

største behov, og de virksomheder, hvor rådgivning har den største effekt i form af forbedret arbejdsmiljø. Hvis man ønsker at ændre på den politiske regulering af virksomhedernes brug af arbejdsmiljørådgivning, kan det være begrundet i et ønske om effektivisering, mere for pengene, ved at foretage ændringer som i højere grad lever op til den ovenstående samfundsmæssige tilgang.

Et helt andet synspunkt kan være, at den eksisterende regulering samlet set bidrager til et forbrug af arbejdsmiljørådgivning, der er større, end det man politisk ønsker sig. F.eks. fordi man politisk ikke vægter den arbejdsmiljømæssige effekt højt nok til at ønske, at virksomhederne bruger så mange ressourcer på det. Derfor ønskes der en afklaring af, hvorvidt ministerens udspil sker ud fra det første, det sidste eller begge hensyn.

#### Svar (7/1 04)

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Det er min vurdering, at ingen ved, om behovet for arbejdsmiljørådgivning er større eller mindre end den BST-rådgivning, der tilbydes i dag, eller om BST-systemet i dag opfylder de behov, virksomhederne har.

I det nuværende system er der en branchetilgang til rådgivning, hvor såvel virksomheder, der har behov for rådgivning, som virksomheder der ikke har behov for rådgivning, inden for bestemte brancher er pålagt BST-pligt dog uden krav om at bruge BST-rådgivningen. Samtidig kan virksomheder, der reelt har behov for rådgivning, men som tilhører en branche, der ikke er BST-pligtig, slippe for rådgivning.

Med regeringens udspil til arbejdsmiljøreform, skal Arbejdstilsynet gennem screening og det efterfølgende tilsyn finde de virksomheder, der konkret har behov for rådgivning og pålægge dem at bruge rådgivning, uanset hvilken branche de tilhører.

Derfor vil de virksomheder, der virkelig har behov for arbejdsmiljørådgivning, fremover komme til at benytte rådgivningen.

Alle de virksomheder, der i dag frivilligt benytter sig af deres BST-medlemskab og ad den vej får rådgivning, vil endvidere fremover i samme grad kunne benytte den mulighed.

#### Spm. nr. S 1385

Til beskæftigelsesministeren (18/12 03) af:

**Lene Garsdal** (SF):

»Hvilken dokumentation har ministeren for, at der er et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på de små virksomheder?«

#### Begrundelse

I sit svar på spørgsmål nr. S 25 skrev ministeren bl.a.: »Da grænsen for, hvornår der skal etableres sikkerhedsorganisation, blev hævet fra 5 til 10 ansatte den 1. juli 2002, var det, fordi der i forvejen er et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på de små virksomheder. Derfor er der ikke behov for at etablere en sikkerhedsorganisation på disse arbejdspladser«.

Undersøgelser foretaget af CASA på små virksomheder generelt og inden for rengøringsbranchen specielt viser, at det er ejeren alene, der opsøger rådgivning, uden deltagelse af medarbejderne typisk hos en leverandør. Hvordan harmonerer det med en generel forestilling om, at medarbejderne inddrages, fordi det er en lille virksomhed.

#### Svar (7/1 04)

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

I den skriftlige begrundelse til spørgsmål S 1385 henvises til tidligere svar på spørgsmål S 25, som omtaler grænsen for, hvornår der skal etableres en sikkerhedsorganisation på den enkelte virksomhed. Regeringen hævdede grænsen for, hvornår der skal etableres en sikkerhedsorganisation fra 5 til 10 ansatte, fordi en grænse på 5 ansatte pålagde de helt små virksomheder unødigt bureaukrati. Der er ikke det samme behov for formelle spilleregler for den daglige kommunikation i små virksomheder, hvor ledelsesformen er mere direkte.

Selv om der på virksomheder med under 10 ansatte ikke er pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal de ansatte ifølge arbejdsmiljøloven alligevel inddrages i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet samt i kontrollen med arbejdsmiljøet.

Arbejdsgiveren skal blandt andet inddrage de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen samt opfølgningen på den lov-