

værste skuffe. Det var jo lig på bordet, flere syge, en mindre arbejdsstyrke og en politik fra regeringens side, som bevidst ville fremme sygdomme og lidelser hos landets borgere.

Det er muligt, at det går i de kredse, hvor hr. Carsten Hansen færdes, men jeg synes, at det er på kanten af det, vi kan bruge tid på her i Folketinget, for det var polemik af værste skuffe, vi fik serveret her. Og det undrer mig, at det skulle dække alle de partier, som hr. Carsten Hansen var ordfører for.

Det er rigtigt, at der er en forskel mellem denne regering og den tidligere regering. Den er fremhævet af flere talere. Hovedanken går på, at man gjorde arbejdsmiljøet – ligesom man gjorde det fysiske miljø – til et beskatningsobjekt og så følte sig som store helte, når man kunne lægge skatter og afgifter på, men hvor de penge ikke gik til det konkrete arbejdsmiljø til gavn for de enkelte medarbejdere.

Så jeg må sige til hr. Carsten Hansen, at jeg ikke skal være den, der beklager, at tingene bliver trukket skarpt op. Jeg er selv stor tilhænger af, at man kan se forskel på, hvad den tidligere regering stod for, og hvad den nye regering står for. Det sætter jeg faktisk en dyd i, og derfor er jeg glad for, når hr. Carsten Hansen på den usaglige måde gør problemstillingen meget klar.

Hr. Ole M. Nielsen peger på et af hovedproblemerne i det, vi står og drøfter her i dag, nemlig at forståelsen for det, vi beskæftiger os med, skal være forankret ude hos de mennesker, det vedrører. Det nytter jo ikke, at vi har højtflyvende planer på arbejdsmiljøområdet, hvis man ikke ude på den enkelte virksomhed føler, at det er et stort problem.

Og der mener jeg, som hr. Ole M. Nielsen gjorde opmærksom på, at det, at vi har gjort arbejdsmiljøet til et beskatningsobjekt, medfører, at folk enten kan reagere på den måde, at de siger, nå, ja, nu har vi jo betalt vores skat, så har vi ydet vores bidrag på det her område, eller ryster på hovedet.

Kl. 16.35

Jeg har fået mange reaktioner fra de virksomheder, som igennem årene har sat en stor ære i at få et fint og flot og gennemarbejdet arbejdsmiljø på virksomheden, hvor de siger: Jamen hvad nytter det hele så, så kommer I jo bare én gang til og kræver penge af os.

Der er altså noget psykologi i det, vi snakker om her. Og derfor tror jeg, at det er vigtigt, at vi tager udgangspunkt i, og det er jo også realiteten i det her land, at de største arbejdsmiljøfrem-

skridt skal ske ude på den enkelte virksomhed, hvor arbejdsledere og medarbejdere bliver bevidste om, at der er problemer her, og at det er noget, de skal løse på deres virksomhed, og at det er noget, de har en forpligtelse for og en glæde ved.

Det er forståelsen for det, der er vigtigt, og derfor har jeg nogle gange talt om, at det, vi prøver fra regeringens side, er at genoprette respekten for arbejdsmiljøindsatsen, for jeg mener oprigtigt, at den tidligere regering har været på et vildspor med de initiativer, den har taget.

Så er det påpeget – jeg tror, at det er hr. Søren Søndergaard og hr. Bent Bøgsted, der påpeger det – at så kommer der andre arbejdsmiljøproblemer ind. Jeg tror, at det var hr. Søren Søndergaard, der sagde, at det var et dynamisk område. Det er det jo, og vi kan jo konstatere, at de psykiske arbejdsmiljøproblemer har en betydelig mere fremtrædende plads på arbejdsmiljøområdet, end de havde tidligere.

Jeg ved ikke, hvad det skyldes, at disse problemer bliver mere påtrængende. Det kan være, fordi det er mere stresset at arbejde på virksomheder i dag, det kan være, fordi kravene til arbejdet er højere i dag, men det kan jo også være, fordi vi nu har fået løst nogle af de værste problemer med røg, støj og møg på virksomhederne, og at det så gør, at vi får mulighed for at bevæge os videre i dagsordenen.

Her vil jeg godt fremhæve den model, som er fundet af Dansk Industri og CO II, i den aftale, de har om det psykiske arbejdsmiljø, hvor man kan aftale procedurer for, hvorledes spørgsmål som mobning, seksuel chikane og lignende behandles ude på de enkelte virksomheder. For til trods for, som flere har sagt, at Arbejdstilsynet er vigtigt, og det er det, er der jo grænser for, hvor meget en udefra kommende myndighed kan kontrollere ude på de enkelte virksomheder.

Jeg er godt klar over, at når en maskine ikke er afskærmet rigtigt, kan man tage reglerne og se: Er den afskærmet rigtigt, eller er den ikke afskærmet rigtigt? Men når det kommer til psykiske problemer på arbejdspladsen, så tror jeg, at det rigtige er, at man skærper bevidstheden blandt medarbejdere, blandt ledelse og tillidsfolk på virksomheden om, at det er vigtigt, og at man skal gribe hurtigt ind.

Derfor tror jeg, at det er vejen frem, at vi får disse aftaler mellem arbejdsmarkedets parter om særlige problemstillinger, for det betyder jo, at der er tilsyn hver eneste time, virksomheden arbejder.