



11. september 2014

14/2519

Malene Bett Vestergaard Sørensen

Tel. 35298243

E-mail: Mvs@regioner.dk

Høring om udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet har henholdsvis den 6. og 12. august 2014 fremsendt udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven i høring.

Forslaget indeholder en række elementer, herunder adgang for Arbejdstilsynet til eksterne registre med henblik på et målrettet tilsyn og undtagelse af foreninger, som baserer sig på frivilligt arbejde fra kravet om udarbejdelse APV.

Der foreslås en ny § 2a, hvorefter loven tillige skal omfatte vold, trusler og anden krænkende adfærd, som finder sted udenfor arbejdstid, men er relateret til den ansattes arbejde. Det er anført, at de konkrete, særlige pligter for arbejdsgiver vil blive udmøntet i en bekendtgørelse.

Danske Regioner finder, at hensigten med at beskytte de ansatte mod arbejdsrelateret vold er anerkendelsesværdigt.

Der foreligger ikke specificerede opgørelser over denne type hændelser i regionerne, der er en formodning for, at visse grupper kan være mere udsatte, f.eks. på det specialiserede socialområde.

I bemærkningerne er angivet en række eksempler på pligter for arbejdsgiver. Det fremgår, at pligterne vil række langt ud over arbejdspladsen geografisk og den ansattes arbejdstid. Det vil nødvendigvis medføre en begrænsning for arbejdsgiver, idet pligterne rækker længere end rådigheden, f.eks. end instruktionsbeføjelsen. Det må derfor understreges, at arbejdsgivers pligt ikke kan stå alene, herunder at uden arbejdstagers aktive medvirken, vil pligterne i visse situationer være umulige at efterleve. Det gælder både ved den konkrete risikovurdering, men ligeledes i håndteringen af vold udenfor arbejdstid.

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

Det bemærkes supplerende, at i forlængelse af implementeringen af den europæiske aftale om vold, mobning og chikane i aftalen om trivsel og sundhed fra 2008 har alle regioner i det øverste samarbejdssystem aftalt retningslinjer for den samlede indsats på området, suppleret med adgang til lokalt at tilpasse og udforme den relevante tilgang til at identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane.

Flere af de metoder, som de ansatte er trænet i at anvende i voldelige situationer er anvendelige udenfor arbejdstiden, men de eksisterende politikker rummer ikke umiddelbart arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden.

Gennemførelsen vil derfor forudsætte ændringer særligt ved registrering, analyse og forebyggelsesindsatser, og det er på indeværende tidspunkt vanskeligt at vurdere ressourceforbruget i den forbindelse. I den sammenhæng må det tilføjes, at lovforslaget ikke derved medvirker til den aktuelle proces med at nedbringe omfanget af bureaukratiet i den offentlige sektor.

I relation til ulykkesbegrebet må det antages, at det er de kriterier, som anvendes aktuelt, som fortsat finder anvendelse ved vurdering af arbejdsulykker, nu ”arbejdsulykker i fritiden”, herunder egnedskriterier.

Danske Regioner bidrager gerne i arbejdet med udmøntningen af reglerne om arbejdsgiverens pligter. Det er fra regional side påpeget, at bekendtgørelsen bør være ganske konkret i relation til opfyldelse af pligterne med henblik på at modvirke eventuelle sager om differencekrav.

De arbejdspladser, hvor man arbejder med og blandt mennesker har en øget risiko for vold, det er derfor Danske Regioners opfattelse, at forslaget, hvis det vedtages, vil medføre øgede udgifter for regionerne. Danske Regioner må derfor tage forbehold for, at regionerne skal kompenseres for samtlige de dermed forbundne udgifter i medfør af DUT-reglerne.

Det foreslås endvidere, at der kan fastsættes en frist for efterkommelse af undersøgelsespåbud jf. arbejdsmiljølovens § 21. Der er i den sammenhæng peget på, at der ved fastsættelse af fristen bør tages hensyn til det samlede forløb med ekstern rådgiver, idet forløbet kan være af langvarig karakter.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen