



Folketingets Socialudvalg

Holmens Kanal 22
1060 København K
Telefon 33 92 93 00
post@sm.dk
www.sm.dk

Sagsnr.
2023 - 2169

Doknr.
679904

Dato
28-04-2023

Folketingets Socialudvalg har d. 3. marts 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 150 (alm. del) til social- og boligministeren, som hermed besvares endeligt. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikkemedlem af udvalget (MFU) Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

Spørgsmål nr. 150:

"Vil ministeren redegøre for, hvor medlemmerne af de lokale handicapråd kan bringe samarbejdsproblemer og dårligt psykisk arbejdsmiljø i de lokale handicapråd op, herunder i hvilket omfang de enkelte medlemmer er beskyttet imod dårligt psykisk arbejdsmiljø i de lokale handicapråd?"

Spørgsmålet har tidligere været stillet i folketingsåret 2021-22, jf. SOU alm. del - spm. 638.

Svar:

Til brug for besvarelsen af spørgsmålet har Social-, Bolig- og Ældreministeriet indhentet bidrag fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

"Arbejdsmiljølovgivningen regulerer psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med arbejde. Opstår der samarbejdsproblemer på arbejdspladsen, kan disse udvikle sig til krænkende handlinger. Dette kan fx være en faglig uenighed, der udvikler sig til sårende bemærkninger eller bagtalelse, som opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, og der skal derfor iværksættes effektive tiltag således, at der ikke sker en forringelse af den fysiske eller psykiske sundhed.

Arbejdsmiljølovgivningen gælder fuldt ud, hvis der er tale om arbejde for en arbejdsgiver. I så fald er det arbejdsgiveren, der skal sørge for, at arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø, er i orden.

Arbejdsmiljølovgivningen gælder kun delvist, hvis der er tale om arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. I sådanne tilfælde gælder de såkaldte forsvarlighedsbestemmelser, herunder reglerne om psykisk arbejdsmiljø. I de tilfælde er det som udgangspunkt den enkelte, der selv skal sørge for at overholde reglerne.

Hvorvidt der er tale om arbejde for en arbejdsgiver beror på en konkret og samlet vurdering ud fra en række faste kriterier. For medlemmerne af det lokale handicapråd vil kriterierne lyde således:



- Har medlemmet pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed for det lokale handicapråd?
- Er medlemmet undergivet instruktion og kontrol fra det lokale handicapråd?
- Stiller det lokale handicapråd arbejdsrum, redskaber osv. til rådighed for medlemmet i forhold til arbejdet?
- Bærer det lokale handicapråd risikoen for det arbejdsresultat, som medlemmet frembringer?
- I særlige tvivlstilfælde lægges også en vis vægt på, om der udbetales løn til medlemmet.

Ifølge lov om retssikkerhed og administration på det sociale område nedsætter kommunalbestyrelsen et handicapråd til bl.a. at rådgive kommunalbestyrelsen i handicappolitiske spørgsmål.

Det fremgår af bekendtgørelse om råd på det sociale område, at handicaprådet sammensættes, så medlemmerne repræsenterer forskellige handicapgrupper og forskellige sektorer i kommunen, og at medlemmerne udpeges af handicaporganisationer og af kommunalbestyrelsen. Det lokale handicapråd vælger selv sin formand og indkalder selv til møder.

På den baggrund vurderer Arbejdstilsynet umiddelbart, at medlemmerne af det lokale handicapråd udfører arbejde i arbejdsmiljølovens forstand, hvorfor de enten er helt eller delvis omfattet af arbejdsmiljølovgivningen. De vil dog under alle omstændigheder være omfattet af reglerne for det psykiske arbejdsmiljø.

Hvorvidt medlemmerne af de lokale handicapråd kan anses for at udføre arbejde for en arbejdsgiver i forbindelse med arbejdet i rådet vil afhænge af en konkret vurdering på baggrund af ovennævnte kriterier.

Hvis det lægges til grund, at der ikke er tale om arbejde for en arbejdsgiver, vil de enkelte medlemmer af rådet selv skulle sikre, at deres psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med arbejdet i rådet er i orden.

I praksis vil de enkelte medlemmer af rådet kunne bringe et eventuelt dårligt psykisk arbejdsmiljø i rådet op for en arbejdsgiver, hvis de er ansat i fx kommunen eller i en handicaporganisation og i den forbindelse indgår i rådet.

Herudover vil det være naturligt at bringe et eventuelt dårligt psykisk arbejdsmiljø op for formanden af rådet, uanset om denne kan betragtes som arbejdsgiver eller ej i arbejdsmiljølovens forstand.

Derudover er det muligt at klage over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet.”

Med venlig hilsen
Pernille Rosenkrantz-Theil
Social- og boligminister