

høringssvar med forbehold for, at KL kan fremkomme med supplerende bemærkninger efter den politiske behandling i udvalg og bestyrelse.

Side 2/5

Danske Regioner bakker op om lovforslaget, som er baseret på forslag fra Arbejdsmiljørådet, der skal gøre det muligt at erstatte den nuværende smileyordning med en nye faktabaseret visningsordning, som omfatter alle virksomheder og viser Arbejdstilsynets tilsyn og afgørelser.

1.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet finder det positivt, at DA, FH, KL og Danske Regioner generelt bakker op om at erstatte den nuværende smileyordning med en faktabaseret visningsordning, sådan som AMR har forslået.

Beskæftigelsesministeriet vil i forbindelse med den fremtidige proces gå i dialog med bl.a. AMR om at konkretisere en operationel model for visningsordningen med udgangspunkt i forslagene fra AMR.

2. Påklaget strakspåbud og forbud

Arbejdsmiljøklagenævnet anfører, at det fremgår af forslaget, at visning af oplysninger om afgørelser og arbejdsmiljøproblemer først vil ske, når klagefristen for afgørelsen er udløbet, og afgørelsen ikke er påklaget, medmindre der er tale om strakspåbud eller forbud. Klage over strakspåbud eller forbud har ikke opsættende virkning, og derfor vil der kunne fastættes regler om, at det skal fremgå af visningsordningen, om et strakspåbud eller et forbud er påklaget.

Arbejdsmiljøklagenævnet oplyser, at uanset om et strakspåbud eller et forbud ikke har opsættende virkning, så ophæver eller hjemviser Arbejdsmiljøklagenævnet Arbejdstilsynets afgørelser i omkring 12 procent af de sager, som nævnet behandler.

Arbejdsmiljøklagenævnet finder, at det i disse sager ikke er dokumenteret, at virksomhederne har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen. Disse virksomheder vil dermed få offentliggjort oplysninger om deres arbejdsmiljø, som ikke er korrekte. Dette finder sekretariatet i Arbejdsmiljøklagenævnet retssikkerhedsmæssigt betænkeligt og påpeger, at visning af oplysninger om afgørelser og arbejdsmiljøproblemer først bør ske, når Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet afgørelse i sagen.

DA finder det hensigtsmæssigt, hvis angivelsen med eksempler i lovforslaget udvides til også at omfatte, om afgørelsen er påklaget (så længe sagen er under behandling). En sådan tilføjelse vil gøre det klart, at dette vil være en oplysning som den nye visningsordning vil kunne omfatte. **DA** finder, at det vil være hensigtsmæssigt i en tilføjelse i lovbemærkningerne, at gøre muligheden tydelig med henblik på, at der kan tages stilling til spørgsmålet ved udarbejdelsen af den tilhørende bekendtgørelse.

DA vurderer, at spørgsmålet om, hvorvidt en afgørelse er påklaget, kan være relevant, ud fra hensynet til transparens og god forvaltningsskik. Strakspåbud vil efter udkastet til lovforslag nemlig fremgå af visningsordningen med det samme, selv om de er påklaget, og sagen er under behandling. Påbud med frist og afgørelse uden handlepligt vil derimod ikke blive vist, såfremt de er påklaget, så længe klagesagen verserer.

2.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet gør opmærksom på, at det allerede fremgår af lovforslagets specielle bemærkninger, at klage over strakspåbud eller forbud ikke har opsættende

virkning, og at der derfor vil kunne fastættes regler om, at det skal fremgå af visningsordningen, om et strakspåbud eller et forbud er påklaget.

Side 3/5

Beskæftigelsesministeriet har nu indsat oplysninger herom også i lovforslagets almindelige bemærkninger, således at der ikke er tvivl om, at det vil være en mulighed i visningsordningen, at inddrage oplysninger om, at et strakspåbud eller et forbud er påklaget.

Da repræsentanter for Arbejds miljørådet, herunder DA og FH, har ønsket, at ovenstående skulle være en mulighed i forbindelse udmøntningen af reglerne i bekendtgørelsesform, har Beskæftigelsesministeriet ikke – som foreslået af Arbejds miljøklagenævnet – ændret lovbemærkningerne således, at det fremgår, at en eventuel klagesag skal have været behandlet i nævnet, før et strakspåbud eller et forbud kan indgå i visningsordningen.

3. Databeskyttelsesregler

Datatilsynet bemærker, at man for en god ordens skyld vil gøre opmærksom på, at databeskyttelsesreglerne ikke finder anvendelse for oplysninger om juridiske personer i form af aktie- og anpartsselskaber mv., hvorimod oplysninger om enkeltmandsejede virksomheder er omfattet af reglerne, samt oplysninger der kan identificere enkeltpersoner.

Videre henviser Datatilsynet i en note til betænkning nr. 1565 om Databeskyttelsesforordningen om interessentskaber.

Derudover har Datatilsynet noteret sig, at offentliggørelse i lovforslaget vil ske med hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6 stk. 1, litra e, og databeskyttelseslovens § 8.

Datatilsynet har derudover ikke bemærkninger til lovforslaget.

3.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet er enig i bemærkningen fra Datatilsynet om oplysninger om juridiske personer i form af aktie- og anpartsselskaber og har tydeliggjort dette i afsnittet om Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Oplysninger, der kan identificere enkeltpersoner, er dog ikke tydeliggjort yderligere, da det ikke vurderes at være relevant for den foreslåede visningsordning.

Beskæftigelsesministeriet har desuden præciseret i lovforslagets bemærkninger, at hvis interessenterne i et interessentskab er fysiske personer, er de også omfattet af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Det fremgår allerede af lovforslagets bemærkninger, at offentliggørelse vil ske med hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6 stk. 1, litra e, og databeskyttelseslovens § 8, hvorfor Datatilsynets notering heraf ikke giver anledning til yderligere præciseringer.

4. Overgangsperiode på 2 år

FH noterer, at den nye visningsordning forventes implementeret i løbet af 1. kvartal 2023, men at den del, der handler om at vise tidligere afgørelser inden for samme arbejdsmiljøproblememne 2 år tilbage i tid, først vil være fuldt implementeret efter en

overgangsperiode på ca. 2 år efter indførelse af den nye visningsordning. Arbejdstilsynet har i notat ”Tekniske forudsætninger for implementering af en ny visningsordning” redegjort for årsagerne hertil. FH forstår at der er store IT-mæssige udfordringer forbundet med samtidig anvendelse af nyt og gammelt it-system, og at AT vurderer, at det ikke vil være en økonomisk farbar vej at gå. AT foreslår i stedet en overgangsløsning med en begrænset visning 2 år tilbage i tid.

FH tager Arbejdstilsynets overvejelser til efterretning, men finder det ærgerligt, at der vil gå yderligere 2 år, før at visningsordningen vil være fuldt implementeret i en form, som Arbejds miljørådet har foreslået. Netop visningen af afgørelser inden for samme arbejdsmiljøproblememne 2 år tilbage i tid er for FH et meget centralt og afgørende element i den nye visningsordning.

4.1 Beskæftigelsesministeriet bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet har arbejdet på at sikre en model for den nye visningsordning, der imødekommer AMR's forslag og samtidig tager højde for situationen med de it-mæssige udfordringer pga. overgangen til nyt it-system. I den forbindelse har Arbejdstilsynet udarbejdet et notat omkring de tekniske forudsætninger, der er ved implementering af visningsordningen og en beskrivelse af en overgangsløsning i forhold til at se afgørelser tilbage i tid (det notat som FH nævner i høringssvaret). Notatets resultater er blevet drøftet med en følgegruppe fra AMR.

Overgangsløsningen handler om, hvor mange oplysninger der vil være om de tidligere afgørelser 2 år tilbage i tid. Det vil fra visningsordningens start være sådan, at der for de tidligere afgørelser vil blive vist antallet af afgørelser og arbejdsmiljøproblemgruppe. Dog vil der i overgangsperioden ikke blive vist følgende om de tidligere afgørelser to år tilbage i tid: det specifikke arbejdsmiljøproblem-emne, afgørelsestypen og tidspunkt for afgørelsen.

Det skyldes, at visningsordningen skabes i det nye it-system, og at det ikke vurderes økonomisk forsvarligt at lade den nye visningsordning benytte data fra det gamle system. Den forudsatte overgangsløsning vil således kræve langt færre ressourcer og forudsætter ikke på samme måde, at Arbejdstilsynet holder det gamle system i live efter overgangen til det nye system.

Beskæftigelsesministeriet vil i arbejdet med en operationel model for visningsordningen, som sker i dialog med en følgegruppe i AMR, have fokus på en samlet set hensigtsmæssig implementering af ordning.

5. Økonomiske konsekvenser

KL er enig i, at lovændringen ikke indebærer kommunaløkonomiske konsekvenser.

Danske Regioner er enige i, at lovforslaget ikke har økonomiske eller implementeringskonsekvenser for regionerne.

Erhvervsstyrelsen (OBR) er enig i, at princip 3 om teknologineutralitet vurderes at være relevant og bemærker, at en forklaring kan indsættes i lovforslaget.

5.1 Beskæftigelsesministeriet bemærkninger

Beskæftigelsesministeriets noterer sig, at KL og Danske Regioner er enig i Beskæftigelsesministeriets vurdering af, at de økonomiske konsekvenser ikke vurderes at være relevante. Beskæftigelsesministeriet har taget Erhvervsstyrelsens (OBR) bemærkninger til efterretning og indarbejdet tekst om teknologineutralitet i lovforslaget.