



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Christian Juhl
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 20205200485

7. november 2020

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. oktober 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 6 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

Spørgsmål nr. 6:

” Det er positivt, at ministeren vil ændre arbejdsmiljøloven, så muligheden for social dumping på arbejdstidsområdet effektivt stoppes, jf. ministerens svar på BEU alm. del spm. 434 (folketingsåret 2019-20). Der er imidlertid brug for at afklare en række spørgsmål om grundlaget for Arbejdstilsynets godkendelse af fravigelse fra fridøgnreglen på baggrund af ansøgning fra Fehmarn Belt Contractors I/S:

- A. Har Arbejdstilsynet tidligere godkendt en aftale om arbejdstid, som er indgået på en virksomhed, og ikke med en fagforening?
- B. Kan Arbejdstilsynet bekræfte, at man har skiftet holdning til, hvorvidt en lønmodtagerorganisation var ensbetydende med en fagforening, men nu også kan være en organisation på en virksomhed?
- C. Er Arbejdstilsynet bekendt med, at et Works Council ikke er en fagforening, men et samarbejdsorgan, som er lovpligtigt i Holland?
- D. Kan en lønmodtagerorganisation på en enkelt virksomhed også omfatte ledelsesrepræsentanter?
- E. Har Arbejdstilsynet tidligere godkendt aftaler med en udenlandsk lønmodtagerorganisation?
- F. Har Arbejdstilsynet tidligere godkendt aftaler, hvor der arbejdes så længe som 28 døgn uden fridøgn?
- G. Er der ved afgørelsen taget hensyn til at imødekomme arbejdsgivers ønske om at bruge udenlandsk arbejdskraft, som er langt fra deres bopæl i oprindelseslandet?

H. Har ministeriet/Arbejdstilsynet overvejet, om der kan være tale om social dumping, hvor der opstår en konkurrencefordel for udenlandske arbejdsgivere og arbejdstagere?

I. Er det noget arbejdsmedicinsk belæg for, at Arbejdstilsynet i sin afgørelse vurderer at tilsidesættelse af fridøgnreglen "ikke har de samme helbredsmæssige konsekvenser som et indgreb i den daglige hvileperiode"? Har Arbejdstilsynet konsulteret NFA i dette spørgsmål?

J. Hvad er Arbejdstilsynets vurdering af informationen om overrisiko for hospitalsindlæggelse i artiklen »Femern-skandale ændre Arbejds miljøloven« i Bygtek den 2. oktober 2020 om øget sygelighed blandt bygningsarbejdere på et stort infrastrukturprojekt som Storebæltsbroen? Og hvordan adskiller Femernprojektet fra dette projekt? "

Svar:

For så vidt angår de enkelte spørgsmål, har Arbejdstilsynet oplyst følgende over for mig:

"A. Har Arbejdstilsynet tidligere godkendt en aftale om arbejdstid, som er indgået på en virksomhed, og ikke med en fagforening?"

Arbejdstilsynet godkender ikke aftaler om arbejdstid, men alene aftaler om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn.

B. Kan Arbejdstilsynet bekræfte, at man har skiftet holdning til, hvorvidt en lønmodtagerorganisation var ensbetydende med en fagforening, men nu også kan være en organisation på en virksomhed?"

Ved godkendelse af Femern Bælt-aftalerne har Arbejdstilsynet lagt sig op af den almindelige arbejdsretlige forståelse af begrebet lønmodtagerorganisation. Efter denne kan kollektive overenskomster og aftaler indgås mellem en enkelt arbejdsgiver og "en flerhed af lønmodtagere". Denne flerhed af lønmodtagere skal være etableret i en grad, så den kan indgå en aftale, fx som en etableret sammenslutning af lønmodtagere på virksomheden med vedtægter og et kompetent beslutningsorgan. Det er denne forståelse af begrebet "lønmodtagerorganisation", som Arbejdstilsynet har lagt til grund de seneste år.

C. Er Arbejdstilsynet bekendt med, at et Works Council ikke er en fagforening, men et samarbejdsorgan, som er lovpligtigt i Holland?"

Arbejdstilsynet er bekendt med, at et Work Council er et lovpligtigt permanent samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter fra en virksomheds medarbejdergrupper.

D. Kan en lønmodtagerorganisation på en enkelt virksomhed også omfatte ledelsesrepræsentanter?"

Lønmodtagerorganisationer, som kan indgå aftaler med arbejdsgiverparten om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn, kan ikke omfatte medarbejdere, der repræsenterer ledelsen.

E. Har Arbejdstilsynet tidligere godkendt aftaler med en udenlandsk lønmodtagerorganisation?

Arbejdstilsynet har ved søgning i tilsynets sagsbehandlingssystem ikke kunnet finde eksempler på, at der de seneste fem år har været godkendt aftaler om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn, hvor lønmodtagerorganisationen har været udenlandsk.

F. Har Arbejdstilsynet tidligere godkendt aftaler, hvor der arbejdes så længe som 28 døgn uden fridøgn?

Arbejdstilsynet har ved søgning i tilsynets sagsbehandlingssystem ikke kunnet finde eksempler på, at der de seneste fem år har været godkendt aftaler om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn, hvorefter der kunne arbejdes 28 døgn i træk uden fridøgn.

G. Er der ved afgørelsen taget hensyn til at imødekomme arbejdsgivers ønske om at bruge udenlandsk arbejdskraft, som er langt fra deres bopæl i oprindelseslandet?

Med de gældende regler på området kan Arbejdstilsynet ikke lade de ansattes nationalitet indgå i vurderingen af ansøgninger om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn. Det har derfor ikke været en del af Arbejdstilsynets vurdering, om arbejdsgiveren havde ønske om at bruge udenlandsk arbejdskraft, som arbejder langt fra deres bopæl i oprindelseslandet.

H. Har ministeriet/Arbejdstilsynet overvejet, om der kan være tale om social dumping, hvor der opstår en konkurrencefordel for udenlandske arbejdsgivere og arbejdstagere?

Arbejdstilsynet kan henvise til besvarelsen på underspørgsmål G ovenfor.

I. Er det noget arbejdsmedicinsk belæg for, at Arbejdstilsynet i sin afgørelse vurderer at tilsidesættelse af fridøgnreglen "ikke har de samme helbredsmæssige konsekvenser som et indgreb i den daglige hvileperiode"? Har Arbejdstilsynet konsulteret NFA i dette spørgsmål

I tidsskriftet Occupational and Environmental Medicine blev der i 2000 offentliggjort forskningsresultater baseret på et klinisk forsøg med søvndeprivation. Forsøget tydede på, at reaktionstiden nedsattes efter 17-19 timer uden søvn, hvilket kan indikere en øget sikkerhedsmæssig risiko ved meget lange arbejdsdage. Artiklen kan læses her: <https://oem.bmj.com/content/oemed/57/10/649.full.pdf>

NFA har oplyst til Arbejdstilsynet, at de ikke har kendskab til konkret forskning omkring at arbejde 28 dage i træk efterfulgt af 28 fridage. Der henvises endvidere til svar på BEU alm. del spørgsmål 434.

J. Hvad er Arbejdstilsynets vurdering af informationen om overrisiko for hospitalsindlæggelse i artiklen »Femern-skandale ændre Arbejds miljøloven« i Bygtek den 2. oktober 2020 om øget sygelighed blandt bygningsarbejdere på et stort infrastrukturprojekt som Storebæltsbroen? Og hvordan adskiller Femernprojektet fra dette projekt?

Arbejdstilsynet henviser til svar på BEU alm. del spørgsmål 434 og har derudover ikke kompetence til at foretage en vurdering af de oplysninger, der fremgår af artiklen »Femern-skandale ændrer Arbejds miljøloven« i Bygtek den 2. oktober 2020. Hverken Arbejdstilsynet eller NFA har kendskab til, hvordan Femernprojektet adskiller sig fra projektet, der er nævnt i artiklen.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Som jeg også oplyste i svar på BEU alm. del spørgsmål 434 mener jeg, at det er helt centralt, at vi har viden om de helbredsmæssige effekter af arbejdstidens tilrettelæggelse. Jeg har derfor opfordret Det Strategiske Arbejds miljøforskningsudvalg til at udbyde et konkret tema om helbredsmæssige konsekvenser af arbejdstidens tilrettelæggelse i forbindelse med det næste ordinære opslag vedrørende ansøgning af midler til Arbejds miljøforskningsfonden.

Derudover er jeg meget optaget af spørgsmålet om ordentlige arbejdsvilkår, herunder at reglerne ikke kan udnyttes til social dumping. Derfor har jeg som tidligere nævnt taget initiativ til en ændring af reglerne om hvileperiode og fridøgn, så vi fremover sikrer, at partsaftaler om fravigelse af reglerne ikke kan indgås på virksomhedsniveau.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard