

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg vil gerne, inden fru Lene Garsdal får ordet som initiativtager til forespørgslen og kommer herop, lige sige et par ord om arbejdsmiljøreformen.

Det, der er helt nyt og banebrydende i denne reform, vi taler om, er, at for første gang er der lagt en plan for, hvordan samtlige landets 180.000 virksomheder med ansatte får gennemgået deres arbejdsmiljø på stedet. Det er helt banebrydende og en nyskabelse. Derfor målrætter vi nu arbejdsmiljøarbejdet mod de dårlige virksomheder, og vi slipper dem ikke, før de er blevet bedre. Det er en af krumtapperne i reformen.

Derudover vil vi gerne synliggøre, om man har et godt arbejdsmiljø, om man har et dårligt arbejdsmiljø. Og vi vil gerne understøtte og belønne de virksomheder, der selv vil og kan tage fat på løsningen af arbejdsmiljøproblemerne. Derfor lader vi virksomheder, der lader sig certificere, slippe ud af screeningen, fordi disse virksomheder har vist en særlig interesse, evne og vilje til at løse arbejdsmiljøproblemerne på deres virksomhed.

Vi har indført en smileyordning, som ligeledes skal synliggøre arbejdsmiljøet. Det er muligt, at den ordning skal justeres, efterhånden som vi får erfaringer på området, men det er bare vigtigt at udstikke kursen for den vej, vi arbejder på det her område.

Et af de vigtige redskaber i arbejdsmiljøreformen er screeningen. Det er krumtappen i reformen, at alle landets 180.000 virksomheder får gennemgået deres arbejdsmiljø. Er arbejdsmiljøet i orden, så kommer tilsynet ikke igen, medmindre der sker en anmeldelse af en ulykke eller der bliver klaget, før om 3 år, for vi har jo lavet en ordning, der sikrer, at hvert tredje år får samtlige landets virksomheder gennemgået deres arbejdsmiljø.

Kl. 15.10

Det screeningsbesøg bliver jo afbrudt i samme sekund, den person, der foretager gennemgangen på virksomheden opdager, at der er et eller andet at komme efter, og man vil så lave et tilpasset tilsyn på virksomheden, hvor det hele gennemgås i detaljer.

Jeg kan ikke understrege nok, at det er et enestående gennembrud i arbejdsmiljøarbejdet, at vi nu bedømmer virksomhederne på, om de rent faktisk har et godt arbejdsmiljø, eller om de har et dårligt arbejdsmiljø. Derfor ordvalget i det forslag til vedtagelse, der er her i Folketinget, for

vi vil nemlig ikke bare lade en branchekode i Danmarks Statistik afgøre, om en virksomhed har et godt arbejdsmiljø eller et dårligt arbejdsmiljø.

Det, der er afgørende, er: Har virksomheden rent faktisk et dårligt arbejdsmiljø, eller har virksomheden et godt arbejdsmiljø? Derfor vil fokus jo blive på den enkelte virksomheds egne præmisser. Er arbejdsmiljøet godt, slipper de. Er det dårligt, holder vi fast, indtil de er blevet bedre.

Så lyder noget af debatten her i dag, som om alting hører op på arbejdsmiljøområdet. Jamen undskyld mig engang, der finder stadig regelfastsættelser sted, der udsendes stadig vejledninger, der er stadig branchearbejdsmiljøråd, der kan arbejde med branchers arbejdsmiljøproblemer. Alt det fortsætter, som det gør i dag. Det eneste, der er sket, er, at vi nu ovenpå lægger en gennemgang af samtlige virksomheders arbejdsmiljø, en kæmpelandvinding.

Så skal jeg nok lade være at gentage – det sagde hr. Lars Barfoed så udmærket – at der er fald i antallet af ulykker, der er fald i antallet af dødsulykker. Jeg håber, at vi på et tidspunkt kan dokumentere, at ulykkerne falder på virksomheder, der har certifikat osv. Så alle ting går jo i den rigtige retning.

Så jeg vil godt lige om det her sige, at arbejdsmiljøreformen er en banebrydende reform, hvor alle virksomheder nu får besøg af tilsynet.

Så har der her i sommer været rejst nogle sager i pressen, som jeg godt lige vil kommentere. Det er noget, der ligger uden for reformen, men som vi må arbejde med. Det er virksomhedsansvaret, der har været rejst nogle sager om. Sagerne handler om, at arbejdsgiverne føler sig uretfærdigt behandlet, når de får en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, også i de tilfælde, hvor de mener at kunne dokumentere, at de har gjort alt, hvad de kan for at sikre deres medarbejdere.

De har f.eks. investeret i sikkerhedsudstyr, de har sikret sig, at alle medarbejdere ved, hvordan udstyret skal benyttes, de har stillet udstyret til rådighed, og alligevel går det galt, fordi en medarbejder ikke bruger udstyret under arbejdet, og så bliver arbejdsgiveren straffet.

De situationer har fået mig til at tænke over, om reglerne er skruet helt rigtigt sammen på det her område. Jeg kan godt forstå, at der er en arbejdsgiver i ny og næ, der ikke rigtig kan finde ud af, hvad meningen med det er, når han siger, at han har gjort alt, hvad der kunne gøres.