

Arbejdstilsynet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

Sendt pr. e-mail til: [at@at.dk](mailto:at@at.dk), [amje@at.dk](mailto:amje@at.dk) og [mvv@at.dk](mailto: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 forspildes.

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 medlemsvirksomheder fået information om, at denne form for dataindsamling under tilsynsbesøg allerede foregår i et vist omfang – uden lovhjemmel.

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.

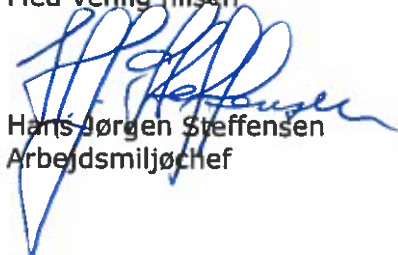
Med henvisning til lovudkastets forslag til ny § 76, stk. 7, skal vi bemærke, at vi finder det positivt, at udgangspunktet fortsat er, at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal deltage i gruppesamtaler med de ansatte. Det kan være med til at sikre, at virksomhedernes retssikkerhed er et fokuspunkt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