



Arbejdstilsynet

at@at.dk

amje@at.dk

mvv@at.dk

Høringssvar om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte)

Arbejdstilsynets udkast til ændring af arbejdsmiljølovens § 76 om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte giver anledning til følgende bemærkninger fra DA-fællesskabet.

2. februar 2018
KNJ

Dok ID: 114520

Vi har en god tradition i Danmark, med 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.

DA er tilfreds med, at det understreges med det fremsendte lovforslag, at Metodeudvalgets anbefalinger fra 1995 består, så der er klare rammer for, hvad Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om i relation til psykisk arbejdsmiljø.

DA-fællesskabet er tilfreds med, at det eksplicit fremgår af lovgivningen, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, har ret til at deltage i gruppesamtaler med de ansatte. Så gruppesamtalerne, hvis de anvendes, kan underbygge et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om udvikling af arbejdsmiljøet.

Det er DA-fællesskabets klare vurdering, 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.

DA-fællesskabet er dog bekymret for, at lovforslaget kan danne grundlag for en skærpelse af tilsynspraksis, som minimerer virksomhedernes retssikkerhed, og som kan få karakter af tvangsindgreb – uden at det fører til et bedre arbejdsmiljø.

DA-fællesskabet foreslår følgende:

- Samtaler med ansatte, uden andre er til stede (stk. 6), anvendes kun som supplement til øvrige metoder.
- Gruppesamtaler (stk. 7) anvendes kun som supplement til øvrige metoder og ved konkret begrundet mistanke om et problem.
- Gruppesamtaler (stk. 7) anvendes kun i forhold til afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V

Tlf. 33 38 90 00
www.da.dk

CVR 16834017
E-mail da@da.dk

- Arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, kan kun udelukkes fra gruppesamtalen (stk.7), hvis der er en konkret begrundet mistanke om, at formålet forspildes.
- Virksomhedernes retssikkerhed skal styrkes, så der bliver en almindelig forvaltningsretslig adgang til at indgive en klage (stk. 6 og stk.7).

Anbefalingerne er uddybet i det følgende.

Samtaler med ansatte, uden andre er til stede, anvendes kun som supplement til øvrige metoder

Det er 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.

DA-fællesskabet forventer, at Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte, uden andre er til stede, er en undtagelse. Der kan anvendes andre, mindre indgribende metoder. Som det fremgår af lovbemærkningerne, er Arbejdstilsynet underlagt proportionalitetsprincippet, det vil sige, at der anvendes den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode. F.eks. indledende samtale med ledelse/AMO, rundgang på virksomheden, observationer m.v.

Gruppesamtaler anvendes kun som supplement til øvrige metoder

Det er 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.

DA-fællesskabet 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. Desuden fremgår det af lovbemærkningerne, at Arbejdstilsynet er underlagt proportionalitetsprincippet, det vil sige, at der anvendes den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode. For at understøtte dette foreslår DA-fællesskabet, at "indikation" erstattes af "konkret begrundet mistanke" i lovbemærkningerne.

Gruppesamtaler anvendes kun i forhold til afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø

Det er bekymrende, at det ikke tydeligt fremgår af lovforslaget, at gruppesamtaler kun anvendes i forhold til afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

DA-fællesskabet forventer, at da lovforslaget udspringer af en drøftelse af det psykiske arbejdsmiljø i Metodeudvalget, så er det intentionen med lovforslaget, at gruppesamtaler kun anvendes som metode til at indsamle data om psykisk arbejdsmiljø på virksomheden. Dette underbygges af lovbemærkningerne, hvor det er angivet, at intentionen med lovforslaget ikke er at udvide brugen af gruppesamtaler i forhold til i dag.

For at understøtte dette foreslår DA-fællesskabet, at "arbejdsmiljøområder" erstattes af "forhold i det psykiske arbejdsmiljø" i lovbemærkningerne.

Arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, kan kun udelukkes fra gruppesamtalen, hvis der er en konkret begrundet mistanke om, at formålet kan forspildes

Det er 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.

Det fremgår eksplicit af lovgivningen, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, har ret til at deltage i gruppesamtaler med de ansatte.

DA-fællesskabet forventer, at det fastholdes i praksis, at hovedreglen er, at arbejdsgiveren er til stede ved gruppesamtaler med de ansatte. Der skal være en konkret begrundet mistanke om, at formålet med gruppesamtalen forspildes, hvis arbejdsgiver udelukkes fra at deltage. Det vil sige, der 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. 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.

DA-fællesskabet 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 begrunder en sådan udelukkelse.

Virksomhedernes retssikkerhed skal styrkes, så der bliver en almindelig forvaltningsretslig adgang til at indgive en klage

Det er 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.

DA-fællesskabet forventer, at virksomheden får en skriftlig begrundelse for en beslutning om at gennemføre gruppesamtaler eller beslutning om, at arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget, udelukkes fra gruppesamtale med de ansatte. Det skal af den skriftlige begrundelse fremgå, hvad Arbejdstilsynets konkrete begrundede mistanke går ud på. Så forvaltningslovens og retssikkerhedslovens regler altid lagttages.

DA-fællesskabet forventer, at en beslutning med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 76 kan påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet, og at rettidig klage har opsættende virkning.

Det videre arbejde

DA-fællesskabet forventer at blive inddraget i det videre arbejde med en instruks til de tilsynsførende. Det forventes, at instruks indeholder klare kriterier for, hvornår en tilsynsførende kan vurdere, at gruppesamtaler kan anvendes, og



Side 4

klare kriterier for, hvornår en tilsynsførende kan vurdere, at gruppesamtaler kan anvendes uden arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget, er til stede. Sådan at alle virksomheder får en ensartet behandling af Arbejdstilsynet, og at både virksomheders og medarbejdernes retssikkerhed sikres.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Katrine Nordbo Jakobsen



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

at@at.dk
amje@at.dk
mvv@at.dk

KL's svar på høring over forslag til ændring af arbejdsmiljøloven - Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte

Arbejdstilsynet har den 5. januar 2018 fremsendt høring over forslag til ændring af arbejdsmiljøloven, Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte.

Forslaget har til formål at regulere Arbejdstilsynets dataindsamlingsmetoder på to områder, dels en hjemmel til, at Arbejdstilsynet i forbindelse med et tilsyn på virksomheder kan tale med ansatte uden andres tilstedeværelse, dels hjemmel til at Arbejdstilsynet kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfaglig begrundet.

Som svar på høringen skal KL bemærke følgende:

KL forstår forslaget som en formalisering af 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 er ikke bekendt med, at der i almindelighed skulle være problemer med at tale med ansatte på tomandshånd, dvs. uden at hverken leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller kollegaer er til stede.

I forhold til Arbejdstilsynets anvendelse af gruppesamtaler lægger KL vægt på, at rammerne for anvendelse af denne dataindsamlingsmetode nu præciseres i arbejdsmiljøloven. Metoden kan for virksomheden være meget ressourcekrævende, når et antal ledere og ansatte tages ud af produktionen for at deltage i gruppesamtalen. Det er derfor 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 lægger i den forbindelse vægt på, at bemærkningerne til lovforslaget anfører, at det ikke altid er relevant at gennemføre gruppesamtaler med ansatte. KL forudsætter derfor, som det også fremgår af bemærkningerne til forslaget, at Arbejdstilsynet altid anvender den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode.

Arbejdsgiverne har det overordnede ansvar for virksomhedens arbejdsmiljø. KL forudsætter derfor, at udgangspunktet for Arbejdstilsynets tilsyn altid er en samtale med virksomhedens arbejdsgiver, en repræsentant for arbejdsgiveren eller lederen for det pågældende område af virksomheden med henblik på at fastlægge emnet for tilsynet og evt. allerede på dette stadi af tilsynet afdække evt. problemfelter.

Dato: 1. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-00202
Dok. ID: 2475129

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

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



Det er naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen for pågældende område af virksomheden inddrages umiddelbart i forbindelse hermed. Finder Arbejdstilsynet det arbejdsmiljøfagligt begrundet at anvende en gruppesamtale med ansatte for at afdække et arbejdsmiljøproblem yderligere, lægger KL vægt på, at hovedreglen er, at arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne deltager i gruppesamtalen. Arbejdsgiverne har som nævnt det overordnede ansvar, og det er derfor afgørende, at denne inddrages i indsamlingen af data vedr. 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, således at man ved gruppesamtalen kan bidrage med nyttig viden og etablere et fælles billede af virksomheden og dens arbejdsmiljøarbejde.

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 en sådan beslutning træffes bør vurdere, om det i stedet kan være hensigtsmæssigt, at en medarbejder fra virksomhedens personale- eller arbejdsmiljøafdeling kan være til stede under gruppesamtalen for at kunne bidrage med faktuel vidne om virksomhedens arbejdsmiljøarbejde, forebyggelse eller virksomhedens politikker eller retningslinjer på området.

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

Samlet set lægger KL afgørende 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.

KL tager til efterretning, at Beskæftigelsesministeren med forslaget har ønsket at justere rammerne for Arbejdstilsynets tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø. KL vil i den forbindelse fremhæve, at arbejdsmarkedets parter i enighed har tilkendegivet, at de fortsat bakker om Metodeudvalgets anbefalinger.

Det bemærkes, at sagen behandles politisk på møde i KL's bestyrelse den 8. februar 2018, hvorfor der tages forbehold for bestyrelsens godkendelse af høringssvaret.

Med venlig hilsen


Louise Koldby Dalager


Preben Meier Pedersen

Dato: 1. februar 2018

Sags ID: SAG-2018-00202
Dok. ID: 2475129

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

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2

NOTAT

DANSKE
REGIONER



02-02-2018

EMN-2018-00097

1118330

Clemens Ørnstrup Etzerodt

Høring om lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte)

Arbejdstilsynet har 5. januar 2017 fremsendt høring om lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte) med anmodning om Danske Regioners bemærkninger hertil.

Regionerne har et konstruktivt samarbejde med Arbejdstilsynet baseret på værdier som tillid, åbenhed, dialog og professionalisme. Såvel de fem regioner som Danske Regioner ønsker fortsat et godt og konstruktivt samarbejde med Arbejdstilsynet om et bedre arbejdsmiljø på det regionale arbejdsmarked.

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 i denne sammenhæng indskærpe over for de tilsynsførende, at vedkommende ved hvert enkelt tilfælde skal træffe den mindst indgribende beslutning i overensstemmelse med det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip.

Danske Regioner anerkender dog, 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.

Generelt om Arbejdstilsynets samtaler med ansatte

Ledelsen og de ansatte skaber et godt arbejdsmiljø i fællesskab. Det underbygges af forskning, og samarbejdet er formaliseret i arbejdsmiljøloven. Når Arbejdstilsynet fører tilsyn på regionale arbejdspladser vil de fælles drøftelser mellem ledelsen og medarbejderne bidrage til en fælles forståelse af de temaer, Arbejdstilsynet påpeger og dermed være et første skridt på vejen til forbedringer.

Både når Arbejdstilsynet er på tilsynsbesøg og i det daglige arbejdsmiljøarbejde, er det centralt at have en åben og tillidsfuld dialog om arbejdsmiljøet. Det er vigtigt, at medarbejderne kan fremføre kritik over for ledelsen og for ledelsen at kunne lytte til og handle på denne kritik. Det er vigtigt for Danske Regioner, 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.

Danske Regioner har derudover noteret sig, at medarbejdere i enkelte tilfælde har givet udtryk for, at de ikke kan genkende den beskrivelse, Arbejdstilsynet har fremsendt til høring. En Leder, arbejdsmiljøkoordinator, eller repræsentant fra HR-afdelingen el.lign. kan bidrage til at kvalitetssikre de (faktuelle) oplysninger i Arbejdstilsynets samtaler med ansatte.

I forlængelse af ovenstående er det Danske Regioners holdning, at Arbejdstilsynet i forbindelse med de foreslåede ændringer udarbejder tydelige retningslinjer for de tilsynsførendes forvaltning af den nye hjemmel. Herunder særligt:

- 1) at stk. 6 udelukkende anses som tydelig hjemmel til gældende praksis.
- 2) at arbejdsgiver har ret til at deltage i gruppesamtaler. Det hører til den absolutte undtagelse, at Arbejdstilsynet beslutter, at der er risiko for at formålet med gruppesamtale forspildes ved arbejdsgivers tilstedeværelse.

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.

Det bør derudover tydeliggøres, at det fortsat er frivilligt for den enkelte medarbejder at deltage samtaler med Arbejdstilsynet.

Vedrørende § 76 stk. 6 om samtaler med ansatte uden at andre er til stede
Danske Regioner hæfter sig ved, at det af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at formålet med bestemmelsen er at genintroducere tydelig hjemmel for Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte uden andres tilstedeværelse.

Danske Regioner forstår bestemmelsen som en formalisering af nuværende praksis. Danske Regioner forudsætter derfor at stk. 6 forvaltes i overensstemmelse hermed.

Vedrørende § 76 stk. 7 om gruppesamtaler uden arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil har ret til at være til stede

Danske Regioner lægger vægt på, at arbejdsgiver som hovedregel har ret til at deltage i gruppesamtaler som led i Arbejdstilsynets tilsyn. Danske Regioner forudsætter derfor, 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.

Arbejdstilsynet tilsynsførende bør i særlig grad i forbindelse med den foreslåede § 76 stk. 7 være opmærksomme på forvaltningslovens proportionalitetsprincip, herunder eksemplet i de generelle bemærkninger.

I det 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 samtale 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.

Med venlig hilsen


Signe Friberg Nielsen



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Moderniseringsstyrelsen · Landgreven 4 · Postboks 2193 · 1017 København K

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København K

02-02-2018

Arbejds miljø,
samarbejde og
kompetenceudviklin
g - ASK/MOVAN

Høringssvar på høring om lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte)

Arbejdstilsynet har den 5. januar 2018 fremsendt høring om lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte) til Moderniseringsstyrelsen. Moderniseringsstyrelsen har følgende bemærkninger til forslaget:

Moderniseringsstyrelsen bemærker positivt, at § 76, stk. 7 er udformet således, at det er udgangspunktet, at arbejdsgiveren eller en repræsentant for arbejdsgiveren har ret til at være tilstede ved gruppesamtalerne. Det giver Arbejdstilsynet mulighed for at afdække flere vinkler ved gruppesamtalen, og dermed få det mest muligt dækkende billede af arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Når Arbejdstilsynet gennemfører et tilsyn på en arbejdsplads, har Arbejdstilsynet stor autoritet. Det er derfor vigtigt, at Arbejdstilsynet sikre sig, at arbejdsgiver eller dennes repræsentant bliver oplyst om alle rettigheder. I sammenhæng med lovforslaget tænkes der særligt på arbejdsgiverens eller dennes repræsentants ret til som udgangspunkt at deltage i gruppesamtalerne med ansatte. Oplyser Arbejdstilsynet ikke om dette kan det af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant opfattes som, at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant ikke har ret til at deltage i gruppesamtalerne. Det er derfor 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 med ansatte, med mindre det vurderes, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes.

I bemærkningerne til lovforslaget italesættes adgangen til at fore gruppesamtaler med ansatte som en metode, Arbejdstilsynet særligt kan bruge til psykisk arbejdsmiljø. Psykisk arbejdsmiljø er et område, der kan være en udfordring for Arbejdstilsynet at afdække, derfor er Moderniseringsstyrelsen bekymret for, at gruppesamtalerne – grundet deres deltagelse af flere medarbejdere – vil blive anvendt som den eneste eller primære kilde til at afgøre en arbejdsplads' psykiske arbejdsmiljø. Dette bliver særligt problematisk, hvis arbejdsgiveren eller

**MODERNISERINGSSTYRELSEN**

arbejdsgiverens repræsentant ikke har haft adgang til gruppesamtalen. Det er derfor vigtigt, at det understreges i instruksen til loven, at der skal være flere kilder, der peger på et arbejdsmiljøproblem, for Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse, samt at det understreges, at gruppesamtaler betragtes som én kilde.

Moderniseringsstyrelsen finder det hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet i gennemførelsen af tilsyn forstyrrer arbejdspladsens opgavevaretagelse mindst muligt ved som udgangspunkt at anvende den mindst indgribende metode til tilsynet. Moderniseringsstyrelsen betragter gruppesamtaler med ansatte som meget indgribende metoder, da de ansatte som minimum tages ud af opgavevaretagelsen hele længden af gruppesamtalen. Det er derfor vigtigt, at det i instruksen til love understreges, at Arbejdstilsynet skal anvende gruppesamtaler mindst muligt pga. gruppesamtalernes indgribende karakter. Herved efterleves forvaltningslovens proportionalitetsprincip.

Arbejdstilsynet

Att.: at@at.dk, amie@at.dk og mvv@at.dk

Ledernes hørings svar vedrørende udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø vedr. samtaler med ansatte

København

den 30. januar 2018

Arbejdstilsynet har den 5. januar 2018 fremsendt udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven vedr. samtaler med ansatte med anmodning om bemærkninger senest fredag den 2. februar 2018. Hermed Ledernes bemærkninger.

Generelle bemærkninger

Lederne er tilfredse med, at det i lovforslaget understreges, at Metodeudvalgets anbefalinger fra 1995 består, således at arbejdsmarkedets parter og myndigheden har en fælles forståelse og et fælles grundlag for indsatsen over for det psykiske arbejdsmiljø, herunder reguleringen og rollefordelingen mellem arbejdsmarkedets parter og myndighed.

Samtidig er vi tilfredse med, at det understreges, at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget (herefter "arbejdsgiveren") som hovedregel deltager ved gruppesamtaler.

Lederne mener, at 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. Løsninger på arbejdsmiljøproblemer vil altid være konkrete og skal findes på arbejdspladserne i samarbejde mellem arbejdsgivere, ledere og medarbejdere under hensyntagen til virksomhedens øvrige aktiviteter. Denne indsats understøttes af de to søjler: arbejdsmarkedets parter, der rådgiver og vejleder virksomhederne, og myndigheden, som kontrollerer overholdelsen af loven. Dette vigtige princip må ikke undermineres.

Lederne mener dog, at dette lovforslag vækker en række bekymringer. For det første kan det risikere at underminere samarbejdet på arbejdspladserne, som er en af grundpillerne i arbejdsmiljøindsatsen. For det andet kan det skabe en skærpet praksis i forhold til Arbejdstilsynets dataindsamling. For det tredje er vi bekymrede for virksomhedernes retssikkerhed.

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

www.lederne.dk

Ledeme har derfor en række forslag til lovforslaget:

- Samtaler med enkelte ansatte, uden andre er til stede, §2, stk. 6, bør justeres i retning af §2, stk. 7.
- Gruppesamtaler bør kun anvendes når andre mindre indgribende metoder til dataindsamling er utilstrækkelige.
- Gruppesamtaler skal kun anvendes til afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø.
- Udelukkelse af arbejdsgiver ved samtaler mellem myndighed og medarbejdere bør kun anvendes ved konkret mistanke om, at formålet ved samtalen ellers forspildes.
- Virksomhedernes retssikkerhed skal styrkes gennem tilstrækkelige begrundelser samt bedre adgang til at indgive en klage over en udelukkelse.

Samtaler med enkelte ansatte, uden andre er til stede, §2, stk. 6 bør justeres i retning af §2, stk. 7

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.

Gruppesamtaler bør kun anvendes, når andre mindre indgribende metoder til dataindsamling er utilstrækkelig

Lederne mener, at proportionalitetsprincippet bør gøres tydeligere, når Arbejdstilsynets anvender gruppesamtaler til dataindsamling. Det bør ekspliciteres, fx i en vejledning og i Arbejdstilsynets interne instrukser, at proportionalitetsprincippet nøje bør overholdes for §2, stk. 7. Gruppesamtaler er sidste værktøj i værktøjskassen, når andre, mindre indgribende muligheder for at indsamle data er utilstrækkelige

Udelukkelse af arbejdsgiver ved samtaler bør kun anvendes ved konkret mistanke om, at formålet ved samtalen ellers forspildes

Det er vigtigt for Lederne, at samtaler, hvor arbejdsgiveren udelukkes, kun anvendes ved mistanke om, at formålet med samtalen ellers forspildes.

Lederne er bekymrede for, at udelukkelse af arbejdsgiver ved samtaler bliver en ny praksis i Arbejdstilsynets tilsyn. Lederne mener derfor, at det bør ekspliciteres, at alle typer samtaler mellem medarbejdere og Arbejdstilsyn uden arbejdsgiveren kun anvendes, hvis formålet ellers forspildes. I vurderingen af, om formålet forspildes, bør også indgå den negative effekt af, at arbejdsgiveren udelukkes. Her bør især hensynet til, at udelukkelse af den ene part kan skabe eller optrappe eventuelle konflikter og skade dialogen og samarbejdet på virksomheden omkring det psykiske arbejdsmiljø.

Da udelukkelse af arbejdsgiveren til samtaler skal være en undtagelse, er det vigtigt, at afgørelsen begrundes grundigt og konkret. Lederne vil desuden foreslå, at den tilsynsførende inden udelukkelsen af arbejdsgiveren fra samtalen skal indhente godkendelse fra tilsynschefen.

Gruppesamtaler skal kun anvendes til afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø

Det bør ekspliciteres i loven, at gruppesamtaler, §2, stk. 7, er et værktøj, der er specifikt rettet mod indsamling af data ift. psykisk arbejdsmiljø og ikke rettet mod indsamling af data på andre arbejdsmiljøområder.

Det fremgår klart af lovbemærkningerne (afsnit 2.2.2, s.5), at det ikke er intentionen, at lovforslaget skal udvide brugen af gruppesamtaler i forhold til i dag, hvor de anvendes til at indsamle data ift. det psykiske arbejdsmiljø. Derudover er lovforslaget en udløber af drøftelser i Metodeudvalget, som netop handler om det psykiske arbejdsmiljø.

Virksomhedernes retssikkerhed skal styrkes gennem tilstrækkelige begrundelser samt bedre adgang til at indgive en klage

Det er 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 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.

Det videre arbejde

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

Med venlig hilsen

Lars Andersen
Arbejdsmiljøchef

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Sendt pr. e-mail til: at@at.dk, amje@at.dk og mvv@at.dk

1. februar 2018

Høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø - Om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte (Arbejdstilsynets j.nr. 20172000513)

DOK. NR.:
FAID-6-54992
SAG. NR: 3575
HJS

FA har modtaget Arbejdstilsynets høringsbrev af 5. januar 2018 med udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. Tilsynet har bedt om evt. bemærkninger til udkastet.

Det fremgår, at lovforslaget fremsættes som en del af en politisk løsning som opfølgning på drøftelserne om Metodeudvalget anbefalinger. Drøftelserne fandt sted på baggrund af en beretning fra Rigsrevisionen i 2015.

Det fremgår, at lovforslaget indeholder to elementer:

- Hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan tale med ansatte, uden at andre er tilstede.
- Hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Arbejdsgiver får ret til at være til stede under gruppesamtalen, medmindre Arbejdstilsynet vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forsvindes.

FA var repræsenteret i Metodeudvalget i 1995 og er en af de hovedorganisationer, der står bag udvalgets anbefalinger. Vi har da også deltaget i møderækken, som er afholdt på baggrund af Rigsrevisionens beretning.

Der var her principielt enighed om, at myndighedsudøvelsen vedrørende psykisk arbejdsmiljø bedst baserer sig på enighed mellem arbejdsmarkedets parter, men der kunne dog ikke opnås enighed om et fælles indspil. Beskæftigelsesministeren har derfor valgt at justere tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø, så det sikrer, at der fortsat er klare rammer for Arbejdstilsynets beføjelser.

FA har taget den politiske løsning til efterretning og bakker fortsat op om Metodeudvalgets anbefalinger.

Vi tilslutter os derfor, 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 tilstede, herunder arbejdsgiver eller dennes repræsentant. Vi har fra mediemsvirksomheder fået information om, at denne form for dataindsamling under tilsynsbesøg allerede foregår i et vist omfang – uden lov hjemmel.

Vi tilslutter os desuden, 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, medmindre Arbejdstilsynets medarbejder vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

Med henvisning til lovudkastets forslag til ny § 76, stk. 7, skal vi bemærke, at vi finder det positivt, at udgangspunktet fortsat er, at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal deltage i gruppesamtaler med de ansatte. Det kan være med til at sikre, at virksomhedernes retssikkerhed er et fokuspunkt i forbindelse med gennemførelse af gruppesamtaler.

Vi finder dog, at bestemmelsen om, hvornår arbejdsgiver 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." Vi savner en nærmere præcisering af, hvilke situationer der her sigtes til.

Endelig skal vi bemærke, at vi savner en mulighed for, at virksomheder kan klage over Arbejdstilsynets afgørelse om den måde, som samtaler med ansatte finder sted på. Vi savner endvidere 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 i virksomhederne, jf. i øvrigt forvaltningslovens regler. Vi savner endvidere i lovbemærkningerne en tilkendegivelse af, at lovændringerne indføres med henblik på tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø.

Afslutningsvis gør vi opmærksom på, at vi 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.

Med venlig hilsen



Hans-Jørgen Steffensen
Arbejdsmiljøchef



Arbejdstilsynet
Arbejdsmiljøfagligt Center
Kontor for Ergonomisk og Psykisk arbejdsmiljø
Landskronagade 33
2100 København Ø

01.02.2018

Sendt på mail til: at@at.dk, amje@at.dk og mmv@at.dk

Høringssvar vedr. forslag til Lov om ændring af arbejdsmiljø. (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte).

GLS-A skal hermed komme med høringssvar vedr. ovennævnte forslag til ændring af arbejdsmiljøloven.

Indledningsvist skal vi bemærke, at vi 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.

Generelt er det GLS-As opfattelse, at arbejdsmiljøarbejdet og kontrollen hermed bedst foregår i en åben dialog mellem parterne og Arbejdstilsynet. Benyttelsen af lukkede møder eller andre metoder, hvor den ene part udelukkes fra deltagelse fremmer generelt ikke opbakning til kontrollen og kan også gøre det fremadrettede samarbejde unødigt svært. Det er derfor vores indstilling, at muligheden for at tale med ansatte på virksomheden og afholde gruppesamtaler uden arbejdsgiverens tilstedeværelse, kun anvendes som metode, når andre muligheder er udtømte og det derfor ikke er muligt på anden vis at få oplyst sagerne.

Det fremgår af høringsskrivelsen (beskæftigelsesministerens overvejelser), at intentionen med lovforslaget er at skabe hjemmel til at gennemføre gruppesamtaler med ansatte og herunder fastsætte under hvilke betingelser, arbejdsgiver eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan være til stede under gruppesamtalen. Endvidere, at gruppesamtaler i dag anvendes, når der er behov for at afdække problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø. Intentionen med lovforslaget er ikke at udvide brugen af gruppesamtaler i forhold til i dag.

Det bør derfor præciseres i lovttekstens stk. 7, at gruppesamtaler er begrænset til Arbejdstilsynets kontrol med det psykiske arbejdsmiljø og ikke når det er "arbejdsmiljøfagligt



Gartneri-, Land-
og Skovbrugets
Arbejdsgivere

begrundet", som er en meget bredere terminologi, der anvendes på alle arbejdsmiljøområder, såvel fysiske som psykiske.

Det bør endvidere fremgå, at arbejdsgiver eller en repræsentant for arbejdsgiveren kan indgå i en del af samtalen. Som forslaget er fremlagt, lægges op til en "enten-eller" løsning, hvilket ikke understøtter det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip om, at der anvendes den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode. Arbejdsgiveren vil ved sin delvise deltagelse have mulighed for at komme med bidrag til at afdække arbejdsmiljøproblemerne og nyttig fælles viden til brug for arbejdspladsens videre håndtering af arbejdsmiljøarbejdet.

Afslutningsvist skal vi opfordre til at Arbejdstilsynet nøje overvejer, hvordan det forklares overfor virksomhederne, at der afholdes gruppesamtaler uden deltagelse af arbejdsgiveren eller dennes repræsentanter. Det er vores anbefaling, at Arbejdstilsynet overfor arbejdsgiveren skriftligt redegør for det konkrete formål med at gennemføre samtalen i hvert enkelt tilfælde.

Med venlig hilsen

Anne Marie Hagelskjær Smit

GLS-A

GLS-A
Agro Food Park 13
DK-8200 Århus N
T: +45 8740 3400
F: +45 8740 3434
www.gls-a.dk
info@gl-s-a.dk

Vedr. forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø vedr. Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte

Arbejdstilsynet har fremsendt forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø vedrørende Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte med høringsfrist 2. februar 2018.

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

Ved udelukkelsen opstår der imidlertid en risiko for, at arbejdsgivers mulighed for at kvalificere Arbejdstilsynets sagsfremstilling bliver svækket.

I forlængelse af at medarbejders udtalelser gengives i anonymiseret form, så mistes værdifulde detaljer, som kan være væsentlige at kommentere på eller korrigere. Det har særlig betydning, når det foregår i en stor og meget kompleks organisation, som et universitet kan være.

Vurderinger, der baseres på et anonymiseret fejlagtigt grundlag, bliver meget vanskelige at opfange, og et påbud kan alene af denne årsag blive givet på et forkert grundlag.

Allerede i dag er medarbejdernes reelle mulighed for at give høringssvar samtidig ikke tilstede med mindre, man vil træde ud af sin anonymitet. Ligeledes kan den enkelte medarbejder heller ikke altid vurdere sit eget bidrag ind i den samlede kontekst, hvis ikke det enkelte interview er afsluttet med en tydelig konklusion.

Den praksis, der er med kun at beskrive de negative forhold, det er noget af det, som er med til at gøre det vanskeligt at navigere i påbudssager. Der bliver derfor tale om en anonymiseret negativ udlægning af arbejdsforholdene, hvor det ikke er muligt for arbejdsgiver at vurdere, om sammenfatningen er givet på et retvisende grundlag, og hvor medarbejderrepræsentanterne ikke kan gøre indsigelser uden at bryde deres anonymitet.

Det er vigtigt for universiteterne at kunne følge ordentlig op på følsomme sager om DANSKE
mistrivsel, og denne mulighed bliver vanskeliggjort, hvis det ikke længere er muligt UNIVERSITETER
at deltage under interview med medarbejderne.

UNIVERSITIES DENMARK

Universiteterne finder, at den i lovforslaget fremsatte mulighed for i udgangspunkt
at kunne være tilstede under gruppesamtaler er et farbar kompromis.

Med venlig hilsen



Georg Dam Steffensen

Formand for HR-gruppen

Universitetsdirektør IT-Universitetet

Forslag til konkrete ændringer af Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte)

Side 9 øverst:

"Ved valg af gruppesamtale skal den tilsynsførende **tilstræbe**, at de arbejdsmiljøområder, som Arbejdstilsynet ønsker at afdække ved gruppesamtaler, forud har været drøftet med ledelse og arbejdsmiljøorganisation."

Det bør skærpes til:

"Ved valg af gruppesamtale skal den tilsynsførende **sikre**, at de arbejdsmiljøområder, som Arbejdstilsynet ønsker at afdække ved gruppesamtaler, forud har været drøftet med ledelse og arbejdsmiljøorganisation."

Side 10 nederst:

"Der kan være 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."

Her foreslår universiteterne, at for at sikre at både medarbejder- og ledelsesperspektiver tages med fra begyndelsen, så er der i de tilfælde altid en arbejdsmiljøprofessionel fra organisationen med samt en tillidsrepræsentant.

Side 11 øverst:

"Arbejdstilsynets medarbejdere vil i forbindelse med tilsynsbesøget 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. Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere baggrunden herfor over for arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation."

Det bør skærpes til:

"Arbejdstilsynets medarbejdere vil i forbindelse med tilsynsbesøget 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. Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere baggrunden herfor over for arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation. **Den mundtlige forklaring skal følges op af en skriftlig orientering.**"



Islands Brygge 32 D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Arbejdstilsynet

at@at.dk amie@at.dk og mwv@at.dk

Sagsnr. 15-952
Vores ref. MSH/SKO/hbj
Deres ref.

Den 2. februar 2018

Høring vedrørende forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte

LO og FTF har fra Arbejdstilsynet modtaget høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte.

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.

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. Det fremgår af lovbemærkningerne, 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 af lovbemærkningerne, 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 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.

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.

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.

Sendt pr. mail til:
at@at.dk, amje@at.dk og mvv@at.dk

Akademikernes høringssvar vedr. udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte

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

Akademikerne hilser lovforslaget velkomment.

Akademikernes medlemsorganisationer oplever en stigning i antallet af medlemmer, der har problemer med dårligt psykisk arbejdsmiljø, og finder det nødvendigt med tiltag, der kan modvirke denne tendens.

Arbejdstilsynet spiller en vigtig rolle i forhold til sikringen af et godt psykisk arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. En forudsætning for, at Arbejdstilsynet kan få de nødvendige oplysninger om det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne er, at medarbejderne tør udtale sig herom. 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.

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.

Med venlig hilsen

Malene Salskov Amby

D: 25354144
E: msa@ac.dk

Den 2. februar 2018
Sagsnr. S-2018-169
Dok.nr. D-2018-3047
msa/mab

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

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

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

Tina Møller Nielsen

Fra: Irena Morthorst <irmo@detfagligehus.dk>
Sendt: 1. februar 2018 13:01
Til: Arbejdstilsynet; Anne Marie Jensen (EPA); Mette Vibeke Vejlbø
Emne: J.nr. 20175000513 - Høring om lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte)
Vedhæftede filer: Høringsbrev.pdf; Høringsliste.pdf; Lovforslag om Arbejdstilsynets adgang til samtaler - i høring 05012018.pdf; signaturbevis.txt

Det Faglige Hus har modtaget ovennævnte lovforslag i høring.

Vi kan tilslutte os vigtigheden af Arbejdstilsynets bemyndigelse til dels at lave tilsyn omkring det psykiske arbejdsmiljø og ikke mindst til at have beføjelser til at benytte værktøjer/arbejdsmetoder, som kan afdække situationen.

I vores daglige sagsbehandling oplever vi, at det kan være problematisk at skaffe grundlaget for sager omkring det psykiske arbejdsmiljø, fordi det ofte afhænger af vidnesudsagn fra kolleger. Det er ikke uproblematisk og uden interessekonflikt, hvis kolleger skal stå frem som vidner. Afvejningen står ofte mellem ønsket om at bistand i en sag, og modsat at sikre sig, at det ikke får konsekvenser for vidnets egen ansættelse.

Det fremgår, at beskæftigelsesministeren har valgt at justere tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø, så det sikres, at der fortsat er klare rammer for Arbejdstilsynets beføjelser. Dette fordi det ikke har været muligt, at opnå enighed mellem arbejdsmarkedets parter om et fælles indspil til myndighedsudøvelsen vedrørende psykisk arbejdsmiljø.

I lyset af dette og henset til ovennævnte problematik i vores daglige sagsbehandling af sager om det psykiske arbejdsmiljø skal vi bemærke følgende:

Sikring af anonymiteten er afgørende, og kan umiddelbart 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.

Vi 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 fortsat 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 kan vel ikke udelukkes, at der kan opstå modsat rettede interesser, når arbejdsgiver skal udpege ansatte til at deltage i Arbejdstilsynets tilsyn med virksomhedens overholdelse af loven.

Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb i dialog med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen, således samtalerne foregår under hensyn til virksomhedens planlægning og daglige drift.

I mange henseende går virksomhedens driftsmæssige forhold forud. I sager omkring afklaring af psykisk dårlig arbejdsmiljø kan det imidlertid være afgørende med en hurtig afklaring, fordi det ofte omfatter sygemeldte medarbejdere.

Vores erfaring viser, at det kan blive mere og mere problematisk at vende tilbage til arbejdspladsen, jo længere den ansatte er sygemeldt. Hertil kommer ikke mindst den økonomisk "belastning" for virksomheden.

Derfor finder vi det i alle parter interesse, at der bliver aftalt en øvre tidsmæssige grænse for, hvor meget arbejdsgiver kan skubbe Arbejdstilsynets tilsynsarbejde af driftsmæssige årsager.

Er der spørgsmål er du velkommen til at kontakte mig.

Med venlig hilsen
Det Faglige Hus

Irena Morthorst
Faglig konsulent

Det Faglige Hus · John Tranums Vej 23 · 6705 Esbjerg Ø
Dir. tlf.: 7912 8112 · Fax: 7546 0600
E-mail: irno@detfagligehus.dk · www.detfagligehus.dk

Postadresse: Det Faglige Hus, Box 512, 6701 Esbjerg

Træffetider: mandag 08:30 – 18:00, tirsdag - torsdag 09:00 – 14:00 og fredag 10:00 – 14:00

Til orientering er jeg optaget på vores telefonhotline mandage og fredage, hvorfor du først kan forvente, at jeg vender tilbage den efterfølgende hverdag

Fra: Anne Marie Jensen (EPA) [<mailto:amje@at.dk>]

Sendt: 5. januar 2018 15:12

Til: info <info@detfagligehus.dk>

Emne: VS: Høring over lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte) - høringsfrist 2. februar kl. 12.00

Vedlagte mail genfremsendes hermed, da der var fejl i mail-adressen ved første fremsendelse.

Venlig hilsen
Arbejdstilsynet

Fra: Arbejdstilsynet

Sendt: 5. januar 2018 14:05

Til: 'sm@sm.dk'; 'efkm@efkm.dk'; 'em@em.dk'; 'fm@fm.dk'; 'fmn@fmn.dk'; 'jm@jm.dk'; 'km@km.dk'; 'kum@kum.dk'; 'mfvm@mfvm.dk'; 'skm@skm.dk'; 'sum@sum.dk'; 'stm@stm.dk'; 'trm@trm.dk'; 'ufm@ufm.dk'; 'um@um.dk'; 'uim@uim.dk'; 'uvm@uvm.dk'; 'oim@oim.dk'; 'info@rigsrevisionen.dk'; 'rigsadvokaten@ankl.dk'; 'samfund@advokatsamfundet.dk'; Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; 'amk@ast.dk'; 'letbyrder@erst.dk'; 'lo@lo.dk'; 'ftf@ftf.dk'; 'ac@ac.dk'; 'da@da.dk'; 'info@lf.dk'; 'fa@fanet.dk'; 'lh@lederne.dk'; 'kl@kl.dk'; 'regioner@regioner.dk'; 'modst@modst.dk'; 'info@businessdanmark.dk'; 'dff@dff.net'; 'kontakt@kooperationen.dk'; 'fifu@f-f.dk'; 'ka@ka.dk'; 'info@krifa.dk'; 'info@gl-s-a.dk'; 'info@defagligehus.dk'; 'info@pro-f.dk'; 'aes@aes.dk'; 'fp@forsikringogpension.dk'

Emne: Høring over lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte) – høringsfrist 2. februar 2018 kl. 12

Til høringsparterne

Vedlagt fremsendes høring over lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte).

Der vedlægges:

- Høringsbrev
- Høringsliste
- Udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Eventuelle bemærkninger bedes sendt til at@at.dk, amje@at.dk og mvv@at.dk senest mandag den 2. februar 2018 kl. 12.

Lovforslaget er samtidig lagt på Høringsportalen.

Med venlig hilsen

Anne Marie Jensen

Jurist

T 72 20 95 16 | amje@at.dk



Arbejdstilsynet

Landskronagade 33 | 2100 København Ø

T 70 12 12 88 | at@at.dk | www.at.dk

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Sendt til:

at@at.dk

mvv@at.dk og

amje@at.dk

**Høringssvar til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven
(Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte)**

Arbejdstilsynet har i høringsbrev af 5. januar 2018 anmodet om bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte.

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

Sekretariatet skal bemærke følgende:

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.

22. januar 2018

J.nr. 18-1249

Ankestyrelsen
Sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Venlig hilsen

Lisbet Jensen
Formand