

nok er værd at begynde at diskutere arbejdsmiljøet i Folketinget. Tænk bare på arbejdsmiljøet i Folketinget med arbejdsdage, der begynder kl. 8 om morgenen og slutter kl. 22-23 om aftenen, og de næste uger vil vi se udvalgs møder, der bliver ved til langt ud på natten. Man kan forstå det inden for andre områder, f.eks. Justitsministeriets og Sundhedsministeriets områder, hvor der er sektorer, hvor man er vant til at arbejde i treholdsskift; men Arbejdsministeriet præsenterer et forslag på et så sent tidspunkt i folketings-samlingen, så det alt andet lige vil være svært at overholde tidsfristerne. Det vil give stress, det vil give lange arbejdsdage, det vil give anledning til mange spekulationer osv., og derfor var det nok en idé, hvis vi begyndte at gribe i egen barm og ikke bare hele tiden sagde, hvordan andre skulle opfylde kravene til arbejdsmiljøet, men at vi også selv gjorde det.

Når der er tale om disse APV'er, altså arbejdspladsvurderinger, bliver det sagt i forslaget, at de skal omfatte alle virksomheder. Da jeg hørte det første gang i Radioavisen, blev jeg lidt i tvivl om, hvorvidt ministeren nu også mente det. Der blev sagt alle virksomheder, dvs. også virksomheder, som ikke har nogen ansatte, men det er man dog gået væk fra i forslaget. Nu er der tale om, at blot der er én ansat, skal der laves en APV. Vi har kunnet konstatere, at alene det vil koste erhvervslivet omkring 1 mia. kr. i administration og bureaukrati, og så er spørgsmålet, om det ikke var bedre at bruge de penge til at forbedre arbejdsmiljøet. Spørgsmålet er også: Hvornår har man en person ansat i en virksomhed? Hvad nu, hvis man har løsarbejdere, som kun kommer en enkelt uge eller en enkelt dag? Hvad nu, hvis en énmandsvirksomhed ansætter en person til at hjælpe til i 2 dage? Har man så en ansat, eller har man ikke en ansat, og skal man så til at lave en APV?

Jeg tror i øvrigt, at det at udfærdige disse APV'er i de meget små virksomheder vil være til mere skade end til gavn for virksomhederne, specielt for virksomheder, hvor der kun er 2, 3, 4 eller 5 ansatte eller under 10 ansatte. Det er jo så små virksomheder, at man hele tiden, måske hver dag, løbende diskuterer arbejdspladsen, og hvordan man skal lave tingene, og man diskuterer selvfølgelig også, hvordan arbejdsmiljøet skal være. Men i det øjeblik, hvor man har en APV liggende, som man er nødt til at forholde sig til, bliver det jo et stift og bureaukratisk system, hvor arbejdsmiljøet ikke frit kan tilpasse sig, så det hele tiden er optimalt.

Hele lovforslaget er for mig at se ganske bureaukratisk. Når man læser paragrafferne og ser, hvordan det hele skal bygges op, er det ét stort bureaukrati. Det er selvfølgelig meget job-skabende at lave det på den måde, for der bliver en masse mennesker, der skal sidde og arbejde med det; men det var jo ikke hensigten med forslaget.

Jeg synes også, jeg savner noget i forslaget. Vi havde en lang diskussion for et par uger siden om arbejdsgivernes objektive ansvar, hvor vi faktisk blev mere eller mindre enige om, at det var rimeligt, vi begyndte at tænke i andre baner og begyndte at acceptere, at hvis der skal gøres noget for arbejdsmiljøet, er det også nødvendigt med et gensidigt ansvar, altså et gensidigt ansvar mellem den ansatte og virksomheden, hvis arbejdsmiljøet skal blive godt nok.

Med hensyn til det meget højere bødeniveau og det, at man vil fordoble fængselsstraffen op til 2 år, er det ikke særlig hensigtsmæssigt. Man kan selvfølgelig sige, at om den er 1 år eller 2 år, er vel i virkeligheden ligeegyldigt, for bestemmelsen har aldrig været brugt endnu. Men nu ændrer man reglerne således, at hvor der i dag er en forældelsesfrist for at rejse tiltale mod en virksomhed på 2 år, vil den i fremtiden være 5 år. Det vil sige, at Arbejdstilsynet kan lade sagerne ligge og sylte dem i op til 5 år og så pludselig komme i tanke om, at nu ønsker man at rejse tiltale, og så skal virksomheden med 5 års tilbagevirkende kraft til at dokumentere, at der var altså ikke tale om nogen ulovligheder. Det er helt håbløst, og derfor er det urimeligt at fordoble straffen.

Jette Gottlieb (EL):

Nu er det 25 år siden, at arbejdsmiljøloven fik en grundig revision, og det skete på grund af en kraftig samfundsudvikling og efter flere års forarbejde. Samfundsudviklingen har mindst talt ikke stået stille siden da, især er der sket en voldsom udvikling inden for teknologien og arbejdets organisering for slet ikke at snakke om arbejdstempo og arbejdets intensivering.

I samme periode er der opbygget en stor viden om arbejdsmiljøforhold, og derfor kan det undre, at der forud for dette lovforslag ikke er foretaget seriøse undersøgelser af, hvad det er, som virker og fungerer i det forebyggende arbejde, og hvordan man kan styrke arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne.

Tanken om at spørge sikkerhedsrepræsentanterne om deres mening har tilsyneladende ikke