

**INDUSTRI OG SERVICE
KØBENHAVN**
FAGLIGT FÆLLES FORBUND
17. oktober 2005



Sekretariatet
Folketinget, Christiansborg
1240 København

Arbejdsmarkedsudvalget
L 14 - Bilag 4
Offentligt

RAMSINGSVEJ 28 B
DK-2500 VALBY
POSTBOX 446
TLF.: + 45 70 30 08 30
FAX: + 45 70 30 08 31
www.indse.dk
indse@3f.dk

Anmodning om foretræde for arbejdsmarkedsudvalget i anledning af lovforslag L 14 (lov om ændring af lov om arbejdsmiljø – begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar)

Afdelingen for industri- og service omfattende 8000 medlemmer indenfor forskellige brancheområder fabriks- og bryggeri arbejde og service/rengøring vil gerne udover deputationen udtrykke vores utilfredshed og en skarp afstand over flere af de stramninger som der er lagt op til i finansloven både omkring dette lovforslag men også nedskæringer på AT området samt arbejdsskadeerstatningsområdet.

Vi har dog i denne henvendelse valgt at koncentrere os om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffe for visse overtrædelser.

Som udgangspunkt er vi klart uenige i, at det ikke fortsat er arbejdsgiverens ansvar i enhver henseende at være ansvarlig for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen
Det er vores opfattelse, at der med ledelsesretten også følger et arbejdsmiljøansvar som hidtil og der som det er i nuværende lov - er et fælles ansvar som skaber et incitament for både ansat og arbejdsgiveren til at arbejde med arbejdsmiljøet.

Vi kan således ikke se at en fjernelse af arbejdsgiveransvar i de ret omfattende situationer jvfr- § 82, stk 3 understøtter denne proces.

I bemærkningerne til lovforslaget side 8 kan vi notere, at hensigten med at øge bødernes størrelse er at understøtte alvoren og ansvaret hos den ansatte og at størrelsen er afgørende for at få en forebyggende og præventiv effekt.

Den præventive effekt i forhold til økonomi gælder altså kun den ansatte og ikke arbejdsgiveren?

Vi mener at lovændringen som den nu fremstår her i 1. udkast rejser en række problemstillinger idet vi går fra et klart defineret ansvar og en klar retsstilling for både ansat og arbejdsgiver til en uklar retsstilling som vi forudsætte vil føre en række retssager og tvivlsspørgsmål med sig.

Vi vil derfor gerne have svar på en række spørgsmål?

Instruktion:

Punktet og kommentarerne i lovgivningen omkring at arbejdsgiver har gjort alt, hvad der er muligt er uklare og upræcise og helt urimelige set i forhold til den ansattes situation:

Det er især punkt 4 anvendelse af forsvarlig arbejds metode, som afstedkommer en række spørgsmål.

Som udgangspunkt mener vi, at formuleringen dækker stort set alle arbejdssituationer og derfor er **meget omfattende og får stor betydning omkring hele arbejdsmiljøet**. I forhold til instruktion er der ikke skelnet mellem skriftlig eller mundtlig instruktion..

Anvendelse af forsvarlig arbejds metode ses heller ikke at hænge sammen med den debat og de sager som har været fremme i pressen hvor det handlede om arbejdsgiverens oplysning om manglende brug af værnemidler trods instruktion.

Hvis det var i disse situationer at man ønskede at retfærdiggøre arbejdsgiveren kunne man have holdt sig til punkt 1, 2, 3, og 5.

I stedet for lægges der nu op til en stramning som er uklar og upræcis og som entydigt svækker den ansatte og som sådan rejser en række spørgsmål:

Er det regeringens ønske at der administrativt skal bruges en masse kræfter på at placere skyld?

Hvad forstår forslagsstillerne ved udtrykket alt hvad der er muligt?

Er det rimeligt i forhold til en bevisbyrde at der ikke som mindstekrav er tale om en skriftlig instruktion? (i modsat fald vil der jo være tale om påstand mod påstand såfremt den kun er givet mundtlig og uden vidner)

Hvad med forståelsesproblemer i forhold til den etniske befolkning og mundtlige beskeder?

Hvor tit skal en tilsynspligt udføres for at man kan tale om at en arbejdsgiver reelt har et kvalificeret tilsyn med arbejdsmiljøet på en virksomhed.

Retssikkerheden for den ansatte :

Er situationer som stress og travlhed formildende omstændigheder både i forhold til bøder men også begreberne som forsætlighed eller grov uagtsomhed.

Er situationer med mangelfuldt sikkerhedsudstyr eller manglende sikkerhedsudstyr undtagelser?

(vi har i flere arbejdsskadesituationer oplevet at den ansatte føler sig presset til at udføre arbejdet p.g.a. fordyrende produktionsomkostninger eller angsten for at blive fyret hvis man nægter at udføre arbejdet)

Har regeringen tænkt sig at beskytte den ansatte mod fyring i disse situationer?

Erstatninger:

Vil de forslagsstillende partier give borgeren en sikkerhed for at skærpsen af skyldspørgsmålet ikke kan berøre erstatningsudbetalinger hvis f.eks der er tale om tilskadekomst og der hos samme person er tale om egen skyld?

Flere jurister er uenige omkring dette punkt?

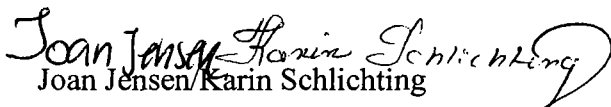
Det er nogle af de ubesvarede spørgsmål vi som fagligorganisation sidder inde med lige nu.

Vi er på ovenstående baggrund naturligvis imod et sådan lovforslag og skal anmode forslagsstillerne om at trække forslaget ud fra de problemstillinger vi her har skitseret idet forslaget er alt for vidtgående og i øvrigt skaber en usikker retsstilling og efter vores opfattelse slet ikke får den forebyggende effekt som regeringen bl.a. begrundet som baggrund for forslaget.

Ulykkestallet er ikke for nedadgående og denne udvikling bremses ikke af at straffe de ansatte og lempe arbejdsgiverens ansvar.

Vi ser således gerne initiativer til forbedringer af arbejdsmiljøet idet Danmark ikke længere er løftestang på dette område og heller ikke bliver det med dette forslag.

På vegne af miljø - og socialafdelingen


Joan Jensen/Karin Schlichting

Næstformand/faglig sekretær.