

Arbejde i Danmark

- en guide til det danske arbejdsmarked



Indhold

I. Beskæftigelsesministerens forord	1
II. De vigtigste træk ved det danske arbejdsmarked	2
1. De fleste er medlem af en faglig organisation	2
2. Arbejdsmarkedets parter har hovedrollerne	2
3. Løn- og arbejdsvilkår fastsættes i kollektive overenskomster	2
4. Samarbejde er normen – og der er regler for uenighed	4
5. Retten til at iværksætte en konflikt.....	4
III. De vigtigste regler	5
1. Regler om ansættelse: den danske overgangsordning	6
2. Regler ved levering af tjenesteydelser og udstationering	7
3. Regler ved etablering af selvstændig virksomhed i Danmark	9
4. Regler for arbejdsmiljø	10
5. Arbejdsløshedsforsikring	13
IV. Bilag – relevante kontakter	14
1. Myndigheder	14
2. Arbejdsmarkedets parter – hovedorganisationer	16

I. Beskæftigelsesministerens forord

Åbne, fleksible arbejdsmarkeder og fri bevægelighed for arbejdskraft, varer og tjenester er vigtige for den fortsatte velstandsudvikling i Europa. Derfor ønsker Danmark tæt samarbejde og øget samhandel i EU. Og derfor har vi i forbindelse med EU's udvidelse i 2004 åbnet vores arbejdsmarked for borgere og virksomheder fra de nye EU-lande.

Men vi lægger samtidig stor vægt på at opretholde balancen på det danske arbejdsmarked. Det er den danske regerings holdning, at arbejde, der udføres i Danmark, skal finde sted på de løn- og ansættelsesvilkår, der nu en gang gælder i Danmark. Vi ønsker ikke, at nye EU-borgere skal ansættes i 2. klasses job med dårlige løn- og arbejdsvilkår.

I Danmark fastlægges løn- og ansættelsesforhold som hovedregel gennem kollektive overenskomster indgået mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Filosofien bag den såkaldte "danske model" er, at parterne bedst ved, hvori problemer på arbejdsmarkedet består. Dermed kan de også hurtigere og bedre tilpasse løsninger, der matcher de aktuelle udfordringer.

Den danske model giver også gode forudsætninger for et fleksibelt arbejdsmarked. Således har man også i udlandet bemærket, at Danmark har haft held til at kombinere økonomisk dynamik, høj beskæftigelse og social tryghed – beskrevet med betegnelsen "flexicurity". Det danske arbejdsmarked er præget af samarbejde frem for konflikt.

Den danske arbejdsmarkedsmodel betyder, at der er særlige forhold og regler, man skal være opmærksom på, hvis man som borger eller virksomhed fra et andet EU-land skal arbejde eller levere tjenesteydelser i Danmark. Denne pjece beskriver de væsentligste forhold og regler, der gælder på det danske arbejdsmarked. Formålet er at undgå misforståelser og fremme et godt samarbejde mellem danske og udenlandske arbejdstagere, virksomheder, organisationer og myndigheder



Claus Hjort Frederiksen
Beskæftigelsesminister

II. De vigtigste træk ved det danske arbejdsmarked

4 ud af 5 lønmodtagere er medlem af en fagforening

1. De fleste er medlem af en faglig organisation

Et grundlæggende træk ved den danske arbejdsmarkedsmodel er de stærke arbejdsmarkedsorganisationer. Medlemskab af en organisation er almindeligt for danske arbejdsgivere og arbejdstagere. Ca. 80 procent af de danske arbejdstagere er medlem af en fagforening med variationer fra fag til fag.

Arbejdstagere og arbejdsgivere er organiserede efter fag i landsdækkende forbund og organisationer. Bagest i pjecen finder du kontaktoplysninger på hovedorganisationerne, som repræsenterer henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere.

Også udenlandske arbejdstagere og virksomheder kan blive medlem af de danske organisationer.

Dansk Byggeri har udenlandske medlemmer

Arbejdsgiverforeningen Dansk Byggeri er et eksempel på en organisation, der har flere udenlandske virksomheder blandt sine medlemmer, herunder også virksomheder fra de østeuropæiske EU-lande. Medlemmerne af Dansk Byggeri er automatisk overenskomstdækket. Desuden kan Dansk Byggeri opklare spørgsmål vedrørende overenskomster og arbejdsmarkedslovgivning. I forbindelse med faglige konflikter kan Dansk Byggeri yde juridisk bistand, og medlemmer har også mulighed for i nogle tilfælde at få kompensation i forbindelse med faglige konflikter. Andre organisationer tilbyder lignende betingelser og muligheder.

2. Arbejdsmarkedets parter har hovedrollerne

Arbejdsmarkedets parter dækker altså størstedelen af det danske arbejdsmarked, hvilket også danner baggrund for, at de kan have hovedrollerne i forhold til fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår.

I Danmark er der en lang tradition for en arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter, hvor staten blander sig mindst muligt i reguleringen af løn- og arbejdsvilkårene. Det afspejler sig blandt andet i, at der ikke findes en lovfastsat mindsteløn i Danmark. Løn- og arbejdsvilkår reguleres i stedet hovedsageligt gennem kollektive overenskomster, der indgår mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

3. Løn- og arbejdsvilkår fastsættes i kollektive overenskomster

En kollektiv overenskomst er en aftale mellem to parter, som bestemmer de arbejdsvilkår, der skal gælde for den enkelte medarbejders ansættelse i den pågældende virksomhed eller branche. Aftaleparterne i en overenskomst vil på arbejdstagerside altid være en fagforening, mens det på arbejdsgiverside kan være den enkelte arbejdsgiver/virksomhed eller en arbejdsgiverorganisation.

Ingen lovfastsat mindsteløn i DK



En overenskomstdækket arbejdsgiver er forpligtet til at give alle ansatte, som arbejder inden for overenskomstens område, overenskomstmæssige vilkår. Hvis virksomheden ansætter en person, der ikke er medlem af den fagforening, virksomheden har indgået overenskomst med, skal denne person altså have de samme løn- og ansættelsesvilkår, som gælder for de øvrige ansatte på virksomheden.

Overenskomstmæssig løn til alle – også de uorganiserede

Overenskomster med ikke-organiserede arbejdsgivere

Hvis en arbejdsgiver ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, kan fagforeningen indgå overenskomst med den enkelte arbejdsgiver. Sådanne overenskomster mellem en enkelt arbejdsgiver og en fagforening indgås oftest som såkaldte "tiltrædelsesoverenskomster". Med en tiltrædelsesoverenskomst forpligter arbejdsgiveren sig til at følge den overenskomst, der normalt gælder inden for det faglige område.

Indgåelse af tiltrædelsesoverenskomster kan være særligt relevant i forhold til udenlandske arbejdsgivere.

Tiltrædelsesoverenskomster med udenlandske arbejdsgivere

Særligt inden for bygge- og anlægsområdet er der flere eksempler på, at arbejdsgivere fra de østeuropæiske EU-lande, som ikke er organiseret i en dansk arbejdsgiverforening, har indgået tiltrædelsesoverenskomster med danske fagforeninger. Overenskomsterne dækker det arbejde, som virksomhederne udfører i Danmark. Den udenlandske arbejdsgiver tiltræder typisk den overenskomst, som fagforeningen allerede har indgået med en dansk arbejdsgiverforening på det konkrete faglige område. Den udenlandske virksomhed kan i denne forhandlingssituation søge rådgivning eksempelvis hos en relevant dansk arbejdsgiverforening.

4. Samarbejde er normen – og der er regler for uenighed

Det er arbejdsmarkedets parter, der har ansvaret for, at de indgåede overenskomster overholdes. Det gælder også den udenlandske virksomhed, der har tiltrådt en overenskomst, eller som er forpligtet gennem sit medlemskab af en dansk arbejdsgiverorganisation.

Fredspligt når der er overenskomst

Når der er indgået en overenskomst, gælder en almindelig fredspligt. Det betyder, at strejke og lockout normalt ikke er lovlige, så længe overenskomsten løber. Det volder generelt ikke de store problemer, fordi parterne som regel kan tale sammen og forhandle sig frem til løsninger på konkrete konflikter. Der er et veludviklet system med samarbejdsaftaler og en grundlæggende respekt for de aftaler, der indgås.

Hvis én af parterne bryder overenskomsten, kan denne part komme til at betale en bod, som parterne enten selv forhandler sig frem til, eller som Arbejdsretten pålægger én af parterne. Har man indgået en kollektiv overenskomst, kan man også blive uenige om, hvordan den skal forstås. I så fald kan enhver af parterne forlange, at en såkaldt faglig voldgift fortolker aftalen.

Tillidsrepræsentant som repræsentant for medarbejdere og fagforening

I tilknytning til de kollektive overenskomster findes der særlige regler om tillidsrepræsentanter. En tillidsrepræsentant er en ansat valgt af og blandt medarbejderne til at repræsentere dem og fagforeningen på virksomheden. Tillidsrepræsentanten nyder en særlig ansættelsesbeskyttelse, som betyder, at han/hun ikke uden videre kan fyres.

Tillidsrepræsentanten har formelle beføjelser til at forhandle med ledelsen om lønspørgsmål og vilkår for arbejdet samt til at indgå aftaler med arbejdsgiveren på mandat fra de øvrige ansatte – eventuelt med godkendelse fra det pågældende fagforbund.

Ret til at konflikte

5. Retten til at iværksætte en konflikt

Det er et grundlæggende princip i Danmark, at fagforeninger har ret til at forsøge at opnå kollektive overenskomster med arbejdsgivere og arbejdsgiverorganisationer. De faglige organisationer kan understøtte deres ønske om at få overenskomst ved at iværksætte forskellige faglige kampskridt over for arbejdsgiveren. Dette gælder også, hvis der er tale om en udenlandsk arbejdsgiver, som med egne udenlandske ansatte udfører arbejde i Danmark.

Faglig konflikt selvom fagforeninger ikke har medlemmer på virksomheden

Reglerne om faglig konflikt er ikke fastsat i lovgivningen, men er baseret på en mangeårig praksis fra Arbejdsretten. Der er i Danmark en vidtgående ret til at iværksætte konflikt og sympatikonflikt (til støtte for en igangværende konflikt). Den væsentligste betingelse for, at en konflikt er lovlig, er, at det arbejde, som fagforeningen forsøger at indgå overenskomst for, normalt hører ind under fagforeningens område. Men det er ikke et krav, at fagforeningen har egne medlemmer beskæftiget på virksomheden.

Strejke, blokade og sympatiaktioner

Strejke, blokade og sympatiaktioner er former for kollektive kampskridt, som en fagforening kan iværksætte.

- Ved *strejke* pålægger fagforeningen sine medlemmer at ophøre med at arbejde på den konfliktramte virksomhed.
- Ved *blokade* pålægger fagforeningen sine medlemmer at undlade at tage arbejde på den konfliktramte virksomhed.
- Ved *sympatiaktioner* vil fagforeningen eller andre fagforeninger inden for samme hovedorganisation støtte hovedkonflikten ved at pålægge medlemmerne at strejke eller undlade at udføre arbejde for virksomheden.

Sager, om hvorvidt en faglig konflikt er lovlig, kan indbringes for Arbejdsretten, som hurtigt træffer en afgørelse.

Danske fagforeninger kan konflikte for at opnå overenskomst

Der er i Danmark mange eksempler på, at fagforeninger har iværksat konflikt for at opnå kollektiv overenskomst for et arbejde, som udføres. Dette gælder både i forhold til danske og udenlandske arbejdsgivere. I forhold til udenlandske arbejdsgivere har konfliktretten særligt været aktuel inden for bygge- og anlægsområdet.

Eksempel 1: en fagforening pålægger sine medlemmer ikke at levere varer, ikke at køre affald og ikke at udføre arbejdsopgaver, der har tilknytning til den bygherre eller arbejdsgiver, som fagforeningen ønsker overenskomst med.

Eksempel 2: elektrikere, der indgår i et byggeprojekt, nægter at udføre arbejde for bygherren, fordi den udenlandske virksomhed, som står for de øvrige byggeopgaver, ikke har indgået overenskomst.

Arbejdsgiverorganisationerne har på tilsvarende måde som de faglige organisationer mulighed for at iværksætte faglige kampskridt. Arbejdsgiverne kan etablere lockout og boykot, der modsvarer strejke og blokade.

III. De vigtigste regler

Man kan arbejde i Danmark i fire forskellige sammenhænge:

- som *arbejdstager* ansat på en dansk virksomhed,
- som *udstationeret medarbejder* i en udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser i Danmark,
- som *udenlandsk registreret selvstændig*, der leverer en tjenesteydelse i Danmark eller
- som *dansk registreret selvstændig* med egen virksomhed i Danmark.

I de forskellige situationer gælder forskellige regler, som er opsummeret nedenfor. En mere detaljeret beskrivelse af reglerne findes i manualen: *Regler for ophold og arbejde for statsborgere fra de nye østeuropæiske EU-lande*. Manualen kan findes på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.bm.dk/ophold.

1. Regler om ansættelse: den danske overgangsordning

I forbindelse med EU-udvidelsen den 1. maj 2004 besluttede Danmark at åbne arbejdsmarkedet for statsborgere fra de nye EU-lande. Adgangen til det danske arbejdsmarked for arbejdstagere fra de nye østeuropæiske EU-lande er indtil videre reguleret af en national overgangsordning. Overgangsordningen stiller krav om, at statsborgere fra de 8 østeuropæiske EU-lande skal have en opholds- og arbejdstilladelse, som gives, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Der skal være tale om et job, hvor arbejdstiden er mindst 30 timer pr. uge.
- Ansættelsen skal ske på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.
- Arbejdsgiveren skal være registreret som skattepligtig i henhold til den danske kildeskatte- lov.
- Arbejdsgiveren må ikke være omfattet af lovlig arbejdskonflikt.

Man må ikke begynde at arbejde, før den danske Udlændingesevice har givet opholds- og arbejdstilladelse, men Udlændingesevice bestræber sig på at behandle alle ansøgninger så effektivt og hurtigt som muligt.

Hvis man får tilbud om job på en virksomhed, som har en forhåndsgodkendelse fra Udlændingesevice, kan arbejdet dog påbegyndes, så snart ansættelsesforholdet er anmeldt til Udlændingesevice.

En opholds- og arbejdstilladelse gælder kun til det ansættelsesforhold, som den er udstedt til, og man må ikke begynde et nyt arbejde, før man har fået en ny opholds- og arbejdstilladelse eller – ved ansættelse på forhåndsgodkendte virksomheder – har anmeldt det nye ansættelsesforhold til Udlændingesevice.

Hvis en opholds- og arbejdstilladelse skal forlænges, kan man fortsætte i sit job, mens Udlændingesevice behandler ansøgningen, såfremt ansøgningen om forlængelse er sendt afsted mindst en måned, før tilladelsens udløb.

Hvis man arbejder uafbrudt i Danmark i mindst 12 måneder efter reglerne i overgangsordningen, kan man efter 12 måneder skifte til et andet job uden at skulle have en ny opholds- og arbejdstilladelse. Dette gælder ikke, hvis man frivilligt forlader arbejdsmarkedet.

Det er strafbart at arbejde i Danmark uden en opholds- og arbejdstilladelse, når en sådan er påkrævet.

Strafniveau

Både arbejdstagere og arbejdsgivere kan straffes for ulovligt arbejde.

For arbejdsgivere, der ulovligt beskæftiger udlændinge, er bødeniveauet 10.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned. Hvis der foreligger skærpende omstændigheder, er bødeniveauet 20.000 kr. Strafferammerne giver også mulighed for, at både arbejdstagere og arbejdsgivere kan straffes med fængsel – i indtil et år for arbejdstagere og indtil to år for arbejdsgivere.



2. Regler ved levering af tjenesteydelser og udstationering

En virksomhed, der er etableret i et EU-land, kan levere tjenesteydelser i Danmark og kan i den forbindelse udstationere sine medarbejdere til at udføre arbejdet.

Det er et krav, at alle udenlandske virksomheder, som leverer tjenesteydelser i Danmark, lader sig registrere hos de danske told- og skattemyndigheder med henblik på betaling af moms i Danmark. Registreringen skal ske senest 8 dage før, aktiviteterne i Danmark påbegyndes.

Der gælder ingen overgangsregler i forbindelse med levering af tjenesteydelser fra de østeuropæiske EU-lande. Personer fra de østeuropæiske EU-lande, der arbejder i Danmark som følge af en reel udstationering, skal således ikke have en opholdstilladelse efter overgangsreglerne. Hvis udstationeringen varer mere end 3 måneder, skal den pågældende dog rekvirere en EU/EØS-opholdstilladelse hos Udlændingestyrelsen.

Den udstationerende virksomhed vil være omfattet af den danske udstationeringslov med krav om at følge danske lovregler vedr. arbejdsmiljø, arbejdstid, ferie, ligebehandling m.v. Du kan læse mere om disse regler på www.posting.dk – den danske hjemmeside om udstationering. Der stilles i den danske udstationeringslov ikke krav om en mindsteløn til udstationerede medarbejdere. Dette skyldes, at vi i Danmark ikke har en lovfastsat mindsteløn.

Det står en arbejdsgiver frit for, om han/hun vil indgå en kollektiv overenskomst med en fagforening. En udenlandsk virksomhed, der udstationerer sine ansatte til Danmark, må dog være forberedt på, at danske fagforeninger vil forsøge at indgå en kollektiv overenskomst om løn og arbejdsvilkår.

Udstationering og levering af tjenesteydelser

Dansk lov om udstationering

Ingen lovbestemt mindsteløn i Danmark

Fagforeninger vil forsøge at indgå en tiltrædelsesoverenskomst

Det foregår normalt på den måde, at en dansk fagforening kontakter den udenlandske virksomhed og anmoder om, at der underskrives en tiltrædelsesoverenskomst. Den udenlandske virksomhed kan vælge 1) selv at forhandle med fagforeningen om at indgå en tiltrædelsesoverenskomst. Virksomheden kan 2) vælge at melde sig ind i en dansk arbejdsgiverforening, hvorefter virksomheden vil blive omfattet af arbejdsgiverforeningens overenskomst med fagforeningen. Samtidig vil arbejdsgiverforeningen kunne give virksomheden juridisk bistand i forbindelse med forhandlingerne med fagforeningen. Endelig kan virksomheden 3) undlade at indgå overenskomst. I den situation må virksomheden være indstillet på, at fagforeningen iværksætter en konflikt, jf. afsnit II.5.

Arbejdsmarkedets parter er enige om, at udstationerede skal have samme vilkår som danskere i tilsvarende job

Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i Danmark er enige om, at udstationerede arbejdstagere fra andre EU-lande skal have de samme rettigheder, når det gælder løn og arbejdsvilkår, som danske kolleger i tilsvarende job. Det fremgår af en aftale, som parternes hovedorganisationer, LO (Landsorganisationen i Danmark) og DA (Dansk Arbejdsgiverforening), har indgået.

Det afspejler sig også i en klausul, som de fleste store entreprenører i den danske byggebranche anvender ved aftaler med underentreprenører. Efter denne klausul skal underentreprenører forpligtes til at aflønne deres medarbejdere efter de overenskomstmæssige vilkår, der gælder inden for branchen i Danmark.

Arbejdsmarkedets parter anbefaler udenlandske arbejdsgivere at melde sig ind i den relevante danske arbejdsgiverforening, hvorefter man forpligter sig til at respektere danske løn- og arbejdsforhold. Brancheorganisationen Dansk Byggeri har, som tidligere nævnt, en del udenlandske virksomheder som medlemmer.

Der skal være tale om reel udstationering

Udover de krav, der følger af den danske udstationeringslov, stilles der følgende krav, som skal være opfyldt for, at der kan være tale om en reel udstationering:

- Den udstationerende virksomhed skal have reel økonomisk aktivitet i hjemlandet.
- De udstationerede medarbejdere skal have fast beskæftigelse i virksomheden.
- Udstationeringen skal være midlertidig og målrettet den konkrete tjenesteydelse.

Vikarer skal have opholds- og arbejdstilladelse

Hvis en lønmodtager fra et af de 8 østeuropæiske EU-lande ikke er fast beskæftiget i den udstationerende virksomhed, skal lønmodtageren således søge om opholdstilladelse efter bestemmelserne i overgangsordningen (se afsnit III.1). Det samme gælder for lønmodtagere fra de 8 østeuropæiske EU-lande, der er ansat i et vikarbureau og udstationeres i forbindelse med vikarvirksomhed (arbejdsudleje). Udlændingestyrelsen kan give en vejledende vurdering af, om en udlænding i en konkret situation skal have en opholdstilladelse eller ej.

Ulovligt arbejde

Det er ulovligt, hvis en borger fra et af de 8 østeuropæiske EU-lande foregiver at være udstationeret, hvis han/hun reelt er ansat på en virksomhed i Danmark.



3. Regler ved etablering af selvstændig virksomhed i Danmark

Som EU-borger kan man stifte selvstændig virksomhed i Danmark, og man har ret til at opholde sig i Danmark for at drive den.

Virksomheder, der etableres i Danmark, skal registreres hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 8 dage før starten på den afgiftspligtige aktivitet.

I forbindelse med registreringen vil de danske myndigheder gennemføre en kontrol af, om der reelt er tale om selvstændig erhvervsvirksomhed, eller om der snarere er tale om et ansættelsesforhold hos en dansk arbejdsgiver.

Hvis det vurderes, at der ikke er tale om selvstændig virksomhed, men om et ansættelsesforhold, gælder overgangsordningens regler for arbejdstagere (se afsnit III.1).

Det er ulovligt, hvis en borger fra et af de 8 østeuropæiske EU-lande foregiver at være udstationeret, hvis han/hun reelt er ansat i en virksomhed i Danmark.

Registrering af virksomheder hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen

Ulovligt arbejde

”Arme-og-ben-virksomheder”

Begrebet ”arme-og-ben-virksomhed” bruges om en person, der hyres som selvstændig, men som reelt er ansat som lønmodtager. Eksempel: en håndværker fra et af de østeuropæiske EU-lande hyres som selvstændig murer til opførelse af et hus. Bygherren og håndværkeren har aftalt, at bygherren sørger for materialer, arbejdsredskaber mv. Bygherren instruerer håndværkeren i det arbejde, der skal udføres og betaler håndværkeren løn for den tid, personen arbejder. Det eneste, håndværkeren medbringer, er sin arbejdskraft – dvs. ”sine arme og ben”. Dermed er håndværkeren reelt lønmodtager. I denne situation skal håndværkeren have en opholds- og arbejdstilladelse efter reglerne i overgangsordningen, ellers vil der være tale om ulovligt arbejde.

Danske arbejdsmiljøregler gælder for alt arbejde, der udføres i Danmark

4. Regler for arbejdsmiljø

Danske arbejdsmiljøregler gælder uanset i hvilken sammenhæng, man arbejder i Danmark. Udenlandske arbejdsgivere og ansatte, der opererer i Danmark, skal således altid overholde de danske arbejdsmiljøregler og er ligesom de danske virksomheder underlagt Arbejdstilsynets tilsyn.

Arbejdsgiverens pligter

Både arbejdsgivere og ansatte har pligter efter arbejdsmiljøloven

Arbejdsgiveren skal sikre, at alle kan arbejde under forhold, der er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige og i overensstemmelse med den danske arbejdsmiljølovgivning. Således er arbejdsgiveren forpligtet til at føre tilsyn med arbejdet og sikre, at det udføres forsvarligt. Det indebærer en pligt til at informere de ansatte om de ulykkes- og sundhedsfarer, der kan være forbundet med arbejdet og til at oplære dem i at udføre arbejdet på en risikofri måde.

Ansattes pligter

Ansatte har pligt til at følge de sikkerhedsregler, der er givet for arbejdet – f.eks. for betjeningen af maskiner og anvendelsen af farlige stoffer. Det gælder også i forhold til eventuelle krav om at benytte handsker, høreværn, åndedrætsværn og lignende. Ansatte skal desuden medvirke til, at sikkerhedsforanstaltningerne virker efter hensigten. For eksempel må ansatte ikke fjerne afskærmning eller sætte udsugningsanlæg ud af funktion. Hvis en ansat bliver opmærksom på fejl eller mangler i forbindelse med sikkerheden, har han/hun pligt til at meddele det til sikkerhedsrepræsentanten, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Både arbejdsgivere og ansatte kan straffes

Arbejdsgivere såvel som ansatte kan straffes for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Sikkerhedsarbejdet skal organiseres og sker i samarbejde mellem ansatte og ledelse

Organisering af sikkerhedsarbejde

Det er et lovmæssigt krav, at alle virksomheder med 10 eller flere ansatte skal have en sikkerhedsorganisation, der varetager det daglige arbejdsmiljøarbejde i virksomheden. Sikkerhedsorganisationen består af repræsentanter for de ansatte og ledelsen.

I virksomheder med under 10 ansatte skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet ske i samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte. På midlertidige eller skiftende arbejdssteder, herunder byggepladser, skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres i en sikkerhedsorganisation, allerede når en arbejdsgiver har 5 eller flere beskæftiget på arbejdsstedet.

Arbejdstilsynets rolle

Arbejdstilsynets tilsyn og reaktioner

Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at private og offentlige virksomheder lever op til arbejdsmiljølovens krav. En virksomhed kan både få anmeldte og uanmeldte tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet kan kræve, at forhold, som er i strid med arbejdsmiljølovgivningen, bringes i orden. Hvis en virksomhed, en ansat eller andre ikke lever op til sine pligter efter arbejdsmiljøloven, kan Arbejdstilsynet reagere med en række forskellige tiltag, bl.a. med mulighed for at Arbejdstilsynet

- nedlægger forbud mod, at arbejdet fortsættes, før bestemte arbejdsmiljøproblemer er løst,
- udsteder administrativ bøde eller politianmelder arbejdsgiver og/eller ansatte for overtrædelse af arbejdsmiljøloven,
- kræver, at virksomheden inden et bestemt tidspunkt foretager påkrævede forbedringer af arbejdsmiljøet,
- kræver, at virksomheden søger rådgivning hos en autoriseret arbejdsmiljøkonsulent med henblik på at foretage påkrævede forbedringer af arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder er nærmere beskrevet på <http://www.at.dk/sw13465.asp>

Arbejdstilsynet nedlægger forbud mod arbejde på byggeplads

Arbejdstilsynet besøgte i juni 2005 en byggeplads, hvor arbejdet blev udført af udstationerede arbejdstagere fra Polen. De ansatte var beskæftiget med at bryde en gammel tagkonstruktion ned. Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, fordi der blev arbejdet i op til cirka 7 meters højde, uden at der var beskyttelse mod nedstyrtning. Heller ikke arbejdet inde på taget foregik forsvarligt: Der var åbne, uafskærmede huller i taget og et underlag med dårlig bæredygtighed. På denne baggrund nedlagde Arbejdstilsynet på stedet forbud mod videre arbejde og færdsel på taget. Den polske virksomhed fik 1 uge til at redegøre for, hvordan forbudet var efterkommet. Virksomheden oplyste kort efter, at den blandt andet havde etableret en faldsikring. Arbejdstilsynet anerkendte de foreslåede løsninger, og arbejdet kunne herefter genoptages.

De vigtigste regler

Nedenfor gennemgås en række af de vigtigste arbejdsmiljøregler. På Arbejdstilsynets hjemmeside, www.at.dk, findes mere fyldestgørende beskrivelser – også på engelsk.

Maskiner skal kunne betjenes uden risiko

Maskiner og redskaber skal kunne betjenes, repareres og rengøres, uden at der er risiko for, at ansatte kommer til skade. Hvis brugen af en maskine alligevel indebærer en risiko, skal maskinen sikres på bedst tænkelige måde, herunder være forsynet med nødstop og brugsanvisning.

Kemiske påvirkninger skal undgås

Arbejde med farlige stoffer og materialer skal planlægges og udføres sådan, at de ansatte undgår unødige påvirkninger. Arbejdsgiveren skal udarbejde en brugsanvisning for anvendelsen af de farlige stoffer og materialer og instruere de ansatte i, hvordan de skal håndtere dem.

Maskiner

Kemiske stoffer



Fysiske belastninger

Ergonomiske belastninger

Unødige fysiske belastninger og u hensigtsmæssige arbejdsstillinger skal undgås. Derfor er det arbejdsgiverens pligt at stille egnede tekniske hjælpemidler som fx sækkevogne og rulleborde til rådighed.

Støj

Støjbelastninger

Det gennemsnitlige støjniveau i løbet af en arbejdsdag skal begrænses mest muligt og må højst være 85 decibel.

Psykiske belastninger

Belastninger i det psykiske arbejdsmiljø

I alle typer job kan der forekomme belastninger i det psykiske arbejdsmiljø. Det skal arbejdsgiveren være opmærksom på og evt. træffe foranstaltninger i forhold til.

Hviletidsregler

Hviletidsreglerne skal overholdes

Det er hovedreglen, at arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at ansatte får en samlet hviletid på mindst 11 timer pr. døgn. Ud over den daglige hviletid skal ansatte have minimum et fridøgn pr. uge. Ansatte har pligt til at overholde hviletidsreglerne.

Adgang til toilet, spiserum og drikkevand

Velfærdsforanstaltninger

Velfærdsforanstaltninger er ikke kun et krav på faste arbejdssteder. På byggepladser og lignende arbejdssteder skal arbejdsgiveren bl.a. ofte sørge for, at de ansatte under arbejdet har adgang til toilet, spiserum, drikkevand, håndvask med rindende koldt og varmt vand, omklædningsrum samt brusebad og soveplads afhængig af arbejdets karakter.

5. Arbejdsløshedsforsikring

Det er frivilligt at være arbejdsløshedsforsikret i Danmark. For at blive arbejdsløshedsforsikret skal man selv søge om optagelse i en arbejdsløshedskasse. Ansøgningen skal være skriftlig, og man kan blive optaget, når man er i beskæftigelse i Danmark.

Det er frivilligt at være arbejdsløshedsforsikret

Arbejdstagere, der har arbejdet i et andet EU/EØS-land, kan medregne forsikrings- og beskæftigelsesperioder fra dette arbejde til at opfylde betingelserne i den danske arbejdsløshedsforsikring.

Dette forudsætter, at man

- søger om optagelse i en dansk arbejdsløshedskasse senest 8 uger efter ophør af forsikringen i hjemlandet, samt
- arbejder mindst 8 uger inden for 12 uger i Danmark.

Personer fra andre EU/EØS-lande, der er blevet optaget i en dansk arbejdsløshedskasse, har samme rettigheder og skal opfylde samme pligter som danskere. Statsborgere fra de østeuropæiske EU-lande skal være opmærksomme på, at det er en central betingelse for at få ret til arbejdsløshedsdagpenge ved ledighed, at man står til rådighed for det danske arbejdsmarked med én dags varsel. Personer, der skal have en særlig opholds- og arbejdstilladelse til et konkret arbejde i Danmark, kan ikke opfylde denne betingelse.

Statsborgere fra de østeuropæiske EU-lande vil dog på lige fod med vandrende arbejdstagere fra det øvrige EU have ret til arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp, hvis de efter mindst 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i Danmark bliver ledige. Retten gælder dog ikke arbejdstagere fra de nye EU-lande, der *frivilligt* forlader arbejdsmarkedet. Ret til dagpenge eller kontanthjælp forudsætter derudover, at de pågældende i øvrigt opfylder lovgivningens almindelige betingelser.

Arbejdsdirektoratet kan give yderligere oplysninger om arbejdsløshedskasser inden for forskellige brancher og faggrupper.

IV. Bilag – relevante kontakter

1. Myndigheder

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8
DK-1061 København K
Tlf. +45 33 92 59 00
E-mail: bm@bm.dk

Den overordnede, statslige myndighed på arbejdsmarkedsområdet i Danmark. Overordnet ansvar for EU-samarbejdet på arbejdsmarkedsområdet.

Hjemmeside: www.bm.dk
Manual for ophold og arbejde i Danmark:
www.bm.dk/ophold

Arbejdsmarkedsstyrelsen

Holmens Kanal 20
DK-1060 København K
Tlf. +45 35 28 81 00
E-mail: ams@ams.dk

En styrelse under Beskæftigelsesministeriet med opgaver i relation til styrkelse af et smidigt og velfungerende arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedsstyrelsen er nationalt forbindelseskontor vedrørende udstationering og koordinerer informationsindsatsen over for udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. vedrørende de regler, der gælder i forbindelse med udstationering til Danmark. Arbejdsmarkedsstyrelsen er desuden ansvarlig for EURES-samarbejdet i Danmark.

Hjemmeside: www.ams.dk
Oplysninger om regler vedrørende udstationering: www.posting.dk
Oplysninger om EURES: www.eures.dk

Arbejdstilsynet

Landskronagade 33
DK-2100 København Ø
Tlf. +45 70 12 12 88
E-mail: at@at.dk

En styrelse under Beskæftigelsesministeriet, og den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet. Arbejdstilsynet har til opgave at sikre et sikkert, sundt og godt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser i Danmark gennem tilsyn, information og regulering.

Arbejdstilsynet kan give mere uddybende information om arbejdsmiljø og reglerne på området.

Hjemmeside: www.at.dk

Arbejdsdirektoratet

Stormgade 10
Postboks 1103
1009 København K
Tlf. +45 38 19 60 11
E-mail: adir@adir.dk

En styrelse under Beskæftigelsesministeriet og den danske myndighed på det sociale område af arbejdsmarkedspolitikken.

Arbejdsdirektoratet administrerer bl.a. lovgivningen vedrørende arbejdsløshedsforsikring, sygedagpenge, ferie, aktiv socialpolitik og kontanthjælp og kan oplyse nærmere om reglerne på disse områder.

Hjemmeside: www.adir.dk

Udlændingesservice

Ryesgade 53
DK-2100 København Ø
Tlf. +45 35 36 66 00
E-mail: udlst@udlst.dk

En styrelse under Integrationsministeriet, og den myndighed, der administrerer udlændingelovgivningen.

Udlændingesservice behandler de fleste ansøgninger og sager vedrørende udlændinges ophold i Danmark, herunder i forbindelse med den danske overgangsordning, praktikantordningen, ophold for familiemedlemmer til beskæftigede udlændinge i Danmark samt ophold for udstationerede, som bliver i Danmark i mere end tre måneder.

Udlændingesservice giver også vejledende udtalelser i sager, hvor der opstår tvivl om en persons opholdsgrundlag i Danmark.

Udlændingesservice kan give mere uddybende information om udlændingelovens regler og administration samt besvare konkrete spørgsmål om udlændinges ophold i Danmark

Hjemmeside: www.udlst.dk

På hjemmesiden findes en række ansøgningskemaer og specifik information om de forskellige typer af ophold i Danmark.

SKAT

Hovedcentret
Østbanegade 123
DK-2100 København Ø
Tlf. +45 72 22 18 18
E-mail: skat@skat.dk

SKAT hører under det danske skatteministerium og er den myndighed, der – via et hovedcenter og en række skattecentre – har ansvaret for skatteopkrævningen i Danmark

SKAT kan oplyse om de danske skatteregler herunder også hvilke regler, der gælder for udlændinge, der opholder sig i Danmark, og udenlandske virksomheder, der har aktiviteter i Danmark.

Hjemmeside: www.skat.dk

2. Arbejdsmarkedets parter – hovedorganisationer

LO (Landsorganisationen i Danmark)
Islands Brygge 32D
DK-2300 København S
Tel: +45 35 24 60 00
E-mail: lo@lo.dk
Hjemmeside: www.lo.dk

DA (Dansk Arbejdsgiverforening)
Vester Voldgade 113
DK-1790 København V
Tel: +45 33 38 90 00
E-mail: da@da.dk
Hjemmeside: www.da.dk

SALA (Sammenslutningen af Landbrugets
Arbejdsgiverforeninger)
Vester Farimagsgade 1, 5th
Postbox 367
DK-1504 København V
Tel: +45 33 13 46 55
E-mail: info@sala.dk
Hjemmeside: www.sala.dk

*LO, DA og SALA er hovedorganisationer,
som har de mindre, fagspecifikke organisa-
tioner som sine medlemmer.
Hovedorganisationerne repræsenterer sine
medlemmer på centralt niveau.*

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8
1061 København K

Telefon 33 92 59 00
Telefax 33 12 13 78

www.bm.dk

