

I SF er vi enige i, at virksomhederne har hovedansvaret for, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt på arbejdspladserne. Mange virksomheder har jo indset, at det lønner sig at have et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives. Det er ikke her, problemerne ligger. Men erfaringerne viser, at mange virksomheder må have et incitament til at gøre noget ved det. Når Arbejdstilsynet nu snart centraliseres i kun fire store centre, kan vi næppe forvente flere tilsynsbesøg.

Under samrådet sagde ministeren også, at det var nødvendigt at prøve at udvikle nye værktøjer, så man kunne skille fårene fra bukkene, og at de gode skulle hjælpes og de dårlige tvinges. Det lyder rigtig godt, men hvordan og hvornår? Vi når snart 2005, så hvis der skal være en effektiv indsats, må vi se handling. Vi vil gerne se, hvilke virkemidler ministeren vil bruge, og vi vil også gerne have en afklaring omkring BST-rådgivningen.

Nu har ministeren netop udsendt et debatoplæg om sygefravær. Det kiggede vi på med interesse for at se, hvad der var. Men der var ikke noget konkret at hente på den enkelte arbejdsplads. Det eneste, jeg kunne finde, var, at sikkerhedsorganisationer kunne få til opgave at beskæftige sig med virksomhedernes sygestatistik, men hvordan man forhindrer, at folk bliver syge, var der ingen bud på.

I SF vil vi gerne komme med nogle bud på nogle løsninger. Vi foreslår, at vi skal lave trepartsaftaler med forpligtende mål for forbedring af arbejdsmiljøet, når det gælder de fire prioriterede områder.

Kl. 17.20

Vi foreslår også, at vi opretter et offentligt arbejdsmiljømærke, så man kan se, hvilke arbejdspladser der har orden i arbejdsmiljøet. Mærket kan gives til de virksomheder, der ønsker at få det, og som arbejder med sundhedsfremme og indgår aftaler om rummelighed på arbejdspladsen. Så kan de indberette til en offentlig database, og derfra kan jobansøgere eller andre, f.eks. Arbejdstilsynet, se, hvor der ikke er nogen grund til at gribe ind i forhold til arbejdsmiljøet, eller hvor man kan søge arbejde uden at risikere skader.

SF har netop sammen med de øvrige partier bag forespørgslen fremsat fire forslag, som desværre ikke når at blive behandlet i den her samling, men som vi genfremsætter i næste samling, hvor vi vil have forbedret arbejdsmiljøet, for vi finder, at der er behov for lovgivning på området. Gode ord gør det ikke alene.

Vi fik en rigtig god arbejdsskadereform. Lad os nu snart få udløst spændingen om, hvilken lovgivning der skal sikre et godt arbejdsmiljø, så færre bliver syge og kommer til skade på arbejdet.

Anders Samuelson (RV):

Endnu en gang har vi en debat i Folketingssalen om arbejdsmiljø. Det er en sag, som i mange år har optaget mange af Folketingets partier, og vi tog også i den tidligere regering tiltag til at lave arbejdsmiljøreformer.

Fra Det Radikale Venstres side er der sådan to spørgsmål, som er væsentlige. Der er nogle kernespørgsmål, og så er der nogle knaster, som der skal arbejdes med.

Kernespørgsmålene i debatten om arbejdsmiljøreformen er, hvordan man kan formalisere en pligt til at benytte en arbejdsmiljørådgivning, om det er klogt at gøre det, hvem der skal kunne autoriseres som arbejdsmiljørådgiver, hvordan man skal sikre rådgiverens legitimitet og uvildighed, og hvordan vi sikrer et håndfast tilsyn. Det er de fire spørgsmål, som ligesom er kernen i hele den debat, som vi skal have.

For det andet er der nogle knaster, som vi gerne vil have kigget på. Der kan man egentlig tage udgangspunkt i det forslag, som vi tidligere har fremsat fra Det Radikale Venstres side, nemlig hvordan man kan få lavet en opdeling af virksomhederne i for nu at bruge et amerikansk udtryk the good, the bad and the ugliest – eller oversat til dansk arbejdsmiljøspørgsmål: de gode, de onde og de virkelig grimme. Hvordan kan vi gøre det på en måde, hvor vi ikke kommer til at lave et indgreb, som i bund og grund er en vilkårlig skatteopkrævning?

Det Radikale Venstre har altid gerne villet arbejde med en sådan form for divisionsopdeling, en første division, en anden division og en tredje division. Vores tanke har været, at man kunne tage de brancheinddelinger, vi kender, med de dårligste brancher placeret i den dårligste division og så fremdeles. Hvis det kunne lade sig gøre på den måde, skulle det til gengæld også være sådan, at i det omfang man kunne bevise, at man var en god virksomhed, skulle man lynhurtigt kunne rykke op i første division. Og i de forskellige divisioner skulle man på baggrund af, hvordan man bliver anerkendt som virksomhed, kunne slippe billigere, hvis vi skal bruge en arbejdsmiljøafgift som et tiltag.

Det ville være en model, som vi i Det Radikale Venstre mener ville være en model, der var til