

## HØRINGSNOTAT

# Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring

6. september 2022

J.nr. 2023-4543

CAPA  
Lisbeth Harris Krog

---

### Indledning

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 18. august 2022 til den 15. september 2022 været sendt i høring hos 109 organisationer.

Der er modtaget høringssvar fra: Akademikerne, Arbejdsmiljøklagenævnet, Byg-herreforeningen, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Lederne, Rigsadvokaten, SOS Racisme.

Følgende har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget: Centralorganisationernes Fællesudvalg, Danes Worldwide, Den Danske Aktuarforening, Forhandlingsfællesskabet, Københavns Byret, Udlændingenævnet, Vestre Landsret, Østre Landsret, Aarhus Universitet.

### Generelle bemærkninger

**FH** er overordnet set positive over for lovforslagets formål og ramme, der bl.a. følger op på AMO-udvalgets anbefalinger.

**Akademikerne** noterer sig, at de fleste af de foreslåede ændringer i lov om arbejdsmiljø omhandler opfølgning på afrapporteringen fra det midlertidige ekspertudvalg til udvikling af arbejdsmiljøorganisationen (AMO-udvalget), og at formuleringerne i det store og hele følger AMO-udvalgets anbefalinger.

**FA** kan overordnet set støtte lovforslaget, der implementerer en række forskellige aftaler på arbejdsmiljøområdet. FA kan særligt støtte, at de særlige regler for arbejdsmiljøarbejdet bliver moderniseret. For FA er det centralt, at der fortsat er mulighed for at indgå virksomhedsaftaler, så virksomhederne lokalt har mulighed for at indgå aftaler, der er tilpasset de lokale forhold.

### Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

*De generelle bemærkninger giver ikke anledning til ændringer m.v.*

## **Bemærkninger til lovforslaget om ændring af arbejdsmiljøloven og arbejdsskadesikringsloven**

### **1. APV (arbejdspladsvurdering)**

#### Ingen tilsigtende ændringer i retstilstanden

**DA** noterer sig, at bemyndigelsen til beskæftigelsesministeren til at kunne fastsætte yderligere krav til skriftlighed henviser til eksisterende lovgivning i bekendtgørelse om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære.

#### Formuleringer, som stammer fra det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger

**FH** bemærker, at det i den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, fremgår, at arbejdsgiveren selv kan vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal gennemføres, og at det med formuleringen fremgår, at det alene er arbejdsgiver, der vælger APV-metoden.

**FH** foreslår, at den foreslåede bestemmelse i stk. 2 formuleres: "*Arbejdsgiveren skal i samarbejde med AMO vælge APV-metoden*", så det tydeliggøres, at AMO netop skal inddrages i arbejdet med at udforme en APV.

**FH** finder det positivt, at det, fsva. virksomheders forpligtigelse til at gennemføre en APV, tydeliggøres, hvilke elementer der skal indgå i en sådan vurdering. **FH** er særligt tilfredse med, at der er fokus på, at der i APV'en skal indgå en risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder en beskrivelse af "*problemernes art, alvor, omfang og årsager*".

**FH** bemærker, at det fremgår af de specielle bemærkninger til den foreslåede bestemmelse i § 15 a, at der i forhold til risikovurderingen er krav om skriftlighed omkring beskrivelsen af problemernes art, alvor, omfang og årsager. Det krav fremgår ikke af den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, nr. 1.

**FH** foreslår, at det skal stå tydeligt i lovgivningen, at der er krav om skriftlighed.

#### Lovens detaljeringsgrad

**Akademikerne** noterer sig, at det ikke er alle dele af de foreslåede ændringer i bestemmelserne om arbejdspladsvurdering, som foreslået af AMO-udvalget, som gengives i den foreslåede nye § 15 a. Ved en sammenligning med de eksisterende bestemmelser i arbejdsmiljøloven om APV ses, at heller ikke alle bestemmelser om APV, som er anført i den nuværende bekendtgørelse om arbejdets udførelse, er medtaget i arbejdsmiljøloven i dag. Det er imidlertid uklart, hvilke kriterier der ligger til grund for, hvornår bestemmelser er medtaget i selve arbejdsmiljøloven, og hvornår de ikke er, samt hvilke af AMO-udvalgets anbefalinger som medtages i arbejdsmiljøloven, og hvilke, som ikke medtages.

**Akademikerne** opfordrer til, at reglerne kommer til at stå ens i arbejdsmiljøloven og på bekendtgørelsesniveau.

**FH** bemærker, at en del af anbefalingerne fra det midlertidige AMO-udvalg ikke fremgår af lovforslaget, og foreslår, at dette indskrives i loven. Det drejer sig om følgende:

- At APV'en skal omfatte samtlige ansatte.
- At der i APV'en skal ske inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet.
- Arbejdsgiverens pligt til at indhente ekstern, sagkyndig bistand til at gennemføre APV, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over fornøden indsigt.
- Arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at virksomhedens AMO deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes AMO, skal de ansatte på tilsvarende måde deltage.
- At det gennem en påtegning på APV fra AMO skal dokumenteres, at denne har deltaget.

#### AMO-inddragelse i APV-processen (ajourføring)

**FH** bemærker, at det fremgår af bemærkningerne på lovforslagets side 78 fsva. ajourføring, at AMO eller de ansatte skal deltage i ajourføringen af APV'en, og at der med ajourføring menes de skriftlige dele af APV'en.

**FH** bemærker, at ajourføring ikke kan eller må afgrænses til kun at vedrøre de skriftlige dele af APV'en. Ajourføring omfatter også ikke-skriftlige dele af APV'en. Der er tale om en klar indsnævring af gældende bestemmelser, som fastslår, at AMO (eller de ansatte hvor der ikke er AMO), jf. bkg. om arbejdets udførelse § 6 a, stk. 2, skal inddrages i (hele) ajourføringen af APV'en. FH peger på, at indsnævringen fratager arbejdstagerne deres indflydelse på helt centrale dele af APV'en, herunder gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

**FH** foreslår, at det præciseres, at ansatte deltager fuldt ud i ajourføringen på lige fod med, hvordan de deltager i det øvrige APV-arbejde, jf. også AMO-udvalgets anbefalinger, der netop betoner, at AMO deltager i hele processen vedr. APV'en (anbefalingernes punkt 2.3.3).

### **1.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

#### Ingen tilsigtende ændringer i retstilstanden

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at bemyndigelsen ikke udelukkende henviser til eksisterende lovgivning i bekendtgørelse om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære. Beskæftigelsesministeren vil, ligesom i dag, have bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter, herunder yderligere krav om skriftlighed og dokumentation i forhold til arbejdsgiverens pligt til at foretage visse risikovurderinger i forbindelse med gennemførelse af arbejdspladsvurdering.*

### Formuleringer, som stammer fra det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger

*AMO-udvalget har formuleret forslag til ændrede APV-regler, og det er denne ordlyd, der fremgår af den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, 1. pkt. (om metodefrihed) og af den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, nr. 1 (om beskrivelsen af problemernes art, alvor, omfang og årsager). Beskæftigelsesministeriet finder det hensigtsmæssigt at følge det midlertidige AMO-udvalgs anbefaling og har på den baggrund vurderet, at der ikke skal ændres i lovforslaget.*

### Lovens detaljeringsgrad

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at arbejdsmiljøloven er en rammelov, hvilket betyder, at loven typisk fastsætter de overordnede regler og derudover bemyndiger ministeren til at fastsætte nærmere regler på et mere detaljeret niveau i bekendtgørelser. Beskæftigelsesministeriet lægger derfor op til at skrive AMO-udvalgets mere detaljerede APV-anbefalinger på bekendtgørelsesniveau, ligesom det er tilfældet med APV-reglerne i dag, som både fremgår af loven og af bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Alle det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger vedr. APV vil på den måde blive rummet af arbejdsmiljølovgivningen. Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor, at der ikke er behov for at ændre i lovteksten.*

### AMO-inddragelse i APV-processen (ajourføring)

*Beskæftigelsesministeriet vurderer, at lovforslaget viderefører den nuværende retsstilling. Det fremgår af den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 6, at "Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1-4." Det fremgår således tydeligt, at AMO – eller de ansatte på virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation – fortsat skal deltage i hele APV-processen. Når det i lovbemærkningerne er beskrevet, at ajourføringen af APV omhandler de skriftlige dele af APV'en, er det, fordi skriftlige dele kan ajourføres, mens en proces ikke kan ajourføres. AMO eller de ansatte skal således deltage i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse og opfølgning på APV, ligesom AMO, eller de ansatte, skal deltage i at ajourføre de skriftlige elementer af APV. På den baggrund vurderer Beskæftigelsesministeriet, at der ikke er behov for at ændre i lovteksten.*

## **2. AMO-repræsentantens beskyttelse**

**FH** finder det positivt, at arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse mod afskedigelse frem over styrkes med et forlænget opsigelsesvarsel, da det altid skal kunne betale sig for medarbejdere at engagere sig i arbejdsmiljøarbejdet på en arbejdsplads.

**FH** foreslår en tilsvarende ændring af gældende beskyttelsesbestemmelse for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor der er en identisk bestemmelse.

**DA og Lederne** noterer, at den foreslåede bestemmelse i § 10, stk. 3, udgør, det af beskæftigelsesministeren

efterspurgte, sikkerhedsnet for de arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke nyder særlig beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene efter den nuværende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2.

**DA** bemærker, at det fremgår af afsnit 2.5.2 i lovforslaget, at ”(...)loven sikrer samtlige arbejdsmiljørepræsentanter en særlig beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene”.

**DA** ønsker, at det i forlængelse heraf præciseres, at lovændringen ikke medfører ændringer i forhold til arbejdsmiljørepræsentanter på byggeanlægspladser, som alene nyder beskyttelsen, så længe der arbejdes på byggepladsen, idet rollen som arbejdsmiljørepræsentant i den situation er knyttet til byggepladsen.

## **2.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at FH's forslag om at lave en tilsvarende bestemmelse om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke kan imødekommes, da lovforslaget kun har til formål at udmønte reglerne om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse, hvorfor der ikke tages stilling til reglerne for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.*

*Beskæftigelsesministeriet har, på baggrund af DA's ønske til præcisering, lavet en tilføjelse til lovbemærkningernes pkt. 2.5.3, således at der henvises til § 25, stk. 4, i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, hvoraf det fremgår, at valget af arbejdsmiljørepræsentanten gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted. I forhold til bygge- og anlægsarbejde betyder det, at arbejdsmiljørepræsentanten alene nyder beskyttelse, så længe der arbejdes på bygge- eller anlægspladsen, idet rollen som arbejdsmiljørepræsentant i den situation er knyttet til bygge- eller anlægspladsen.*

## **3. Arbejdsmiljøkompetencer**

**FH** noterer sig med tilfredshed det øgede fokus på uddannelse og kompetencer om arbejdsmiljø i forslaget § 1, nr. 3, da det er afgørende, at det systematiske arbejdsmiljøarbejde på danske arbejdspladser baseres på et stærkt vidensgrundlag.

**FH** anfører, at det fremgår af lovforslaget § 1, nr. 4, at ordlyden ”inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende” foreslås ændret til: ”senest 3 måneder efter tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen”.

**FH** bemærker i den forbindelse, at ordvalget ”tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen” kan læses som, at AMO skal godkende valg af arbejdsmiljørepræsentant eller udpegning af arbejdsmiljøleder.

**FH** foreslår, at der i stedet skrives ”senest 3 måneder efter arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljølederen er trådt ind i arbejdsmiljøorganisationen” for at skabe klarhed om, at der ikke er tale om en godkendelse fra AMO's side.

**Akademikerne** finder, at ”tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen” nemt kan misforstås, som at det skal være AMO som sådan og ikke det enkelte medlem af AMO, som tiltræder. Det fremgår både af AMO-udvalgets rapport og lovbemærkningerne, at der er tale om det enkelte medlems tiltrædelse.

**Akademikerne** foreslår derfor, at dette tydeliggøres, så der i stedet kommer til at stå ”*efter tiltrædelse som medlem af arbejdsmiljøorganisationen*”.

### **3.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af hørings svarene ændret ordlyden i § 1, nr. 4, i udkastet til lovforslag, således at det fremgår, at arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage senest 3 måneder efter tiltrædelse som medlem af arbejdsmiljøorganisationen. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det ved præciseringen står klart, at det er tale om det enkelte AMO-medlems tiltrædelse af AMO, og at der ikke er tale om, at AMO skal godkende et AMO-medlems tiltrædelse. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at ændringen vil være i overensstemmelse med AMO-udvalgets anbefaling.*

## **4. Udlevering af oplysninger, som er registreret om den ansatte i en asbestprotokol**

**FH, DA og Bygherre Foreningen** oplyser, at man bakker op om forslaget.

FH noter sig, at det bør sikres, at arbejdsgiver ikke kun skal forpligtes til at ”udlevere oplysninger om den ansatte”, men også alle øvrige oplysninger i asbestprotokollen, dog undtaget personfølsomme oplysninger for andre beskæftigede. Hensigten er at sikre, at den ansatte modtager al relevant information om den potentielle udsættelse, herunder arbejdssted, tidsrum, eksponering mv.

**Datatilsynet** har bemærket, at Beskæftigelsesministeriet havde henvist til databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra d, som hjemmel for fastsættelse af national regel om udlevering af asbestprotokoller, men at denne henvisning ikke er hensigtsmæssig, da databeskyttelsesforordningen ikke rummer mulighed for at fastsætte nationale særregler inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra d.

Idet der påtænkes indført en retlig forpligtelse for arbejdsgiveren, vil det derfor være databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c, som reguleres i medfør af den foreslåede bestemmelse.

### **4.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet bemærker i forhold til FH's opmærksomhedspunkt vedrørende udlevering af al relevant information om den potentielle udsættelse, at den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse er formuleret således, at der kan fastsættes nærmere regler om udleveringen af oplysningerne. Beskæftigelsesministeriet be-*

*mærker tillige, at der ikke gælder et formkrav (kun et indholds krav) til en asbest-protokol. Arbejdsgiveren kan derfor vælge at føre en samlet protokol for samtlige ansatte eller en protokol pr ansat. Bestemmelsen er formuleret som foreslået netop for at hindre unødigt deling af personoplysninger og dermed sikre, at den ansatte alene får udleveret oplysninger om egen potentielle udsættelse.*

*Beskæftigelsesministeriet har ændret og tilpasset bemærkningerne, således at der henvises til rette hjemmel i databeskyttelsesforordningen.*

## **5. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter arbejdsmiljøloven og arbejdsskadesikringsloven**

**DA og BHF** oplyser, at man bakker op om forslaget.

**BHF** støtter generelt tiltag, der kan give bedre mulighed for at analysere ulykkesindberetninger og få et bedre statistisk materiale.

**BHF** savner i dag langt bedre mulighed for at udtrække data fra EASY, så det vil være muligt for foreningen og dens medlemmer at få en bedre indsigt i ulykkesforekomster på de danske byggepladser. EASY-systemet har store begrænsninger, og det er i dag ikke muligt at høste værdi af de mange data, som er indberettet omkring ulykker og arbejdsskader.

**FH** savner en saglig redegørelse for Beskæftigelsesministeriets overvejelser og argumenter for og imod beslutningen om at udvide Arbejdstilsynets terminaladgang og etablere en terminaladgang til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). FH vurderer, at der må være særlige begrundelser bag, at adgangen til indkomstregistret hidtil har været så restriktiv, som tilfældet er i dag.

**Datatilsynet** har noteret sig, at det af bemærkningerne fremgår, at behandlingen af almindelige personoplysninger, som kan ske i medfør af forslagets bestemmelser, vurderes at have hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e. Datatilsynet har endvidere noteret sig, at bemærkningerne tager højde for oplysningspligten og de grundlæggende principper efter databeskyttelsesforordningens artikel 5.

**Datatilsynet** har også noteret sig, at forslaget forudsætter, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø skal indgå en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysningerne i indkomstregistret, før Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan få adgang til at bruge oplysningerne i indkomstregisteret. Datatilsynet lægger til grund, at der med ”særskilt dataudvekslingsaftale” ikke menes databehandleraftaler, men en anden form for aftale.

### **5.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Til BHF's bemærkninger vedrørende anmeldesystemet EASY kan Beskæftigelsesministeriet oplyse, at ændringer i dette system ligger uden for rammerne af lovforslaget. Arbejdstilsynet vil dog gerne i et andet regi indgå dialog med BHF vedrørende deres idéer og ønsker til ændringer i systemet EASY.*

*Til FH kan Beskæftigelsesministeriet oplyse, at såvel Arbejdstilsynet som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø allerede i dag i en vis udstrækning har mulighed for at indhente oplysninger fra indkomstregistret til brug for forskning og analyse, som kan danne bedre grundlag for tilrettelæggelse af forebyggelsesindsatser og andre indsatser i forhold til arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. Det kræver dog i dag for begge instansers vedkommende, at oplysningerne indhentes via bl.a. Danmarks Statistik og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i anonymiseret form. Lovforslaget lægger således op til en mere forenklet og mindre bureaukratisk sagsgang, når der på statistisk grundlag blandt andet skal vurderes behov for forebyggelsesindsatser og andre indsatser i forhold til arbejdsmiljøet, og udvider mulighederne for, at målrettede arbejdsmiljøindsatserne i bestemte brancher gennem bl.a. spørgeskemaundersøgelser.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, vil Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kun få adgang til oplysninger, som er relevante og nødvendige, hvorefter terminaladgang kun vil kunne opnås i det omfang, myndigheden kan og skal bruge oplysningerne fra indkomstregistret. De behandlinger af personoplysninger, som efter forslaget vil blive foretaget hos Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, skal leve op til de regler, som er fastlagt i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Lovforslaget indebærer således ikke fravigelse af databeskyttelsesforordningen eller databeskyttelsesloven.*

*Til Datatilsynet bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det fremgår af ordlyden af lovforslagets bemærkninger, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø vil tage højde for oplysningspligten efter artikel 13 og 14 i databeskyttelsesforordningen. I det omfang myndighederne er forpligtet til det, vil oplysningspligten således bliver iagttaget. Beskæftigelsesministeriet bemærker hertil, at det fremgår af databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra c, at oplysningspligten ikke finder anvendelse, hvis og i det omfang indsamling eller videregivelse udtrykkelig er fastsat i EU-ret eller medlemsstaternes nationale ret, som den dataansvarlige er underlagt, og som fastsætter passende foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes legitime interesser. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det med lovforslaget vil være udtrykkeligt fastsat i dansk ret, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan foretage indsamling af personoplysninger fra indkomstregistreret.*

*Beskæftigelsesministeriet bekræfter, at der med "særskilt dataudvekslingsaftale" ikke er tale om en databehandleraftale men en aftale mellem to dataansvarlige om bl.a. hvordan indsamling af oplysninger skal ske.*

## **6. Udelukkelse fra at kunne indgå nye aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet**



**DA, KL og Danske Regioner** støtter den foreslåede ændring, som betyder, at det fremadrettet som udgangspunkt kun er den produktionsenhed, som ikke har opfyldt et aftaleforløb, der udelukkes fra at kunne indgå nye aftaleforløb inden for en vis periode og ikke hele den juridiske enhed.

**KL** finder, at det imødekommer en uhensigtsmæssighed, som store juridiske enheder som kommunerne har oplevet med den eksisterende ordning.

**Danske Regioner** gør opmærksom på, at produktionsenhederne i regionerne kan udgøre store virksomheder med mange arbejdspladser/afdelinger og opfordrer derfor til, at den foreslåede ordning følges for at sikre, at den lever op til formålet om, at den nye juridiske afgrænsning ikke afholder større arbejdspladser fra at indgå aftaler pga. risikoen for, at hele arbejdspladsen udelukkes fra at indgå aftale i en periode.

**FH og AC** bemærker, at det i dag fremgår af bestemmelsen om aftaleforløb, at en aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene. **FH** bemærker, at det forudsætter, at Arbejdstilsynet *må kontrollere forholdene (det materielle arbejdsmiljø)* for at kunne vurdere, om der fortsat er problemer i arbejdsmiljøet eller mistanke om problemer og ikke kun kontrollere om aftalen er opfyldt, sådan som det foreslås i lovforslaget.

**AC** bemærker, at man ikke kan støtte ændringen fra at ”kontrollere forholdene” til at ”kontrollere om aftalen er opfyldt”, idet der er tale om en indsnævring af det tilsynsobjekt, som Arbejdstilsynet har ved opfølgning på aftaler. Arbejdstilsynet kontrollerer ikke blot overholdelse af en aftale, når tilsynet følger op på en indgået aftale, men forholdene i arbejdsmiljøet bredere set. Således skal Arbejdstilsynet have blik for, om der er problemer i arbejdsmiljøet, som skal løses, uagtet om det konkrete indhold i en aftale måtte være overholdt.

**FH og AC** henviser til ekspertudvalget oprindelige anbefalinger, hvoraf fremgår, at:

*”Et aftaleforløb vil altid være en skriftlig aftale med tidsfrister på fx tre eller seks måneder og med orientering af AMO, der inddrages i det opfølgende arbejde. Der vil blive fulgt op med kontrolbesøg. Der vil derfor blive fulgt mere konsekvent op på et aftaleforløb end på et påbud, hvor opfyldelsen af påbuddet ofte alene vurderes ud fra en tilbagemelding uden et fysisk besøg, og hvor et nyt tilsynsbesøg typisk først sker inden for et til to år. Hvis kontrolbesøget viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet forfølge sagen med henblik på et påbud, og arbejdspladsen vil ikke efterfølgende have mulighed for at indgå et nyt aftaleforløb.”*

**AC** bemærker, at det af ekspertudvalgets anbefalinger ses, at Arbejdstilsynet forventes at følge op på, om der er arbejdsmiljøproblemer, som ikke er løst. Dette er som nævnt ovenfor ikke det samme som at følge op på om en aftale er opfyldt.

**FH og AC** foreslår på den baggrund, at bestemmelsen i § 77 b, stk. 4 ændres til:  
”En aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere *forholdene og om aftalen*

*bliver opfyldt*". Herved kan det sikres, at Arbejdstilsynet fortsat fører kontrol med det materielle arbejdsmiljø.

**FH** bemærker generelt, at FH mener man bør være påpasselige med at foretage større ændringer af proceduren for aftaleforløb, før den videnskabelige undersøgelse af effekten af aftaleforløb, og dermed de foreløbige erfaringer hermed, forelægges.

### **6.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at ordningen med aftaleforløb vil blive fulgt løbende, ligesom ordningen vil blive evalueret.*

*I forhold til FH og AC's forslag om en ændret formulering af bestemmelsen om kontrol af aftaleforløb, ser Beskæftigelsesministeriet ikke noget til hinder for at formulere arbejdsmiljølovens § 77 b, stk. 4, som foreslået af FH og AC, dog således at bestemmelsen formuleres som "om aftalen er opfyldt".*

*Beskæftigelsesministeriet skal dog gøre opmærksom på, at der med den foreslåede ændring af bestemmelsen, som blev sendt i høring, ikke var tilsigtet nogen indsnævring eller anden ændring af Arbejdstilsynets kontrol ved opfølgning på aftaler. Den konsekvente opfølgning på aftaleforløb, som beskrives i Ekspertudvalgets anbefalinger, handler om, at Arbejdstilsynet skal følge op på aftaleforløb med kontrolbesøg frem for med vurdering af en skriftlig tilbagemelding.*

*Arbejdstilsynet vil derfor fremover – ligesom i dag – ved kontrolbesøg om opfølgning på aftaler, fortsat have fokus på at vurdere, om aftalen er opfyldt eller om der er en overtrædelse af det forhold, som aftalen omhandler. Hvis Arbejdstilsynet på kontrolbesøget konstaterer eller får mistanke om overtrædelse af andre arbejdsmiljøforhold, kan Arbejdstilsynet reagere over for dette.*

### **7. Bisiddere for medlemmer af Arbejdsmiljøklagenævnet**

**FH** stiller sig kritisk over for, at der lægges op til at fjerne retten for medlemmerne af Arbejdsmiljøklagenævnet til at møde med en bisidder. **FH** anfører, at der kan opstå helt særlige situationer, hvor der fx er behov for ekstraordinær teknisk viden eller indsigt i brancheforhold i forbindelse med nævnsbehandlingen, og derfor er det vanskeligt for FH at se begrundelsen for at ophæve bestemmelsen om retten til at møde med bisidder.

**DA og Lederne** undrer sig over behovet for at ændre reglen. **Lederne** bemærker, at det forhold, at muligheden for bisiddere ikke har været anvendt, ikke betyder, at muligheden ikke er relevant. **DA og Lederne** finder, at der i takt med udviklingen af arbejdsmarkedet og nye arbejdsmiljøproblemstillinger kan opstå behov for i konkrete tilfælde at indhente ekstern sagkundskab. **DA** noterer, at der med den foreslåede ændring ikke er mulighed for i ekstraordinære tilfælde at inddrage teknisk og

særlig sagkyndig ekspertise udefra, når dette skønnes nødvendigt for, at Arbejdsmiljøklagenævnet kan træffe afgørelse i en sag.

**DA og Lederne** foreslår derfor, at reglen om bisidder erstattes med en regel om, at nævnets medlemmer kan anmode om, at personer med særlige kompetencer kan inddrages i behandlingen af sager, herunder deltage i nævnets møder, hvis behovet opstår.

### **7.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet vil ændre bestemmelsen som foreslået af DA og Lederne, så det kommer til at fremgå, at arbejdsmiljøklagenævnets enkelte beskikkede medlemmer kan anmode om, at sagkyndige med særlig viden deltager uden stemmeret i et møde.*