



NOTAT

15. februar 2018

J.nr. 20175000513

EPA

Høringsnotat

Forslag til lov om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte og anvendelse af midler til tværgående aktiviteter)

Arbejdstilsynet har på baggrund af den eksterne høring modtaget en række høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte).

Følgende myndigheder og organisationer er hørt:

Rigsrevisionen, Rigsadvokaten, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Advokatrådet, Dansk Arbejdsgiverforening, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Lederne, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Den kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landbrug og Fødevarer, Producentforeningen, Business Danmark, Landsorganisationen i Danmark (LO), Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikerne (AC), Det Faglige Hus, Frie Funktionærer, Kristelig fagbevægelse, Arbejds miljørådet, Arbejds miljøklagenævnet.

Der er modtaget høringssvar fra følgende organisationer (*kursiv* = ingen bemærkninger): Dansk Arbejdsgiverforening, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Lederne, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Danske Universiteter, Landsorganisationen i Danmark og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (LO og FTF har afgivet samlet høringssvar), Akademikerne (AC), Det Faglige Hus, *Arbejds miljørådet (sekretariatet)*, *Arbejds miljøklagenævnet (sekretariatet)*.

Kommentarerne fra høringssvarene er grupperet efter hovedelementerne i lovforslaget.

Det bemærkes, at den del af lovforslaget der omhandler anvendelse af midler til tværgående aktiviteter, ikke har været udsendt i ekstern høring.

1. Generelle bemærkninger

Dansk Arbejdsgiverforening, KL, Lederne og Finanssektorens

Arbejdsgiverforening udtrykker tilfredshed med, at det understreges med det fremsendte lovforslag, at Metodeudvalgets anbefalinger fra 1995 består, så arbejdsmarkedets parter og myndigheden har en fælles forståelse og et fælles grundlag for indsatsen over for det psykiske arbejdsmiljø.

Dansk Arbejdsgiverforening og **Lederne** udtrykker bekymring for, at lovforslaget kan danne grundlag for en skærpelse af tilsynspraksis i forhold til Arbejdstilsynets dataindsamling og virksomhedernes retssikkerhed.

Dansk Arbejdsgiverforening tilkendegiver, at det er en god tradition i Danmark, at arbejdsmiljø udvikles i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på den enkelte virksomhed. Det er gennem samarbejde om arbejdsmiljø, at der findes gode løsninger, der hænger sammen med den daglige drift og virksomhedens strategi.

KL tager til efterretning, at beskæftigelsesministeren med forslaget har ønsket at justere rammerne for Arbejdstilsynets tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø.

Danske Regioner anfører, at ledelsen og de ansatte skaber et godt arbejdsmiljø i fællesskab. Når Arbejdstilsynet fører tilsyn, bidrager fælles drøftelser mellem ledelsen og medarbejderne til en fælles forståelse af de temaer, Arbejdstilsynet påpeger. Det fremhæves, at det er centralt at have en åben og tillidsfuld dialog om arbejdsmiljøet, og vigtigt at Arbejdstilsynet i sin forvaltning af de foreslåede ændringer ikke bidrager til et kunstigt modsætningsforhold mellem ledelsen og de ansatte, herunder en kultur hvor anonymitet er en forudsætning for, at man kan udtale sig åbent.

Lederne udtrykker bekymring for, at lovforslaget risikerer at underminere samarbejdet på arbejdspladserne, som er en af grundpillerne i arbejdsmiljøindsatsen. Det er essentielt at understøtte det centrale grundprincip bag reguleringen af arbejdsmiljøet om, at hovedansvaret for arbejdsmiljøet ligger hos arbejdsgiveren, og at arbejdsmiljøproblemerne løses i samarbejde på arbejdspladserne.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening har taget den politiske løsning til efterretning og tilslutter sig, at der indføres en hjemmel til, at Arbejdstilsynets medarbejdere kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet, og at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte, med mindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere er enige i princippet om, at myndighedsudøvelsen vedrørende psykisk arbejdsmiljø bedst baserer sig på enighed mellem arbejdsmarkedets parter, men da det ikke har været muligt at komme med et fælles indspil, er det naturligt, at beskæftigelsesministeren følger op på opgaven om myndighedskontrol og dermed en politisk løsning.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere er generelt af den opfattelse, at arbejdsmiljøarbejdet og kontrol bedst foregår i en dialog mellem parterne og Arbejdstilsynet. Benyttelsen af lukkede møder eller andre metoder, hvor den ene part udelukkes fra deltagelse, fremmer ikke generelt opbakningen til kontrollen og kan gøre det fremadrettede samarbejde unødigt svært.

Danske Universiteter udtrykker forståelse for, at der kan være behov for at kunne udelukke arbejdsgiver fra medarbejderinterviews af hensyn til muligheden for at kunne tale frit og fastholde anonymitet.

Danske Universiteter angiver, at udelukkelsen af arbejdsgiver fra medarbejderinterviews samt gengivelse af udtalelser i anonymiseret form bl.a. er en udfordring i forhold til arbejdsgivernes mulighed for at kvalificere og kommentere på Arbejdstilsynets sagsfremstilling for at sikre en retvisende fremstilling og grundlag for Arbejdstilsynets påbud. Universiteterne finder, at den i lovforslaget fremsatte mulighed for i udgangspunkt at kunne være til stede under gruppesamtaler er et farbart kompromis.

LO og FTF vurderer samlet set, at ændringen af loven vil forbedre Arbejdstilsynets mulighed for at afdække og træffe afgørelse om eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med tilsynsbesøg.

Akademikerne hilser lovforslaget velkomment, og anfører, at Arbejdstilsynet spiller en vigtig rolle i forhold til sikringen af et godt psykisk arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. Akademikerne mener, at Arbejdstilsynets mulighed for at gennemføre samtaler med ansatte, uden at andre er til stede, samt gennemføre gruppesamtaler med ansatte uden ledelsens tilstedeværelse, når det er nødvendigt, er en markant forbedring af Arbejdstilsynets tilsynsindsats. Den styrkede mulighed for samtaler med ansatte uden ledelsens tilstedeværelse vil komme medarbejderne til gode og bidrage til at få identificeret flere af de tilfælde af dårligt psykisk arbejdsmiljø, som forefindes på arbejdspladserne.

Det Faglige Hus kan tilslutte sig vigtigheden af Arbejdstilsynets bemyndigelse til at lave tilsyn omkring det psykiske arbejdsmiljø og at have beføjelser til at benytte værktøjer/arbejdsmetoder, som kan afdække situationen. Der henvises til, at det i den daglige sagsbehandling kan være problematisk at skaffe grundlag for sager omkring det psykiske arbejdsmiljø, fordi det ofte afhænger af vidneudsagn fra kolleger.

1.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig de anførte synspunkter.

Beskæftigelsesministeriet finder det positivt, at der udtrykkes tilfredshed med, at Metodeudvalgets anbefalinger består, og at der fortsat er opbakning hertil.

Beskæftigelsesministeriet er enig i, at godt arbejdsmiljø skabes i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på de enkelte arbejdspladser. Arbejdstilsynets rolle er bl.a. at afdække og kontrollere arbejdsmiljøet på virksomhederne for at skabe grundlag for et bedre arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet er derfor altid i dialog med både ledelse og medarbejdere i forbindelse med tilsynet på arbejdspladserne og indebærer selvfølgelig også ikke at medvirke til konflikter på arbejdspladserne. Det sker bl.a. ved, at Arbejdstilsynet tilrettelægger tilsynsforløb i dialog med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

2. Anvendelsesområde for lovforslaget

Dansk Arbejdsgiverforening foreslår, at gruppesamtaler kun anvendes i forhold til afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø og finder det bekymrende, at det ikke tydeligt fremgår af lovforslaget. Der henvises til, at lovforslaget udspringer af en drøftelse af det psykiske arbejdsmiljø i Metodeudvalget og til

lovbemærkningerne, hvor det er angivet, at intentionen med lovforslaget ikke er at udvide brugen af gruppesamtaler i forhold til i dag. DA-fællesskabet foreslår, at "arbejdsmiljøområder" erstattes af "forhold i det psykiske arbejdsmiljø" i lovbemærkningerne.

Lederne mener, at gruppesamtaler kun skal anvendes til afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening savner i lovbemærkningerne en tilkendegivelse af, at lovændringerne indføres med henblik på tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere bemærker, at intentionen ikke er at udvide brugen af gruppesamtaler i forhold til i dag. Derfor bør det præciseres i lovttekstens stk. 7, at gruppesamtaler er begrænset til Arbejdstilsynets kontrol med det psykiske arbejdsmiljø, og ikke når det er "arbejdsmiljøfagligt begrundet" som er en meget bredere terminologi, der anvendes på alle arbejdsmiljøområder, såvel fysiske som psykiske.

2.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, § 1 a, at loven gælder både for det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, dvs. alle reglerne i loven gælder begge områder. Det vil være i strid med dette princip at indføre bestemmelser i loven, der kun gælder det psykiske arbejdsmiljø.

Det fremgår klart af lovforslagets bemærkninger, at gruppesamtaler i dag kun anvendes, når der er behov for at afdække problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø, og at intentionen med lovforslaget ikke er at udvide brugen af gruppesamtaler. Lovforslaget indebærer således på dette punkt ikke en ændring af gældende praksis.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

3. Tilrettelæggelse af tilsyn

Dansk Arbejdsgiverforening finder det generelt bekymrende, at samtaler med ansatte, uden andre er til stede, indsættes i loven, uden at der også er angivet en konkret bestemmelse om dialog med virksomheden.

KL og Danske Regioner forstår forslaget som en formalisering af den nuværende praksis.

KL henviser til den praksis, Arbejdstilsynet allerede har i forbindelse med tilsyn på virksomhederne, hvor tilsynet dels taler med enkeltpersoner, fx i forbindelse med rundgang på virksomheden, dels benytter sig af gruppesamtaler navnlig i forbindelse med afdækning af mulige problemer vedr. det psykiske arbejdsmiljø.

KL forudsætter, at udgangspunktet for Arbejdstilsynets tilsyn altid er en samtale med virksomhedens arbejdsgiver, en repræsentant for arbejdsgiveren eller lederen for virksomheden med henblik på at fastlægge emnet for tilsynet og afdække evt. problemfelter. **KL** mener videre, at arbejdsmiljøorganisationen naturligt skal

inddrages umiddelbart i forbindelse hermed. KL lægger vægt på, at Arbejdstilsynet følger den procedure, der beskrives i de særlige bemærkninger til det nye stk. 7, 1. pkt. og stk. 7, 2. pkt.

Danske Regioner henviser til bemærkningerne til lovforslaget om, at formålet med bestemmelsen er at genintroducere tydelig hjemmel for Arbejdstilsynets samtaler med ansatte uden andres tilstedeværelse. Det forudsættes, at stk. 6 forvaltes i overensstemmelse med nuværende praksis. Danske Regioner mener, at det bør tydeliggøres, at det fortsat er frivilligt for den enkelte medarbejder at deltage i samtaler med Arbejdstilsynet.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening forudsætter, at gennemførelse af gruppesamtaler vil ske med respekt for og hensyn til virksomhedernes daglige drift, således at fx mindre enheder fortsat er tilgængelige for kunder, mens gruppesamtaler finder sted.

Danske Universiteter foreslår, at det i bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser, til § 1, skærpes, at ved valg af gruppesamtale skal den tilsynsførende *sikre* (i stedet for *tilstræbe*), at de arbejdsmiljøområder, som Arbejdstilsynet ønsker at afdække ved gruppesamtaler, forud har været drøftet med ledelse og arbejdsmiljøorganisation.

Det Faglige Hus påpeger, at når Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb i dialog med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen under hensyn til virksomhedens planlægning og drift, går virksomhedens driftsmæssige forhold i mange henseender forud. I sager vedrørende psykisk arbejdsmiljø kan en hurtig afklaring være afgørende, fordi det ofte omfatter sygemeldte medarbejdere, og det kan blive mere problematisk at vende tilbage til arbejdspladsen, jo længere den ansatte er sygemeldt. Det Faglige Hus finder, at det er i alle parter interesse, at der bliver aftalt en øvre tidsmæssig grænse for, hvor meget arbejdsgiver kan skubbe Arbejdstilsynets tilsynsarbejde af driftsmæssige årsager.

3.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Gældende praksis

Det fremgår af lovforslaget, at gældende praksis er, at samtaler med ansatte, uden andre er til stede, kun gennemføres, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Med lovforslaget ændres praksis, idet der i § 76 foreslås indsat et nyt stk. 6, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere kan tale med ansatte, uden andre er til stede, herunder arbejdsgiver og dennes repræsentant.

I forhold til gruppesamtaler fremgår det af lovforslaget, at gældende praksis er, at gruppesamtaler med ansatte kun finder sted uden tilstedeværelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Med lovforslaget ændres praksis, idet det fremgår af lovforslaget, at arbejdsgiveren har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte, men Arbejdstilsynet vil kunne beslutte, at arbejdsgiveren ikke må deltage i gruppesamtalen, hvis

Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes.

Dialog med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation mv.

Det er tilstræbt ikke at lovgive om tilsyns- eller dataindsamlingsmetoder, udover hvad der følger af den politiske løsning i forlængelse af drøftelserne af Metodeudvalgets anbefalinger.

Som det fremgår af lovforslaget, afholdes typisk et indledende møde med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation, hvor Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb i dialog med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation, så samtaler med ansatte kan foregå under hensyntagen til virksomhedens planlægning og daglige drift.

Det følger også af lovforslaget, at den tilsynsførende altid vil tale med ledelse og arbejdsmiljøorganisation forud for en gruppesamtale og tilstræbe, at de arbejdsmiljøområder, som Arbejdstilsynet ønsker at afdække ved en gruppesamtale, er drøftet med begge parter. Når det ikke altid kan sikres, er det fordi, der kan dukke uforudsete emner op under en gruppesamtale. Ledelsen vil dog altid efter en gruppesamtale blive inddraget i en samtale om alle de emner, som den tilsynsførende vil gå videre med efter en gruppesamtale.

Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdstilsynet altid vil have en samtale med arbejdsgiver om de data, som Arbejdstilsynet har aftalt med de ansatte, at Arbejdstilsynet kan gå videre med i afdækningen af arbejdsmiljøet, og at de temaer, som har indgået i samtalerne med de ansatte, også vil indgå i samtalen med arbejdsgiver for at sikre, at både de ansattes og arbejdsgivers perspektiv indgår i den samlede vurdering af arbejdsmiljøet i virksomheden. Det er almindelig god forvaltningsskik at præsentere arbejdsgiveren for de indsamlede data, hvilket Arbejdstilsynet følger.

Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdstilsynet i lighed med gældende praksis ikke kan kræve af ansatte, at de deltager i gruppesamtaler.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

4. Proportionalitetsprincip i forhold til valg af dataindsamlingsmetode

Dansk Arbejdsgiverforening foreslår, at samtaler med ansatte, uden andre er til stede (stk. 6), kun anvendes som supplement til øvrige metoder, og forventer, at Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte, uden andre er til stede, er en undtagelse. Dansk Arbejdsgiverforening henviser til lovbemærkningerne om, at Arbejdstilsynet er underlagt proportionalitetsprincippet og skal anvende den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode. Dansk Arbejdsgiverforening finder det bekymrende, at det ikke fremgår tydeligt af lovteksten, at gruppesamtaler kun anvendes, hvis der er en konkret mistanke om et problem i det psykiske arbejdsmiljø, og hvis problemet ikke kan afdækkes med anden, mindre indgribende metode.

KL lægger i forhold til Arbejdstilsynets anvendelse af gruppesamtaler vægt på, at rammerne for denne dataindsamlingsmetode præciseres i arbejdsmiljøloven. Det angives, at metoden kan være meget ressourcekrævende for virksomheden. KL

finder det afgørende, at der er en klar arbejdsmiljøfaglig begrundelse for at anvende metoden, og at den kun anvendes, hvis et emne ikke kan afdækkes ved andre metoder. KL forudsætter med henvisning til bemærkningerne til forslaget, at Arbejdstilsynet altid anvender den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode.

Danske Regioner vil opfordre Arbejdstilsynet til at være omhyggelige og forsigtige med anvendelsen af den foreslåede hjemmel i § 76, stk. 6 og stk. 7. Arbejdstilsynet bør indskærpe over for de tilsynsførende, at der i hvert enkelt tilfælde skal træffes den mindst indgribende beslutning i overensstemmelse med det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip.

Danske Regioner anerkender, at der undtagelsesvis kan være tilfælde, hvor den mest hensigtsmæssige metode til at afdække eventuelle arbejdsmiljøudfordringer er gennem hhv. samtaler med ansatte uden andre er til stede eller gruppesamtaler uden arbejdsgivers eller dennes repræsentants tilstedeværelse.

Moderniseringsstyrelsen finder, at Arbejdstilsynet i gennemførelsen af tilsyn skal forstyrre arbejdspladsens opgavevaretagelse mindst muligt ved som udgangspunkt at anvende den mindst indgribende metode til tilsynet. Moderniseringsstyrelsen betragter gruppesamtaler med ansatte som meget indgribende metoder. Det er vigtigt, at det i instruksen til loven understreges, at Arbejdstilsynet skal anvende gruppesamtaler mindst muligt, for at efterleve forvaltningslovens proportionalitetsprincip.

Lederne anfører, at gruppesamtaler kun bør anvendes, når andre mindre indgribende metoder til dataindsamling er utilstrækkelige, og mener, at proportionalitetsprincippet bør gøres tydeligere i forhold til Arbejdstilsynets anvendelse af gruppesamtaler. Overholdelse af proportionalitetsprincippet bør ekspliciteres, fx i en vejledning og i Arbejdstilsynets interne instrukser, i forhold til § 2, stk. 7.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening savner en præcisering af, at dataindsamling i virksomhederne i form af samtaler med ansatte uden andre er til stede er en sekundær metode i forhold til de normale måder at indsamle data på under tilsynsbesøg, jf. i øvrigt forvaltningslovens regler.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere indstiller, at muligheden for at tale med ansatte på virksomheden og afholde gruppesamtaler uden arbejdsgiverens tilstedeværelse, kun anvendes som metode, når andre muligheder for at få sagerne oplyst er udtømte.

4.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdstilsynet som andre myndigheder er underlagt proportionalitetsprincippet og dermed skal anvende den for virksomheden mindst indgribende metode. Arbejdstilsynet skal altid iagttage proportionalitetsprincippet.

Arbejdstilsynets valg af metoder vil derfor basere sig på en konkret vurdering af, hvilke dataindsamlingsmetoder der egner sig bedst i den enkelte virksomhed.

Arbejdstilsynet vurderer, hvordan de problemer i arbejdsmiljøet, som Arbejdstilsynet har en indikation af, er til stede, bedst afdækkes.

Gruppesamtaler med ansatte anvendes som metode, når Arbejdstilsynet vurderer, at problemerne bedre kan afdækkes via gruppesamtaler med ansatte end ved at benytte observationer, samtaler under rundgang i virksomheden, samtaler med enkeltpersoner eller spørgeskemaer, således at Arbejdstilsynet kan indhente de data, som er nødvendige for at konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Det er altid en konkret vurdering på den enkelte virksomhed, hvilke dataindsamlingsmetoder der er mindst indgribende.

Arbejdstilsynet vil udarbejde en instruks til de tilsynsførende på baggrund af lovændringen. Instruksen vil afspejle det anførte i lovforslaget, herunder lovbemærkningerne.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

5. Samtaler med ansatte, uden andre er til stede (forslaget om nyt stk. 6)

Lederne mener, at § 2, stk. 6, bør justeres, så det fremgår, at arbejdsgiver som udgangspunkt har ret til at være til stede ved samtaler mellem Arbejdstilsynet og medarbejdere, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at formålet med samtalen dermed forspildes, jf. stk. 7.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening tilslutter sig, at der indføres en hjemmel i arbejdsmiljøloven, så Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynet med virksomheders arbejdsmiljø kan tale med ansatte, uden at andre er til stede, herunder arbejdsgivers repræsentant.

LO og FTF støtter lovforslaget. Det er positivt, at Arbejdstilsynets medarbejdere med lovforslaget får en udtrykkelig hjemmel til at kunne tale med de ansatte, uden at andre er til stede, herunder arbejdsgiver eller dennes repræsentant. Det er en afgørende forudsætning for, at Arbejdstilsynet kan indhente de nødvendige oplysninger for at konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljøloven. De ansatte skal have mulighed for at udtale sig frit til Arbejdstilsynet uden fx at komme i loyalitetskonflikt i forhold til ledelsen, eller være bekymrede for eventuelle konsekvenser.

Akademikerne bemærker, det er en forudsætning for, at Arbejdstilsynet kan få de nødvendige oplysninger om det psykiske arbejdsmiljø, at medarbejderne tør udtale sig. Akademikernes erfaring er, at medarbejderne ikke altid oplever, at det er velset at tale åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø, og at det kan få konsekvenser, hvis man udtaler sig kritisk herom. Derudover er der også tilfælde, hvor ledelsen udgør en del af problemet. Dette er en hindring for, at medarbejderne tør tale åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø, når ledelsen er til stede.

5.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Lovforslaget er udtryk for en balance mellem de synspunkter, som arbejdsmarkedets parter har fremført. Udformningen af forslaget til et nyt stk. 6 er i overensstemmelse med den politiske løsning i forlængelse af drøftelserne af Metodeudvalgets anbefalinger.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

6. Indikation af problemer i arbejdsmiljøet (forslaget om et nyt stk. 7)

Dansk Arbejdsgiverforening forventer, at praksis bliver, at gruppesamtaler kun anvendes, hvis der er en konkret begrundet mistanke om et problem i det psykiske arbejdsmiljø, og når problemet ikke kan afdækkes ved anden, mindre indgribende metode. Forventningen understøttes af lovbemærkningen om, at hvis Arbejdstilsynet skal anvende gruppesamtaler, skal de have en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, der skal afdækkes yderligere, og de skal vurdere, om andre metoder kan anvendes. DA-fællesskabet foreslår, at "indikation" erstattes af "konkret begrundet mistanke" i lovbemærkningerne.

Lederne mener, at udelukkelse af arbejdsgiver ved samtaler mellem myndighed og medarbejdere kun bør anvendes ved konkret mistanke om, at formålet ved samtalen ellers forspildes.

LO og FTF kan støtte forslaget om, at Arbejdstilsynets medarbejdere kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er fagligt begrundet, fx hvis den tilsynsførende har en indikation af, at der kan være problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som ikke kommer frem, hvis ledelsen er til stede.

6.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdstilsynet for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte skal have en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, der skal afdækkes yderligere. En indikation af problemer i arbejdsmiljøet kan f.eks. opstå på baggrund af oplysninger, der kommer frem under indledende møder med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation, fra oplysninger under rundgang eller fra Arbejdstilsynets observationer i virksomheden.

Begrebet "konkret mistanke" benyttes som kriterium i forbindelse med undersøgelsespåbud, jf. f.eks. "At-vejledning 1.10.2 Undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø". Ved undersøgelsespåbud pålægges arbejdsgiver at lade foretage en undersøgelse af forholdene i arbejdsmiljøet. Ved undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø pålægges arbejdsgiver endvidere at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at foretage undersøgelsen. Undersøgelsespåbud er således mere indgribende over for arbejdsgiveren end en beslutning om at gennemføre gruppesamtale, og derfor er der krav om "konkret mistanke" ved undersøgelsespåbud.

I forhold til Arbejdstilsynets brug af gruppesamtaler er der tale om en dataindsamlingsmetode, der har til formål at afdække, om der er arbejdsmiljøproblemer på baggrund af en indikation heraf. Afdækningen kan evt. føre til en konkret mistanke, der kan begrunde et undersøgelsespåbud. Vurderingen er derfor, at en indikation er tilstrækkeligt til, at forholdene kan afdækkes ved hjælp

af gruppesamtaler. Arbejdstilsynet vil dog altid skulle iagttage proportionalitetsprincippet og anvende den for virksomheden mindst indgribende metode.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

7. Ledelsens ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte Dansk Arbejdsgiverforening, Moderniseringsstyrelsen og Lederne og Finanssektorens Arbejdsgiverforening finder det positivt, at det fremgår af lovforslaget, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, har ret til i udgangspunktet at deltage i gruppesamtaler med ansatte.

Dansk Arbejdsgiverforening vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø forbedres i dialogen på arbejdspladsen, og at det som regel er mest hensigtsmæssigt at arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede ved gruppesamtalerne, så gruppesamtalerne, hvis de anvendes, kan underbygge et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om udvikling af arbejdsmiljøet.

Moderniseringsstyrelsen bemærker, at deltagelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, giver Arbejdstilsynets mulighed for at afdække flere vinkler ved gruppesamtalen, og dermed få det mest muligt dækkende billede af arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Moderniseringsstyrelsen bemærker, at Arbejdstilsynet har stor autoritet under tilsyn på en arbejdsplads, og det er vigtigt, at Arbejdstilsynet sikrer sig, at arbejdsgiver eller dennes repræsentant bliver oplyst om alle rettigheder, særligt retten til som udgangspunkt at deltage i gruppesamtalerne med ansatte. Det er vigtigt, at det understreges i instruksen til loven, at Arbejdstilsynet skal oplyse arbejdsgiver eller dennes repræsentant om, at de har ret til at deltage i gruppesamtalerne.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening bemærker, at deltagelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan være med til at sikre, at virksomhedens retssikkerhed er et fokuspunkt i forbindelse med gennemførelse af gruppesamtaler.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening finder, at bestemmelsen om, hvornår arbejdsgiveren ikke kan deltage, er for upræcist formuleret. For det første skal gruppesamtaler være ”arbejdsmiljøfagligt begrundet”. Dernæst er arbejdsgiveren udelukket fra at være til stede, hvis der er ”risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.” Der savnes en nærmere præcisering af, hvilke situationer der herved sigtes til.

LO, FTF og Akademikerne kan støtte forslaget om, at arbejdsgiveren har ret til at være til stede under gruppesamtaler med de ansatte, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes. Det er positivt, at Arbejdstilsynets medarbejdere får mulighed for at beslutte, at arbejdsgiver ikke kan være til stede ved samtalen. Det kan være en forudsætning for at få nødvendige oplysninger fra de ansatte om arbejdsmiljøet.

7.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af lovforslaget, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, som udgangspunkt har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte.

Det fremgår af lovforslaget, at det forudsættes, at Arbejdstilsynet oplyser arbejdsgiveren om retten til at være til stede under gruppesamtaler.

Arbejdstilsynet vil udarbejde en instruks til de tilsynsførende på baggrund af lovændringen. Instruksen vil afspejle det anførte i lovforslaget, herunder lovbemærkningerne.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

8. Formålet med gruppesamtalen kan forspildes

Dansk Arbejdsgiverforening, KL og Danske Regioner fremhæver, at det fremgår af lovforslaget, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, har ret til at deltage i gruppesamtaler med de ansatte, hvorfor dette er hovedreglen og forventes fastholdt i praksis.

Dansk Arbejdsgiverforening finder det bekymrende, at den tilsynsførende forud for gruppesamtaler med ansatte hver gang skal vurdere, om der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen med ansatte forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget, er til stede ved samtalen.

Dansk Arbejdsgiverforening foreslår, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, kun kan udelukkes fra gruppesamtalen, hvis der er en konkret begrundet mistanke om, at formålet forspildes. Det vil sige, hvor der er konkrete forhold, der kan gøre det nødvendigt at afdække forhold i det psykiske arbejdsmiljø, uden at arbejdsgiveren, denne repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, er til stede.

Dansk Arbejdsgiverforening finder, at det skal indgå i risikovurderingen, hvad den negative effekt af, at arbejdsgiver udelukkes, kan være i forhold til den fortsatte dialog og samarbejde på virksomheden om det psykiske arbejdsmiljø.

KL anfører, at arbejdsgiverne har det overordnede ansvar, og det er derfor afgørende, at denne inddrages i indsamlingen af data vedrørende det mulige arbejdsmiljøproblem i virksomheden. Arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne samt lederen for det pågældende område af virksomheden vil have kendskab til virksomheden og dens forhold, herunder arbejdsmiljøforholdene og kan bidrage med nyttig viden samt etablere et fælles billede af virksomheden og dens arbejdsmiljøarbejde.

Danske Regioner forudsætter, at det vil høre til den absolutte undtagelse, at Arbejdstilsynet vurderer, at der er en risiko for, at formålet med en gruppesamtale

forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil er til stede.

Danske Regioner har den holdning, at Arbejdstilsynet i forbindelse med de foreslåede ændringer skal udarbejde tydelige retningslinjer for de tilsynsførendes forvaltning af den nye hjemmel, herunder særligt, at arbejdsgiver har ret til at deltage i gruppesamtaler. Arbejdstilsynets tilsynsførende bør særlig i forbindelse med den foreslåede § 76, stk. 7 være opmærksomme på forvaltningslovens proportionalitetsprincip.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere mener, at det bør fremgå, at arbejdsgiver eller en repræsentant for arbejdsgiveren kan indgå i en del af samtalen. I forslaget lægges op til en enten-eller løsning, hvilket ikke understøtter det forvaltningsretlige proportionalitets-princip om, at der anvendes den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode. Arbejdsgiveren vil ved sin delvise deltagelse kunne komme med bidrag til at afdække arbejdsmiljøproblemerne og nyttig fælles viden til brug for arbejdspladsens videre håndtering af arbejdsmiljøarbejdet.

8.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af lovforslaget, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes. Det betyder, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, som udgangspunkt har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte.

Det vil altid være en konkret vurdering, hvorvidt der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede under samtalen. Arbejdstilsynet vil således skulle foretage en vurdering i hvert enkelt tilfælde, hvor der gennemføres gruppesamtaler med ansatte. Vurderingen vil tage afsæt i de konkrete forhold i virksomheden.

I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet har vurderet, at formålet med gruppesamtalen vil forspildes ved arbejdsgivers deltagelse, findes det ikke hensigtsmæssigt, at en repræsentant for ledelsen deltager i en del af samtalen. Samtalen er et afrundet hele, hvor der efter den indledende rammesætning foretages en belysning af forskellige aspekter af arbejdsmiljøet og virksomhedens forebyggelse. Samtalen afrundes med en fælles opsamling og aftaler om det videre forløb. Det fremgår af lovforslaget, at den tilsynsførende altid vil tale med ledelse og arbejdsmiljøorganisation forud for en gruppesamtale. Det fremgår endvidere, at når Arbejdstilsynet har gennemført gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet altid have en samtale med arbejdsgiver.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

9. Deltagelse under gruppesamtaler med ansatte af en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil

KL forudsætter, at det vil være den absolutte undtagelse, at Arbejdstilsynet beslutter, at der er risiko for, at formålet med en gruppesamtale forspildes, hvis arbejdsgiverne eller en repræsentant for denne eller lederne for området er til stede. **KL** finder, at Arbejdstilsynet, inden beslutning træffes, bør vurdere, om det i stedet kan være hensigtsmæssigt, at en medarbejder fra virksomhedens personale- eller arbejdsmiljøafdeling kan være til stede for at kunne bidrage med faktuel viden om virksomhedens arbejdsmiljøarbejde mv.

Danske Regioner har den holdning, at såfremt en direkte leders tilstedeværelse eksempelvis vurderes at indebære en risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes, skal den tilsynsførende tilstræbe, at fx en arbejdsmiljøkoordinator eller HR-repræsentant kan deltage i stedet.

Danske Universiteter foreslår en konkret ændring i lovforslaget i de tilfælde, hvor det vurderes, at arbejdsgiver ikke kan være til stede, men hvor formålet ikke forspildes ved, at en repræsentant fra f.eks. en HR-funktion eller lignende er til stede. Universiteterne foreslår i de tilfælde, for at sikre både medarbejder- og ledelsesperspektiver medtages, at en arbejdsmiljø-professionel fra organisationen og en tillidsrepræsentant deltager.

9.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det er altid ledelsen i virksomheden, der udpeger den person, der skal deltage som ledelsesrepræsentant i gruppesamtaler med ansatte.

Når Arbejdstilsynet vurderer, at det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet samtidig vurdere, hvorvidt der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede under samtalen. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at der kan deltage en repræsentant for ledelsen i gruppesamtalen, udpeger ledelsen den person, der skal deltage.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

10. Begrundelse for og adgang til at klage over udelukkelse af arbejdsgiver (forslaget om et nyt stk. 7)

Dansk Arbejdsgiverforening foreslår, at virksomhedernes retssikkerhed skal styrkes, så der bliver en almindelig forvaltningsretslig adgang til at indgive en klage (stk. 6 og stk.7).

Dansk Arbejdsgiverforening forventer, at den tilsynsførende, inden den tilsynsførende evt. udelukker arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller en, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, har en kvalificerende sparring med tilsynschefen og begrundet en sådan udelukkelse.

Dansk Arbejdsgiverforening finder det bekymrende, at der i lovforslaget er lagt op til, at virksomhederne kun får en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet ønsker at anvende gruppesamtaler, og hvorfor Arbejdstilsynet vurderer, at der for ikke at forspilde formålet vil blive gennemført gruppesamtale med ansatte, uden at

arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget, er til stede.

Dansk Arbejdsgiverforening forventer, at virksomheden får en skriftlig begrundelse for en beslutning om at gennemføre gruppesamtaler eller beslutning om, at arbejdsgiver m.fl. udelukkes fra gruppesamtale med de ansatte. Det skal af den skriftlige begrundelse fremgå, hvad Arbejdstilsynets konkret begrundede mistanke går ud på, så forvaltningslovens og retssikkerhedslovens regler altid iagttages. Endvidere forventes, at en beslutning med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 76 kan påklages til Arbejds miljøklagenævnet, og at rettidig klage har opsættende virkning.

Danske Regioner har anført, at i de helt ekstraordinære tilfælde, hvor den tilsynsførende beslutter helt at udelukke arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil fra at deltage i en gruppesamtale med Arbejdstilsynet, er det i **Danske Regioners** optik at anse som et så betydeligt indgreb, at det de facto bør behandles som en afgørelse i forvaltningsretlig forstand med klageadgang.

Lederne mener, at virksomhedernes retssikkerhed skal styrkes gennem tilstrækkelige begrundelser samt bedre adgang til at indgive en klage over en udelukkelse. **Lederne** finder det bekymrende, at der i lovbemærkningerne lægges op til, at Arbejdstilsynet kun skal give en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet ønsker at anvende samtaler uden arbejdsgivers deltagelse. Det angives, at det er centralt, at myndigheden tager hensyn til virksomhedernes retssikkerhed, og at virksomhederne får en begrundelse, der er forståelig, konkret og lever op til myndighedens pligter.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening bemærker, at der savnes en mulighed for, at virksomheder kan klage over Arbejdstilsynets afgørelse om den måde, som samtaler finder sted på.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere opfordrer til, at Arbejdstilsynet nøje overvejer, hvordan det forklares overfor virksomhederne, at der afholdes gruppesamtaler uden deltagelse af arbejdsgiveren eller dennes repræsentanter. Det anbefales, at Arbejdstilsynet overfor arbejdsgiveren skriftligt redegør for det konkrete formål med at gennemføre samtalen i hvert enkelt tilfælde.

Danske Universiteter foreslår, at den mundtlige forklaring, som Arbejdstilsynet skal give på, hvorfor formålet med gruppesamtalen forspildes, hvis arbejdsgiver m.fl. er til stede under gruppesamtalen, skal følges op af en skriftlig orientering.

LO og FTF henviser til lovbemærkningerne om, at Arbejdstilsynets medarbejdere vil give arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet ønsker at anvende gruppesamtaler. **LO og FTF** lægger særlig vægt på, at det fremgår, at forklaringen tager afsæt i Arbejdstilsynets faglige vurdering, og ikke skal dokumenteres. Det er helt afgørende, at det er Arbejdstilsynets medarbejdere, der konkret afgør hvilke dataindsamlingsmetoder, der i den givne situation vil være mest velegnede til at oplyse sagen.

LO og FTF lægger afgørende vægt på lovbemærkningerne om, at oplysninger fremkommet under de ansattes samtaler med Arbejdstilsynets tilsynsførende er underlagt den særlige tavshedspligt i arbejdsmiljøloven (jf. § 79, stk. 2), og at tilsynsførende i henhold til den særlige tavshedspligt ikke skal dokumentere baggrunden for beslutningen om at mødes med medarbejderne alene, og ikke kan oplyse om den konkrete indikation på problemer i arbejdsmiljøet, eller hvilke data, den er baseret på.

Sekretariatet for **Arbejdsmiljøklagenævnet** har bemærket, at i de tilfælde hvor Arbejdstilsynet, på baggrund af oplysninger fra samtaler med ansatte eller fra gruppesamtaler, træffer afgørelse efter arbejdsmiljøloven, vil en klage over afgørelsen, herunder forvaltningsretlige spørgsmål, der knytter sig hertil, såsom en manglende partshøring af arbejdsgiveren, høre under nævnets kompetence.

10.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Arbejdstilsynets beslutning om at gennemføre en gruppesamtale, uden at arbejdsgiveren er til stede, er et processuelt skridt som led i Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse. Der er ikke tale om en afgørelse, som falder inden for forvaltningslovens område, men om en beslutning som led i myndighedsudøvelsen.

Det fremgår af lovforslaget, at arbejdsgiveren kan klage over beslutningen til Arbejdstilsynet, og at svaret fra Arbejdstilsynet kan påklages til Beskæftigelsesministeriet som følge af det almindelige over-/underordningsforhold. Hvis Arbejdstilsynet træffer afgørelse efter arbejdsmiljøloven, kan der klages over afgørelsen til Arbejdsmiljøklagenævnet. Det gælder også afgørelser, der træffes bl.a. på baggrund af oplysninger, der er kommet frem under samtaler med ansatte, uden at arbejdsgiver har været til stede under samtalen.

Det fremgår af lovforslaget, at Arbejdstilsynets medarbejdere vil give arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet vurderer, at der for ikke at forspilde formålet vil blive gennemført gruppesamtale med ansatte, uden at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede. Det er udtryk for en balance mellem de synspunkter, som arbejdsmarkedets parter har fremført, at der ikke skal gives en skriftlig forklaring i forbindelse med denne vurdering.

Herudover er indholdet af den mundtlige forklaring, som Arbejdstilsynet vil give arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation for, at arbejdsgiveren m.fl. ikke kan deltage i gruppesamtale med ansatte, begrænset af den særlige tavshedspligt i arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2. Arbejdstilsynet kan derfor ikke give konkrete oplysninger om, hvad der ligger til grund for vurderingen.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

11. De ansattes anonymitet ved gruppesamtaler med ansatte (forslaget om et nyt stk. 7)

Det Faglige Hus bemærker, at en sikring af anonymiteten er afgørende og umiddelbart kan stå i modsætning til arbejdsgivers fortsatte ret til at udpege deltagerne til gruppesamtaler. Afhængig af gruppens størrelse kan det blive mere eller mindre muligt for arbejdsgiver, at forbinde fremlagte data til en mulig deltager.

Det Faglige Hus noterer, at der er tale om at føre praksis videre, men det fremgår ikke af bemærkningerne, hvorledes Arbejdstilsynet har sikret sig, at antallet af deltagere er af en sådan omfang, at der kan sikres anonymitet. Ligeledes kan arbejdsgivers ret til at udpege deltagerne i gruppesamtaler stå i modsætning til at sikre, at evt. problemer bliver nøgternt belyst på baggrund af de af arbejdsgiver udvalgte ansatte. **Det Faglige Hus** mener, at det vel ikke kan udelukkes, at der kan opstå modsat rettede interesser, når arbejdsgiver skal udpege ansatte til at deltage i Arbejdstilsynets tilsyn med virksomhedens overholdelse af loven.

11.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af lovforslaget, at deltagere i gruppesamtaler med ansatte i lighed med gældende praksis udpeges af arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen i fællesskab efter Arbejdstilsynets ønske med hensyn til f.eks. arbejdsfunktion, arbejdsområde, personalegruppe eller anciennitet. Arbejdstilsynet skal fortsat redegøre for, hvor mange ansatte der er behov for at tale med for at kunne oplyse sagen. Antallet skal stå i et rimeligt forhold til virksomhedens størrelse og sagens karakter.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

12. Flere kilder til data end gruppesamtaler med ansatte (forslaget om et nyt stk. 7)

KL lægger vægt på, at det af bemærkningerne tydeligt fremgår, at en gruppesamtale aldrig kan være den eneste kilde til data om et muligt arbejdsmiljøproblem, men at der altid skal være data fra flere kilder, som samstemmende peger på et muligt problem. **KL** forudsætter derfor, at Arbejdstilsynet aldrig baserer sine afgørelse alene på data fra samtaler med ansatte.

Moderniseringsstyrelsen har anført, at i bemærkningerne til lovforslaget italesættes adgangen til at føre gruppesamtaler med ansatte som en metode, Arbejdstilsynet særligt kan bruge til psykisk arbejdsmiljø. Moderniseringsstyrelsen er bekymret for, at gruppesamtalerne vil blive anvendt som den eneste eller primære kilde til at afgøre en arbejdsplads' psykiske arbejdsmiljø. Det er vigtigt i instruksen til loven at understrege, at der skal være flere kilder, der peger på et arbejdsmiljøproblem, før Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse, samt at det understreges, at gruppesamtaler betragtes som én kilde.

12.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af lovforslaget, at når Arbejdstilsynet indhenter data gennem samtaler og gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet ligeledes indhente data fra andre kilder, f.eks. fra observationer og tilgængeligt materiale i form af virksomhedens egne skriftlige materialer. Arbejdstilsynet træffer kun afgørelse, hvis data fra forskellige kilder samstemmende peger på, at der er problemer i arbejdsmiljøet. Det kan f.eks. være data fra en samtale med ansatte, som bakked op af arbejdsgiver eller af data fra virksomhedens egne undersøgelser, f.eks. arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelser. Arbejdstilsynet baserer således ikke sine afgørelser alene på data fra ansatte. Hvis arbejdsgiver og ansatte er uenige om data i en sag, kan Arbejdstilsynet således kun træffe afgørelse, hvis data fra andre kilder peger på, at der er problemer i arbejdsmiljøet.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

13. Øvrige

Dansk Arbejdsgiverforening og **Lederne** forventer at blive inddraget i udarbejdelsen af en instruks til de tilsynsførende vedrørende samtaler uden deltagelse af arbejdsgiver.

Dansk Arbejdsgiverforening angiver, at instruksen forventes at indeholde klare kriterier for, hvornår en tilsynsførende kan vurdere, at gruppesamtaler kan anvendes samt hvornår gruppesamtaler kan anvendes uden arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget, er til stede. Dette for at sikre, at virksomheder får en ensartet behandling af Arbejdstilsynet samt virksomheders og medarbejdernes retssikkerhed.

KL gør opmærksom på, at **KL** ikke i høringssvaret har forholdt sig til de kommunaløkonomiske konsekvenser af lovforslaget, og at **KL** forventer at modtage særskilt høring herom i overensstemmelse med sædvanlig praksis.

13.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig de anførte synspunkter. Instrukser er skriftlige tjenestebefalinger fra Arbejdstilsynets ledelse til medarbejderne om, hvordan arbejdsmiljøreglerne skal håndhæves. Det er derfor ikke noget, som arbejdsmarkedets parter inddrages i udarbejdelsen af. Arbejdstilsynet vil udarbejde en instruks til de tilsynsførende på baggrund af lovændringen. Instruksen vil afspejle det anførte i lovforslaget, herunder lovbemærkningerne.

*Beskæftigelsesministeriet har foretaget beregninger af de økonomiske konsekvenser. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslaget ikke har økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige eller erhvervslivet. Lovforslaget sendes dog i økonomisk høring hos **KL** og Danske Regioner, jf. almindelig praksis.*