

der er bedst til at varetage sikkerhedsarbejdet, er de folk, der er på virksomheden, dvs. sikkerhedsorganisationen, og det går jo derigennem. Hvis der er én, der bliver pålagt noget arbejde, som han ikke er tilfreds med, jamen så er han jo i sin gode ret til at bruge arbejdsmiljøloven og få sikkerhedsrepræsentanten inddraget og dermed også Arbejdstilsynet i den rolle.

Der er netop, som ministeren var inde på, tre områder, hvor man kan fritages eller delvis fritages. Det er meget generelt og godt beskrevet, så det skulle der ikke være nogen problemer i, og det er, vil jeg sige også til fru Charlotte Antonsen, typisk det sikkerhedsarbejde, som jeg har beskrevet en gang tidligere. Når der netop tales om den enkeltes rettigheder, så er det en ret, den enkelte har til ikke at blive pålagt noget. Jeg synes, det er en utrolig stor naivitet, fru Charlotte Antonsen udviser, når hun siger, at man ikke kan tvinge arbejdstageren til noget som helst. Det er ikke det, vi oplever i det daglige. Det er, at arbejdsgiverne i stigende grad pålægger en lang række lønmodtagere store byrder.

Så spørger hr. Jens Vibjerg med hensyn til familiepolitikken, om ikke man kan gå 1 time på Strøget, når der er godt solskinsvejr – og måske endda i Nyhavn, hvad ved jeg? Men det er jo netop de muligheder, som man har i henhold til loven, at man kan aftale, hvordan og hvorledes spillereglerne skal være. I en lang række tilfælde vil man kunne få en godkendelse hos Arbejdstilsynet, og så er der ingen problemer i det.

(Kort bemærkning).

Charlotte Antonsen (V):

Har hr. Bjarne Laustsen i virkeligheden tænkt sig, at man som lønmodtager, der en gang imellem arbejder hjemme, skal ringe ned til Arbejdstilsynet og meddele, at ens barn har fået røde hunde, og barnet derfor hyler lidt mere, og så er arbejdet blevet udsat nogle timer. Er det det, der er modellen for Socialdemokratiet? Er det det, der er realiteten? Har det noget med virkeligheden at gøre? Jeg synes, det virker meget, meget søgt.

Så vil jeg godt sige, at hr. Bjarne Laustsen taler nu om, at man da måske godt kan overveje at aftale en større fleksibilitet med sikkerhedsrepræsentanter og LO og DA, og hvem ved jeg. Jamen hvis man godt kan tænke sig det, hvordan kan man så opretholde, at det er af hensyn til beskyttelsen for den enkelte lønmodtager.

For hvis man laver nogle generelle forkromede aftaler, så er det da ikke sikkert, at det passer på det enkelte individ, og så går hele regeringens hovedargumentationen jo fra hinanden. For så er der jo ikke længere tale om beskyttelse, så er der igen bare tale om hensynet til kollektivet, og det er jo det, man tilsyneladende har valgt at værne om i denne sag.

(Kort bemærkning).

Jens Vibjerg (V):

Jeg kunne godt tænke mig at spørge hr. Bjarne Laustsen, hvordan man som lønmodtager skal bruge de her undtagelsesbestemmelser. Hvis nu det er lille Sofie, der har brug for far et par timer i eftermiddag, hvordan skal lille Sofie få fornøjelse af det, når det først kan behandles i tillidsmandskollegiet i næste uge? Eller hvis det er i eftermiddag, man lige får lyst til, fordi inspirationen er væk, at gå en tur på Strøget og så sætte sig til computeren i aften. Når det så også skal ind og behandles på møder i næste uge, så er det måske regnvejr.

(Kort bemærkning).

Bjarne Laustsen (S):

Kreativiteten i den borgerlige lejr kan ikke siges at være særlig stor i dag. Men det er måske varmen, der gør det. Som jeg ser det, er der en lang række muligheder for at blive fritaget for de regler, som vi taler om her. De muligheder ser hr. Jens Vibjerg ikke, dem ser fru Charlotte Antonsen ikke. Men ikke desto mindre er de der, og de står klart og tydeligt i både bekendtgørelsen og i lovgivningen.

Spørgsmålet er om det at lave aftaler og om, hvordan man så sikrer den enkelte. Men det er jo netop sådan, at der i hele spørgsmålet om arbejdsmarkedspolitikken klart og tydeligt står, at der skal laves en arbejdspladsvurdering, APV, og i det øjeblik er det jo ikke noget med, at man først skal have fat i tillidsmandskolleger og sikkerhedsrepræsentanten. Man har jo aftalt allerede på forhånd, hvordan og hvorledes de her arbejdspladser skal indrettes, og hvordan arbejdet skal foregå, så det er der ikke nogen som helst problemer i.

Til hr. Jens Vibjerg vil jeg sige, at det altså er sådan, at en normal arbejdsdag er på knap 8 timer, og der er 13 timer, som man kan lægge arbejdstiden inden for, så der er stadig væk 11 timers frihed tilbage. Så hvis ikke man har mere kreativitet, er der måske behov for et lille kursus.