

sten Hansen herfra kunne fortælle, hvad han får at vide, når han er i dialog med hele arbejdspladsen, og det vil sige både arbejdsgiveren og arbejdstagerne.

Tiderne har ændret sig. De har ændret sig på den måde, at en arbejdsgiver og en arbejdstager har et fælles mål, nemlig at det her skal gå godt. Det er ikke, som det var for år siden, hvor pædagogikken var en anden, og hvor man opdragede med tæsk eller restriktioner. I dag opdrager man med den gode dialog.

Der skal ikke herske tvivl om, at én arbejdsskade er én arbejdsskade for meget, men det løses ikke med metoder, der siger tæsk, restriktioner og bøder, men det løses gennem den gode dialog på arbejdspladsen. Som arbejdsgiver ser man på to ting: Det menneskelige og i øvrigt selvfølgelig også det meget omkostningstunge, når en arbejdstager kommer til skade.

Kunne hr. Carsten Hansen her belyse, hvad den gode dialog på arbejdspladsen er?

(Kort bemærkning).

Ole M. Nielsen (KRF):

Til debatten om, hvorvidt afgifter virker: Jo, arbejdsmiljøafgiften virker rigtig godt. Den har virket utrolig negativt. Så afgifter virker, det er fuldstændig korrekt. Men jeg håber da ikke, at det er formålet med arbejdsmiljøafgiften. Det er det, der er anledningen for mig, og det kræb hr. Carsten Hansen lidt udenom i sit svar til mig.

Jeg synes, det er så ærgerligt og trist, at det er dårlig psykologi – altså ikke dårlig psykologi på arbejdspladsen, men imellem myndighederne og virksomhedslederne – der forhindrer så megen god arbejdsmiljøindsats. Det er en kendsgerning, at masser af arbejdsgivere finder, at de der fra Arbejdstilsynet er nogle, der sådan kommer og forfølger os osv. Det er selvfølgelig, fordi arbejdsgivere ikke er helt så gode alle sammen, som de borgerlige partier mener at de er, selvfølgelig er de ikke det. Men selv om de ikke er det – for de er jo ikke anderledes end andre mennesker; arbejdstagere er jo heller ikke lige gode alle sammen – så må man jo prøve at angribe det på en pædagogisk og psykologisk rigtig måde og få solgt den her idé til dem om, at vi skal gøre noget. Det er dér, jeg vil have den indrømmelse af hr. Carsten Hansen: Mener han ikke, at det der med arbejdsmiljøafgiften var utrolig upædagogisk og upsykologisk?

(Kort bemærkning).

Bent Bøgsted (DF):

Jeg kan forstå på hr. Carsten Hansen, at det her egentlig udelukkende drejer sig om, at hvis bare vi får nogle afgifter på, så forbedrer vi arbejdsmiljøet, og hvis bare arbejdsgivere får nogle bøder, så bliver arbejdsmiljøet bedre.

Men er det ikke sådan, vil jeg spørge hr. Carsten Hansen, at ude på arbejdspladserne drejer det sig også om at skærpe interessen hos lønmodtagerne, for at de skal holde deres arbejdsplads i orden? De skal være med til at rydde op, så vi ad den vej får et bedre arbejdsmiljø.

Det er også en af de ting, som vi går ind for, nemlig at vi skal have fat i både arbejdsgivere og lønmodtagere, og at der skal en dialog i gang mellem dem, så de ad den vej samarbejder om at holde arbejdspladsen i orden. For jeg har set arbejdspladser, hvor der godt nok er afgifter på, men hvor lønmodtagerne egentlig er ligeglade med, hvilket rod de går i på arbejdspladsen, for de har ikke lyst til at rydde op efter sig. Den vej skal vi også gå. Vi kan ikke bare tage ensidige skridt mod arbejdsgivere og sige, at det er arbejdsgivere, der er dårlige.

Jeg ved godt, at der er mange gode arbejdspladser, hvor de samarbejder, men en dialog imellem dem kunne være med til at forbedre de andre virksomheder.

Kl. 13.45

(Kort bemærkning).

Carsten Hansen (S):

Lad mig starte bagfra. Der er ingen som helst tvivl om, at en god dialog er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø. Vi har aldrig sagt andet. Der er bare nogle steder, hvor man ikke kan få dialogen.

Når arbejdsgiverne konkurrerer på medarbejdernes arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der er nogle faste og stramme regler, som gør, at det ikke er medarbejdernes liv, ære og velfærd, man konkurrerer på.

Der er altså 25 pct., og det siger Arbejdstilsynet selv, af arbejdsgiverne, som ikke prioriterer et ordentligt arbejdsmiljø. Og her snakker vi altså om, at nogle får nedslidningsskader, og vi snakker om, at folk kommer ud for alvorlige ulykker osv.

Så det er temmelig alvorlige sager, når man skærer 22 pct. af konsulenterne væk; man skærer hele forskningssiden væk; man ændrer antallet af sikkerhedsrepræsentanter; man fjerner hele forebyggelsessiden, BST, som i øvrigt viser