

Herudover kan det være vanskeligt at afgrænse de nærmere formelle og materielle regler om definitivt at udpege, hvilke overtrædelser som måtte være ensartede og ukomplicerede, og hvor der ikke optræder bevismæssige tvivls spørgsmål.

Retten til, at den ansatte kan forlade sin arbejdsplads i forbindelse med alvorlig og åbenbar fare, er i virkeligheden en implementering af et EF-direktiv og er stort set i overensstemmelse med den uskrevne retspraksis, som har udviklet sig siden begyndelsen af århundredskiftet i Danmark, og som indgår i mange overenskomster. Der er dog den lille forskel, at der nu indføres omvendt bevisbyrde, forstået således at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at der ikke har været tale om alvorlig og umiddelbar fare, hvor det tidligere var arbejdstageren, som havde bevisbyrden.

Principielt mener vi i Dansk Folkeparti, at de arbejdsmiljømæssige forhold hovedsageligt bør klares af arbejdsmarkedets parter, og det her er endnu et eksempel på, at EU gennem pålæg om implementering af direktiver går direkte ind og blander sig i arbejdsmarkedets forhold, hvor det egentlig tilkommer arbejdsmarkedets parter at indgå de her aftaler.

Endelig omfatter lovforslaget en udvidelse af bedriftssundhedstjenesten med muligheder for at arbejde med sundhedsfremme, og det kan vi i Dansk Folkeparti isoleret set ikke have noget imod, men jeg er enig med de andre ordførere, som netop har påpeget, at det er et meget diffust begreb.

Konkluderende må jeg sige, at der i lovforslaget er en del uhensigtsmæssigheder og nærmest programmerklæringer, som vi i Dansk Folkeparti ikke tror får den store betydning for et bedre arbejdsmiljø. Der er mange ting i lovforslaget, som skal drøftes under udvalgsarbejdet, men jeg tror næppe, at det ender med, at vi kan støtte forslaget. Udgangspunktet her ved førstebehandlingen er, at Dansk Folkeparti samlet set ikke kan støtte det fremsatte lovforslag.

Anders Samuelson (RV):

Dette lovforslag er, kan man sige, endnu et lovforslag i den lange række af lovforslag, som har haft som mål at forbedre det danske arbejdsmarked, gøre det mere rummeligt og gøre det mere anstændigt.

Vi har lavet en række reformer også inden for de sidste 3 år siden sidste folketingsvalg, som klart har været skridt i den rigtige retning. Lad

mig nævne førtidspensionsreformen, som på mange måder – især den del, der retter sig mod folks muligheder for at fastholde deres tilknytning til arbejdsmarkedet eller få en mulighed for at komme tilbage på arbejdsmarkedet via f.eks. fleksjob – var et klart skridt i retningen af at åbne arbejdsmarkedet yderligere op.

Vi har også lavet en arbejdsmarkedsreform. Justeringen kom allerede i starten i 1998 efter folketingsvalget. Vi har også lavet reformer på sociallovgivningsområdet, f.eks. virksomhedsrettet revalidering, som retter sig mod en mulighed for, at arbejdsmarkedet kan åbne sig yderligere op.

Jeg vil sådan set også godt nævne efterlønsreformen som et eksempel på det. Fra at have en efterlønsordning, som primært var et enten-eller, fik vi en efterløn, som gav mulighed for både-og, altså mulighed for både at være tilknyttet arbejdsmarkedet og også være uden for arbejdsmarkedet; altså at kunne kombinere de to ting ved et deltidsarbejde.

Nu har vi så et lovforslag her, som yderligere skal arbejde i den retning. Man kan sige, at det primært retter sig mod at fastholde folk på arbejdsmarkedet i den forstand, at vi gerne vil undgå, at folk bliver mast ud af arbejdsmarkedet gennem et dårligt arbejdsmiljø.

Fastholdelse hænger sammen med forebyggelse, og det bærer det her lovforslag også tydeligt præg af. Fokus er i det her lovforslag på seks områder:

Det første er, at BST i højere grad skal arbejde med forebyggelse. Man kan sige, at de dele, som har med livsstilssygdomme at gøre, selvfølgelig er et overlap mellem, hvad der foregår på arbejdspladsen, og hvad der foregår uden for arbejdspladsen. Man skal selvfølgelig være opmærksom på den delmængde, som BST så i et eller andet omfang kan bevæge sig ind i, hvor livsstilssygdomme og decideret arbejdsmiljø kan overlappende hinanden, så det ikke kommer til at være en klods om benet på BST, som selvfølgelig stadig væk skal have som primær opgave at hjælpe virksomhederne med at udarbejde politikker i forbindelse med arbejdsmiljøet.

Så er der retten for den ansatte til at kunne forlade arbejdspladsen i tilfælde af et usselt arbejdsmiljø, for nu at sige det lige ud. Man kan sige det på den måde, at vi vel i et eller andet omfang har haft en forventning om, at det har været inkluderet i den eksisterende lovgivning, men nu bliver det i hvert fald præciseret.