

forebyggelsen af arbejdsmiljøproblemer, allerede når ideerne er »på tegnebrættet«.

Spm. nr. S 4500

Til beskæftigelsesministeren (27/8 03) af:

Lene Garsdal (SF):

»Hvilken dokumentation har ministeren for, at de forslag, som opstilles i udspillet til arbejdsmiljøreformen, har den effekt, at arbejdsulykker og arbejdsskader reduceres?«

Begrundelse

At opstille konkrete mål for forbedringen af arbejdsmiljøet på 4 udvalgte områder har kun mening, hvis man samtidig beslutter sig for de tiltag, man selv vurderer som realistiske og tilstrækkelige for at nå de pågældende mål. Derfor er det interessant at få fremlagt den eventuelle dokumentation, som ministeren bygger sine mål på.

Svar (10/9 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Af den skriftlige begrundelse for spørgsmålet henvises til den prioritering, som et enigt Arbejdsmiljøråd foretog i sommeren 2002. Prioriteringen omfatter fire udvalgte væsentlige arbejdsmiljøproblemer (alvorlige ulykker, ensidigt, gentaget arbejde, tunge løft og psykiske arbejdsmiljøproblemer), hvor der er opstillet mål for, hvor meget de fire problemer skal være reduceret inden udgangen af 2005.

Målene vedrører den samlede arbejdsmiljøindsats, herunder såvel arbejdsmarkedets parters indsats som myndighedernes indsats og forudsætter bl.a. et tæt samarbejde på virksomhederne mellem ansatte og ledelse, samt på organisationsniveau mellem arbejdsmarkedets parter. Jeg har tilsluttet mig Arbejdsmiljørådets prioritering, som nu er indarbejdet i Arbejdstilsynets aktiviteter.

Regeringens udspil til en arbejdsmiljøreform indebærer, at Arbejdstilsynets indsats målrettes mod de virksomheder, der har størst behov. Reformen vil dermed skabe bedre betingelser for

en effektiv arbejdsmiljøindsats. Reformen vil ikke i sig selv sikre, at de opstillede mål for de fire prioriterede arbejdsmiljøproblemer nås.

Det vil fortsat kræve en aktiv indsats ikke blot fra Arbejdstilsynets side, men også fra arbejdsmarkedets parter, samt samarbejde og koordinering mellem parter og myndigheder. Ligeledes forudsætter det fortsat et tæt samarbejde mellem ansatte og ledelse, samt mellem arbejdsmarkedets parter. Med de initiativer, som nu er sat i gang, tror jeg på, at de opstillede mål på de fire prioriterede områder vil blive nået.

Spm. nr. S 4501

Til beskæftigelsesministeren (27/8 03) af:

Lene Garsdal (SF):

»Hvordan vil ministeren med sit udspil om en arbejdsmiljøreform sikre, at den positive udvikling, som BST har medvirket til omkring arbejdsfastholdelse, fortsætter?«

Begrundelse

Den nuværende BST-ordning har for mange virksomheder betydet, at den løbende kontakt til BST bl.a. er blevet udnyttet til at søge hjælp hos BST vedrørende arbejdsfastholdelse. Såfremt virksomhederne fritages fra BST-pligt, vil en sådan løbende kontakt ikke længere eksistere for de virksomheder, der fravælger BST (eller anden kontinuerlig ekstern rådgivning).

Svar (10/9 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Som det fremgår af min besvarelse af spørgsmål nr. S 4503, er det ikke sådan i det nuværende BST-system, at virksomhederne har pligt til at benytte hverken BST'ens rådgivning generelt eller BST'ens rådgivning angående arbejdsfastholdelse. Jeg synes naturligvis, at det er meget positivt, at nogle virksomheder ønsker at benytte sig af denne rådgivning.

Det fremgår af den skriftlige begrundelse for spørgsmålet, at det er spørgerens opfattelse, at rådgivningen omkring arbejdsfastholdelse del-