

at forstå. Vi kan jo forstå, at regeringen lægger stor vægt på, at det skal kunne forstås. Det skal være logisk ude på arbejdspladsen både for arbejdstager og arbejdsgiver, hvordan vi bygger systemet op. Det mener vi at en sådan model ville være, men indtil nu og også i de forhandlinger, vi havde i den tidligere regering, har det været svært at finde den konkrete model, som kunne virkeliggøre den vision.

Hvis man kunne det, tror vi på, at vi kunne derhen, hvor der var tre hovedmål, som kunne opfyldes, nemlig at der blev lagt meget større fokus på forebyggelse af arbejdsskader og arbejdsbetingede lidelser, at man kunne have fokus på fastholdelse ved at tilpasse arbejdsvilkårene til medarbejdere, som af den ene eller den anden grund ikke har fuld arbejdsevne, og endelig kunne man få fokus på integration, som giver mulighed for en arbejdslivsdeltagelse for borgere uden hidtidig arbejdsmarkedstilknøytning.

Kl. 17.25

Der er nogle virkemidler, som man skal bruge, og som er centrale for, at det her skal kunne lade sig gøre. For det første skal der være en formidling af viden om arbejdsmiljø, som er forskningsbaseret, for det andet skal kontrollen, som jeg har været inde på, med virksomhedens arbejdsmiljø effektiviseres, og for det tredje skal der være nogle økonomiske incitamenter, som straffer dårligt arbejdsmiljø og belønner godt arbejdsmiljø.

Det er Det Radikale Venstres vurdering, at alle tre typer virkemidler bør anvendes, når man skal lave en arbejdsmiljøreform, og at man skal anvende dem samstemt, således at de underbygger hinanden.

Dernæst bør alle midlerne anvendes tilpasset virksomhederne på grundlag af en klassifikation af virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats, jf. opdelingen i en første, anden og tredje division, og det primære middel til at skabe en arbejdsmiljøpolitik, som er robust, dvs. så vidt muligt konjunkturuafhængig, er en kontrolindsats, som er effektiv, suppleret med pædagogikken og incitamenterne.

Det Radikale Venstre støtter derfor, at Arbejdstilsynets kontrolvirksomhed intensiveres med særlig fokus på de værste arbejdsmiljøsyndere, og det vil under alle omstændigheder, som vi ser det, kræve flere ressourcer til Arbejdstilsynet.

Incitamenterne og rådgivningen og frivilligheden er gode redskaber. De skal bruges i endnu højere grad, end de bliver i dag, men de er ikke

nok set fra Det Radikale Venstres synspunkt. Der skal selvfølgelig også være en kontrol, og der skal være et økonomisk incitament.

Når vi skal i gang med, forhåbentlig snart, at diskutere en arbejdsmiljøreform, vil vi fra Det Radikale Venstres side specielt være optaget af, at vi får en model, der minimerer bureaukratiet, at vi afsøger mulighederne for en relevant differentiering af virksomhedernes arbejdsmiljøbetaling, at vi sikrer, at også de små og mindre virksomheder får adgang til kvalificeret arbejdsmiljørådgivning, og at vi sikrer en håndfast kontrol, der fanger de virksomheder, som ikke respekterer deres medarbejders ret til et trygt arbejdsmiljø.

**Tredje næstformand (Kaj Ikast):**

Hr. Søren Søndergaard som ordfører.

**Søren Søndergaard (EL):**

Hvis man går ind på Beskæftigelsesministeriets egen hjemmeside, er det faktisk muligt at få et overblik – ministeren skulle gøre det ved lejlighed – over ministeriets egen opfattelse af regeringens initiativer på arbejdsmiljøområdet.

Lad mig bare tage overskrifterne: BST sat på hold. Administrative bøder stoppet. Arbejdsmiljøafgiften afskaffet. Gebyrbelagt tilsyn ophæves. Grænserne for at etablere en sikkerhedsorganisation hæves. Aftalemodel i henhold til mobning. Arbejdstilsynets ret til kontrol begrænses.

Det er ordene: stop, hold, begræns, ophæv. Det opsummerer sådan set meget godt regeringens politik på det her område, og det opsummerer også meget godt, hvorfor Enhedslisten er uenig med regeringen.

I debatten har regeringspartierne og Dansk Folkeparti gang på gang fremhævet, at arbejdet for et bedre arbejdsmiljø sker ude på arbejdspladserne. Det er vi selvfølgelig fuldstændig enige i. Men det er jo bare ikke noget argument imod, at vi gennem lovgivning, forskning, rådgivning og tilsyn giver de ansatte på arbejdspladserne de bedst mulige redskaber til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Lad os tage et par eksempler. Indtil den nye regering sagde holdt og stop, skete der nærmest en eksplosiv forbedring af arbejdsmiljøet på byggepladserne. Det gjorde der. Det skyldtes en kombination af krav til sikkerhedsorganisering på små arbejdspladser, krav om arbejdspladsvurdering og muligheden for at give administrative bøder til bygherrer, der ikke havde orden i papirerne.