

Modtaget via elektronisk post. Der tages forbehold for evt.
fejl.

Arbejdsmarkedsudvalget
(L 221 - bilag 21)
(Offentligt)

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

26. april 2004

Vedlagt sendes i 5 eksemplarer besvarelse af spørgsmål nr. 1 af 2. april 2004
fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. (L 221 - bilag 2).

Vores sag
20040006432/
201-0001

Dette materiale er også sendt pr. e-post.

Claus Hjort Frederiksen

/

Lis Gamborg

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 1 af 2. april 2004 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 221 – bilag 2).

April 2004

Spørgsmål nr. 1:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 30. marts 2004 fra Rejsearbejdere for Retfærdig Skattelovgivning, jf. L 221 – bilag 2.

Vores sag
20040006432/
201-0001

Svar:

Rejsearbejdere for Retfærdig Skattelovgivning kommer i henvendelsen med nogle kommentarer og spørgsmål bl.a. vedrørende screening af bygge- og anlægsvirksomheder, lovreguleringen af arbejdsmiljøforholdene på bygge- og anlægsområdet, den EU-retlige ramme for anvendelse af overenskomster på arbejdsmiljøområdet og vedrørende selvstændiges arbejdsmiljøforhold.

Om screening af bygge- og anlægsvirksomheder

Et screeningsbesøg er et uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet. Virksomheden vil således ikke forinden blive varslet om, hvornår screeningen gennemføres. Når der i Fakta-bladet om Arbejdsmiljø-Smilely står, at oplysningen om screeningstidspunktet bliver lagt på Arbejdstilsynets hjemmeside, så er der tale om, at denne oplysning vil fremgå af hjemmesiden, *efter* at screeningen har fundet sted.

Der er ikke planer om, at screening af bygge- og anlægsvirksomheder skal foregå på bestemte tider af året. Arbejdstilsynet vil – i det omfang det er muligt - tilrettelægge screeningen, således at der gives et dækkende billede af arbejdsmiljøforholdene på den enkelte virksomhed.

Om lovreguleringen af arbejdsmiljøforholdene på bygge- og anlægsområdet

Rejsearbejdere for Retfærdig Skattelovgivning refererer til en bestemmelse fra Rådets direktiv 92/57/EFØ af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser. Den refererede bestemmelse fastslår, at ”arbejdstagerne skal være beskyttet mod klima-

tiske påvirkninger, som kan bringe deres sikkerhed og sundhed i fare". Bestemmelsen foreslås medtaget i den danske arbejdsmiljølovgivning.

Jeg kan i den forbindelse oplyse, at nævnte direktiv er implementeret i dansk ret ved bekendtgørelse nr. 589 af 22. juni 2001 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder. Bekendtgørelsen er udstedt med hjemmel i § 39 og § 43 i arbejdsmiljøloven, hvorefter der bl.a. kan udstedes regler i relation til de klimatiske forhold, arbejdet foregår under. Der er med andre ord allerede lovgivning, der tager højde for beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsmæssigt farlige klimatiske påvirkninger.

Til det af Rejsearbejdere for Retfærdig Skattelovgivning rejste ønske om at udnytte bemyndigelsen i § 25, der blev indsat i bekendtgørelse om arbejdets udførelse i 1983, har Arbejdstilsynet oplyst, at bemyndigelsesbestemmelsen har mistet sin betydning. Baggrunden herfor er navnlig, at der allerede fra slutningen af 1980'erne på EU-plan blev vedtaget en række direktiver, der regulerer arbejdsmiljøet bl.a. inden for nogle af de områder, der er angivet i § 25. I forbindelse med implementeringen af disse arbejdsmiljødirektiver i den danske arbejdsmiljølovgivning blev det derfor fundet mere hensigtsmæssigt at benytte de brede bemyndigelsesbestemmelser i arbejdsmiljøloven, i det omfang det blev skønnet nødvendigt for gennemførelsen.

Om den EU-retlige ramme for anvendelse af overenskomster på arbejdsmiljøområdet

Rejsearbejdere for Retfærdig Skattelovgivning ønsker et svar på, i hvilket afsnit i Rådets direktiver 89/391/EØF, 92/57/EØF eller Rådets henstilling af 18. februar 1992, det er beskrevet, at de kollektive overenskomster er et middel til at fremme sikkerhed og sundhed.

Jeg kan oplyse, at EU-retten sætter en overordnet retlig ramme for arbejdsmiljøområdet, fordi området er systematisk reguleret via EU-direktiver. Generelt set overlader EU-systemet imidlertid de enkelte lande en betydelig handlefrihed med hensyn til den måde, som et direktiv skal gennemføres på.

Det følger udtrykkeligt af Traktaten om Den Europæiske Union artikel 137, stk. 4, at staten kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre et direktiv ved kollektiv overenskomst. Ordningen har generel virkning for alle de emneområder, som befinder sig under artikel 137, herunder arbejdsmiljø.

Det er dog en betingelse, at staten til enhver tid er i stand til at sikre de resultater, som følger af direktivet. En medlemsstat kan derfor ikke frit overlade det til arbejdsmarkedets parter at sørge for implementeringen af et EU-direktiv. Det er nødvendigt med en lovmæssig ramme for dels at sikre restgruppen (uden for overenskomstsyste­met) den nødvendige beskyttelse og for

dels at fungere som sikkerhedsnet i de tilfælde, hvor overenskomstens regler ikke lever op til direktivets regler.

Denne betingelse er opfyldt med § 72 b i lovforslaget, idet arbejdsmiljølovens regler vil udgøre den nødvendige lovmæssige ramme.

Med hensyn til spørgsmålet om de nuværende overenskomsters gyldighed, kan jeg oplyse, at aftaler efter arbejdsmiljølovens § 8 om sikkerhedsorganisationens opbygning og funktion, arbejdsmiljølovens § 17 c om nødret og nødværge og arbejdsmiljølovens § 55 om hviletid ikke berøres af lovforslagets § 72 b.

Ifølge lovforslaget foreslås bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2, om mobning, herunder seksuel chikane, ophævet, idet området vil blive omfattet af § 72 b. Lovforslaget indebærer, at aftalemuligheden på området kan opretholdes med den ændring, at alle overenskomstdækkede ansatte, uanset organisationstilhørsforhold, vil være omfattet af aftalemodellen, der således vil få et videre anvendelsesområde.

Om evt. behov for danske regelændringer set i lyset af Rådets henstilling af 18. februar 2003 om forbedringer i beskyttelsen af selvstændiges sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

Det er i arbejdsmiljøloven § 2, stk. 3, fastsat, at visse bestemmelser i loven også omfatter arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver – det vil bl.a. sige selvstændiges arbejde. De bestemmelser, som også gælder for selvstændige, er bl.a. bestemmelserne om tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer og arbejdets tilrettelæggelse og udførelse.

Der er således forskel på omfanget af den regulering, der gælder for arbejdstagere, sammenlignet med hvad der gælder for selvstændige, men en række centrale bestemmelser på arbejdsmiljøområdet finder også anvendelse for selvstændige.

Med hensyn til de selvstændiges mulighed for at få uddannelse vedrørende arbejdsmiljø kan det oplyses, at alle har adgang til at gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen, som ansatte og arbejdsledere, der er medlem af en sikkerhedsgruppe, har pligt til at gennemføre. I 2002 var ca. 20 % af deltagerne på arbejdsmiljøkurserne ikke medlem af en sikkerhedsgruppe. Der findes dog ikke statistisk materiale, der kan belyse, hvor mange af disse, der var selvstændige.

Der har på den baggrund ikke været behov for at følge op på Rådets henstilling med ny lovgivning eller lovændringer i Danmark.

Vedrørende besvarelsen af spørgsmål nr. S 2064 af 6. februar 2004 fra Lene Garsdl (SF)

Til bemærkningerne fra Rejsearbejdere for Retfærdig Skattelovgivning om at der er en latent trussel om afskedigelse, hvis de ansatte på byggepladserne klager over arbejdsforholdene, bemærkes, at det følger af § 79, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at det ikke oplyses over for arbejdsgiveren, at Arbejdstilsynets besøg på byggepladsen foretages på baggrund af en klage. De ansatte kan derfor roligt klage til Arbejdstilsynet, hvilket de da også ofte gør, når de ikke ved drøftelser internt på virksomheden får gjort noget ved arbejdsmiljøproblemerne.