



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesudvalget

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 12. september 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 92 (alm. del), som hermed besvares.

4. oktober 2019

Spørgsmål nr. 92:

”Vil ministeren i forlængelse af den oversendte rapport ”New forms of work among young people: Implications for the working environment” redegøre for, hvad vi gør i Danmark for at håndtere de arbejdsmiljøproblemer, der kan være forbundet med unge i atypisk arbejde? Og har vi i Danmark allerede implementeret de anbefalinger, der fremgår af rapporten i forhold til præcisering af love, regler og vejledninger m.v.?”

J.nr. 20195200445

Svar:

Jeg er optaget af, at alle, der arbejder i Danmark oplever, at det er sundt og sikkert at gå på arbejde. Det gælder ikke mindst for unge og nyansatte på arbejdsmarkedet og således også for ansatte, der arbejder som vikarer, for ansatte med fleksible arbejdstider og for selvstændige. Jeg er derfor glad for, at vi med den brede politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet har styrket arbejdsmiljøindsatsen i Danmark.

Rapporten ”New forms of work among young people: Implications for the working environment” peger, bl.a. på baggrund af interviews med 21 unge lønmodtagere og selvstændige, på nogle af de særlige udfordringer, som man kan have som ny på arbejdsmarkedet. Der findes på Arbejdstilsynets hjemmeside særlig information målrettet unge og nyansatte, og jeg ved, at Arbejdsmiljørådet og Branchefællesskaberne også har fokus på dette område, bl.a. senest ved deltagelse på Ungdommens Folkemøde den 5.-6. september 2019.

Desuden peger rapporten på, at de ”atypisk ansatte” unge oplever arbejdsmiljøproblemer, som ikke er nye eller særlige for dem, men som kan være mere dominerende for de unge i atypisk beskæftigelse. Det drejer sig fx om kendte arbejdsmiljøproblemer som lange arbejdstider, udfordringer i have en balance mellem arbejdsliv og privatliv, uforudsigelighed i arbejdstider, hårdt fysisk arbejde mv. Her er det allerede en løbende opgave for bl.a. Arbejdstilsynet at kommunikere om gældende regler, vejledninger og gode råd, som også skal nå de unge som målgruppe. Ligesom det er arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet allerede skal have fokus på

i forbindelse med tilsyn. Der er også en opgave i forhold til arbejdsmarkedets parter i forhold til bl.a. arbejdstider og overenskomstdækning.

Rapporten tager også fat i spørgsmålet om ”platformsarbejde”, hvor arbejdet bliver formidlet via en ”platform”, og hvordan ”platformsarbejde” passer ind i forhold til reguleringen af fx arbejdsmiljø. Reguleringen af arbejdsmiljøet bygger på princippet om, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for sine ansatte, ligesom der findes regulering for selvstændige, hvor der er særlige forhold, som de også skal tage højde for i forhold til at sikre deres eget arbejdsmiljø.

Jeg mener, at det er et sundt princip, at arbejdsgiveren har ansvaret for arbejdsmiljøet, også selvom det ikke altid er enkelt at identificere arbejdsgiveren. Der findes dog i arbejdsmiljølovgivningens forarbejder en række kriterier, som tages i betragtning, når det skal afklares, om der er tale om arbejde for en arbejdsgiver.

Som jeg tilkendegav ved oversendelsen af rapporten til Folketingets Beskæftigelsesudvalget med brev af 8. juli 2019, giver rapporten input til en vigtig problemstilling om fremtidens arbejdsmarked. Jeg opfordrer derfor også udbydere af digitale platforme til at tage bestik af rapporten, der bl.a. anbefaler, at viden om arbejdsmiljø skal integreres i platformene.

Rapporten peger også på vigtigheden af at få drøftet hvordan ”platformsarbejde” passer ind i den danske model, herunder hvilken betydning det eventuelt kan have for arbejdsmiljøområdet og reguleringen heraf. Jeg ser frem til, at denne problemstilling indgår i de løbende drøftelser, som jeg har med arbejdsmarkedets parter og arbejdsmiljøforligskredsen.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard Thomsen