

Europæisk arbejdsmiljø charter Det europæiske arbejdsmiljø netværk (EWHN)

Arbejdsmiljø charteret er et værktøj til alle, der arbejder på at forbedre arbejdsmiljøet. Det kan bidrage til diskussioner, organisering, uddannelse og politisk arbejde. De oprindelige krav blev formuleret på netværkets første store internationale konference i København, 1990. Og det blev vedtaget i Sheffield i 1992.

Globalisering, multinationale virksomheders ageren og ændringer i arbejdsvilkår betyder, at charteret løbende skal revideres og opdateres. Det er et arbejdende dokument med svar på trusler og angreb fra virksomheder og regeringer. Sigtet er at sætte en positiv dagsorden for vores ønsker og krav. Det indeholder forslag til strategier for, hvordan kravene kan slå igennem.

Ny-liberalisme, globalisering og brutalisering af arbejdet

Globalisering - med konstant ekspansion og søgen efter nye markeder - er karakteristisk for kapitalismen. Dog kan nationalstaternes regulering påvirke udformningen. Efter en lang periode med udvikling i Europa, har den ny-liberale dagsorden siden slutningen af 1980'erne været at fremme konkurrence, "liberalisering", deregulering og fjernelse af de såkaldte sociale barrierer for kapitalens, varers, serviceydelsers og arbejdskraftens frie bevægelighed. Sideløbende er der sket et omfattende angreb på velfærdsstaten og den offentlige sektor via nedskæringer og privatisering.

Den globale økonomi domineres i stigende grad af et fåtal af multinationale virksomheder. Det har givet monopol lignende kontrol over mange af økonomiens sektorer, med deraf følgende nedskæringer på løn og arbejdsforhold. Deregulering vedrørende arbejdsmarkedet hjælper virksomhederne med at ændre faste stillinger til midlertidige, tvinger lavtlønnede til at påtage sig to eller tre jobs, og skaber grupper af arbejdsløse. Ved at fjerne kontrollen med kapitalen kan multinationale firmaer flytte, eller true med at flytte produktion og investeringer til lande, hvor arbejdskraften er billigere, og hvor regeringer lokker med lavere skat, frihandelszoner, etc. Svækkelsen af arbejderrettigheder og af fagbevægelsen, konkurrence og deregulering har tilsammen bidraget til en brutalisering af arbejdet. Presset for at øge arbejdstiden og tempoet - kombineret med lempet håndhævelse af arbejdsmiljø lovgivning – resulterer i arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser.

Så opgaven er ikke kun at føre kampagner mod et dårligt arbejdsmiljø. Vi må også udfordre de bagvedliggende kræfter, som er årsag til et stigende pres på de ansatte:

- Vi skal modstå forsøg på at slække på lovgivning og aftaler, som beskytter arbejderne
- Vi skal fremme og agitere for mere markeds regulering, via deltagelse i globale bevægelser mod ny-liberalisme
- Vi skal udvikle solidaritet med arbejdende mennesker overalt i verden, i kampen mod at dårlig arbejdsmiljø flyttes fra et land til et andet

Charteret bygger på principper om lighed og enhed, og vedrører de enkelte arbejdspladser og lande samt grænseoverskridende forhold. Vi må specielt fokusere på, hvordan tiltag påvirker sårbare eller ringere stillede arbejdere og grupper – f.eks. kvinder, etniske minoriteter, migrantarbejdere, unge, gamle og handicappede arbejdere. Det er afgørende, at indsatser for bedre arbejdsforhold også rettes mod at bekæmpe racisme - som kan bruges til at splitte arbejderne og svække deres organisationer.

Kort sagt skal arbejdende mennesker have ret til:

- arbejde, som ikke forringer det fysiske eller psykiske helbred

- meningsfuldt arbejde, som vedligeholder og udvikler evner og kompetencer
- begrænsning i arbejdstiden og fleksibilitet på arbejdernes betingelser
- balance mellem arbejde og familieliv og fri tid, så livskvaliteten sikres
- arbejdsforhold som gør forskel, men som ikke diskriminerer. Det skal anerkendes at mennesker er forskellige, at påvirkninger kan virke forskelligt, og at forebyggelsen skal tilpasses så alle – uanset køn, alder, etnicitet - er lige beskyttede. Men ingen gruppe skal favoriseres på bekostning af andre.
- adgang til BST, arbejdsmiljørådgivere og andre eksperter

Lovgivning

Arbejdsmiljønetværket – EWHN – vil arbejde for at sikre at:

- Lovgivning forsvares og styrkes på europæisk og nationalt plan, for at beskytte alle arbejderes liv, sundhed, sikkerhed og velbefindende
- Lovgivning fortsat gør arbejdsgiveren ansvarlig for arbejdsmiljøet, og at alle forsøg på at flytte ansvaret over på de ansatte modarbejdes
- Arbejdernes sikkerhed og sundhed er det overordnede hensyn i lovgivning og håndhævelse, og ethvert forsøg på at deregulere for at tilfredsstille arbejdsgivere eller fremme "fri handel" modgås
- Ingen arbejdsgiver skal kunne omgå arbejdsmiljø reguleringen ved at flytte produktionen til et andet land. Alle europæiske arbejdsgivere skal sørge for ens arbejdsmiljø standarder overalt i verden for egne ansatte eller ansatte hos underleverandører
- Arbejdsgivere skal sikre lige løn og arbejdsforhold for både egne og underleverandørers ansatte
- Organisationer som stiller vikarer, kontraktansatte o.lign. til rådighed skal sørge for at disse ansatte arbejder på lige vilkår med pågældende virksomheds egne ansatte.
- Lovgivning, som beskytter arbejderne mod arbejdsbetinget stress
- Lovgivning eller aftaler vedr. arbejdstid styrkes
- ILO's arbejdsmiljøkonventioner inkorporeres i europæisk og national lovgivning, og at lovgivningen håndhæves ordentligt

Håndhævelse

Arbejdsmiljønetværket – EWHN – vil arbejde for at sikre at:

- Håndhævelsen af arbejdsmiljø lovgivningen styrkes, med retslig forfølgelse af virksomheder eller ledere, som overtræder lovgivningen eller forårsager arbejdsskader
- Arbejdsmiljø myndighed fører regelmæssigt tilsyn på alle arbejdspladser, med deltagelse af sikkerhedsrepræsentant, og uden forudgående varsling af arbejdsgiveren
- Arbejderrepræsentanter eller arbejderne selv har ret til at tilkalde tilsynsmyndighed under fuld fortrolighed
- Aftaler og samarbejde mellem ansatte og arbejdsgivere ses om et supplement til god lovgivning og effektiv håndhævelse, men erstatter ikke lovgivning og kontrol

Fagforeninger, sikkerhedsrepræsentanter og arbejder rettigheder

Arbejdsmiljønetværket – EWHN – vil arbejde for at sikre at:

- Alle arbejdere har ret til medlemskab af en uafhængig fagforening, ret til at vælge egen sikkerhedsrepræsentant, og ret til at deltage i kollektive forhandlinger
- Fagforeninger har ret til uden videre at blive anerkendt og til at organisere arbejderes sikkerhedsrepræsentanter på arbejdspladsen

- Alle arbejdere og repræsentanter har ret til at påtale arbejdsmiljø risici, og til beskyttelse mod forfølgelse
- Arbejderrepræsentanter og arbejderne selv har ret til at stoppe arbejdet, når der er risiko for liv, sikkerhed og helbred
- Arbejdere har ret til fuld erstatning og dækning af alle udgifter som følge af arbejdsbetingede lidelser eller arbejdsulykker
- Sikkerhedsrepræsentanter har ret til nødvendig tid og ressourcer til fuld involvering i alle arbejdsmiljø aktiviteter uden løntab eller forfølgelse, herunder ret til at mødes med og udveksle information med andre sikkerhedsrepræsentanter
- Sikkerhedsrepræsentanter har ret til at få adgang til og repræsentere alle medlemmer, uanset hvor i virksomheden de arbejder og deres ansættelsesforhold
- Fagforeninger prioriterer arbejdsmiljø, sikrer valget af relevant antal sikkerhedsrepræsentanter og støtter deres arbejde
- Fagforeninger har ret til internationale kollektive forhandlinger i multinationale virksomheder, og ret til at kontrollere og håndhæve standarder

Forskning, information, uddannelse og rådgivning

Arbejdsmiljønetværket – EWHN – vil arbejde for at sikre at:

- Ansatte har ret til information om alle aktiviteter, processer, kemikalier, arbejdssystemer og arbejdsmiljø undersøgelser på arbejdspladsen, inkl. information om arbejdspladsens mulige påvirkning af miljøet;
- Ansatte bliver informeret, konsulteret og har medindflydelse på enhver forandring på arbejdspladsen som kan påvirke sikkerhed og sundhed;
- Ekspertter, forskere og rådgivere, som fungerer på vegne af de ansatte, har ret til adgang til arbejdspladsen;
- Ingen BST eller arbejdsmiljørådgivnings enhed arbejder for profit
- Arbejdsgivere er forpligtede til at afsætte et budget til at sikre tilstrækkelig arbejdsmiljø uddannelse af både sikkerhedsrepræsentanter og ledere;
- Strukturer, som f.eks. en arbejdsmiljø fond, etableres til at finansiere uafhængig arbejdsmiljøforskning, orienteret mod arbejderne og deres perspektiv.

Om Arbejdsmiljønetværket – European Work Hazards Network (EWHN)

EWHN er et netværk for information og udveksling af erfaringer mellem arbejdere, fagforeninger, sikkerhedsrepræsentanter, arbejdsmiljøaktivister, arbejdsmiljø professionelle og akademikere, som er involveret i at fremme og forbedre arbejdsmiljøet.

Netværket består af nationale netværk og arbejderorganisationer fra europæiske lande. Danmark er repræsenteret ved Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere. EWHN er en uformel græsrodsorganisation. Hvert nationale netværk er selvstændigt. En styregruppe, som består af repræsentanter fra de nationale netværk mødes to til tre gange årligt. Internationale konferencer organiseres forskellige steder i Europa hvert andet eller tredje år. Mindre konferencer og møder om konkrete emner organiseres ad hoc.

EWHN opfatter arbejderbevægelsen og fagforeningerne som den væsentligste drivkraft i forbedringen af arbejdsmiljøet, og samarbejder med dem.

EWHN's mål er:

- At sikre et forum for udveksling af information og erfaringer om arbejdsmiljø, sikkerhed, sundhed og velfærd
- At igangsætte og støtte kampagner rettet mod at forbedre arbejdsmiljøet
- At fremme udveksling og besøg over landegrænserne i Europa og resten af verden blandt arbejdere og andre involveret i arbejdsmiljø
- At udvikle og fremme europæiske arbejderes arbejdsmiljø charter (foranstående)

Arbejdsmiljønetværkets fokus er især på arbejdsplads organisering til forbedring af arbejdsmiljøet. Oprindeligt beskæftigede EWHN sig hovedsageligt med EU direktivernes indflydelse på arbejdsmiljøet, og hvordan de blev implementeret i hvert EU land. Denne EU lovgivningsmæssige tilgang udgør kun en mindre del af vores arbejde i dag. EWHN dækker også nationale netværk i Europa, udenfor EU, og vi er orienteret mod arbejdskammerater overalt i verden. – Vi ønsker ikke at reducere risici og arbejdsmiljøproblemer i Europa ved blot at eksportere dem.

*Seneste version af Det Europæiske Arbejdsmiljø Netværks charter
vedtaget på netværkets 10. arbejdsmiljøkonference
i Riga, Letland, september 2006
Oversat af AAA, maj 2007*