

[Tommy Dinesen]

mange virksomheder, der er klar over, at de skylder medarbejderne et ordentligt arbejdsmiljø; de ved også, at det kan betale sig i sidste ende.

Men der er også dem, jeg har kaldt de dårlige arbejdsgivere, og det er dem, der lukrerer på de andre, og netop derfor er det så vigtigt at have nogle regler. Den dag, da folk bliver så gode, som hr. Poul Nødgaard gerne vil have, de skal være, er jeg med på, at vi godt kan afskaffe nogle af de lovgiver, der er, men heller ikke før.

(Kort bemærkning).

Poul Erik Dyrland (S):

Jeg er af den opfattelse, at hr. Poul Nødgaard drømmer, når han her fra talerstolen kan sige, at der nok indimellem er nogle medarbejdere, som vil tjene en ekstra skilling ved akkordarbejde.

Jeg vil sige til hr. Poul Nødgaards orientering, at der igennem årene har været utallige overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, hvor medarbejderne med næb og kløer sloges for at få afskaffet akkordarbejdet, fordi det var stærkt nedslidende, og hver evig eneste gang har der været krav fra arbejdsgiverhold om, at man bevarede det stærkt nedslidende tempo, som akkordarbejdet er. Spørg ovre i Dansk Arbejdsgiverforening; de ved alt om det!

I øvrigt skal jeg sige til hr. Poul Nødgaard, at der altså findes et utal af virksomheder i dette land, der ikke har nogen sikkerhedsorganisation. Hr. Tommy Dinesen var inde på, at der er store virksomheder, hvor det fungerer flot i masser af situationer, men der findes altså en lang række virksomheder, hvor der end ikke er en sikkerhedsrepræsentant. Rapporter og statistikker viser netop også, at ulykkesfrekvensen på de små virksomheder er væsentlig højere, end den er på de store virksomheder, og at anmeldelsesfrekvensen af arbejdsskader og arbejdsbetingede lidelser er væsentlig lavere. Selv WHO peger i sin rapport »Sundhed mod år 2000« på, at vi danskere skal sørge for at få gjort noget ved arbejdsmiljøet og sundheden på vores små arbejdspladser.

Jeg skal endelig til sidst sige til hr. Poul Nødgaard, at hvis arbejdsgiverne var så gode, som hr. Poul Nødgaard her gav udtryk for, burde vi jo ikke i 1992 have haft 43.000 regi-

strerede arbejdsulykker, og jeg er sikker på, at Arbejdstilsynet kan fortælle os, at det langtfra er hele sandheden, idet et stort antal arbejdsulykker ikke bliver anmeldt.

(Kort bemærkning).

Poul Nødgaard (FP):

Nu skal jeg ikke forlænge debatten yderligere, men jeg vil blot lige bede om, at man lægger mærke til, at jeg ikke i de indlæg, jeg har holdt om den nedslidning, der finder sted på grund af akkordræs og lign., ensidigt har sagt, at det var arbejderne eller arbejdsgivernes skyld. Jeg tror, at man skal dele sol og vind lige og sige, at de er lige gode om det, men det var, ligesom den socialdemokratiske ordfører, hr. Poul Erik Dyrland, og sådan set også SF's hr. Tommy Dinesen udlagde det, som om det ensidigt var arbejdsgivernes skyld. Jeg har ikke taget parti for hverken arbejdsgiver eller lønmodtager, jeg har ene og alene sagt, at det er et problem på nogle danske arbejdspladser – ikke nær på alle – og specielt inden for slagteribranchen synes jeg, vi har nogle meget store problemer, fordi slagteriarbejderne har et meget hårdt fysisk arbejde.

Jeg vil godt afvise her fra Folketingets talerstol, at jeg ensidigt skulle have lagt mig på arbejdsgiversiden. Jeg ser tingene meget bredt, og det burde Socialdemokratiet og SF også gøre, så vi kunne få nogle mere nuancerede debatter i Folketinget.

Sonja Albrink (CD):

Da mit partis ordfører ikke kan være til stede i dag, skal jeg fremføre CD's synspunkter.

Et godt arbejdsmiljø er nødvendigt for at have et velfungerende erhvervsliv. Den gammeldags opfattelse af, at der er et modsætningsforhold mellem medarbejdere og virksomhed, er usand. Det kan godt være, at nogle få arbejdsgivere blæser på medarbejdernes forhold, men disse få er så snæversynede, at deres virksomhed næppe får nogen lang levetid. Effektivitet i erhvervslivet fordrer tilfredse medarbejdere, der også føler solidaritet med den virksomhed, de arbejder i.

Netop derfor er det vigtigt, at enhver arbejdsmiljødiskussion tager sit udgangspunkt i samarbejde mellem arbejdsgiver og lønmodtager. De tiltag, der skal til – måske efter drøftelser og fællesoplæg – betyder ikke, at nogen af