

[Mimi Stilling Jakobsen]

Der er ingen, der kan undskylde, at reglerne bliver overtrådt, men man kan undskylde det, hvis arbejdegiveren ikke har en chance for at finde ud af, hvad reglerne går ud på, og om det er et påbud, der er bindende, eller det bare var et godt råd fra arbejdstilsynet.

Derfor forstår jeg stadig væk ikke rigtig, at der ikke kunne blive flertal for vores dagsorden, men det kan der altså ikke, og jeg har givet en melding om socialdemokratiets dagsorden.

Hvad angår dispensationer er der blevet spillet lidt på, at man ikke var enige dér: venstre sagde, der skulle flere dispensationer til, CD siger, der ikke skal dispensationer til. Jeg tror, partierne er enige. Det, vi mener med det, er, at man, hvis man har klart formulerede regler, som dækker de relevante områder, ikke behøver alle disse spandevise af dispensationer, for det er dispensationerne, der gør, at bureaukratiet bliver så overvældende. Det er rigtigt, som ministeren siger, at der bliver anket måske 120 eller 130 sager om året – ja, op til arbejdsministeren, men jeg tror ikke, man skal undervurdere den korrespondance, der føres mellem virksomheder og arbejdstilsynet, mellem offentlige myndigheder og arbejdstilsynet, hvor man kan skrive frem og tilbage i ugevis om, hvorfor nu det, og hvad er der hjemmel til, og alt det her. Den papirgang kender arbejdsministeren måske ikke – den får han i hvert fald ikke forelagt, og det skal han da ikke være ked af, men den er meget omfattende, og det er på grund af disse dispensationsbestemmelser.

Det skyldes igen uklarheden i, hvad der er påbud, og hvad der er vejledninger. Ministeren sagde klart, at arbejdstilsynet ikke må give påbud med hjemmel i vejledninger eller anvisninger, men jeg kender konkrete eksempler på, at det er sket, og det forvirrer rundt omkring. For hvad sker der, når man så går dybt ind i sagen? Det kan en kommune sagtens gøre, for de har en jurist, der kan sidde og se sådan noget efter, men hvad skal den lille arbejdsgiver gøre? Han har ikke en chance for at finde ud af, om der nu er hjemmel i loven eller det er i en bekendtgørelse eller en anvisning, for det er jo ikke til at finde ud af.

Det kan godt være, at de ikke klager, for de kan simpelt hen ikke finde ud af, om det er rigtigt eller forkert, og så må man hellere

gøre det, for uanset om der måske ikke sker noget fra arbejdstilsynets side, har det problem allerede skabt opmærksomhed og måske oven i købet ballade på arbejdspladsen, men det er altså et aspekt, der skal med.

Det er ikke nok, at arbejdstilsynet måske bakker ud af en sag og siger: o.k., det var ikke så slemt ment, det var en vejledning, men hvis det allerede har givet anledning til utilfredshed på arbejdspladsen, hvor er vi så henne? Hvis man allerede har nedlagt arbejdet på grund af noget, som der altså viste sig ikke at være grundlag for, er skaden altså sket, og det er derfor, klarheden er så væsentlig.

Til fru Lone Dybkjær vil jeg gerne sige tak for tilslutningen, fordi jeg fornemmede også, at fru Lone Dybkjær og jeg var meget enige. Det kan godt være, jeg sagde det lidt mere firkantet, men jeg fornemmede i hvert fald, at fru Lone Dybkjær i samtlige de punkter, der var nævnt i dagsordenen fra CD, bekræftede, at det også var det radikale venstres holdning. Jeg kan så beklage, at det radikale venstre ikke tager den samme konklusion og stemmer for vor dagsorden; men det er der altså ikke noget at gøre ved.

Til VS vil jeg sige følgende: for det første kan VS og CD jo have diametralt modsatte opfattelser af, hvordan arbejdsgivere er, og det har naturligvis noget at gøre med, at dette her er en holdningsdebat, hvad jeg synes er glimrende. Det bliver vi aldrig enige om, men jeg vil dog gerne spørge hr. Waldorff, om der ikke er noget som helst, der kan bringe hr. Waldorff i tvivl. Er der ikke noget som helst, der kan sige hr. Waldorff, at det ikke er i arbejdsgiverens umiddelbare interesse at have et stort sygefravær f.eks. blandt sine ansatte på grund af dårligt arbejdsmiljø?

Jeg vil ikke begynde at diskutere arbejdsgiveres moral eller etik eller noget som helst med hr. Waldorff, for det ved jeg vi er uenige om, men så tag dog de økonomiske konsekvenser! Er der ikke noget som helst, der kan bringe hr. Waldorff til at synes, at det måske kunne være en fordel for arbejdsgiverne at have et godt arbejdsmiljø på sin arbejdsplads af hensyn til de ansatte – om ikke andet så af økonomiske grunde?

Hvad angår cost-benefit, er det ikke bare et spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren kan tjene så og så meget ved at lade være med at gøre noget; det er sandelig også et