



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Lennart Damsbo-Andersen
Lennart.Damsbo-Andersen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

18. maj 2016

J.nr. 20165200112

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 19. april 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 344 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lennart Damsbo-Andersen (S).

Spørgsmål nr. 344:

Ministeren bedes kommentere intern henvendelse af 12. april 2016 om tydeliggørelse af arbejdsmiljøloven på filmområdet, jf. BEU alm.del – bilag 173.

Svar:

Henvendelsen af 12. april 2016 handler om arbejdssikkerhed på filmområdet og indeholder en opfordring til at overveje, om en tydeliggørelse af arbejdsmiljølovgivningen kan få producenterne af dansk film til at overholde loven, herunder reglerne om arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljøuddannelse.

I anledning af spørgsmålet har jeg bedt Arbejdstilsynet om en udtalelse. Arbejdstilsynet oplyser følgende:

”Arbejdsmiljølovgivningens regler gælder arbejde, der udføres for en arbejdsgiver. Det følger af reglerne, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdet kan planlægges, tilrettelægges og udføres fuldt forsvarligt.

Arbejdsgivere med ansatte inden for filmbranchen skal derfor overholde arbejdsmiljølovgivningens regler.

Virksomheder inden for filmbranchen skal - ligesom andre virksomheder - have en arbejdsmiljøorganisation, hvis der er 10 eller flere ansatte, der udfører arbejde for en arbejdsgiver. Arbejdsmiljøorganisationen skal bestå af en eller flere arbejdsledere, der er udpeget af arbejdsgiveren, og en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter, der er valgt af de ansatte.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse. Arbejdsgiveren skal herudover hvert år tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelse, som kan give viden og kompetencer, der er relevante for arbejdsmiljøarbejdet i netop deres virksomhed.

Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse skal være gennemført inden tre måneder efter, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er valgt eller udpeget. Det betyder, at en virksomhed, som kortvarigt - fx to måneder - har mere end 10 ansatte skal etablere arbejdsmiljøorganisation, men Arbejdstilsynet kan ikke stille krav om,

at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal nå at gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen. Arbejdsgiveren har dog fortsat pligt til at sørge for, at arbejdsmiljøet er i orden, selv om ansættelsesforholdet er kortvarigt.

Der gælder særlige regler for samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige og skiftende arbejdssteder, herunder valgt af arbejdsmiljørepræsentanter, fx når skuespillere og film- og TV-folk udfører arbejde under filmoptagelse på forskellige optagesteder. Såfremt den enkelte arbejdsgiver har mindst fem ansatte på udearbejdsstedet, og deres arbejde foregår i en periode på mindst 14 dage, skal samarbejdet om arbejdsmiljø på udearbejdsstedet foregå i en arbejdsmiljøorganisation.

Hertil kommer, at skuespillere og film- og TV-folk – ligesom alle andre ansatte – kan klage anonymt til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforholdene. Ifølge arbejdsmiljøloven må Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en sådan klage. Arbejdstilsynet vurderer på baggrund af klagen, om der er grundlag for at tage på tilsyn på virksomheden.

Arbejdstilsynet fører tilsyn og træffer afgørelser i filmbranchen efter samme principper som i andre brancher.

Da filmbranchen ikke er en branche, der er særligt belastet i forhold til antallet af anmeldte arbejdsulykker, finder Arbejdstilsynet ikke på den baggrund fagligt belæg for at håndtere filmbranchen anderledes end andre brancher”.

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger. Jeg finder, at der er klare regler for kravene om arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljøuddannelse og klare regler for, at disse regler også gælder filmbranchen, når der er tale om arbejde for en arbejdsgiver.

Ansatte i filmbranchen skal - ligesom alle andre på det danske arbejdsmarked - have ordnede arbejdsmiljøforhold og derfor er de også omfattet af arbejdsmiljølovens regler. Jeg finder derfor, at der ikke er grundlag for at ændre på de gældende arbejdsmiljøregler.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen