

Men med et styrket Arbejdstilsyn og en gennemgang af alle landets virksomheder vil det samtidig blive muligt at udpege de virksomheder, som konkret har behov for tilsyn og rådgivning. Disse virksomheder vil i givet fald blive underlagt et tilpasset tilsyn og blive pålagt at søge rådgivning efter behov.

Med regeringens reformudspil vil ressourcerne derfor blive anvendt dér, hvor man har sikkerhed for, at de konkret gør nytte. Det er således ikke reformudspillet, der vil give virksomhederne besparelser.

Arbejdsmiljøafgiften og det gebyrbelagte tilsyn, som blev ophævet den 1. januar 2003, var baseret på samme kollektive tankegang. Med reformudspillet ønsker regeringen at se på den enkelte virksomhed i stedet for at skære alle virksomheder over en kam. Særligt med hensyn til arbejdsmiljøafgiften skal det i øvrigt bemærkes, at afgiften ikke var øremærket til arbejdsmiljøområdet.

Da grænsen for, hvornår der skal etableres sikkerhedsorganisation blev hævet fra 5 til 10 ansatte den 1. juli 2002, var det fordi der i forvejen er et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på de små virksomheder. Derfor er der ikke behov for at etablere en sikkerhedsorganisation på disse arbejdspladser.

Det er min klare opfattelse, at det vil komme arbejdsmiljøet til gavn, at indsatsen målrettes mod de virksomheder, som har behov. På den måde anvendes ressourcerne, hvor de gør størst gavn.

Spm. nr. S 4627

Til beskæftigelsesministeren (1/9 03) af:

Anders Samuelsen (RV):

»Vil ministeren uddybe, hvor længe ministeren forestiller sig, at forhåndsgodkendelser givet af Arbejdstilsynet skal gælde, hvilke ankenemligheder der bliver, hvis en virksomhed ikke er enig i en afgørelse, samt hvordan ministeren vil forholde sig i tilfælde, hvor der på trods af forhåndstilkendegivelser alligevel viser sig at være arbejdsmiljøproblemer?«

Begrundelse

Forslagsstilleren stiller sig positiv over for ideen om forhåndstilkendegivelser i regeringens udspil til reform af arbejdsmiljøområdet, da det er relevant så tidligt som muligt at medtænke arbejdsmiljøet i forbindelse med nye investeringer på de danske arbejdspladser. Men forslagsstilleren ønsker klarhed om de vilkår, hvorunder forhåndsgodkendelse gives.

Svar (6/10 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Med regeringens udspil til en arbejdsmiljøreform lægges der op til, at virksomheder skal have mulighed for at få en bindende forhåndsbekendelse fra Arbejdstilsynet om, hvorvidt en påtænkt disposition lever op til arbejdsmiljølovens krav.

En bindende forhåndsbekendelse givet af Arbejdstilsynet vil bortfalde, hvis de gældende forudsætninger, herunder ændringer i love og bekendtgørelser, for forhåndsbekendelsen ikke længere er til stede. Det samme vil være tilfældet, hvis praksis bliver ændret ved domstolene eller Arbejdsmiljøklagenævnet.

For området stoffer og materialer påtænkes der dog en tidsbegrænset periode på 1-1½ år, hvor den bindende forhåndsbekendelse er gældende. Dette skyldes arbejdsmiljølovgivningens substitutionsbestemmelser, der skal sikre, at der løbende i takt med den tekniske udvikling vælges det mindst farlige eller det mindst sundhedsskadelige produkt til den konkrete opgave.

Med hensyn til ankenemlighederne vil det være således, at et afslag på en anmodning om en bindende forhåndsbekendelse er en afgørelse efter arbejdsmiljøloven. Et afslag vil derfor kunne påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Hvis det på trods af forhåndsbekendelsen viser sig, at der er arbejdsmiljøproblemer, kan det være begrundet i flere forskellige forhold. For det første kan det skyldes, at forhåndsbekendelsen ikke er fulgt. For det andet at al materiale, som skulle danne grundlag for Arbejdstilsynets forhåndsbekendelse, ikke er sendt til Arbejdstilsynet. For det tredje vil en forhåndsbekendelse kun være gældende inden for et konkret område, hvorfor der kan være arbejdsmiljøproblemer andetsteds end på området for den bindende forhåndsbekendelse.