

formprogram fra juni 2003. Men regeringen forsikrer samtidig, at ingen medarbejder må komme i klemme eller stilles ringere ved en aftale (»Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder«, s. 20). Umiddelbart forekommer dette uforeneligt med bestemmelser i arbejdsmiljøloven, som (evt. på nærmere angivne vilkår) gør det muligt for arbejdsmarkedets parter at overtage et mere vidtgående ansvar for selve regelfastsættelsen.

Svar (7/1 04)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg kan oplyse, at regeringen lægger op til en model for partsaftaler, der ikke går under det gældende arbejdsmiljøniveau.

Spm. nr. S 1393

Til beskæftigelsesministeren (18/12 03) af:

Lene Garsdal (SF):

»Vil ministeren oplyse, hvorvidt ministeren påtænker at skabe nye incitament for virksomhederne til frivilligt at bruge BST eller andre rådgivere?«

Begrundelse

Hvis BST-pligten afskaffes, kan virksomhedernes forbrug af arbejdsmiljørådgivning enten stige, falde eller forblive uændret. Umiddelbart må et bortfald af BST-pligt give betydeligt belæg for, at forbruget af arbejdsmiljørådgivning vil falde, hvis ikke der samtidig indføres andre nye incitament. Så vidt det er spørgeren bekendt, vil ministeren ikke ændre på arbejdsmiljølovens muligheder for og kravene til at påbyde virksomheder arbejdsmiljørådgivning (ud over fjernelsen af BST-pligten).

Svar (7/1 04)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Som det anføres i bemærkningerne til spørgsmålet, er det korrekt, at virksomhedernes brug

af arbejdsmiljørådgivning kan stige, falde eller forblive uændret ved afskaffelsen af den lovpålagte tilknytning til bedriftssundhedstjenesten.

Mængden af arbejdsmiljørådgivning er ikke afgørende i forhold til regeringens udspil til en arbejdsmiljøreform. Det afgørende er, at rådgivning gives til de virksomheder, som har behov for rådgivning. Dette uanset om rådgivningen er på frivillig basis eller er påbudt af Arbejdstilsynet.

Mange virksomheder er allerede i dag opmærksomme på, at et godt arbejdsmiljø kan medvirke til økonomisk vækst, forbedre muligheden for at rekruttere arbejdskraft, nedsættelse af sygefraværet mv. Arbejdsmiljørådgivning spiller her en væsentlig rolle.

Efter regeringens reformudspil skal alle virksomheder i de kommende år screenes af Arbejdstilsynet. En del af disse virksomheder vil vælge at få en bedriftssundhedstjeneste eller anden arbejdsmiljørådgiver til at gennemgå virksomheden inden da, med henblik på at undgå rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet.

Flere og flere af landets virksomheder har fundet det attraktivt at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat. Også her efterspørges arbejdsmiljørådgivning af en del virksomheder, der gerne vil forberede sig på besøg af de certificerende organer.

Spm. nr. S 1394

Til beskæftigelsesministeren (18/12 03) af:

Lene Garsdal (SF):

»Hvordan vil ministeren sikre, at eventuelt kommende aftaler ligger på tilstrækkeligt højt niveau i forhold til udspillet om, at ingen ansat skal stilles ringere?«

Begrundelse

Arbejdsmiljølovens § 72 om mobning og chikane giver udelukkende mulighed for, at aftaleparter på arbejdsmarkedet kan overtage håndhævelsen af arbejdsmiljølovens regelsæt. Aftaler mellem arbejdsmarkedsparter vedrørende mobning og chikane giver således ikke parterne adgang til at erstatte lovens og bekendtgørelsens regelsæt med aftalefastlagte regler. Såfremt en