

skærpe bevidstheden om, at man skal lede og fordele arbejdet. Hvordan kan det ses anderledes, end at når vi kigger individuelt på tingene, skal de, der virkelig lever op til at lede og fordele og gøre alt, hvad der er teknisk og menneskeligt muligt, have det billigere end dem, der ikke lever op til deres ansvar for at lede og fordele arbejdet? Så det er netop en skærpelse, jeg taler om. Må jeg høre Per Clausens kommentar til det?

Tredje næstformand (Helge Adam Møller):

Det var en kommentar fra *hr.* Per Clausen, ordføreren, værsgo.

(Kort bemærkning).

Per Clausen (EL):

Jamen altså, jeg er da helt indstillet på, at man skal ensrette lovgivningen sådan, at grove overtrædelser straffes hårdere end mindre grove overtrædelser. Hvis der har været nogle problemer omkring det tidligere, så skal det ikke skorte på min vilje til at sige, at det er positivt og fornuftigt at få det lavet om. Det behøver man ikke at være i tvivl om.

Men tilbage er kernen. Jeg har faktisk ikke fantasi til at forestille mig, at en arbejdsgiver kan være i den situation, at han eller hun kan sige: Jeg har ikke noget ansvar for de ulovligheder, der sker på min arbejdsplads. For forudsætningen for, at man ikke har noget ansvar for, hvad der sker på den arbejdsplads, som man ejer og altså har retten til at lede og fordele arbejdet på, er jo, at man har opgivet at udføre den ret på en måde, hvor man også vedkender sig, at det giver nogle pligter. Jeg synes, det er en dårlig måde at indrette arbejdsmarkedet på, at ejerne har denne ret til at lede og fordele arbejdet. Så det kan vi gerne lave om på.

Kl. 14.50

Hvis vi kan komme til at snakke om det på den måde, at det at have retten til at lede og fordele arbejdet giver arbejdsgiverne nogle ubehagelige og tunge pligter, som de gerne vil slippe for, så for min skyld ingen alarm. Så kan det være vejen.

(Kort bemærkning).

Tina Petersen (DF):

Jeg vil stille *hr.* Per Clausen et spørgsmål. Når der på et arbejdssted eller i et arbejdsmiljø foregår noget, der ikke er korrekt, så er normal praksis vel, at man undersøger, hvem der er skyldig i de ting, der nu foregår. Det kan være på et off-

shoreanlæg, hvor der kunne være medarbejdere, som gentagne gange er årsag til, at andre medarbejdere bliver udsat for en risiko. Det kunne jeg godt tænke mig at spørge *hr.* Per Clausen om.

(Kort bemærkning).

Per Clausen (EL):

Det kan jeg overhovedet ikke udelukke sker. Det kan også hænge sammen med den måde, ledelsen har valgt at organisere arbejdet på, så det altså er ledelsen, der har ansvaret for, at situationen opstår.

Men ellers må man sige, at arbejdsgiverne i det her land jo har meget store magtmidler og beføjelser. De bestemmer ikke bare, hvordan arbejdet skal organiseres, når folk er ansat, men også, hvem der skal ansættes, og hvem der skal være ansat i virksomheden. Derfor kommer vi ikke uden om, at arbejdsgiveren altid i sidste instans har et ansvar, hvis der sker overtrædelse af lovgivningen på en arbejdsplads.

Tredje næstformand (Helge Adam Møller):

Fru Tina Petersen for sin sidste korte bemærkning.

(Kort bemærkning).

Tina Petersen (DF):

Det hele handler vel et eller andet sted om gensidig respekt, at arbejdsgiveren har et koncept, en måde at udforme det på. I dag foregår det jo mange gange sådan ude på en virksomhed, at medarbejderne bliver informeret, undervist og trænet i, hvordan de skal håndtere det arbejde, de udfører. Derfor mener jeg helt klart, at der må være gensidig respekt.

Jeg vil gerne gentage mit spørgsmål: Når en medarbejder op til flere gange udsætter sine kammerater og kolleger for fare, hvilket arbejdsgiveren har pointeret, vil *hr.* Per Clausen så stadig væk mene, at det er arbejdsgiverens skyld?

(Kort bemærkning).

Per Clausen (EL):

Hvis arbejdsgiveren accepterer, at der på hans arbejdsplads er ansat mennesker, som bringer kollegernes liv og helbred i fare, så er det arbejdsgiverens ansvar i det system, vi har i dag.

Hvis vi havde et system, hvor der var demokrati på arbejdspladserne, ligesom der er ude i samfundet i almindelighed, så ville det være noget, kollegerne måtte klare indbyrdes. Men kollegerne kan jo ikke bestemme, hvem der skal være ansat på den arbejdsplads, og hvordan det