

**Begrundelse**

Da ministeren ikke har besvaret ovenstående, der oprindeligt blev stillet som et udvalgs-spørgsmål den 20. oktober 1993, ønskes nu et hurtigt svar.

**Svar (7/2 95)**

**Arbejdsministeren (Jytte Andersen):**

Jeg går ud fra, at spørgsmålet vedrører direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerende foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold. Dette direktivs implementeringsfrist var den 31. december 1992.

Direktivet er implementeret ved § 21 i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1182 af 18. december 1992 om arbejdets udførelse, som er ændret ved Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994.

Det såkaldte vikardirektiv er således implementeret ved indførelsen af en bestemmelse i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, der dækker hele direktivet. Der har ikke tidligere været særskilte regler på dette område.

Bestemmelsen foreskriver, at virksomheder, der beskæftiger personer, der er udlejet til dem eller på anden måde er stillet til rådighed for dem af en anden virksomhed, skal sikre, at arbejdet planlægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Desuden skal virksomhederne oplyse udlejervirksomheden, om der er specielle krav til arbejdet, og om der kræves helbredsattester samt om eventuelle faremomenter, der kan være forbundet med arbejdet.

Der er ikke foretaget beregninger over omkostningerne i forbindelse med indførelsen af ovennævnte bestemmelse i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Omkostningerne for erhvervslivet som helhed må dog anses for at være af begrænset omfang.

**Spm. nr. S 809**

Til arbejdsministeren (31/1 95) af:

**Charlotte Antonsen (V):**

»Skelner vi i Danmark mellem atypiske og almindelige ansættelsesformer i henseende til beskyttelse?«

**Begrundelse**

Der henvises til begrundelsen for spørgsmål nr. S 808.

**Svar (7/2 95)**

**Arbejdsministeren (Jytte Andersen):**

Jeg kan oplyse, at det kriterium, som er afgørende for beskyttelsen i en række love, er, om den pågældende er lønmodtager eller ej. Til eksempel kan nævnes lov om ansættelsesbeviser, ferieloven, arbejdsmiljøloven, ligebehandlingslovene og værnepligtsorlovsloven, der alle yder beskyttelse til lønmodtagere.

Hvis der med spørgsmålet særlig tænkes på den danske arbejdsmiljølovgivning, skelnes der således ikke mellem forskellige ansættelsesformer, herunder tidsbegrænset ansættelse i henseende til beskyttelse.

Der gælder dog i et vist omfang særlige regler for deltidsansatte for eksempel i funktionærloven. Med hensyn til vikaransættelse adskiller denne sig fra almindelige ansættelser derved, at det er vikarbureauet, som er arbejdsgiver, uanset at arbejdet udføres i brugervirksomheden og at brugervirksomheden har en vis instruktionsbeføjelse.

**Spm. nr. S 527**

Til justitsministeren (3/1 95) af:

**Margrete Auken (SF):**

»Kan ministeren oplyse, om den nye arkivlov har medført nogle begrænsninger i folks muligheder for at bruge offentlighedsloven?«