



## TALE

Samråd G om arbejdsforholdene hos Intervare og nemlig.com den 23. februar 2022

22. f 2022

J.nr.

CAPA

Can Garip Sarialtun

### DET TALTE ORD GÆLDER

---

#### *Samrådsspørgsmål G stillet af Christian Juhl (EL)*

*”Virksomheden Nemlig.coms moderselskab fortsætter med at overvåge lageransattes præstationer på trods af, at Arbejdstilsynet har kigget dem i kortene. Ministeren bedes på den baggrund besvare følgende spørgsmål:*

- 1. Hvad mener ministeren om at drive virksomhed på denne måde?*
- 2. Ligger virksomhedens metoder inden for arbejdsmiljølovens rammer?*
- 3. Er arbejdsmiljøloven stærk nok til at kunne regulere de nye virksomhedsformer?”*

### **[Indledning]**

Tak for det formand og tak til Christian Juhl for at indkalde til dette samråd om arbejdsforholdene hos Intervare og nemlig.com, som tager udgangspunkt i en artikel, der har været bragt i A4 Arbejdsmiljø.

Jeg vil gerne starte med at sige, at jeg som minister *ikke* har mulighed for at forholde mig til, hvad der er rigtigt eller forkert i den skildring, der fremstår i pressen af de faktuelle forhold i sagen.

Jeg vil dog rigtig gerne forholde mig til de overordnede problemstillinger, som sagen berører.

## **[Om ministerens holdning til at drive virksomhed på denne måde]**

Jeg vil gerne slå fast, at regeringen *ikke* vil acceptere usikre og utrygge arbejdsforhold i Danmark, uanset branche. Arbejdsmiljøloven skal overholdes.

Der skal være et sundt og sikkert arbejdsmiljø med ordnede forhold på alle danske arbejdspladser.

Og det er arbejdsgiverne, der har ansvaret for at arbejdsmiljøreglerne overholdes.

Det ansvar er særligt vigtigt i en tid, hvor vi oplever et arbejdsmarked i rivende udvikling

Virksomheder skal have mulighed for at drage nytte af teknologiens muligheder og finde nye forretningsmodeller, som kan skabe vækst, velstand og arbejdspladser. Men det må ikke blive på bekostning af de ansattes vilkår.

## **[Om virksomhedens metoder ligger inden for arbejdsmiljølovens rammer]**

Jeg hverken kan eller vil på baggrund af artikler i pressen konkludere, om en konkret virksomheds metoder ligger inden for arbejdsmiljølovens rammer.

Men jeg vil gerne sige noget mere generelt om de krav, der følger af loven, herunder om det psykiske arbejdsmiljø.

Ifølge arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens ansvar at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det er sikkerheds og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøloven regulerer ikke, hvordan arbejdsgiveren planlægger og tilrettelægger arbejdet, fx gennem overvågning af den enkelte medarbejders præstationer.

Det følger af det såkaldte metodeudvalg, hvor Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter har etableret en fælles forståelse af rollefordelingen mellem myndigheder og arbejdsmarkedets parter, i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Denne form for præstationssystemer er ikke nødvendigvis problematiske, og derfor er de heller ikke ulovlige. Det afgørende er, om tilrettelæggelsen af arbejdet og brugen af præstationssystemerne foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet kan dog træffe afgørelse, hvis overvågningen af medarbejdernes præstationer

medfører, at medarbejderne fx udsættes for stor arbejdsmængde og tidspres i en grad, som ikke er fuldt forsvarligt.

Hvis det er tilfældet vil Arbejdstilsynet efter en konkret vurdering kunne træffe afgørelse om stor arbejdsmængde og tidspres.

### **[Om Arbejdstilsynets tilsyn med Intervare]**

Arbejdstilsynet har oplyst mig om, at man i april 2021 var på et *uansmeldt* tilsyn hos Intervare, hvor man på virksomhedens lager fik mistanke om stor arbejdsmængde og tidspres.

Derfor fik virksomheden et tilbud om at indgå et aftaleforløb ift. den konkrete mistanke, som de accepterede.

Aftaleforløb er et af Arbejdstilsynets nye redskaber, som giver virksomheder mulighed for at forbedre arbejdsmiljøet ved at løse et problem, der er mistanke om, selv om Arbejdstilsynet ikke har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Hvis virksomheden løser problemet, undgår de at få et påbud.

Det er en fast del af et aftaleforløb, at Arbejdstilsynet tilbyder hjælp og vejledning til virksomheden

undervejs i forløbet. Arbejdstilsynet har derfor, efter accept af forløbet, været på et *anmeldt* tilsynsbesøg hos Intervare, hvor man drøftede de tiltag, som virksomheden foreløbigt havde taget for at sikre mod stor arbejdsmængde og tidspres.

Efter udløb af aftaleforløbet var Arbejdstilsynet endvidere på et *anmeldt* kontrolbesøg hos virksomheden. Besøget blev anmeldt for at sikre deltagelse fra relevante ledelses- og medarbejderrepræsentanter, hvilket ifølge Arbejdstilsynet er sædvanlig praksis for aftaleforløb relateret til det psykiske arbejdsmiljø.

På kontrolbesøget konstaterede Arbejdstilsynet ikke nogen overtrædelser vedrørende stor arbejdsmængde og tidspres på virksomhedens lager, og man fastslog derfor, at der var sket udbedringer af de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der i første omgang var mistanke om.

### **[Om arbejdsmiljøloven i relation til de nye virksomhedsformer]**

Jeg fornemmer *også*, at spørgeren er interesseret i de nye virksomhedsformer, som vi ser flere og flere af disse år, og som Intervare og nemlig.com også kan ses som et udtryk for.

I forhold til arbejdsmiljøloven vil jeg gerne endnu engang slå fast, at det efter arbejdsmiljøloven *altid* er arbejdsgivers ansvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det gælder også for de nye virksomhedsformer.

Arbejdstilsynet gennemfører i de her år flere nye indsatser målrettet denne type virksomheder.

Som opfølgning på det seneste samråd om nemlig.com og Wolt bad jeg i foråret 2021 Arbejdstilsynet om at lægge større vægt på at opsøge post- og kurertjenester på deres vejgodsaktioner i 2021.

Derudover gennemfører Arbejdstilsynet i år en brancherettet indsats over for platformsvirksomheder, som benytter chauffører og vognmænd til at udbringe deres varer og gods.

Indsatsen understøtter desuden at Arbejdstilsynet udvikler brancherettede indsatser med særligt fokus på såkaldte ”falske selvstændige”.

Indsatserne skal målrettes brancher, hvor vi ser en stigende tendens til, at arbejde udføres af underleverandører som fx i bygge- og anlægsbranchen.

Jeg ser frem til at følge indsatsen de kommende år, da ordnede forhold på arbejdsmarkedet, som I ved,

er et område, der ligger mig rigtig meget på sinde.

### **[Om formodningsregel, direktivforslag mv.]**

I december præsenterede EU-Kommissionen et direktivforslag, der har til formål at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere.

Forslaget indeholder bl.a. en formodningsregel, som skal understøtte, at platformsarbejdere, der reelt arbejder som lønmodtagere, også får de rettigheder, som følger med lønmodtagerstatus.

Det er et tiltag, som regeringen bakker op om - en formodningsregel er efter vores mening den rigtige vej at gå, hvis der skal dæmmes op for en udvikling, hvor rettigheder som vi har kæmpet for i mere end 100 år smuldrer bort på visse dele af arbejdsmarkedet.

Ud over formodningsreglen er der andre gode takter i direktivforslaget om bl.a. transparens i algoritmer og medarbejderinddragelse.

Vi er stadig meget tidligt i forhandlingerne om direktivet, men jeg er rigtig glad for, at der, på tværs af Europa, er en fælles ambition om at sikre ordentlige vilkår for platformsarbejdere.

## **[Afslutning]**

Afslutningsvis vil jeg gerne understrege, at regeringen *intet* ønske har om at gøre livet besværligt for virksomheder, der benytter sig af teknologi og arbejdsmarkedets udvikling til gavn for økonomien og forbrugerne.

Det må dog aldrig være en undskyldning for, at virksomheden ser stort på arbejdsmiljøet for de ansatte.

Vi skal altid holde fast i, at arbejdsmiljøet på arbejdspladser i Danmark skal være sundt og sikkert, uanset branche.

Tak for ordet.