

Beslutningsforslag nr. B 26. Fremsat den 22. november 1988 af Tommy Dinesen (SF), Carsten Andersen (SF), Aage Frandsen (SF), Lilli Gyldenkilde (SF), Ole Henriksen (SF), Stillinge (SF) og Ebba Strange (SF)

Forslag til folketingsbeslutning

om nedsættelse af et udvalg til revision af arbejdsmiljøloven

1. Det pålægges regeringen at nedsætte et udvalg, som inden 1990 fremkommer med en betænkning om forslag til en revision af lov om arbejdsmiljø.
2. Betænkningen skal tage hensyn til de til dato indhøstede erfaringer på området og skal også sætte på det fremtidige arbejdsmiljø såsom:
 - det psykiske arbejdsmiljø,
 - alenearbejde,
 - støj,
 - betjening af og arbejde med robotter,
 - stress,
 - skifteholdsarbejde,
 - ansvarsplacering ved skader og ulykker,
 - produktansvar og
 - afbureaukratisering af det opsøgende arbejde på virksomhederne for at forbedre arbejdsmiljøet for de ansatte.
3. Der skal i udredningsarbejdet indgå grundige overvejelser over »Det Indre Marked«s betydning for arbejdsmiljøbestemmelser, både hvad angår det, der allerede er besluttet og udarbejdet om handelshindringsdirektiver, og om, hvilke tiltag der forventes, inden »Det Indre Marked« er en realitet, dvs. når alle planlagte handelshindringsforslag er vedtaget.
4. Endelig skal betænkningen leve op til WHO's »Sundhed for alle år 2000« på arbejdsmiljøområdet.

Bemærkninger til forslaget

Da loven om arbejdsmiljø blev vedtaget i 1975, stemte Socialistisk Folkeparti imod, fordi det var en såkaldt rammelov, hvilket gjorde det muligt for den til enhver tid siddende regering at udsende bekendtgørelser, efterhånden som problemerne viste sig, men også at undlade at gøre noget i det hele taget.

I 1978 kom så bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som bød virksomheder med 10 eller flere ansatte at oprette en sikkerhedsorganisation med det formål at rådgive på arbejdsmiljøområdet og at nedsætte sikkerhedsgrupper.

En anden vigtig bekendtgørelse fra samme år er bekendtgørelsen om oprettelse af bedriftssundheds-tjenesten (BST). Heri gives der mulighed for oprettelse af BST på en virksomhed – hvilket især bruges på større virksomheder – eller at deltage i BST-centre. Bestyrelsen i et BST-center er ligeligt sammensat af arbejdstagere og arbejdsgivere.

Der findes i dag ca. 60 BST-centre. Ligeledes er der mulighed for oprettelse af branche-BST, hvor en hel branche opretter deres egen BST og nedsætter et branchesikkerhedsråd, der skal kortlægge og forsøge at løse den pågældende branches særlige arbejdsmiljøproblemer.

Der er, siden arbejdsmiljøloven trådte i kraft, udstedt en række vigtige bekendtgørelser. Blandt andet kan nævnes:

- *bekendtgørelse om projekterendes og rådgiveres pligter*, som især omhandler opførelse, udvidelse, forandring og lignende ved byggeri og anlægsarbejder,
- *bekendtgørelse om arbejdets udførelse*, som drejer sig om arbejdets tilrettelæggelse, sikkerhed, sundhed på såvel lang som kort sigt og om selvstændige erhvervsdrivende, herunder også selvstændige i landbruget,
- *bekendtgørelse om tekniske hjælpemidlers indretning og anvendelse*, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at sørge for, at de tekniske hjælpemidler er indrettet og kan anvendes, så de er sikre og forsvarlige,

– *bekendtgørelse om stoffer og materialer*, som forpligter importører, fremstillere, arbejdsgivere og arbejdsledere til at påse, at de anvendte stoffer og materialer er uden fare for arbejderne, og at de er mærkede, og endelig

– *bekendtgørelse om hviletid og fridøgn, om børns lettere erhvervsarbejde og om arbejdstøj og personlige værnemidler*.

Dette er altså nogle af de bekendtgørelser, der siden arbejdsmiljølovens vedtagelse i 1975 er kommet, og for dem alle gælder naturligvis, at man kan finde områder, som ikke omfattes af bekendtgørelsen. Som eksempel herpå kan nævnes, at søfolk, fiskere og i nogen grad havnearbejdere ikke er med.

Arbejdsmiljørådet

Arbejdsmiljørådet har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et bedre arbejdsmiljø. Rådet har bl.a. til opgave på eget initiativ at drøfte emner, som rådet finder har betydning for arbejdsmiljøet.

Rådet skal endvidere komme med forslag til nye regler og udtale sig i enkeltsager, som arbejdsministeren eller direktøren for Arbejdstilsynet forelægger rådet.

Arbejdsmiljørådet består af en formand, 12 repræsentanter for de ansatte, 10 for arbejdsgiverne, en læge og en videnskabelig medarbejder fra Danmarks Tekniske Højskole.

Opbygningen af arbejdsmiljøloven og den måde, som den har fungeret på, viser, at loven bygger meget på frivillighed og aftaler mellem arbejdsgiver og arbejdere. Men det er også et buraukratisk system i og med, at Arbejdstilsynets bevillinger er på finansloven, at BST betales af arbejdsgiverne, og at AMK styres af amterne og finansieres via amternes budgetter. Samarbejdet mellem organisationerne er i mange tilfælde dårligt, og ofte er der slet intet samarbejde.

Arbejdstilsynet

De ansvarlige for lovens overholdelse er Arbejdstilsynet (AT). Der findes 15 tilsynskredse i Danmark,

og de er opdelt efter de 14 amtskommuner samt Københavns og Frederiksberg Kommuner. Opgaverne er ifølge § 72 i lov om arbejdsmiljø følgende:

1. at vejlede virksomheder, branchesikkerhedsråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,
2. at bistå Arbejdsministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven,
3. at udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra arbejdsministeren,
4. at holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet,
5. at behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m.v. samt stoffer og materialer og at meddele tilladelser i henhold til loven eller administrative regler og endelig
6. at påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes.

Arbejdstilsynet har således det lovmæssige tilsyn med virksomhederne og kan lukke en virksomhed eller standse produktionen i tilfælde af fare for de ansatte.

En læge, som hos en patient finder symptomer, der kan skyldes den pågældendes arbejde, har pligt til at underrette Arbejdstilsynet, som så kan gå ind og undersøge arbejdspladsen.

Det samme gælder de arbejdsmedicinske klinikker, (AMK), der er placeret i amtligt regi; men det er ikke alle amter, som har fået etableret sådanne klinikker endnu.

Branche- og virksomheds-BST

Branche- og virksomheds-BST hører man sjældent om i offentligheden. Her er der naturligvis gode og dårlige erfaringer. Af de mindre heldige kan nævnes, at sundhedspersonalet arbejder på deltid og bliver betalt af virksomhederne, hvorved mange af de ansatte kan føle, at det er virksomhedens interesser, der varetages frem for de ansattes interesser.

Med hensyn til branche-BST er der gode erfaringer, f.eks. på typografernes område, men negative forhold kan dog også forekomme. Det er ikke ubekendt, at inden for nogle brancher er virksomhedsbesøg yderst sjældne, hvis de da i det hele taget forekommer. Som et eksempel herpå kan nævnes, at et automobilværksted i en by på Sjælland er tilknyttet et branche-BST-center, som ligger i Herning. Alene rejsten kan ikke ske inden for normal arbejdstid, så derfor forekommer der ingen besøg på omtalte værksted.

Persongrupper udenfor

Socialistisk Folkparti har i 1987 fået vedtaget et dagsordensforslag i Folketinget, som påbyder regeringen at få foretaget en undersøgelse af baggrunden for, at dødsulykker blandt søfolk, fiskere og forhyrede på olieborerplatforme forekommer oftere end blandt andre branchegrupper. Undersøgelsen skal være færdig inden udgangen af 1988.

Der er ingen tvivl om, at en sådan undersøgelse vil kunne bevise, at ulykker og arbejdsskader blandt søfolk, fiskere og forhyrede på olieborerplatforme i antal ligger langt over andre faggruppers. Derfor skal der tages stilling til, hvordan det fremtidige arbejdsmiljøarbejde skal foregå. Det bør overvejes, om der skal oprettes en søfarts-BST.

Arbejdsmedicinske klinikker

De amtslige arbejdsmedicinske klinikker befinder sig i den situation, at der i enkelte af centrene kun er ansat et par personer, mens andre centre har udbygget og fået ansat et betydeligt større antal.

AMK'erne udfører forskning for f.eks. fagforeninger og er personer, der har pådraget sig en arbejds-skade, behjælpelig med henvendelser til Sikringsstyrelsen og de sociale udvalg i kommuner og lignende med beviser for, om en skade stammer fra det arbejde, som den pågældende har beskæftiget sig med under pådragelsen af skaden.

Desværre må man generelt sige, at AMK'erne ikke har kapacitet til at forske, og at det ikke er ualmindeligt med 6-8 måneders ventetid på personundersøgelser af arbejdere, der har fået skader, hvilket er utilfredsstillende, da netop hurtigheden af en undersøgelses gennemførelse og afgørelsen har stor betydning for det menneske – og dets familie – som det er gået ud over.

Problemet med AMK'erne kan skyldes amternes økonomi og amtsrådsmedlemmernes – i mange tilfælde – ringe indsigt og interesse i arbejdsmiljøforhold.

EF og Danmark

Det må være afgørende på det danske arbejdsmiljøområde, at vores rettigheder her ene og alene afgøres af Danmark og ikke af EF. Dermed være ikke sagt, at Danmark ikke skal være med til internationalt at forbedre arbejdsmiljøet – det skal vi naturligvis, hvis det er muligt; men dette skal foregå i både EF, ILO, FN osv. Her bør der arbejdes for, at ældre forurenende industrier, kemiske industrier og lign.

ikke får mulighed for at flytte til andre lande, fordi de ikke synes om de danske miljøkrav.

Danmark har en vigtig rolle på internationalt niveau ved at være foregangsland på arbejdsmiljøområdet, og denne rolle skal vi også i fremtiden holde fast i. Men ellers bør kampen for et bedre arbejdsmiljø nok føres som en her-og-nu-politik samtidig med en mere langsigtet arbejdsmiljøpolitik.

Forskning og psykisk arbejdsmiljø

Siden loven om arbejdsmiljø blev vedtaget i 1975, er der gennemført en enorm forskning og tilgæet samfundet en stor viden om arbejdsmiljøets og skadevoldende stoffers indvirkning på det menneskelige legeme.

Det er Socialistisk Folkepartis opfattelse, at den viden bør indgå i en revision af arbejdsmiljøloven – især med henblik på at lave en lov, der er fremadrettet, og som tager hensyn til fremtidens arbejdsmiljø, og hvorledes mennesket vil reagere herpå.

Det psykiske arbejdsmiljø er nok et område, der er sværere at analysere, fordi skaderne her ikke er synlige, som f.eks. et brækket ben er det. Men fremtidens arbejdsplads vil i mange tilfælde blive alenearbejde med halv- eller fuldautomatiske maskiner og robotter med menneskelig overvågning. Dette har allerede vist sig ved, at der er sket arbejdsulykker, hvor robotter ikke har stoppet, når et menneske er kommet i klemme. Robotten fortsætter blot sit arbejde.

Arbejdstilsynet har produceret en video med titlen »Kan det være anderledes?«, og heraf fremgår det tydeligt, at arbejdsgiveren på det psykiske arbejdsmiljøområde selv kan gøre meget ved at uddelegere beslutninger til de ansatte, indføre med- og selvbestemmelse og sikre social kontakt og information til medarbejderne.

Distancearbejde – arbejde med skærmterminaler – er et andet problem, der allerede er velkendt. Her er der heller ingen arbejdsmiljøregler og heller ingen kontrol af noget som helst. Ansatte i banker, på postkontorer og på bistandskontorer, som har været udsat for røverier, vold eller lignende, bliver ofte voldsomt psykisk berørt heraf, og der må kunne gives en behandling straks efter, såfremt der er behov for det. Det samme bør gælde for en lokomotivfører, som har været udsat for, at en person har kastet sig ud foran toget.

Inden for nogle områder gives der i dag mulighed for hjælp, men på det sidste har det vist sig umuligt at indgå overenskomster med bl.a. psykologer på området, som nok giver betydelig større gener for dem, det går ud over, end man umiddelbart forestiller sig. Der-

for bør ansættelse af psykologer inden for arbejdsmiljøområdet opprioriteres.

Ansvarsfordeling

Efter sagen om Sønderborg Yachtværft må der lovgives sådan, at det i fremtiden ligger helt klart, hvem der har et arbejdsmiljømæssigt ansvar på den pågældende virksomhed, og hvilke områder det drejer sig om, så der ikke kan herske tvivl om ansvarsfordelingen ved skader eller ulykker, som er sket i arbejdstiden på virksomheden.

Produktansvar

I arbejdsmiljøloven findes ikke egentlige regler om produktansvar, blot nævnes, at arbejdsgiveren har ansvaret for planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet på virksomhederne, og at dette skal foregå sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Ligeledes står der i loven, at arbejdsgiveren er forpligtet til at instruere de ansatte forud for arbejdet og føre et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Hertil kommer regler om, at stoffer og materialer, som kan være farlige, kun må fremstilles og anvendes på en måde, der effektivt kan sikre de ansatte mod ulykker og sygdomme.

Arbejdsmiljølovens krav til leverandører, installatører, reparatører, planlæggere m.fl. skal også fremhæves. Efter lovens § 30, stk. 1, jf. § 34, skal leverandører m.v. af stoffer og materialer, som kan være farlige, sørge for, at disse foreligger i en form, så de kan anvendes efter deres hensigt uden fare for sikkerhed og sundhed. Der skal udleveres let læselige og forståelige anvisninger om brug, transport og opbevaring samt oplysning om nødvendige beskyttelsesforanstaltninger m.v. Endvidere er der i en række bekendtgørelser for særlige områder fastsat nærmere regler for leverandørernes pligter i henhold til arbejdsmiljøloven.

Fremtiden, arbejdsmiljøet og bureaukratiet

Efter knap 15 års erfaring med arbejdsmiljøloven må det være på sin plads, at det tages op til overvejelse, om ikke arbejdsmiljøloven administreres alt for bureaukratisk. Der tænkes især på den opdeling, der er i tilsynet, på virksomhederne og i forskningen i arbejdsmiljøet. Det foregår i dag, som før beskrevet, ved, at der er et arbejdstilsyn, forskellige former for bedriftsundhedstjenester og de arbejdsmedicinske klinikker. Alle arbejder for et bedre arbejdsmiljø; men Arbejdstilsynet er under Arbejdsministeriet og

dermed staten. Bedriftssundhedstjenesten er selvstændig og bliver finansieret af virksomhederne, og endelig er de arbejdsmedicinske klinikker underlagt amterne og figurerer på deres budgetter.

Derudover findes der så virksomheder, som foretager selvforvaltende arbejdsmiljøarbejde, hvilket i nogle tilfælde tilsyneladende har givet udmærkede resultater. Der tænkes bl.a. på Novo, Statoil og Grundfos.

For ikke at glemme nogen er der yderligere den almindelige praktiserende læge, som oftest er den, der er tættest på arbejdstageren og burde være den første til at konstatere en begyndende arbejdsskade. Men lægens uddannelse indeholder oftest kun et lille indblik i sygdomme med baggrund i arbejdsmiljøet.

Danmark har tilsluttet sig WHO's programerklæring om »Sundhed for alle år 2000«, men dokumentet forpligter ikke Danmark juridisk, medmindre Folketinget beslutter det.

I programerklæringen omtales mange initiativer på sundhedsområdet, herunder også arbejdsmiljøet og dets betydning for sundheden. Målene er mange og omhandler bl.a.:

- en reduktion af dødsfald inden år 2000 med 25 pct. inden for arbejdsulykkesområdet,
- en reduktion af arbejdsskader på 25 pct.,

- kredsløbsygdomme hos befolkningen under 65 år skal reduceres med 15 pct., og
- det samme gælder for kræftdødeligheden

I den prisbelønnede bog af Henrik Litske »Tyngdepunkter i sundhedspolitikken«, udgivet i 1987 af Komiteen for Sundhedsoplysning, skriver forfatteren bl.a. (side 45) om nye produktteknologier: »En meget stor del af arbejdsstyrken vil ikke få væsentligt ændrede arbejdsmiljøproblemer, det vil sige, at de traditionelle arbejdsulykker, de traditionelle arbejdsbetingede sygdomme fortsat vil blive krævet forebygget. Måske vil kravene stige, idet den øgede levestandard i tiltagende omfang rettes mod ikke-materielle goder.

Forholdet mellem traditionelle arbejdsskader vil dog blive ændret. På kemiområdet må det antages, at forgiftninger med tungmetaller og opløsningsmidler samt støvlungesygdomme vil aftage i omfang. Allergier, kræftsygdomme og reproduktionsskader som følge af langtidspåvirkninger kan frygtes at blive mere udbredt. Fysiske faktorer som laserlys og elektromagnetisk stråling kan ligeledes volde stigende sundhedsproblemer.«

Man kan vel med rette konstatere, at der findes mange initiativer til forbedring af arbejdsmiljøet; men en koordinerende indsats kunne måske forbedre resultaterne til gavn for et sundere liv – også i arbejdstiden.