

LU

D’Klimaverännerung verännert och d’Aarbechtsbedéngungen. Och zu Lëtzebuerg sinn dausenden Aarbechter an Aarbechterinne schonn haut vu Risiken an a ronderëm hir Aarbecht betraff, déi mat der Klimaverännerung ze dinn hunn.

Wéi kann d’Gesondheet vun de schaffende Leit adäquat geschützt ginn? Wéi kann d’Sécherheet op der Schaff garantéiert bleiwen?

Ma andeem déi néideg Upassungen am Betrib oder am Secteur gemaach an de Code du Travail den Effekter vun der Klimaverännerung besser Rechnung dréit.

Dat ass alles awer just méiglech wa mer d’Rechter an d’Verriedung vun de schaffende Leit stäerken.

Déi Lénk hunn dat am Kader vun enger Debatt an der Chamber gefuerdert:

1. Klimaupassungspläng fir d’Aarbechtswelt ausschaffen.

Déi national Upassungspläng gi guer net op d’Aarbechtswelt an d’Situatioun vun de knapp 500.000 Leit an, déi zu Lëtzebuerg schaffen. Och déi nei Strategie vun CSV-DP geet doriwwer ewech.

Mir fuerderen dass der Situatioun vun de schaffende Leit an dese Pläng Rechnung gedroe gëtt an dass d’Gewerkschafte matschwätze kënnen.

2. Wëssen iwver d’Thema schafen.

Zu Lëtzebuerg gëtt ganz wéineg Fuerschung iwver d’Aarbechtskonditiounen an engem sech verännerende Klima. Dobäi ginn et vill Donnée’en iwver d’Gesondheet vun de schaffende Leit, respektiv iwver d’Sécherheet op der Aarbechtsplaz, sief et bei der ITM, der Médecine du Travail, bei der Assurance-Accident asw.

Mir fuerderen dass déi Donnée’e wëssenschaftlech genotzt gi fir Etuden ze maachen, déi politesch a gewerkschaftlech Decisioune kënnen faktuell guidéieren.

3. Gesondheet a Sécherheet am Aarbechtsrecht stäerken.

Eleng den Employeur ass haut verantwortlech fir Sécherheet a Gesondheet op der Aarbechtsplaz. Hien decidéiert wéini geschafft muss a ka ginn a wéini net, hien decidéiert ob Chômage pour intempéries ugefrot gëtt oder net. Déi betraffe Leit sinn awer ëmmer déi schaffend Leit.

Mir fuerderen dass sech um Beispill vu Spuenien inspiréiert gëtt fir dass bei Vigilance Rouge oder carrement der héchster Warnstuf (D-Danger) Salarié’en (jee no Secteur) kënnen vun engem droit de retrait gebrauch maachen an dobäi ofgeséichert bleiwen.

4. Kollektivverträg sollen och d’Klimafroe behandelen.

Upassung un d’Klimaverännerung mee och Moosnahmen fir Klimaschutz am Betrib betreffen d’Salarié’en an alleréischter Linn. Si si gutt placéiert fir doriwwer mat ze entscheiden.

D’Klimapolitik kéint doduerch gestärkt ginn.

Mir fuerderen dass d’Gewerkschafte bei Kollektivvertragsverhandlungen am Betrib oder fir e Secteur iwwer Upassungsmoossnahmen a Saache Klimaverännerung musse kënne verhandelen. Eng obligation de résultat op dem Punkt ass och wichtig, fir dass et och konkret a produktiv ass.

5. Beruffskrankheeten opgrond vu Klimarisiken unerkennen.

D’Beruffskrankheeten déi engem Salarié Urecht op Indemnisation ginn si säit 2016 net méi ugepasst ginn. D’Lescht mat de Krankheeten déi Salariéen opgrond vun hirer Aarbecht kënne kréien dréit der Klimaverännerung och guer keng Rechnung. Bauaarbechter kréien erwisenermoossen awer éischer Hautkriibs wëll d’UV-Stralung zouhëlt a Leit, déi vill a grousser Hëtzt schaffe kréien éischer Nierekrankheeten.

Mir fuerderen dowéinst dass wéi och an eisen Nopeschlänner de medezineschen Erkenntnisser Rechnung gedroe gëtt an d’Lëscht vun de Beruffskrankheeten erweidert gëtt.

FR

Le changement climatique modifie également les conditions de travail. Même au Luxembourg, des milliers de travailleurs sont déjà concernés par des risques dans et autour de leur travail, liés au changement climatique.

Comment protéger de manière adéquate la santé des travailleurs ? Comment garantir la sécurité au travail ?

Mais en procédant aux ajustements nécessaires dans l'entreprise ou dans le secteur, le Code du travail prend mieux en compte les effets du changement climatique.

Tout cela n’est possible que si nous renforçons les droits et les représentations des travailleurs.

déi Lénk a réclamé les points suivants dans le cadre d’un débat à la Chambre :

1. Élaborer des plans d’adaptation climatique pour le monde du travail.

Les plans nationaux d’ajustement ne prennent pas en compte le monde du travail et la situation des près de 500.000 personnes qui travaillent au Luxembourg. Même la nouvelle stratégie du CSV-DP ne s’y attaque pas.

Nous exigeons que la situation des travailleurs soit prise en compte dans ces plans et que les syndicats puissent avoir leur mot à dire.

2. Créez des connaissances sur le sujet.

Au Luxembourg, il existe très peu de recherches sur les conditions de travail dans un climat changeant. Par ailleurs, il existe de nombreuses données sur la santé des travailleurs et la sécurité

au travail relevées par l'Inspection du travail et des mines (ITM), la Médecine du Travail, l'assurance accident, etc.

Nous exigeons que les données soient utilisées scientifiquement pour mener des études susceptibles d'orienter factuellement les décisions politiques et syndicales.

3. Renforcer la santé et la sécurité dans le droit du travail.

Aujourd'hui, l'employeur est seul responsable de la sécurité et de la santé au travail. Il décide quand le travail doit et peut être effectué et, dans le cas contraire, il décide si le chômage temporaire est demandé ou non. Les personnes concernées sont toujours les travailleurs.

Nous exigeons que le gouvernement s'inspire du modèle espagnol pour que les salariés en Vigilance Rouge ou carrément au niveau d'alerte le plus élevé (D-Danger) (selon le secteur) puissent bénéficier d'un droit de retrait et rester en même temps protégés.

4. Les conventions collectives devraient également aborder les questions climatiques.

L'adaptation au changement climatique mais aussi les mesures de protection du climat dans les entreprises concernent avant tout les travailleurs. Ils sont bien placés pour aider à prendre une décision à ce sujet. La politique climatique pourrait ainsi être renforcée.

Nous exigeons que les syndicats puissent négocier des mesures d'adaptation en matière de changement climatique lors des négociations de conventions collectives d'entreprise ou de secteur. Une obligation de résultat sur ce point est également importante, pour qu'il y ait des résultats concrets et productifs.

5. Reconnaître les maladies professionnelles dues aux risques climatiques.

Les maladies professionnelles ouvrant droit à une indemnisation n'ont pas été retravaillées depuis 2016. La dernière version de la liste des maladies professionnelles ne prend pas du tout en compte le changement climatique et les pathologies dont il peut être à l'origine. Les travailleurs du bâtiment sont plus susceptibles de contracter un cancer de la peau à mesure que le rayonnement UV augmente et les personnes qui travaillent beaucoup par temps chaud sont plus susceptibles de souffrir d'une maladie rénale.

Nous exigeons donc que, comme chez nos voisins, les constatations médicales soient prises en compte et que la liste des maladies professionnelles soit élargie.