

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 6 af 27. oktober 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 14 – bilag 8).

Spørgsmål nr. 6:

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 27. oktober 2005 fra Fagligt Ansvar, jf. L 14 – bilag 8.

November 2005

J.nr: 20050008061/201-0010

Svar:

I henvendelsen anfører Fagligt Ansvar bl.a.,

1. at lovforslaget vil føre til et øget modsætningsforhold mellem ledelse og ansatte og således modvirke det samarbejde, der er forudsætningen for sikkerheds- og samarbejdet i den enkelte virksomhed samt,
2. at der er en risiko for, at lovforslaget vil føre til en svækkelse af arbejdsmiljøet.

Herudover spørger Fagligt Ansvar,

3. Hvordan en ansat - som jo ikke har ledelsesret – fx kan sikre sig dokumentation for et begivenhedsbeløb.

Ad 1) Jeg har tillid til, at de nye regler kan være med til at motivere både de ansatte og arbejdsgivere til at opfylde deres pligter efter arbejdsmiljøloven, således at arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladserne forbedres.

Ad 2) Lovforslaget indebærer, at arbejdsgivere, som gør alt for at sikre fuldt forsvarlige arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, ikke bliver straffet, når det alene er de ansatte, der overtræder arbejdsmiljøreglerne.

I dag kan arbejdsgivere straffes, selv om virksomheden har gjort alt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Dette strider mod retsfølelsen og kan give anledning til en opgivende holdning til arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

De nye regler vil kunne motivere mange arbejdsgivere til at opfylde deres arbejdsmiljøforpligtigelser, idet de herved kan undgå at blive straffet for ansattes overtrædelser.

Jeg forventer derfor ikke, at lovforslaget vil føre til forringede arbejdsmiljøforhold på arbejdspladserne og flere ulykker. Tværtimod håber jeg, at ændringen af reglerne i endnu højere grad kan være med til at motivere både

arbejdsgivere og ansatte til at have fokus på arbejdsmiljøarbejdet, således at arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladserne bliver forbedret.

Ad 3) Det er ikke op til den enkelte ansatte, at sikre sig dokumentation for et begivenhedsforløb. Hverken med henblik på, at arbejdsgiveren bliver straffet, eller med henblik på selv at slippe for straf.

Derimod er det anklagemyndigheden, der, på baggrund af oplysninger fra Arbejdstilsynet og politiet, skal vurdere, hvorvidt arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre et ordentligt arbejdsmiljø, og om den ansatte eventuelt har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Det er i sidste ende op til domstolene at vurdere dokumentationen.

Lovforslaget indeholder således ikke omvendt bevisbyrde. Hverken for arbejdsgiverne *eller* for ansatte.