

Jeg mener også, vi i debatten om arbejdsmiljø skal forholde os til, hvordan vi får skabt et mere fleksibelt arbejdsmarked. Det er sagt mange gange, også i lokalaviser og lokalradioer, at vi har brug for det grå guld, men jeg ved, at der er mange fra gruppen det grå guld, der er møg-trætte af at høre om det, fordi de ikke føler, at der er plads til dem.

Personligt har jeg altid haft svært ved at forstå, hvorfor man skal gå fra ilden i asken en tilfældig dag, bare fordi man har haft fødselsdag. Hvorfor er det sådan, at man ikke kan drosle sit arbejdsliv langsomt ned? Hvorfor vil vi ikke erkende, at den, der er 25, har mere energi end ham eller hende på 62, men at han eller hun på 62 har større indsigt i et eller andet forløb? Og hvorfor indretter vi os ikke fleksibelt efter det?

Nu bliver jeg også nødt til at komme ind på nogle af de spørgsmål, jeg forfulgte fru Lone Møller med, da hun stod på talerstolen før. Jeg vil sige, at det ikke er noget, vi kan lovgive konkret om. Vi kan ikke tvinge virksomhederne til at sige, at når en medarbejder når en vis alder, skal man acceptere halvtidsmedarbejdere, for der er jo fri ansættelses- og dermed også fri afskedigelsesret på danske virksomheder. Men vi kan gå forrest, fordi vi har en platform til at føre debatten fra, og vi kan påvirke arbejdsmarkedets parter til at tage den diskussion, som man allerede er godt i gang med på de store virksomheder i Danmark.

Men det kniber – det er jeg nødt til at sige. I den offentlige sektor kniber det med at tage debatten om et fleksibelt arbejdsmarked, og det kniber også på mange af de mindre virksomheder. Men selv om der ikke er noget, der er enkelt, tror jeg, vi her har en af mulighederne for at få skabt et mere fleksibelt arbejdsmarked, hvor der er mere tilfredshed, og hvor folk derfor bliver længere.

Tredje næstformand (Helge Adam Møller):
Der er foreløbig tre korte bemærkninger. Den første er fra hr. Jørgen Arbo-Bæhr.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Hvis vi lige ser bort fra hr. Jakob Axel Niensens bemærkninger om, at han – som vi jo godt ved – vil afskaffe efterlønnen, tror jeg egentlig ikke, der var meget i ordførertalen, man kunne være uenig i, men det har nok noget at gøre med, at ordførertalen ikke handlede om, hvad vi skal gøre ved arbejdsmiljøproblemerne.

Vi kan jo konstatere, at der er rigtig, rigtig, rigtig mange problemer, og det gjorde hr. Jakob Axel Nielsen også. Men jeg savnede bare et eneste bud på, hvad det så er, vi skal gøre. Hvad er det, vi skal ændre? Hvilke nye ting skal der gøres på arbejdsmiljøområdet for at forbedre situationen?

(Kort bemærkning).

Jakob Axel Nielsen (KF):

Jeg skal beklage, at hr. Jørgen Arbo-Bæhr ikke forstod den sidste halvdel af min ordførertale helt tilbundsående, for det ligger mig faktisk utrolig meget på sinde – selv om tingene ikke kan udmøntes i håndgribelig lovgivning – at vi vedvarende og i mange år frem tager debatten om det mere fleksible arbejdsmarked; hvordan virksomhederne i samarbejde med medarbejderne vænner sig til at skulle agere som ansvarlige samfundsborgere; hvordan vi får mere personligt ansvar ud i virksomhederne; hvordan man kan indrette sig på at være fleksibel i erkendelse af, at menneskers kompetencer, evner og energi ændrer sig gennem et langt arbejdsliv; og hvordan vi kan give plads til, at man efter en periode, hvor man har haft megen energi og måske har haft ledelsesansvar, men på et tidspunkt har fået nok – selv om man stadig har en masse resourcer i sig – kan få en anden stilling.

Kl. 13.05

Det er ikke et spørgsmål om alt eller intet. Det er mentaliteten, der skal ændres, det er den debat, jeg gerne vil have, og den tror jeg vi skal blive ved med at tage og også påvirke arbejdsmarkedets parter til at tage sammen med os.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Hvis jeg skal forstå hr. Jakob Axel Niensens bemærkninger i den rigtig positive ånd, vil jeg bare sige: Det er socialisme.

Vi har faktisk aldrig haft et så fleksibelt arbejdsmarked, som vi har i dag, men det betyder, at flere og flere går på skiftehold, og at flere og flere får ubekvemme arbejdstider. Det betyder igen, at flere og flere arbejder for meget, langt ud over 37 timer om ugen, og at rigtig mange er nødt til at have flere job, fordi de kun er på deltid. Det er virkeligheden, og det er derfor, jeg spørger: Hvad skal vi gøre ved det?

Forholdene bliver altså ikke ændret ved hjælp af en mentalitetsændring, for problemet er jo, som hr. Jakob Axel Nielsen konstaterede, at det nu engang er arbejdsgiverne, der har retten til at