

hvis man bliver syg eller nedslidt af at gå på arbejde eller bliver udsat for arbejdsulykker; så langt er de fleste vist enige. Man kan være uenige om metoder og midler, og man kan diskutere Arbejdstilsynet og andre aktørers rolle. Men om målet for indsatsen er der ikke væsentlig uenighed.

Fra Det Konservative Folkeparti vil vi gerne og også under denne debat give udtryk for stor respekt for den indsats, parterne på det danske arbejdsmarked i forskellige samarbejdsorganer i årenes løb har præsteret på arbejdsmiljøområdet; en indsats, som nyder stor international anerkendelse.

Men ud over de arbejdsmiljøtemaer, jeg har nævnt, kommer vi ikke uden om også at skulle beskæftige os med det psykiske arbejdsmiljø. Vi skal bare gøre os klart, at dette tema er af mindre håndfast karakter og derfor langt sværere at håndtere i det daglige, praktiske arbejde i virksomhederne. Et godt psykisk arbejdsmiljø på en virksomhed er ikke noget, man bare kan beordre, hverken oppefra eller fra gulvet; det gode psykiske arbejdsmiljø fremkommer som resultat af en samarbejdsproces og hører derfor snarere hjemme i samarbejdsudvalget end i sikkerhedsorganisationen.

Det gode arbejdsmiljø fremkommer heller ikke ved, at Arbejdstilsynet dukker op på virksomheden med blank kasket og høj cigarføring. Man kommer længere med rådgivning og konsulentvirksomhed end med forbud og påbud, i hvert fald når det angår det psykiske arbejdsmiljø. Der kan selvfølgelig være nogle helt grotske enkeltsituationer, men det er en sag helt for sig.

Jeg har med stor interesse lyttet til arbejdsministerens redegørelse for indsatsen og for de fremtidige planer, og det meste af det, arbejdsministeren sagde, kan jeg fuldstændig tilslutte mig. Jeg deler dog ikke helt arbejdsministerens vurdering af, at de skriftlige arbejdspladsvurderinger vil få en helt skelsættende betydning i indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø, og det hænger lidt sammen med, at vi ikke har helt den samme tro på værdien af det stykke papir, som ministeren åbenbart har. Men bortset fra det kunne jeg egentlig nikke godkendende til det meste.

Derfor skal min opfordring til arbejdsministeren være, at han sammen med parterne på arbejdsmarkedet fortsætter indsatsen, fordi det netop er samarbejde – både på det centrale, nationale niveau og i den enkelte virksomhed –

der skal til for at frembringe egentlige resultater i kampen for et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Ole Sohn (SF):

Med fare for at blive misforstået vil jeg tilslutte mig det meste af det, den forrige taler har givet udtryk for med hensyn til ministerens redegørelse, som jeg også finder meget positiv og med mange positive sider.

Jeg vil sige indledningsvis, at vi godt kunne have forestillet os et lidt mere velvalgt tidspunkt for forespørgslen, og jeg vil også understrege, at noget af det seneste, der er sket med hensyn til det psykiske arbejdsmiljø, er nogle af de initiativer, der er taget i forbindelse med satspuljeforhandlingerne, hvor der jo er igangsat en række forsøg, som også kan være med til at afhjælpe det psykiske arbejdsmiljø inden for en række områder.

Hvis vi tager udgangspunkt i arbejdsmiljølovens § 1, står der her, at man skal tilstræbe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Det vil sige, at den sociale udvikling i samfundet ved siden af den tekniske udvikling er den målestok, arbejdsmiljøet skal være i overensstemmelse med, men spørgsmålet er, om kravene til det psykiske arbejdsmiljø lever op til målsætningen.

Ser vi på handlingsplanen for et rent arbejdsmiljø år 2005, har det vist sig, at det psykosociale arbejdsmiljø godt nok er med som en af de syv visioner. Det psykiske arbejdsmiljø bestemmes i høj grad af ledelsens overordnede beslutninger og samspillet mellem ledelse, medarbejdere og disses repræsentanter. Derfor skulle man forvente, at visionerne om det psykiske arbejdsmiljø år 2005 handlede om at forbedre ledelse, samarbejde og det sociale miljø på arbejdspladsen. Men sådan er det jo ikke, desværre.

Det er lige præcis de områder, som systematisk er holdt uden for indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø. Visionen for det psykiske arbejdsmiljø beskæftiger sig kun med påvirkninger på arbejdspladsen, der udspringer af forhold som arbejdets organisatoriske og teknologiske betingelser, arbejdets indhold og den måde, arbejdet er tilrettelagt på, som det så smukt hedder i Arbejdstilsynets visionsrapport fra 1998.

Men hvorfor sætte kikkerten for det halvblinde øje, når man har udsigt til både flotte visioner og konkrete resultater ved at se på hele det psykiske arbejdsmiljø? Forklaringen er desværre