



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Sagsnr. 09-51
Vores ref. EKH/bla
Deres ref.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen
Kampmannsgade 1
1780 København V.

Nicklas Krogstrup - nks@eogs.dk

Den 29. oktober 2009

Høring vedr. bedre regulering

LO har modtaget notat til EU-Specialudvalget den 22. oktober 2009 vedr. høring om bedre regulering. LO deler ikke Erhvervs- og Selskabsstyrelsens positive vurdering af Kommissionens meddelelse til Rådet og Parlamentet om handlingsplan for reduktion af administrative byrder i EU.

LO mener, at de forslag, der vedrører arbejdsmiljøreglerne, vil komme til at sænke beskyttelsesniveauet på arbejdspladserne i EU. Der er syv forslag i Kommissionens meddelelse, der vedrører arbejdsmiljø. De beskrives i det medfølgende annekset, og LO vil advare imod især følgende tre forslag. Det drejer sig om:

1. Medlemsstaterne kan beslutte, at meget små virksomheder kan fritages for at udarbejde en skriftlig APV (forslag 3 i Annexet).
2. Arbejdstilsynet skal reducere sin besøgstid på virksomheder (forslag 5 i annekset).
3. Medlemsstaterne skal undgå at gå videre, end minimumsreglerne foreskriver (forslag 4 i annekset og side 6 i handlingsplanen).

Forslaget om at fritage små virksomheder fra at skrive deres arbejdspladsvurdering ned kan næppe betragtes som en administrativ lettelse. LO har udarbejdet to undersøgelser af, hvor meget tid virksomheder bruger på arbejdspladsvurderinger; en undersøgelse i 2003 og en undersøgelse i 2008. Begge undersøgelser viser et uhyre lille tidsforbrug ved udarbejdelse af APV; små virksomheder med under 10 ansatte bruger mellem 1-3 arbejdsdage til APV arbejdet.

En arbejdspladsvurdering er et værktøj, som virksomhederne bruger til at vurdere, om de har nogen risici på deres arbejdsplads. Normalt udarbejdes arbejdspladsvurderingen i samarbejde mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og herved opfylder man samtidig informationsforpligtelsen og den instruktion, som medarbejderne skal have for at kunne udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Ændringen er nødvendig for at bringe teksten i overensstemmelse med vores forståelse af de faktiske regler om information og instruktion.

Forslaget vil yderligere medføre, at der opstår uens konkurrenceforhold i de enkelte medlemsstater, idet nogle medlemsstater vil følge Kommissionens råd, mens andre ikke vil følge Kommissionens råd med at fratage den skriftlige arbejdspladsvurdering for små virksomheder.

Forslag to bryder med princippet om, at Danmark og andre EU-lande selv afgør, hvordan de vil sikre, at virksomhederne efterlever lovgivningen om arbejdsmiljø. Samtidig vil det forslag gå ud over medarbejderne på de virksomheder, hvor arbejdsmiljøet er dårligt, og hvor arbejdsgiveren ikke ser en økonomisk gevinst i at forebygge. Forslag om Arbejdstilsyn er i øvrigt ikke en EU-retlig sag, men stammer fra ILO-konventionen C81 om Arbejdstilsyn fra 1947.

Forslag 3 bryder med det grundlæggende princip, at arbejdsmiljødirektiver er minimumsdirektiver. Rammedirektivet om arbejdsmiljø skriver klart, at enhver medlemsstat har ret til at fastsætte bestemmelser, der er mere fordelagtige, hvad angår beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Ifølge Amsterdam-traktaten skal EU og medlemsstaterne arbejde for at forbedre arbejdsmiljøvilkårene på et stadigt stigende niveau.

Når notatet til EU-Specialudvalget vurderer, at rådskonklusionerne og Kommissionens meddelelse ingen lovgivningsmæssige konsekvenser har, er det vel næppe rigtigt. Kommissionens meddelelse handler netop om at ændre i rammedirektivet og i flere andre særdirektiver. Ændrer man i rammedirektivet, vil det få følgevirkninger for alle de andre særdirektiver, der eksisterer på arbejdsmiljøområdet.

LO kan ikke støtte Kommissionens meddelelse. LO mener ikke, at det er rigtigt, at denne meddelelse ikke har nogen direkte samfundsøkonomiske konsekvenser for Danmark. Da der ikke er foretaget nogen benefit-analyse af Kommissionens meddelelse, men udelukkende en cost-analyse kan Kommissionens forslag få uanede økonomiske byrder for både virksomheder, samfund og de enkelte arbejdstagere. LO har tidligere påpeget, at det er meget forkert ikke at lave en benefit-analyse i forbindelse med arbejdsmiljø, da al arbejdsmiljølovgivning handler om at forebygge, at medarbejdere og ledere på de danske arbejdspladser bliver syge, nedslidte eller bliver udsat for ulykker.

Med venlig hilsen



Ejner K. Holst