtte den del af lovforslaget.



Arbejdstilsynet
Arbejds miljøfagligt Center
Postboks 1228
0900 København C

Sendt pr. e-mail til postkasse4kontor@at.dk

Landbrug & Fødevarer

Axelborg, Axeltorv 3
DK 1609 København V

T +45 3339 4000

F +45 3339 4141

E info@lf.dk

W www.lf.dk

CVR DK 25 52 95 29

Høring om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Landbrug & Fødevarer takker for at have fået lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven i høring.

Landbrug & Fødevarer kan tilslutte sig de overordnede intentioner bag forslaget til lovændringen om eksterne registerdata, som tager sigte på at målrette Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn.

Landbrug & Fødevarer kan således tilslutte sig, at der er behov for at målrette indsatsen, der hvor arbejdsmiljøproblemerne er størst.

Landbrug & Fødevarer mener dog, at forslaget i sin foreliggende form indebærer en række uklarheder og betænkeligheder.

Afgrænsning af social dumping og Arbejdstilsynets rolle

Det anføres i forslaget, at lovændringerne skal styrke indsatsen mod social dumping. Landbrug & Fødevarer er meget opmærksomme på de mulige problemer med ulovlig udnyttelse af arbejdskraft mv. Landbrug & Fødevarer mener, at det er helt centralt, at alle relevante love og regler overholdes i forbindelse med ansættelse og arbejdsforhold, og at alle medarbejdere skal lønnes i overensstemmelse med deres kvalifikationer og reglerne på det pågældende område – uanset om der er tale om dansk eller udenlandsk arbejdskraft. Landbrug & Fødevarer tager stærkt afstand fra eventuelle "brodne kar", der bevidst ikke overholder reglerne og etablerer uacceptable arbejdsforhold.

Landbrug & Fødevarer savner imidlertid en klarere definition og afgrænsning af begrebet "social dumping" i lovforslaget og Arbejdstilsynets nye rolle i den sammenhæng.

Sammenhæng mellem udenlandsk arbejdskraft, korte ansættelser, arbejdsmiljø mv.

Landbrug & Fødevarer hæfter sig endvidere ved, at lovforslaget bygger på en formodning om, at virksomheder og brancher med mange udenlandske medarbejdere og korte ansættelser har et dårligt arbejdsmiljø og er i risiko for social dumping. Det er vigtigt at understrege, at der findes mange virksomheder med relativ høj anvendelse af udenlandsk arbejdskraft, der overholder reglerne og tager arbejdet med arbejdsmiljø mv. særdeles alvorligt. Forslagets formuleringer om dette bør derfor nuanceres, og der bør henvises til konkrete data.

Sammenhæng mellem sygedagpenge, ressourceforløbsydelse og arbejdsmiljø

Landbrug & Fødevarer finder endvidere behov for en begrundelse for, at virksomheder med medarbejdere på sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse på forhånd kan antages at have

Landbrug & Fødevarer er erhvervsorganisation for landbruget, fødevarer og agroindustrien. Med en eksport på over 148 milliarder kroner årligt og med 183 000 beskæftigede repræsenterer vi et af Danmarks vigtigste eksporterhverv

Ved at nytænke og synliggøre erhvervets bidrag til samfundet sikrer vi vores medlemmer en stærk placering i Danmark og globalt.



arbejds miljøproblemer. Forslaget bærer præg af, at virksomheder, der påtager sig et socialt ansvar ved at have medarbejdere på ressourceforløbsydelse, skal opleve sig mistænkeliggjort i forhold til arbejdsmiljøet.

Landbrug & Fødevarer skal opfordre til, at der i stedet inddrages viden fra arbejdsskadesystemet – herunder hvilke virksomheder og brancher, der får anmeldt/anerkendt arbejdsskader. Viden fra arbejdsskadesystemet vil kunne give en mere kvalificeret dokumentation for, hvor behovet for tilsyn er størst.

Proportionalitet – betydelig indgriben i personlige oplysninger

Landbrug & Fødevarer er enig i, at der skal være fokus på virksomheder, der "flyver under radaren" og hvor arbejdsmiljøet tilsidesættes. Landbrug & Fødevarer savner dog argumentation for, at medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår kædes direkte sammen med dårligt arbejdsmiljø, og dermed gøres til grundlag for øget tilsyn. Det er en betydelig indgriben i personlige/fortrolige oplysninger, hvis Arbejdstilsynet får hjemmel til at indsamle lønoplysninger mv. for samtlige danskere. Landbrug & Fødevarer savner en tydeligere godtgørelse af, at indsamlingen af disse data er proportional med formålet.

Ligeledes savner Landbrug & Fødevarer en tydeligere godtgørelse af, at de indsamlede lønoplysninger ikke kan blive anvendt individuelt eller til andet formål end Arbejdstilsynets opgaveportefølje – samt at de under ingen omstændigheder vil kunne misbruges af eksterne parter.

Problem omkring anonymitet

Landbrug & Fødevarer har samtidig noteret sig, at det ikke er formålet med lovforslaget at føre tilsyn med de enkelte ansatte på virksomhederne. Det er dog væsentligt at sikre, at der i givet fald også sikres reel anonymitet i virksomheder med få ansatte, hvor det kan være svært at anonymisere pga. det lave antal medarbejdere.

Oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirksomheder

Vedrørende forslaget om digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirksomheder har Landbrug & Fødevarer noteret sig, at der er behov for at indføre en bestemmelse i arbejdsmiljøreglerne, der giver myndigheden adgang til at offentliggøre visse oplysninger. Tilsvarende bestemmelser er indsat i både miljøbeskyttelsesloven og beredskabsloven.

Landbrug & Fødevarer skal ikke undlade at gøre opmærksom på, at Danmark på visse områder har valgt at overimplementere Seveso-direktivet, bl.a. ved at underlægge små køleanlæg danske særkrav samt unødvendige og meget omkostningsfulde byrder. Denne overimplementering medfører unødvendige ekstra administrative byrder og omkostninger for flere fødevarer virksomheder. Der er tale om en overimplementering, som Landbrug & Fødevarer finder både konkurrenceforvridende og unødvendig eftersom køleanlæg allerede er omfattet af tryk-direktivet.

Det fremgår ikke af bemærkninger til lovforslaget, hvorvidt den hjemmel til offentliggørelse af oplysninger fra risikovirksomheder går videre end Seveso-direktivet. Landbrug & Fødevarer finder



det meget væsentligt, at det specifikt fremgår af lovbemærkningerne, at offentliggørelsesforpligtigelsen udelukkende følger Seveso-direktivets krav, og at det ikke er tanken at gå videre end direktivets bestemmelser.

Såfremt ovenstående giver anledning til spørgsmål, står vi naturligvis til disposition.

Med venlig hilsen

Charlotte Drachmann Jørgensen

Erhvervspolitisk konsulent



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Sendt til: postkasse4kontor@at.dk og
amf@at.dk

21. august 2014

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-mail
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2014-112-0328
Sagsbehandler
Morten Tønning
Direkte 3319 3236

Vedrørende høring over forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (Undtagelse af frivilligt arbejde fra APV-krav m.v., forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid, Arbejdstilsynets adgang til eksterne registre m.v.), Arbejdstilsynets j.nr. 20140029070

Arbejdstilsynet har ved e-mail af 6. august 2014 sendt ovennævnte lovforslag til Datatilsynet og anmodet om tilsynets eventuelle bemærkninger hertil.

Indledningsvist kan Datatilsynet henvise til tilsynets høringssvar til Arbejdstilsynet af 27. juni 2014 (såkaldt intern høring over samme lovforslag).

Det nu tilrettede og mere gennemarbejdede lovforslag – som er sendt i ekstern høring – giver Datatilsynet anledning til følgende bemærkninger:

1. Det følger af lovforslagets § 1, nr. 7, at der i lov om arbejdsmiljø ønskes indsat en § 72, stk. 3, som har denne ordlyd:

”Stk. 3. Arbejdstilsynet har adgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, nødvendige oplysninger i det fælles datagrundlag om sygedagpengemodtagere og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse, jf. §§ 58 og 63, stk. 3, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, og nødvendige oplysninger i Det Centrale Personregister, jf. § 32 i Lov om Det Centrale Personregister, med henblik på identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn.”

Endvidere følger det af lovforslagets § 2, nr. 2, at der i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats ønskes indsat en § 63, stk. 3, som har denne ordlyd:

”Stk. 3. Til brug for Arbejdstilsynets identifikation af virksomheder til brug for Arbejdstilsynets målretning af kontrol og tilsyn videregiver Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering oplysninger til Arbejdstilsynet om sygedagpengemodtagere og personer med ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse samt om deres ansættelsesforhold, jf. § 72, stk. 3, i lov om arbejdsmiljø.”

Af lovforslagets almindelige bemærkninger følger det af afsnit 2.5.3., at:

”Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven, der giver Arbejdstilsynet hjemmel til at indhente nødvendige oplysninger om ansattes CPR-numre,

statsborgerskab, indrejsedato, ansættelsessted, ansættelsesperiode, lønindkomst samt modtagelse af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse.

Den foreslåede bestemmelse skaber ikke en ny og særlig hjemmel til at indhente oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato, da hjemlen til at indhente disse oplysninger findes i CPR-lovens § 31 og i persondataloven.

Det foreslås, at hjemlen til at Arbejdstilsynet kan modtage oplysninger om CPR-numre, ansættelsessted, ansættelsesperiode, timetal og lønindkomst udmøntes således, at oplysningerne modtages fra Indkomstregistret. Det foreslås således, at Arbejdstilsynet skal kunne indhente disse oplysninger direkte fra SKAT, eller – efter aftale med SKAT – i et samarbejde med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der i forvejen har adgang til individoplysninger fra Indkomstregistret.

Herudover foreslås det, at hjemlen til, at Arbejdstilsynet kan modtage oplysninger om modtagere af sygedagpenge og ressourceforløbsydelse under jobafklaring udmøntes således, at Arbejdstilsynet får oplysningerne fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Hjemlen til at indhente oplysninger om statsborgerskab og eventuel indrejsedato fra CPR beror efter forslaget som hidtil alene på CPR-lovens § 31 og persondataloven.”

Datatilsynet stiller sig umiddelbart uforstående over for, at det følger af bemærkningerne, at der med den nye bestemmelse både foreslås hjemmel til behandlingen i arbejdsmiljøloven, og at lovforslaget – efter det oplyste – samtidig ikke skal skabe særhjemmel, men at behandlingen skal ske i overensstemmelse med persondatalovens¹ og CPR-lovens² regler.

Datatilsynet har forstået det således, at der ikke med forslaget påtænkes en fravigelse af persondataloven. Såfremt denne antagelse er korrekt, anbefaler tilsynet derfor, at det anføres, at den nye bestemmelse i arbejdsmiljøloven giver Arbejdstilsynet udtrykkelig lovhjemmel til at indhente oplysninger i indkomstregisteret i overensstemmelse med indkomstregisterlovens § 7, men at persondataloven og CPR-loven i øvrigt finder anvendelse.

2. Af lovforslagets almindelige bemærkninger følger det af afsnit 2.5.2., at:

”Arbejdstilsynet vil indhente oplysningerne fra Indkomstregistret. Det vil være oplysninger om ansættelsesperioden, herunder både start- og slutdato samt timeantal og lønindkomst. Oplysningerne skal anvendes til at kunne identificere på hvilken virksomheds produktionsenhed (p-enhed) den pågældende er ansat, således at oplysningerne om beskæftigede lønmodtagere kan summeres op til virksomhedsniveau.

Arbejdstilsynet vil indsamle oplysninger fra Indkomstregistret på samtlige beskæftigede lønmodtagere i Danmark, som pt. er cirka 2,8 millioner personer. Oplysningerne fra Indkomstregistret vil indeholde personnumre på de beskæftigede personer. Arbejdstilsynet vil med hjemmel i CPR-lovens § 31, for at udfinde personer med udenlandsk statsborgerskab anmode om et udtræk fra CPR, hvor personerne er identificeret ved personnumre, således der fra CPR udleveres oplysninger om statsborgerskab på de beskæftigede, og herudover eventuel indrejsedato. Arbejdstilsynet vil således benytte sig af adgangen til at få udleveret oplysninger fra CPR efter CPR-lovens § 31 til at få ud-

¹ Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger med senere ændringer.

² Lovbekendtgørelse nr. 5 af 9. januar 2013 om Det Centrale Personregister med senere ændringer.

leveret oplysninger om statsborgerskab og eventuel indrejsedato på samtlige beskæftigede i Danmark, som Arbejdstilsynet i forvejen har fået identificeret via Indkomstregistret.

Ligesom oplysninger om sygedagpenge vil oplysningerne om statsborgerskab og indrejsedato blive summeret op til virksomhedsniveau til en samlet risikovurdering af virksomheden.

Arbejdstilsynet vil også indhente oplysninger fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om ansattes modtagelse af sygedagpenge og personer i jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. Disse oplysninger vil Arbejdstilsynet sammenkoble med oplysningerne fra Indkomstregistret. På den baggrund kan andelen af sygedagpengemodtagere og modtagere af ressourceforløbsydelse på den enkelte p-enhed udregnes. Oplysningerne på individniveau skal således bruges til at finde den samlede andel af sygedagpengemodtagere og modtagere af ressourceforløbsydelse på den enkelte p-enhed. Det er denne oplysning Arbejdstilsynet vil bruge i målretningen af tilsynsindsatsen overfor virksomhederne, fordi andelen af ansatte der modtager sygedagpenge eller modtagere af ressourceforløbsydelse er en indikator på arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne, og Arbejdstilsynet vil derfor kunne udtage p-enheden til tilsyn.”

[...]

Oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato er nødvendige i forhold til at styrke indsatsen mod social dumping, fordi Arbejdstilsynets erfaringer viser, at der i virksomheder med en høj andel af ansatte med udenlandsk statsborgerskab og kort ophold i Danmark er risiko for social dumping. Arbejdstilsynets behandling af oplysningerne om statsborgerskab og indrejsedato er derfor nødvendige af hensyn til Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, og opfylder således persondatalovens krav herom, jf. § 6, stk. 1, nr. 6 i lov om behandling af personoplysninger. Behandlingen af oplysningerne om statsborgerskab og indrejsedata sker til et udtrykkeligt angivet og sagligt formål, da der er tale om yderligere målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats og Arbejdstilsynets indsats mod social dumping, jf. § 5, stk. 2 i lov om behandling af personoplysninger.”

Af de særlige bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 7, følger:

”Indhentningen og samkøringen af de forskellige oplysninger sker til et sagligt formål, da der er tale om yderligere målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats og Arbejdstilsynets indsats mod social dumping. De indsamlede oplysninger vil ikke senere blive brugt til andet formål end det oplysningerne oprindeligt er indsamlet til, jf. § 5, stk. 2 i lov om behandling af personoplysninger.

Proportionalitetsprincippet i § 5, stk. 3, i lov om behandling af personoplysninger, er opfyldt, idet de indsamlede oplysninger og samkøringen heraf både er relevante og tilstrækkelig og ikke omfatter mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, hvortil oplysningerne er indsamlet, som er tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø, og de formål, hvortil oplysningerne senere behandles.”

Datatilsynet har noteret sig, at Arbejdstilsynet finder, at princippet om formålsbestemthed i persondatalovens § 5, stk. 2, og proportionalprincippet i lovens § 5, stk. 3, og er opfyldt.

På det foreliggende grundlag må Datatilsynet imidlertid stille sig tvivlende overfor, om der er den fornødne proportionalitet mellem den ønskede indsamling af personoplysninger og opfyldelsen af de formål, der er beskrevet i lovforslaget. Datatilsynet har i den forbindelse lagt vægt på, at Arbejdstilsynet agter at registrere oplysninger om samtlige lønmodtagere i Danmark. Datatilsynet skal derfor henstille til, at Arbejdstilsynet overvejer, om målet kan nås

med mindre indgribende midler³, således at Arbejdstilsynet ikke registrerer unødvendige oplysninger om lønmodtagere. Det bør endvidere overvejes, om det er muligt at få oplysninger om antallet af ansatte på en virksomhed på anden, mindre indgribende måde end den foreslåede.

Efter Datatilsynets opfattelse, skal den mindst indgribende behandling foretages, og hvis det er muligt at opnå målet med mindre indgribende midler end beskrevet i lovforslaget, skal dette, efter Datatilsynets opfattelse, ske. Dette følger af persondatalovens § 5, stk. 3.

I sidste ende må det dog selvsagt 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.

3. Ifølge indkomstregisterlovens⁴ § 7, kan kommunale og statslige myndigheder få terminaladgang til indkomstregistret i det omfang de pågældende, i henhold til anden lovgivning, kan få sådan adgang.

Af de almindelige bemærkninger til forslaget til indkomstregisterloven⁵ følger det af afsnit 3.1., at:

”[...] Offentlige myndigheder og andre kan herefter få adgang til oplysningerne i registret i det omfang, de anvender oplysninger, som findes i indkomstregistret. Terminaladgang til oplysninger i registret kræver udtrykkelig lovhjemmel, og forudsætter, at der indgås en aftale med den dataansvarlige om adgangen til registret.

[...]

Lovforslaget giver således ikke mulighed for fravigelse af reglerne i persondataloven.

Lovforslaget giver ikke selvstændig hjemmel til samkøring af registre i kontroløjemed, men nogle af de foreslåede hjemler til terminaladgang til indkomstregistret i lovforslaget indeholder tillige hjemmel til samkøring og sammenstilling af data med kontrolformål.”

Af de særlige bemærkninger til lovforslagets § 7 følger, at:

”Det er således et krav for at få terminaladgang til oplysninger i indkomstregistret, at der i anden lovgivning er udtrykkelig lovhjemmel til, at den pågældende myndighed mv. kan få terminaladgang til oplysninger i indkomstregistret. Terminaladgang vil kun kunne opnås i det omfang, de enkelte myndigheder kan/skal bruge oplysninger fra indkomstregistret, og der vil kun blive givet adgang til oplysninger som er relevante og nødvendige for den enkelte myndighed.

[...]

Efter persondatalovens § 5, stk. 2, skal indsamling af data ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og senere behandling må ikke være uforenelig med disse formål. Etableringen af terminaladgang til indkomstregistret vil således forudsætte, at en sådan adgang ikke er uforenelig med formålene med adgangen til indkomstregistret.

³ Det kan f.eks. overvejes, om der indledningsvist kan indhentes oplysninger om udenlandske statsborgere i CPR, og om disse oplysninger efterfølgende kan benyttes til at indhente oplysninger fra indkomstregisteret.

⁴ Lov nr. 403 af 8. maj 2006 om et indkomstregister med senere ændringer.

⁵ L 119, 2005, Forslag til lov om et indkomstregister.

Efter persondatalovens § 5, stk. 3, skal de oplysninger, som behandles være relevante og tilstrækkelige og ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, oplysningerne indsamles til, og de formål, hvortil oplysningerne senere behandles. Etablering af terminaladgang til indkomstregistret vil således kræve en selvstændig vurdering i forhold til disse krav.

Det vil således i forbindelse med etablering af terminaladgang til indkomstregistret konkret skulle overvejes, hvorvidt det er sagligt og nødvendigt at give adgang, og om der på det enkelte område kan gives alene en begrænset adgang til oplysningerne i indkomstregistret. Det er et krav, at offentlige myndigheder m.v. ikke må behandle eller have adgang til oplysninger, som de ikke har behov for i deres konkrete myndighedsudøvelse.

[...]

Krav om, at modtageren af data kun modtager de data, de har hjemmel til, sikres gennem såvel indgåelse af aftaler med datamodtagerne, om hvilke data de har adgang til, som gennem datafiltrering. Det vil sige, at datamodtagerne i forbindelse med adgangskontrollen alene kan få adgang til de indkomstdata, der udtrykkeligt er anført i hjemmelsbestemmelserne i egen lovgivning, og som den pågældende myndighed mv. kan få adgang til efter regler i persondataloven.

Anvendelsen af oplysningerne i registeret aftales i forbindelse med aftale om dataudvekslingen mellem indkomstregisteret og de myndigheder, der har hjemmel til at modtage data.

En given offentlig myndighed har i indkomstregisteret kun adgang til oplysninger, som er relevante og nødvendige for myndighedens eget forretningsområde.”

Datatilsynet har ved brev af 13. oktober 2005 udtalt sig om indkomstregisterloven⁶. Datatilsynet påpegede i den forbindelse bl.a., at efterfølgende etablering af adgang til oplysningerne i registret forudsætter en selvstændig vurdering i forhold til persondatalovens § 5, stk. 3.

Datatilsynet understregede samtidig vigtigheden af, at det konkret overvejes, hvorvidt det er sagligt og nødvendigt at give adgang til indkomstregistret, og om der inden for det enkelte område alene kan gives en begrænset adgang til registrets oplysninger. Det er således et grundlæggende krav, at offentlige myndigheder mv. ikke må behandle eller have adgang til oplysninger, som de ikke har behov for i forbindelse med deres konkrete myndighedsudøvelse.

Datatilsynet har endvidere tidligere i forbindelse med høring over forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Datatilsynets j.nr. 2008-112-0124) udtalt til Arbejdstilsynet⁷, at:

”Datatilsynet har forstået forslaget således, at adgangen til indkomstregistret skal sikre korrekte oplysninger om, hvorvidt produktionsenheden er ophørt/nedlagt, eller om der er ansatte i virksomheden. Det fremgår dog ikke nærmere af forslaget eller bemærkningerne hertil, hvilke typer af oplysninger der skal indhentes til fastlæggelsen heraf.

Under hensyn til at Arbejdstilsynet i medfør af persondataloven ikke må behandle eller have adgang til oplysninger, som Arbejdstilsynet ikke har behov for i forbindelse med sin konkrete myndighedsudøvelse, forudsætter Datatilsynet, at der ikke vil blive givet adgang i indkomstregistret til de ansattes identitetsoplysninger eller oplysninger om disses lønmæssige forhold.

⁶ Udtalelsen kan findes i Datatilsynets Årsberetning 2005, side 31 ff.

⁷ Datatilsynets brev af 29. september 2008, Arbejdstilsynets j.nr. 20080025392.

Datatilsynet skal herudover anbefale, at det tydeliggøres i forslagens bemærkninger, hvilke oplysningstyper Arbejdstilsynet konkret påtænkes at skulle have adgang til.”

Arbejdstilsynet ses heller ikke med nærværende lovforslag konkret at have overvejet, om den ønskede adgang til indkomstregistreret er sagligt og nødvendigt, ligesom Arbejdstilsynet ikke ses konkret at have overvejet, om der alene kan gives en begrænset adgang til oplysningerne i forhold til de forskellige formål med terminaladgangen til indkomstregistreret. Der ses således ikke at være en filtrering eller teknisk begrænsning til oplysningerne.

Datatilsynets skal derfor henstille til, at disse konkrete overvejelser kommer til at fremgå af bemærkningerne til lovforslaget.

4. Med henvisning til afsnit 2.2. i Datatilsynets høringsvar af 27. juni 2014 (i forbindelse med såkaldt intern høring), står det fortsat ikke Datatilsynet klart, hvorvidt den samkøring der lægges op til med lovforslaget skal ske i kontroløjemed i persondatalovens forstand.

Datatilsynet skal derfor understrege, 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, jf. persondatalovens § 5, stk. 1. Desuden er det den dataansvarlige der har ansvaret for, at persondatalovens § 45, stk. 1, nr. 4, iagttages forinden iværksættelse af en sammenstilling eller samkøring af oplysninger i kontroløjemed.

Det bemærkes i den sammenhæng, at oplysninger om enkeltmandsejede eller personligt drevet virksomheder er omfattet af begrebet ”personoplysninger”, ligesom det må antages, at også oplysninger om interessentskaber falder ind under lovens område under forudsætning af, at interessenterne er fysiske personer.

5. Arbejdstilsynet har ved e-mail af 12. august 2014 sendt en ny udgave af udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Efter en gennemgang af udkastet af 12. august 2014 ses der ikke umiddelbart at være foretaget nogen ændringer af persondatarelig betydning i forhold til det første udkast af 6. august 2014.

Datatilsynet skal i den forbindelse opfordre til, at Arbejdstilsynet først sender et udkast i høring hos Datatilsynet, når udkastet foreligger i endelig form, medmindre der er tale om en såkaldt for- eller intern høring. I modsat fald vil Datatilsynet skulle bruge uforholdsmæssigt meget tid på at gennemgå de enkelte udkast.

6. Afslutningsvis skal det bemærkes, at Datatilsynet ikke med dette høringsvar har foretaget en egentlig vurdering af, hvorvidt Datatilsynet er enig i Arbejdstilsynets vurderinger i forhold til persondataloven, herunder om Styrel-

sen for Arbejdsmarked og Rekrutterings videregivelse af helbredsoplysninger til Arbejdstilsynet kan ske med hjemmel i persondatalovens § 7, stk. 6, eller om hjemlen rettelig skal findes i lovens § 7, stk. 2, nr. 4.

7. Hvis ovenstående måtte give anledning til spørgsmål, er Arbejdstilsynet velkommen til at kontakte fuldmægtig Morten Tønning på direkte telefonnummer 33 19 32 36.

Kopi af dette høringssvar er dags dato sendt til Justitsministeriet, Lovafdelingen til orientering.

Med venlig hilsen

Jesper Husmer Vang
Specialkonsulent



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Arbejdstilsynet
Postkasse-kontor@at.dk
amf@at.dk

1. september 2014
OKJ/HRL

Vedr. høring vedrørende forslag til lov om ændring af arbejdsmiljøloven

Moderniseringsstyrelsen har den 13. august 2014 via Arbejds miljørådets Sekretariat modtaget Arbejdstilsynets høring vedrørende udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven.

Moderniseringsstyrelsen har, blandt de forskellige ændringsforslag, som lovforslaget omhandler, særligt vurderet forslaget om at udvide arbejdsgiverens pligt til at forebygge vold på arbejdspladsen til også at gælde arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstiden.

På det statslige område består der efter Samarbejdsaftalens § 5, stk. 3, der blandt andet implementerer den europæiske aftale om vold og chikane, allerede i dag en 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.

Arbejdsrelateret vold, hvad enten de ansatte udsættes for det i eller uden for arbejdstiden, er naturligvis uacceptabelt og bør så vidt muligt undgås og forebygges, blandt andet på baggrund af lokale tiltag. Det er vores vurdering, at mange statslige arbejdspladser, hvis ansatte kan være udsat for en risiko for arbejdsrelateret vold, i den lokale drøftelse i samarbejdsudvalget derfor også har inddraget spørgsmålet om håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.

Den udvidede pligt, som foreslås i lovforslaget, vil imidlertid skulle pålægges *alle* offentlige såvel som private arbejdspladser, det vil sige også de arbejdspladser, hvis ansatte ikke er udsat for en risiko for arbejdsrelateret vold.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at det foreslås, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om forebyggelse af arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid. Der er

herefter nævnt nogle eksempler på, hvad arbejdsgiverens pligt kan komme til at omfatte.

Det lægges indledningsvis til grund, at fastsættelsen af sådanne nærmere regler kommer til at ske i et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

Det bemærkes dog allerede nu, at de i lovbemærkningerne nævnte eksempler på pligter, der efter nærmere fastsættelse vil kunne pålægges arbejdsgiveren i forhold til en vurdering af risikoen for, og mulig forebyggelse og opfølgning på, arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, efter vores vurdering vil komme til at medføre både merudgifter og administrative byrder for arbejdspladserne.

Omfanget af de administrative byrder og merudgifter for arbejdspladserne vil afhænge af bekendtgørelsens nærmere indhold, og det foreslås derfor, at en nærmere beregning af konsekvenserne indgår i det videre arbejde med lovforslaget og forslag til indhold i bekendtgørelse på området. Af samme grund er det for nærværende uklart, om de økonomiske og administrative byrder står i rimeligt forhold til eventuelle gevinster. Der bør foretages en konkret vurdering heraf.

I tilslutning hertil kan det helt generelt overvejes, om den udvidede pligt for arbejdsgiver til at forebygge vold med fordel kunne afgrænses til de brancher og områder, hvor risikoen vurderes at være til stede, og hvor en indsats dermed også vil kunne gores målrettet og med storst mulig effekt.

I den videre proces foreslås endvidere inddraget en nærmere vurdering og beskrivelse af regelændringernes konsekvenser i relation til andre arbejdsmiljømæssige aspekter, herunder arbejdsskadesystemet og Arbejdstilsynets rolle.

Kopi af nærværende høringsvar er sendt til Arbejds miljørådets Sekretariat til orientering.

Med venlig hilsen



Ida Krarup

Arbejdstilsynet
Arbejds miljøfagligt Center
Postboks 1228
0900 København C

Roskilde, 3. september 2014

Vedr.: Høring om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Oplysningsforbundenes Fællesråd (OF) tillader sig hermed at afgive et høringssvar til udkastet til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven.

Vi kan bakke op om forslaget om at undtage frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, fra dele af arbejdsmiljølovgivningen.

Vi vil dog samtidigt stærkt anmode om, at der iværksættes et arbejde, der bør have til formål at vurdere, hvorvidt en række andre aktiviteter under Folkeoplysningsloven ligeledes ville kunne undtages fra dele af arbejdsmiljølovgivningen jf. det aktuelle lovforslag.

Det er således vores opfattelse, at den folkeoplysende voksenundervisning bør undtages fra de samme dele af arbejdsmiljølovgivningen som det frivillige arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter.

Vi indgår naturligvis gerne i en dialog herom, herunder hvorvidt en eventuel undtagelse skal gælde alle udbydere af folkeoplysende voksenundervisning uanset størrelse, eller om der kan findes en model, hvor særligt mindre skoler, som primært anvender kommunale lokaler, undtages.

Med venlig hilsen



Henrik Christensen
Formand - Oplysningsforbundenes Fællesråd

Arbejdsmiljøfagligt Center
Postboks 1228
0900 København C
Sagnr. 20140029070



Hørings svar vedr. udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Selvom DUF – Dansk Ungdoms Fællesråd ikke er på høringslisten til lovforslaget, er vi blevet opmærksomme på lovforslaget, og har et par bemærkninger til lovforslagets del vedr. undtagelse af frivilligt arbejde fra APV-krav m.v.

3. september 2014

DUF finder det positivt, at lovforslaget vil undtage foreninger for APV-krav m.v. De nuværende regler er til unødvendigt administrativt besvær for det danske foreningsliv.

Kontaktperson
Henriette Laursen
Tlf. dir.: 60 20 14 05
E-mail: hl@duf.dk

Dog er DUF betænkelig ved, at den fulde undtagelse ikke gælder for alle foreningsaktive, men er begrænset til kun at omfatte personer over 18 år. Det er en undervurdering af de frivillige spejderledere, idrætstrænere og andre frivillige ledere under 18 år.

I nogle ungdomsforeninger består hovedparten af bestyrelsen og de andre ledere og trænere af unge under 18 år. Disse foreninger bør gives de samme muligheder som foreninger med ældre medlemmer.

DUF ser derfor gerne, at den foreslåede § 2 stk. 4 udgår af forslaget.

Lovforslaget benytter betegnelsen non-profit eller almennyttigt for de foreninger, som bliver fritaget fra dele af arbejdsmiljølovgivningen. De idébestemte og samfundsengagerende børne- og ungdomsorganisationer vil normalt ikke bruge den betegnelse om deres virke. Det samme gælder for det folkeoplysende foreningsarbejde, herunder idrætten. Her bruges begrebet frivillige foreninger. Samme begreb benytter Erhvervsstyrelsen for registreringer i CRV-registeret. For at undgå tvivl om, hvilken del af foreningslivet der er omfattet af lovforslaget, kunne begrebet frivillige foreninger tilføjes i bemærkninger. På denne måde er der ikke tvivl, om bl.a. det idébestemte og samfundsengagerende børne- og ungdomsarbejde er omfattet af lovforslagets administrative lempelser.

Vi står naturligvis til rådighed, hvis der er yderligere spørgsmål til høringssvaret.

Med venlig hilsen

Henriette Laursen
Generalsekretær

Arbejdstilsynet
Arbejds miljøfagligt Center
0900 København C

Sendt per email til:
postkasse4kontor@at.dk og amf@at.dk



IT-Politisk Forening
c/o Niels Elgaard Larsen
Århusgade 35, 1.
2100 København Ø

E-mail : bestyrelsen@itpol.dk
Web : <http://www.itpol.dk>

Dato : 3. september 2014

Høringsvar vedr. udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Dette høringssvar vedrører alene § 1, nr. 7 og § 2, nr. 2 om videregivelse af eksterne registerdata til Arbejdstilsynet og adgang til samkøring. IT-Politisk Forening har ingen bemærkninger til de øvrige dele af lovforslaget.

Lovforslaget skaber en hjemmel til at Arbejdstilsynet kan få adgang til indkomstoplysninger hos SKAT og oplysninger om sygedagpenge i det centrale register, som er etableret efter § 58 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats hos Styrelsen for Arbejds marked og Rekruttering (STAR). Derudover vil Arbejdstilsynet udnytte en generel hjemmel for offentlige myndigheder til at indhente oplysninger om borgerne i CPR-registeret. Arbejdstilsynet får samtidig en hjemmel til at samkøre disse oplysninger.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at oplysningerne ikke skal bruges til kontrol med de enkelte ansatte på virksomhederne (borgerne), men alene skal indgå i den samlede risikovurdering af de virksomheder, der udtages til tilsyn af Arbejdstilsynet.

Det ændrer imidlertid ikke ved, at lovforslaget indebærer, at der videregives følsomme oplysninger om den enkelte borger (specielt oplysningerne om sygedagpenge) til Arbejdstilsynet, og at disse oplysninger bruges til et andet formål end det, som de oprindeligt er indsamlet til (skattekontrol og behandling af ansøgninger om sygedagpenge). Når oplysninger om borgerne spredes til

flere systemer og myndigheder, øges risikoen for at der sker misbrug af disse oplysninger, og statens indgreb i borgernes ret til privatliv bliver større.

Efter bemærkningerne til lovforslaget skal oplysningerne bruges til at danne indikatorer på dårligt arbejdsmiljø. Lønniveauet i en virksomhed er ikke som sådan et anliggende for Arbejdstilsynet, men der kan naturligvis være en indirekte sammenhæng mellem, for eksempel, et lavt lønniveau og arbejdsmiljøproblemer.

Vi undrer os imidlertid over, at der i lovforslaget slet ikke er nogen proportionalitetsvurdering mellem de resultater som Arbejdstilsynet med rimelighed kan opnå ved disse "indikatorer" og det indgreb i borgernes ret til privatliv, som videregivelse af oplysninger om indkomst og (især) sygedagpenge udgør. Vi vil derfor opfordre til at dette spørgsmål overvejes nærmere inden lovforslaget fremsættes i Folketinget.

I samme forbindelse bør det overvejes, om formålene med lovforslaget kan opnås ved en mindre indgribende behandling af personoplysninger om de danske borgere.

Ifølge bemærkningerne er det som nævnt ovenfor ikke meningen, at Arbejdstilsynet skal føre tilsyn og kontrol med den enkelte borgers lønindkomst eller sygdomsforløb. Arbejdstilsynet skal bruge oplysningerne om den enkelte borger for at beregne indikatorer på virksomhedsniveau, for eksempel gennemsnitligt lønniveau og andelen af ansatte, der modtager sygedagpenge.

Det vil være langt mindre indgribende i borgernes privatliv, hvis disse aggregerede statistiske oplysninger blev udarbejdet af den dataansvarlige myndighed for henholdsvis indkomstoplysningerne (SKAT) og oplysningerne om sygedagpenge (STAR). I så fald vil der alene være tale om videregivelse af aggregerede oplysninger på virksomhedsniveau, i stedet for følsomme personoplysninger (som i lovforslaget), til Arbejdstilsynet.

Det er muligt, at ikke alle ønskede indikatorer for dårligt arbejdsmiljø kan beregnes på denne måde, og at Arbejdstilsynet derfor vil mangle lidt i forhold til modellen i lovforslaget med videregivelse af oplysninger om den enkelte borger, men i så fald er det igen relevant at

overveje proportionaliteten mellem værdien af de ekstra indikatorer og det indgreb i borgernes privatliv, som videregivelse af oplysninger om den enkelte borger udgør.

Oplysninger om sygedagpenge er en § 7 (særligt følsom) oplysning i persondataloven. I bemærkningerne til § 2, nr. 2 fremgår det, at lovhjemlen til at videregive disse oplysninger fra STAR til Arbejdstilsynet er persondatalovens § 7, stk. 6, som siger at videregivelse kan ske, hvis det er nødvendigt af hensyn til en offentlig myndigheds varetagelse af sine opgaver på det strafferetslige område.

Det forekommer IT-Politisk Forening, at ministeriet på denne måde strækker lovhjemlen i persondatalovens § 7, stk. 6 endog meget langt. Sammenhængen mellem de følsomme persondata som videregives, og eventuelle arbejdsmiljølovovertredelser i en virksomhed, der er strafferetsligt sanktioneret, er meget indirekte. En sådan vidtgående fortolkning af persondatalovens § 7, stk. 6 vil reelt kunne legitimere videregivelse af stort set enhver § 7 oplysning, hvis blot den modtagende offentlige myndighed forvalter lovbestemmelser, hvor overtrædelse kan være strafferetsligt sanktioneret.



Arbejdstilsynet
Arbejds miljøfagligt Center
Postboks 1228
0900 København C

Sendt pr. mail til
Postkasse4kontor@at.dk
amf@at.dk

Den 16. september 2014

Høring om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Danmarks Idrætsforbund (DIF) og DGI takker for muligheden for at kommentere udkastet til lovforslag om ændringer i arbejdsmiljøloven. Vi bidrager gerne til en konstruktiv fortolkning og udmøntning af lovforslagets bestemmelser.

Generelt er vi meget tilfredse med lovforslaget og vil gerne udtrykke vores klare anerkendelse af, at beskæftigelsesministeren og Arbejdstilsynet nu har imødekommet organisationernes længe nærede ønske om at ændre arbejdsmiljølovgivningen, så idrætsforeninger og andre foreninger, der er båret af indsats fra frivillige ulønnede ledere, ikke belastes med unødigt administrativt besvær. Det er derfor meget positivt, at udkastet grundlæggende fjerner forpligtelser for foreningerne, så der ikke skal udarbejdes APV eller etableres en arbejdsmiljøorganisation, AMO.

Vi har kun nogle få konkrete bemærkninger til udkastet og udelukkende til bestemmelserne vedr. frivilligt arbejde.

Afgrænsningen i lovteksten

DIF og DGI finder overordnet, at den afgrænsning, der lægges op til i lovens § 2, stk. 2, nr. 4 og § 2, stk. 4, er god og sikrer en hensigtsmæssig afgrænsning af, at idrætsforeninger og andre almennyttige foreninger er undtaget fra loven. Begrebet "arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for foreninger, som har et non-profit eller almennyttigt formål" finder vi dækkende. Det forhold, at lovforslaget afgrænses til alene at undtage foreninger, og ikke andre juridiske enheder, er en saglig og fornuftig afgrænsning.

Udkastet er udformet således, at der gøres undtagelse fra alle lovens regler for frivillige over 18 år, bortset fra reglerne i § 2, stk. 3, mens der for unge under 18 år alene gøres undtagelse fra reglerne om APV og AMO. DIF og DGI finder ikke, at der er tilstrækkelig





anledning til at sondre efter de frivilliges alder. Det er uheldigt, at det skaber en forskel, som dybest set ikke er nødvendig. Hensynet til at have enkle regler, der er lette at kommunikere og efterleve, tilsiger, at der ikke gøres forskel efter alder. En sondring vil skabe uklarhed og fastholde noget af det unødvendige administrative besvær for de frivillige ledere.

Kravet om, at arbejde i alle sammenhænge skal tilrettelægges og udføres forsvarligt, samt at reglerne i § 2, stk. 3 efter udkastet skal gælde for alle, indebærer en tilstrækkelig varetagelse af hensynene til arbejdsmiljøet. Vi anbefaler derfor, at den aldersbestemte sondring udgår af lovforslaget.

Såfremt beskæftigelsesministeren og Arbejdstilsynet, på trods heraf, finder, at der er behov for, at der på enkelte punkter gælder forskellige regler for frivillige over/under 18 år, bør der være så få undtagelser som muligt, og vi vil i så fald foreslå, at det alene er lovens § 16 om tilsyn og § 17 om instruktion, der yderligere skal gælde for unge under 18 år.

Bemærkninger til lovforslagets almindelige bemærkninger

Ad pkt. 2.1.1

Under beskrivelsen af gældende ret er der en opregning af momenter, der indgår i den konkrete vurdering af, om der er tale om beskæftigelse af frivillige med arbejde. Til det anførte foreslås det tilføjet, at opgavens art og omfang også indgår i vurderingen.

Ad pkt. 2.1.2

Der anføres her tre hovedkategorier, som det frivillige arbejde (måske rettere de frivillige funktioner), kan inddeles i. Vi er enige i, at der er forskel på indsatsen, men vi finder det ikke retvisende, at der i kategori 2 om "frivilligt arbejde, der har lighed med almindeligt arbejde" er anført bestyrelsesarbejde. Efter vores opfattelse hører frivilligt ledervirke som bestyrelses- og udvalgsmedlem helt klart til under kategori 1 om "frivillige aktiviteter, der ikke har lighed med almindeligt arbejde". Det frivillige lederarbejde udgør grundpillen i det frivillige foreningsliv og udviklingen af et aktivt medborgerskab. I denne kategori kunne eksempelvis også nævnes virke som holdleder.

Ad pkt. 2.1.3

Det ovenfor anførte om, at sondringen efter de frivilliges alder bør udgå, har betydning på dette punkt og pkt. 2.1.2.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Ad § 1 til nr. 2

Bestemmelsen opregner elementer, der hovedsageligt skal tillægges vægt ved vurderingen af, om det frivillige arbejde (virke) har karakter af en fritidsaktivitet, og her nævnes at det indgår, at arbejdet kun udføres i kortere tidsrum med et omfang svarende til "gennemsnitligt 1-2 dage" om ugen. Det tolker vi som "gennemsnitligt 1-2 hele arbejds-



dage" om ugen og foreslår, at det formuleres på den måde.

Endvidere anføres det, at eventuel udbetaling eller modydelse ikke må udgøre en væsentlig indkomst. I eksemplet med en svømmetræner er det anført, at modtagelse af skattepligtig løn og skattepligtig godtgørelse ikke hindrer, at man er undtaget. For fuldstændighedens skyld bør det måske også anføres, at det i praksis mest forekommende tilfælde i form af modtagelse af skattefri omkostningsgodtgørelse taler for, at der er tale om fritidsaktivitet.

Som det anføres i forslagets almindelige bemærkninger, kan der være en gråzone mellem frivillige aktiviteter, der ikke har lighed med almindeligt arbejde, og frivilligt arbejde, der har overvejende lighed med almindeligt arbejde. Vi håber på en fortsat dialog med Arbejdstilsynet, så bestemmelserne kan fortolkes og forvaltes fleksibelt og enkelt. Vi står naturligvis i øvrigt til rådighed for supplerende bemærkninger, såfremt høringsvaret giver anledning hertil.

Med venlig hilsen

Karl Chr. Koch
Direktør, DIF

Søren Brixen
Adm. direktør, DGI