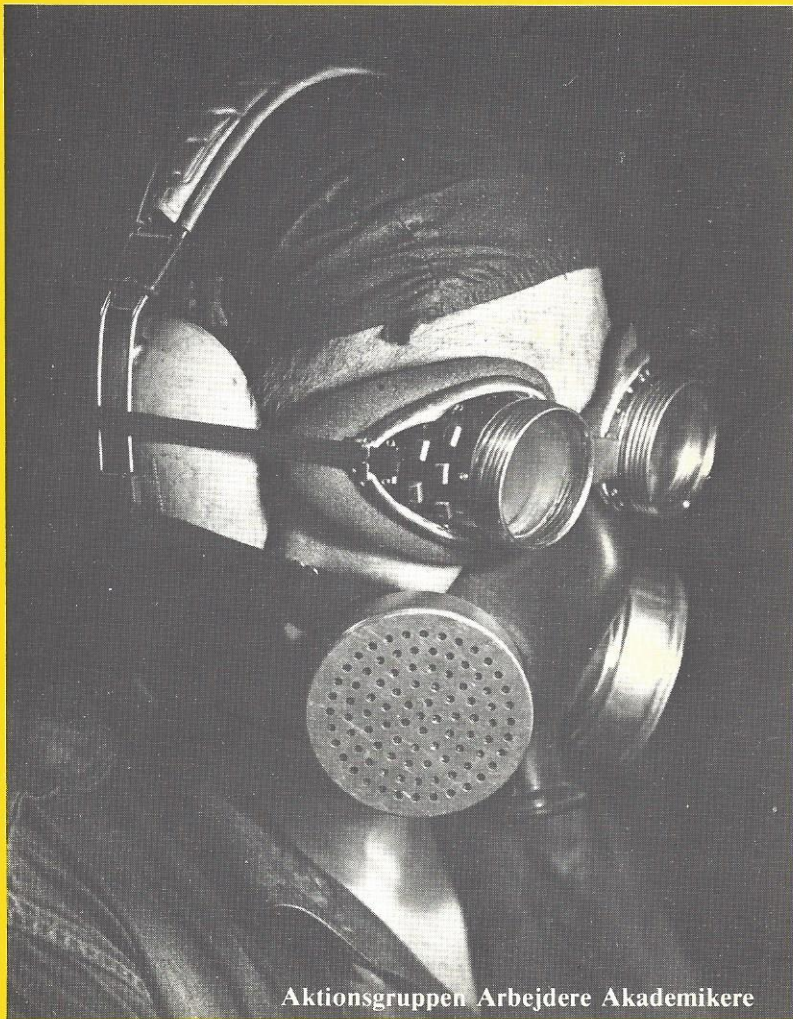


arbejds miljølov

-for hvem?



Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere

Aktionsgruppen er interesseret i at komme i kontakt med såvel arbejdere som fagforeninger og sikkerhedsrepræsentanter på arbejdspladserne, i faglige klubber og i fagforeninger. Hvis man står over for sundhedsmæssige problemer på arbejdspladsen, kan Aktionsgruppen yde råd og vejledning og formidle viden og kontakter.

Man får fat i Aktionsgruppen på denne adresse:
Benny Christensen, Arnesvej 44,
2700 Brønshøj, Telefon (01) 60 26 38.

Aktionsgruppens pjecer

Ny arbejdsmiljølov - for hvem ? koster 3 kr. incl. moms.

Tidligere udsendt:

Bedriftssundhedstjeneste - for hvem ?, pris 2,30 kr. incl. moms.

Pjecerne fås til ovennævnte priser ved *afhentning* på denne adresse: Aktionsgruppens Pjecer, HP Ørumsgade 11, 2100 København Ø.

Pjecerne kan tilsendes mod indbetaling af 4 kr. for »Ny arbejdsmiljølov - for hvem ?« og 3,70 kr. for »Bedriftssundhedstjeneste - for hvem ?« på denne postgiro: 807 27 95, Aktionsgruppens Pjecer, HP Ørumsgade 11, 2100 København Ø.

Såfremt man ønsker flere pjecer tilsendt, bedes man bestille disse skriftligt på ovenstående adresse.

Kommende pjecer:

Aktionsgruppen regner med at kunne udsende pjecer om ulykkesforsikringsloven og sikkerhedsorganisation inden for industri og bygge- og anlæg omkring årsskiftet.

Illustrationer:

Per Marquard Otzen

Jean Hermanson

Sat med times og trykt hos Eks-skolens Trykkeri Aps



**Ny arbejdsmiljølov
- for hvem ?**

Udgivet af Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere
København 1976

Den faglige aktivitet er afgørende for arbejds miljø fremskridt

De senere års erfaringer har gang på gang vist, at det er arbejderne stadige kamp for mere sikre og sunde arbejdsforhold, der er afgørende for, at arbejdsmiljøproblemerne overhovedet tages op, og at der bliver gjort noget ved dem i praksis. Uden denne aktivitet på arbejdspladserne og i fagbevægelsen sker der intet. Arbejdsgiverne investerer kun frivilligt i arbejdsmiljøet, hvis det kan betale sig for dem.

Det står ligeledes stadig klarere, at arbejderbeskyttelsesloven og Arbejdstilsynet ikke garanterer for sikkerheden og sundheden. Ja, en lang række af sager viser faktisk, at loven kun overholdes af arbejdsgiverne i det omfang, arbejderne magter at tvinge dem til det.

Det viser f.eks. disse sager:

Støjen på bryggerierne

Selvom støjen på bryggerierne langt oversteg, hvad den måtte i følge loven, og selvom Arbejdstilsynet talrige gange havde påtalt dette overfor ledelsen, gjorde man først noget ved støjen, da bryggeriarbejderne truede med at stoppe arbejdet ved de maskiner, der støjede for meget.

Med denne trussel hængende over hovedet gik ledelsen i gang med støjbekæmpelsen, og indtil videre er mere end 700 ud af 750 arbejdspladser på Carlsberg og Tuborg støjdæmpet. Det har kostet mellem 20 og 30 millioner kroner.

Svejsrerøgen på B & W

Efter årelang kamp har svejserne på B & W tvunget ledelsen til at gøre noget ved svejsrerøgen. Også her truede man med at nedlægge arbejdet. Ledelsen har indtil videre investeret op mod 5 millioner kroner i røgudsugning. Der er blevet udviklet helt ny og mere effektive udsugningsmetoder, og indenfor de klubområder, hvor disse metoder er blevet bragt i anvendelse, har svejserne ingen større problemer med røgen mere. Heller ikke i dette tilfælde gjorde Arbejdstilsynet noget effektivt.

Støvet på cementfabrikkerne ved Ålborg

Arbejderne ved cementfabrikkerne konstaterede ved selv at gennemgå fagforeningens kartoteker, at mange af deres kolleger blev pensioneret længe før pensionsalderen, og at flere døde af lungesygdomme, fordi cementstøvet ødelagde deres helbred.

Efter målbevidst faglig aktivitet blev cementfabrikkerne tvunget til at bekæmpe støvet. Det har kostet op imod de 15 millioner kroner. Til gengæld er arbejderne betydelig bedre beskyttet mod støvet — omend stadig ikke i tilstrækkeligt omfang.

Hver af disse 3 sager viser den faglige aktivitets betydning. Talrige tilsvarende sager kan føjes til.

Kritik af arbejderbeskyttelsesloven og Arbejdstilsynet

Ovennævnte sager har sammen med en række andre medvirket til, at arbejderbeskyttelsesloven og Arbejdstilsynet er blevet kraftigt kritiseret. Kritikken kan sammenfattes i 3 punkter:

1. For løs og vag lov

Alt for mange paragrafer er fyldt med vendinger som: såvidt muligt, bør, i rimelig omfang, hensigtsmæssigt osv.

Disse vendinger forvandler lovens enkelte paragrafer til gummi-paragrafer, som i praksis har vist sig ikke at være så meget værd — set fra et arbejdersynspunkt.

2. Svagt og underbemandet Arbejdstilsyn

Tilsynspersonalet er blevet kritiseret for at tage alt for meget hensyn til arbejdsgiverne og deres økonomi fremfor at varetage sikkerheden og sundheden på arbejdspladserne.

Det er blevet fremhævet talrige gange, at Arbejdstilsynet er håbløst underbemandet. Tilsynet har selv regnet ud, at det mangler mindst 200 mand for blot at kunne administrere loven nogenlunde.

Dette er selvfølgelig ikke nogen tilfældighed, men derimod udtryk for, hvor højt arbejderbeskyttelse prioriteres af staten.

3. Alt for få og alt for små bøder ved overtrædelse af loven

Selvom loven overtrædes dagligt på masser af arbejdspladser, rejser man fra tilsynets side kun omkring 200 retssager om året.

I forhold til de helbredsmæssige konsekvenser disse overtrædelser kan få for arbejderne, er de bøder arbejdsgiverne bliver idømt latterlige. Den gennemsnitlige bødestørrelse ligger for tiden på kun 2.000 kr.

På baggrund af denne kritik, som er blevet fremført med voksende styrke i de senere år, har man fra statsmagtens side

følt sig tvunget til at lave en ny lov og til at reorganisere tilsynet.

Dansk Arbejdsgiverforening og LO udarbejdede herefter et fælles forslag til en ny arbejdsmiljølov, og i december 1975 vedtog folketinget dette forslag i praktisk taget uændret form.

Den ny arbejdsmiljølov træder dog først i kraft 1. juli 1977, og indtil da vil den gamle lov være gældende.

Den ny arbejdsmiljølov — et skridt frem og to tilbage?

Med det samme kan det slås fast, at der ikke er grund til at nære særlige illusioner om, at den ny lov vil medføre større forbedringer i arbejdsmiljøet.

Loven medfører i sig selv kun få direkte fremskridt, som vi redegør for i et senere afsnit, og den åbner kun vage muligheder for, at visse lovmæssige fremskridt kan blive gennemført i de kommende år.

Ja, der kan endog peges på direkte tilbageskridt i forhold til den gamle lov. Det gælder for arbejdstidsbestemmelserne. Også dem redegør vi for senere.

I en statusrapport, udarbejdet af folketingets arbejdsmarkedsudvalg, sammenfattes lovens indhold da også således:

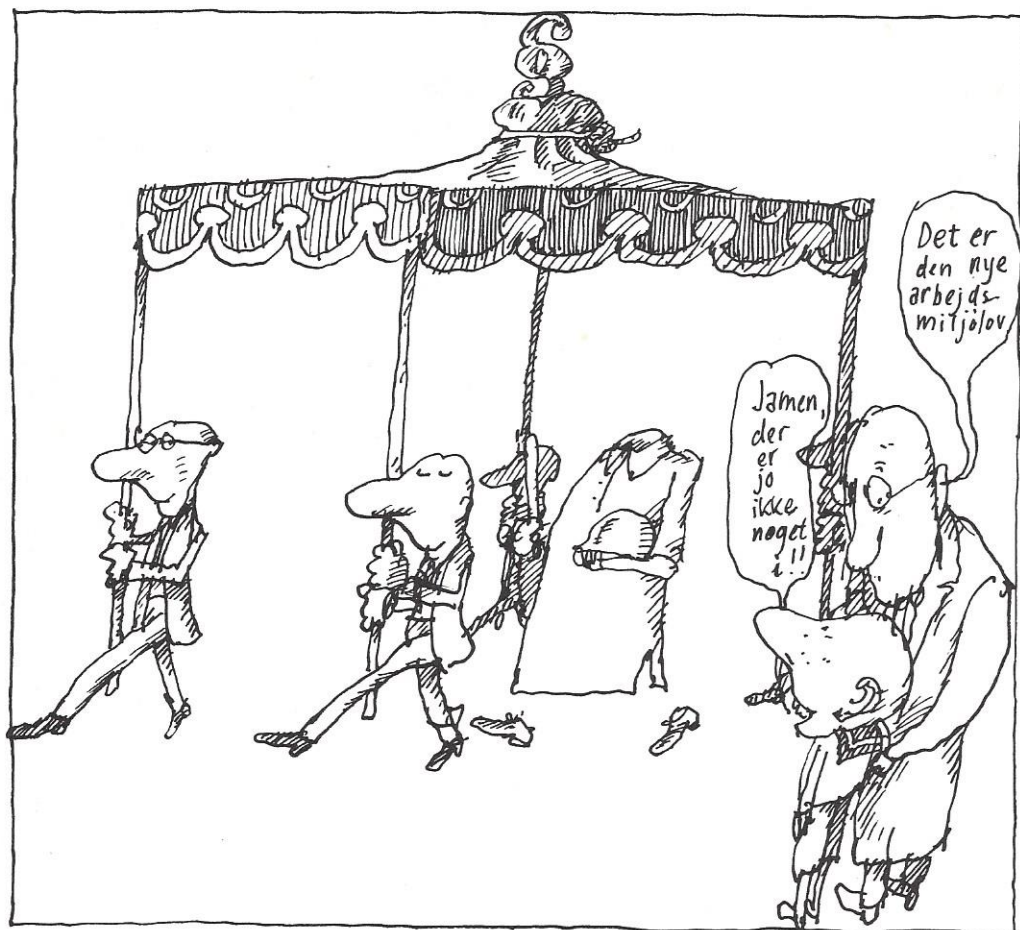
ved gennemførelse af loven (se svaret på spørgsmål 44). Umiddelbart stiller lovforslaget ikke krav til virksomhederne, som ikke er indeholdt i de nuværende arbejderbeskyttelseslove. De virksomheder, der opfylder de gældende bestemmelser, vil ikke få yderligere udgifter. Heller ikke lovforslagets bestemmelser om forhåndsudtalelse eller -god-

1. Lov uden indhold — mere end 70 rammebestemmelser

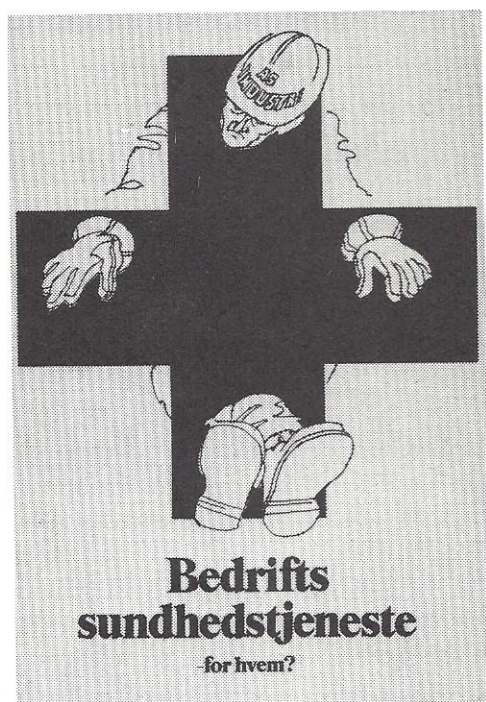
Loven er en rammelov, hvilket betyder, at den kun udstikker de generelle retningslinier for arbejdsmiljøarbejdet. Mere end 70 af lovens 90 paragrafer er derfor af typen:

forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal fremmes mest muligt.

§ 12. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerheds-



Arbejdsministeren får altså *ret* til at udarbejde regler, som kan udfylde de 70 paragrafer, men han har *ikke pligt* til at gøre det, og man kan på nuværende tidspunkt ikke vide, *om* alle paragrafer vil blive udfyldt, og man kan i hvert fald intet sige om, *hvorledes* de bliver udfyldt.



Endnu ingen bedriftssundhedstjeneste

Det betyder f.eks., at der ikke med den ny lov er indført bedriftssundhedstjeneste i Danmark. Derimod har ministeren fået ret til med paragraf 13 at fastsætte regler for en bedriftssundhedstjeneste.

På nuværende tidspunkt foreligger der en betænkning, udarbejdet af bl.a. Arbejdsgiverforeningen, LO og Lægeforeningen, om bedriftssundhedstjeneste. I Aktionsgruppens pjece »Bedriftssundhedstjeneste — for hvem?« leveres en kritisk gennemgang af denne betænkning. Desuden er der i pjecen opstillet en række krav, man fra arbejderside må stille til en

kommende bedriftssundhedstjeneste for, at denne kan komme til at tjene arbejdernes sundhedsmæssige interesser og ikke arbejdsgivernes økonomiske interesser.

Ingen hygiejniske grænseværdier nedsat med den ny lovs vedtagelse

De hygiejniske grænseværdier er også blevet stærkt kritiseret, og det er gentagne gange blevet påvist, at de er fastsat udfra økonomiske og politiske hensyn og ikke udfra et hensyn til arbejdernes sundhed. Den sundhedsfarlige støjgrænse på 90 decibel tillader f.eks., at 10 % af arbejderne, der arbejder i den lovlige støj, vil være tunghør efter 10 år.

Man har ikke med den ny lov nedsat en eneste grænseværdi. Støjgrænsen på 90 decibel er fortsat gældende.

Man har endog blandt de partier, som stod bag loven, indgået det forlig, at de danske grænseværdier skal følge de vesteuropæiske og amerikanske grænseværdier, som ligger meget højere end f.eks. de sovjetiske.

Sigtet med dette forlig er selvfølgelig at beskytte danske kapitalinteresser, selvom det er på bekostning af danske arbejderes helbred.

2. Hvor lang tid vil det tage at fylde loven ud?

Fra Arbejdsministeriets side skønner man, at der skal udarbejdes eller revideres ikke mindre end 150 regelsæt, før loven kan siges at være fyldt ud.

Det skønner man vil tage 5 år,

Det forudsættes, at arbejdet søges gennemført i løbet af en 5-års periode efter lovens ikrafttræden, men det er tvivlsomt, om det lader sig realisere.

I øvrigt er det i overensstemmelse med

hedder det i et af lovens bilag. Ja, det er mere end tvivlsomt, når man tager i betragtning, hvor lang tid det tager på nuværende tidspunkt at få gennemført de allermest nødvendige ændringer. Under alle omstændigheder kan loven først — efter meget optimistiske og vel også urealistiske skøn — være udfyldt på papiret i 1982-83. Så mangler der bare at få virksomhederne til at overholde den!

3. Mange dispensationsmuligheder

Hvis ovennævnte regelsæt bliver udarbejdet, og hvis de bliver rimelig gode, set fra et arbejdsynspunkt, så må man dog ikke tro, at alt så vil være i sin bedste orden — på papiret. Den ny lov indeholder nemlig — lige som den gamle — en række undtagelsesparagrafer, (se §§ 2, 4, 8, 36, 51, 52, 53, 54, 56 og 59), der kan tage luften ud af reglerne.

Cirka 10 ud af lovens 90 paragrafer giver arbejdsministeren ret til at udstede mindre »skrappe« regler for arbejdsgivere, der måtte have brug for det.

Det drejer sig fortrinsvis om arbejdstidsbestemmelserne og bestemmelserne om unge mennesker.

4. Sproglig sanering

Et af målene med den ny lov har været at gøre den let at læse og at sanere ud i de stærkt kritiserede vendinger og gummi-paragrafer. Man støder da heller ikke mere på sådant i den ny lov. Tværtom — måske.

I § 15 står der f.eks.:

Arbejdsgiveren.

§ 15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særlig til

Det lyder klart og entydigt, Men hvad betyder det i praksis? Betyder det, at der fra nu af skal tages hensyn til arbejdernes sundhed og ikke til virksomhedernes økonomiske interesser? Af bilaget til loven fremgår det tydeligt, at der fortsat skal tages økonomiske hensyn. Dermed er usikkerheden omkring den gamle lovs formuleringer overført til den ny lov. Den er ganske vist fjernet fra lovens overflade, men den vil dukke op i de 150 regelsæt, der skal fylde loven ud.

De organisatoriske rammer— Lynafløder og spændetrøje?

1. Branchesikkerhedsråd — en nydannelse?

Som en organisatorisk nydannelse indenfor arbejdsmiljøområdet kan nævnes branchesikkerhedsrådene (§ 14).

Branchesikkerhedsrådene skal være repræsentativt sammensat af repræsentanter fra arbejdsmarkedets organisationer indenfor de forskellige brancher.

De får til opgave at fremsætte forslag til regler og udtale sig om enkelte sager, som angår branchen. De skal endvidere yde råd og vejledning til virksomheder indenfor branchen.

Ifølge bemærkningerne til loven vil branchesikkerhedsrådene få et meget stort ord at skulle have sagt ved udarbejdelsen af nye regler. Hvis reglerne vil få store økonomiske konsekvenser for branchen, skal arbejdsministeren tillægge branchesikkerhedsrådenes udtalelser afgørende vægt.

Der kan næppe herske tvivl om, at branchesikkerhedsrådene vil blive centrale organer, når det gælder udfyldelsen af lovens talrige rammebestemmelser.

Lynafløder og spændetrøje

Set fra et arbejdersynspunkt må man fremhæve, at der er en overhængende og vedvarende fare for, at disse råd udvikler sig til at blive lynafledere og spændetrøjer for den faglige aktivitet.

Der skal ikke meget fantasi til for at forestille sig, hvorledes alle krav og aktiviteter fra arbejdspladserne automatisk bliver kanaliseret ind i disse råd, som herefter nedsætter masser af underudvalg, hvorefter der ikke sker ret meget mere i sagen. Taktikken med råd og udvalg er jo ikke ukendt på arbejdsmarkedet, når man ønsker at forhale en sag.

Splittelse i fagbevægelsen?

En anden grund til at nære skepsis til branchesikkerhedsrådene er, at en række arbejdsmiljøproblemer jo er fælles for



en række brancher. Det gælder f.eks. støjen og brug af opløsningsmidler.

Disse problemer vil da blive behandlet i forskellige branchesikkerhedsråd, som meget vel kan nå frem til forskellige resultater, afhængig af styrkeforholdet mellem arbejdsgivere og arbejdere indenfor de forskellige brancher.

Det giver arbejdsgiverne og arbejdsministeren gode muligheder for at spille på uenighed indenfor fagbevægelsens egne rækker, om hvorledes problemerne skal løses.

Det må under alle omstændigheder være bedst, at denne uenighed afklares indenfor fagbevægelsen, hvorefter man så

kan forhandle med arbejdsgiverne.

Branchesikkerhedsrådene vil medvirke til at kunne splitte fagbevægelsen med hensyn til, hvilke krav man skal stille på arbejdsmiljøområdet.

For at modvirke en sådan udvikling er det derfor af afgørende betydning, at der etableres og udbygges kontakter og samarbejde mellem arbejdere indenfor forskellige virksomheder og brancher, som har de samme arbejdsmiljøproblemer.

Under alle omstændigheder må man fastholde, at branchesikkerhedsrådene i sig selv ikke medfører nogen ændringer.

Branchesikkerhedsrådenes sammensætning

Sammensætningen af branchesikkerhedsrådene er ikke afklaret endnu. Det vil selvfølgelig være udmærket, hvis arbejderrepræsentanterne kommer til at udgøre flertallet i rådene, men det er nu ikke det afgørende. Hvad branchesikkerhedsrådene vedtager af regler og bestemmelser, skal jo efterleves i praksis, hvis det hele skal have nogen mening, og her har arbejdsgiverne i kraft af ejendomsretten og retten til at lede og fordele arbejdet gode muligheder for at sabotere rådernes arbejde. Afgørende er derfor ikke antallet af repræsentanter i branchesikkerhedsrådene, men den magt, de kan sætte bag deres krav, og den magt, der ude på arbejdspladserne sættes bag kravenes gennemførelse i praksis.

2. Sikkerhedsorganisationen — ingen reelle fremskridt

Lovens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen og sikkerhedsrepræsentanterne er praktisk taget de samme som de nugældende. Her er der ikke sket nogen fremskridt af betydning. Tværtom kan man sige, at sikkerhedsorganisationen har så mange fejl og fungerer så dårligt mange steder, at det er meget betegnende for hensigterne bag den ny lov, at man ikke har villet udbedre disse svagheder, når man nu havde det hele oppe til revision.

Den ny lov styrker ikke sikkerhedsrepræsentanterne. Den giver dem:

1. *ikke* større sikkerhed i ansættelsen.
2. *ikke* ret til bedre uddannelse.
3. *ikke* ret til at afholde møder i arbejdstiden med andre sik-

kerhedsrepræsentanter.

4. *ikke* ret til at afholde møder i arbejdstiden med kolleger.

5. *ikke* større beføjelser til at gribe ind overfor sundhedsfarlig produktion.

3. Arbejdslederansvaret udvidet — en yderligere forplumring af ansvarsforholdet.

Arbejdsgiverne kan med den ny lov i højere grad skyde ansvaret for, at loven overholdes, over på arbejdslederne. Efter den nugældende lov må dette som hovedregel kun gøres på større virksomheder og kun til driftledere o.lign.

Efter den ny lov kan arbejdsgiveren overdrage ansvaret på alle slags virksomheder og nu også til underværkførere, arbejdsledere m.m. (se § 23). Dette er helt uakceptabelt, fordi arbejdsgiveren har den økonomiske magt og dermed også den reelle magt over, hvorledes arbejdsmiljøet skal være. Arbejdsgiveren må derfor ene og alene være den, der straffes ved enhver overtrædelse af loven.

At inddrage arbejdslederne i dette ansvar er en bevidst forplumring af ansvars- og magtforholdene på virksomhederne.

4. Alle kan stadig henvende sig anonymt til Arbejdstilsynet

I den gamle lov står der direkte i § 50, at enhver arbejder anonymt kan henvende sig til Arbejdstilsynet, og at Arbejdstilsynet ikke må oplyse, hvem der har kontaktet tilsynet.

Denne ret står ikke direkte anført i den ny lov (se paragraf 7). Det betyder imidlertid ikke, at retten er bortfaldet. Enhver arbejder kan stadig henvende sig til Arbejdstilsynet om farlige forhold på hans arbejdsplads, og Arbejdstilsynet har fortsat pligt til at sikre den, der har henvendt sig, fuld anonymitet. (§ 79, stk. 2)

I praksis er der dog eksempler på, at anonymiteten enten er blevet røbet af Arbejdstilsynet, eller at den ikke har kunnet sikres. Det sidste er specielt et problem i forbindelse med små virksomheder.

Hvilke fremskridt giver den ny lov?

Der kan trods alt peges på nogle fremskridt i forbindelse med den ny lov. Vi vil pege på 3 fremskridt:

1. Alle ansatte i alle erhverv ind under samme lov

På nuværende tidspunkt er alle ansatte indenfor HK-området og indenfor landbrug, gartneri og skovbrug dækket af særlige arbejdsbeskyttelseslove, som er særdeles mangelfulde. Det gælder især arbejdstids- og hviletidsbestemmelserne samt sundheds- og velfærdsbestemmelserne.

Denne forskelsbehandling bliver nu ophævet, da den ny lov kommer til at omfatte alle ansatte indenfor alle erhverv.

2. Oprettelse af Arbejds miljøinstitut og udvidelse af Arbejderbeskyttelsesfondet

Som en følge af den meget hårde kritik, der har været rejst mod Statens Institut for Arbejdshygiejne, SIFA, har man besluttet at udvide dette kraftigt og oprette et helt nyt arbejdsmiljøinstitut, som bedre kan dække behovet for målinger ude på arbejdspladserne, og som er i stand til at foretage forskning i arbejdsmiljøet.

Det eksisterende Arbejderbeskyttelsesfond omdøbes med den ny lov til Arbejds miljøfondet, og dets bevillinger øges fra 3,5 millioner kroner til 30 millioner om året. Samtidig udvides opgaverne, så fondet udover uddannelse og information også skal støtte forskning og udviklingsarbejde på arbejdsmiljøområdet.

3. Lavalderen for børns anvendelse i erhvervsarbejde hævet til 15 år

Beskyttelsen af børn er udvidet ved, at man har hævet alderen for, hvornår børn må tage erhvervsmæssigt arbejde fra 14 til 15 år.

Samtidig må man dog fremhæve, at der for landbruget kan

fastsættes en lavere aldersgrænse end de 15 år — også selvom børn i landbruget tit kan blive udsat for farligt arbejde med landbrugsmaskiner. Hvert år omkommer der flere børn i landbruget i forbindelse med traktorulykker. Men landbrugets adgang til den billige børnearbejdskraft har man altså ikke ønsket at begrænse i nødvendigt omfang.



Hvilke tilbageskridt rummer den ny lov?

Den ny lov rummer også en række tilbageskridt. Ligesom den hidtil gældende lov er den ny lov også gennemsyret af hensynet til produktionen fremfor hensynet til arbejderne.

Det træder særlig klart frem, når man ser på de tilbageskridt, der vitterlig er sket, når det gælder bestemmelserne for unge menneskers arbejde og søndagsarbejdet.

Igennem de sidste 20 år er industriens investeringer steget stærkt. Produktionsapparatet er udvidet kraftigt, og for at sikre profitten er det nødvendigt med en stadig mere effektiv udnyttelse af maskinerne, bygningerne osv.

Fra et arbejdsgiversynspunkt er det derfor bedre, at maskinerne kører 24 timer i døgnet fremfor 8 timer, og at maskinerne kører 7 døgn om ugen fremfor 5 døgn — altså mere skifteholdsarbejde og 7-døgnsdrift.

Disse synspunkter har været dominerende i den ny lov:

1. Nu også unge på skiftehold og overarbejde

Skifteholdsarbejdet begrænses således ikke for voksne arbejdere til det mest nødvendige, for at samfundet kan fungere. Tværtimod gives der mulighed for at udvide det, idet også unge mellem 15 og 18 år nu må arbejde mellem kl. 20 og kl. 6 (se § 61).

Ydermere siger § 60, at unge må arbejde op til 10 timer dagligt, hvilket de ikke må efter nugældende lov.

Både skiftehold og overarbejde for unge mennesker er helt utilstedeligt ud fra et sundhedsmæssigt synspunkt. Netop de unge påvirkes særligt både fysisk og psykisk af skiftehold og overarbejde.

2. Søndagsarbejde — mulighed for 7-døgnsdrift

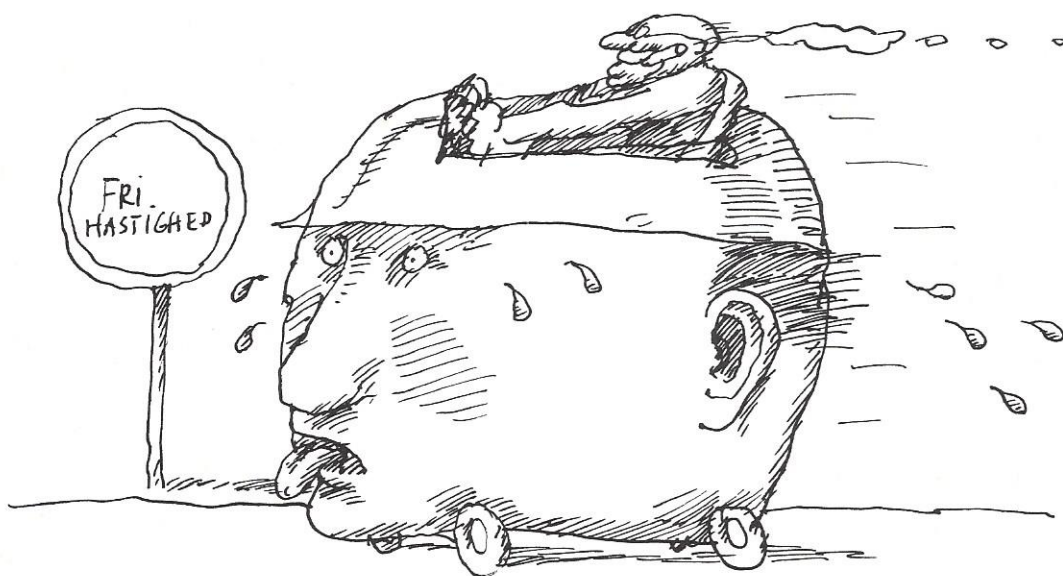
Øget søndagsarbejde kan nu indføres ved, at loven giver arbejdsgiveren ret til at flytte ugens fridøgn til andre ugedage end søndagen (§ 53). Herved åbnes op for 7-døgnsdrift.

Man kan med andre ord komme i den situation, at ægtefæller

har fri for arbejde på forskellige dage om ugen, at forældre ikke har fri fra arbejde, samtidig med at deres børn har fri fra skole, at man ikke kan følge samfundets almindelige rytme med fridag om søndagen — forlystelser, sport og samvær med andre er jo ofte knyttet netop til weekenden.

Om disse bestemmelser, der øger mulighederne for bedre udnyttelse af produktionsapparat og arbejdskraft, kan man læse i betænkningen til loven, at der hovedsagelig er tale om en »smidiggørelse« af den hidtidige praksis.

Denne »smidiggørelse« taler vist for sig selv. I al sin enkelthed er der tale om at udbygge og lovfæste arbejdsgiverens ret til en mere effektiv udnyttelse af produktionsapparatet — på bekostning af arbejdernes helbred!



Hvad siger loven om de kemiske stoffer og tempoarbejdet?

Udover skifteholdsproblemet, som vedrører 120.000 arbejdere i industrien, kan der peges på flere store problemer, som loven enten slet ikke omhandler eller kun behandler på en for arbejderne lemfældig måde.

Det gælder f.eks. 2 af de allerstørste sundhedsproblemer: de kemiske stoffer og tempoarbejdet.

1. Ingen positivliste og ingen konsekvent forhåndskontrol med kemiske stoffer

Det måske største arbejdsmiljøproblem er de tusindvis af stoffer, der hvert år indføres i produktionen uden at være undersøgt på forhånd for sundhedsskadelige virkninger, hverken på kort eller langt sigt.

Nogle tal fra USA kan illustrere problemets omfang. Der anvendes 42.000 forskellige stoffer i produktionen, heraf er 1.600 kræftfremkaldende stoffer.

Ca. 3.000 nye stoffer indføres hvert år. Af alle stoffer er der kun fastsat hygiejniske grænseværdier for 600. Disse grænseværdier er som regel helt utilstrækkelige, men der findes kun forskningsmuligheder til at undersøge en brøkdel af dem.

Problemet med stofferne er det samme herhjemme, blot er talstørrelserne nok lidt mindre.

Det siger sig selv, at den eneste måde at komme dette problem til livs på er gennem en konsekvent forhåndskontrol: intet stof må indføres i produktionen, før det er undersøgt for sundhedsskadelige virkninger både på kort og lang sigt.

Forhåndskontrol?

Men den ny lov indfører ikke nogen konsekvent forhåndskontrol. Dertil har arbejdsgivernes økonomiske interesser i at bruge de tusindvis af farlige stoffer været for stærke. Kravet om en forhåndskontrol har nemlig været fremført talrige

gange.

Hver gang er det blevet afvist, og i bemærkningerne står ligefrem :

I bemærkningerne til § 34 er det anført, at der ikke er fundet grundlag for at give hjemmel til forhåndsgodkendelse af nye stoffer og materialer på linie med bestemmelserne om forhåndsgodkendelse vedrørende ar-

Deklaration?

Fuld deklARATION på alle stoffer, om hvad de indeholder, og hvilke sundhedsfarer, de rummer, er et andet hyppigt fremført krav. Også dette krav er blevet afvist under henvisning til arbejdsgivernes ret til fabrikationshemmeligheder.

Loven indeholder derfor ikke nogen generel pligt til at deklare stoffer, ligesom der heller ikke står noget i loven om, hvad deklARATIONER i almindelighed skal indeholde. Det nærmeste er lovens § 49, der giver arbejdsministeren ret til at fastsætte regler om bl.a. mærkning. Hvad disse regler i givet fald skal indeholde, ved man ikke noget særligt om.

2. Tempoarbejde

Arbejdstempoet er i de senere år blevet skruet stærkt op, og i særdeleshed i forbindelse med den økonomiske krise er arbejdstempoet mange steder blevet sat en ekstra tak opad. Det gælder både for akkordlønnede og timelønnede. Flere undersøgelser har vist, at det høje arbejdstempo er sundhedsfarligt. Det kan give stress. Det kan øge nedslidningen af kroppen, og det kan forårsage flere arbejdsulykker.

Men arbejdstempoet berøres ikke i loven. Heller ikke akkordarbejdet søges begrænset. Ordet akkord forekommer slet ikke i loven på trods af de indlysende farer, der kan være forbundet med akkordarbejde.

Krav om begrænsning af akkordarbejde er iøvrigt blevet fremsat talrige gange. Allerede i 1938 blev kravet fremsat. Det er stadig ikke opfyldt — 40 år senere.

Konklusion

Vi skrev i indledningen, at der ikke er nogen grund til at knytte de store forventninger til den ny lov. Efter den foregående gennemgang af loven kan vi konkludere:

1. Loven er en rammelov uden særlig veldefineret indhold.

Det vil efter de mest optimistiske skøn tage mindst 5-6 år at udarbejde lovens indhold. Umiddelbart medfører loven ikke noget nyt for de virksomheder, der overholder nugældende lov.

Med lovens vedtagelse er intet reelt sikret om, at Arbejdstilsynet får øget sine bevillinger, således at det får det fornødne mandskab til at medvirke til lovens udfyldelse.



FALSK

- tryghed og sikkerhed under den lune skygge
er kendetegnet for bedrageren.

DENNE BØR TILINTETGØRES.

samarbejder i virkeligheden
med tjerservesteker og kronblud.

HATTEN AF FOR SIKKERHEDSHJELMEN.



FALSK

- tryghed og sikkerhed under den lune skygge.



Derimod er det sikret, at hver eneste ny stilling skal behandles i folketingets finansudvalg.

Der vil altså være rige muligheder for at sabotere loven ved simpelthen ikke at bevillige det nødvendige mandskab og penge.

2. Massive arbejdsmiljøproblemer som skiftehold, kemiske stoffer og tempoarbejde er enten slet ikke behandlet i loven eller også er det behandlet på en helt uakceptabel måde, der ikke sikrer arbejderne.
3. De organisatoriske rammer, som loven udstikker, kan ikke siges at have styrket arbejderne:

Sikkerhedsorganisationen er uændret med alle dens fejl og mangler.

Arbejdslederansvaret er udvidet med de forplumringer, det kan medføre.

Branchesikkerhedsrådene kan udvikle sig til lynafledere og spændetrøjer for arbejdnernes kamp mod sundhedsfarlige arbejdsforhold.

Alt i alt kan man sige, at disse organisatoriske rammer i udpræget grad er til arbejdsgivernes fordel ved at organisere arbejdnernes aktiviteter på deres præmisser. Det hele kan drukne i udvalg.

Faglig aktivitet er afgørende!

Det er derfor af helt afgørende betydning, at arbejdnernes faglige aktivitet med hensyn til arbejdsmiljøet øges, og at denne ikke kanaliseres ind i de af loven afstukne rammer.

Det betyder selvfølgelig ikke, at man ikke skal bruge rammerne, hvis de er til fordel for en. Selvfølgelig skal man det. På den anden side skal man også gå uden for rammerne, hvis det er nødvendigt.

Det er klart, at den nuværende økonomiske krise gør det meget vanskeligere at øge den faglige aktivitet. På den anden side må man gøre sig klart, at den faglige aktivitet er det ene-

ste, der kan sikre fremskridt. Den ny arbejdsmiljølov medfører intet i sig selv. Måske kan den endda blive et tilbageskridt ved at skabe forventninger og forhåbninger, der nødvendigvis vil briste, når lovens betydning i praksis vil vise sig. Bristede forventninger og forhåbninger kan slå over i håbløshed og dermed lægge gift for den faglige aktivitet.

Kampen mod dårlige og usunde arbejdsforhold hænger imidlertid også snævert sammen med kampen mod arbejdsløsheden. Det er på flere områder den samme kamp.

Arbejdsgiverne udnytter jo også den økonomiske krise og arbejdsløsheden til at skrue arbejdstempoet i vejret, at indføre overarbejde eller nægte at investere i de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger.

Nødvendige krav

I kravene om bedre arbejdsmiljø må der nødvendigvis indgå krav, der udelukkende tager sigte på at forbedre mulighederne for den faglige aktivitet.

Det kunne være følgende krav:

1. Ret til arbejdsnedlæggelse på arbejdsmiljøspørgsmål

Hvis arbejdsgiverne ikke kan bevise, at arbejdsmiljøet på hans arbejdsplads er ufarligt, skal det være enhver arbejders ret at nægte at arbejde.

2. Betalt møderet i arbejdstiden for sikkerhedsrepræsentanter og arbejdere

Det skal være enhver arbejders og sikkerhedsrepræsentants ret at kunne afholde møder i arbejdstiden om arbejdsmiljøproblemer uden at skulle sætte penge til eller blive halet for arbejdsretten.

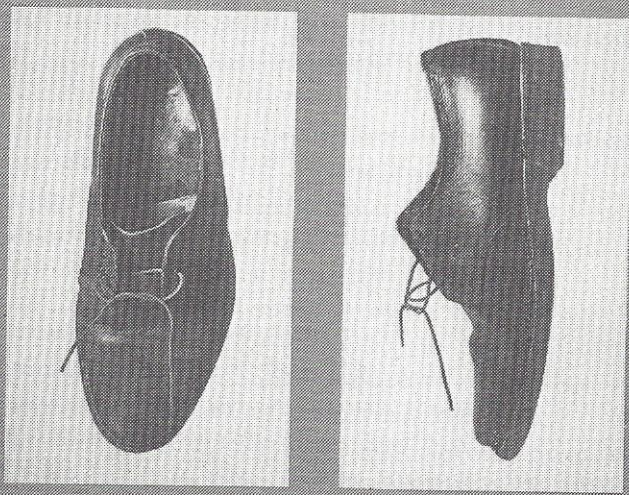
3. Fagforeningsrepræsentanternes fri adgang til arbejdspladserne

Fagforeningsrepræsentanter skal have fri adgang til arbejdspladserne. Det vil f.eks. muliggøre oprettelse af sikkerhedspatruljer indenfor industrien, svarende til dem, der er oprettet indenfor bygge- og anlægsområdet.

Det vil især kunne styrke den faglige aktivitet på de mindre

arbejdspladser.


Ingen af disse 3 krav er selvsagt opfyldt i den ny arbejdsmiljølov. Dette — mere end meget andet — viser, hvilke interesser, der er blevet varetaget med den ny lov.



FORRÆDERI

- og grov svig overfor sin tillidsfulde ejermand.
Arsag til kvæstelser og invaliditet.
Erklæres herved for fredløs.
Opgiv ethvert bekendtskab med denne falske ven.

**GÅ DINE EGNE VEJE
MED SIKKERHEDSSKO.**



Lov om arbejdsmiljø.

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:
Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

Kapitel 1.

Formål og område.

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe

- 1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt
- 2) grundlag for, at virksomhedernes selv kan løse sikkerheds- og sundhedsproblemer med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra arbejdstilsynet.

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er

- 1) arbejde i arbejdsgivers private husholdning,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgivers familie, som bor til hans husstand, jfr. dog § 59, stk. 1-3,
- 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

- 3) §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler m. v.,
- 4) §§ 48-49 om stoffer og materialer,
- 5) § 58 om vejtransport.

§ 3. Loven gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden.

Stk. 2. Loven gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår

- 1) lastning og losning af skibe, herunder fiskerifartøjer,
- 2) værftarbejde om bord i skibe og arbejder, der må ligestilles hermed.

§ 4. Arbejdsministeren kan fastsætte, at loven kun i begrænset omfang skal gælde for arbejde, som udføres i den ansattes hjem.

Kapitel 2.

Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Personlig kontakt.

§ 5. I virksomheder med 1-9 ansatte skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed udføres ved personlig kontakt med

FORRÆDERI



Oplysninger om

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikeres formål er at støtte den faglige aktivitet på arbejdspladser og i fagforeninger omkring arbejdsmiljøproblemer. Dette gøres i praksis ved at yde råd og vejledning og formidle viden og kontakter til arbejdere sikkerhedsrepræsentanter og fagforeningsfolk.

Det er et grundlæggende princip for Aktionsgruppens arbejde, at dette skal foregå på arbejdernes egne præmisser.

Ud over dette praktiske arbejde udsender Aktionsgruppen pjecer om forskellige arbejdsmiljøspørgsmål som f.eks. arbejdsmiljøloven, bedriftssundhedstjeneste, sikkerhedsorganisation.

Formålet med disse pjecer er at skabe diskussion og debat. Pjecerne er derfor skrevet på en sådan måde, at de kan anvendes som materiale ved sikkerheds- og arbejdsmiljøkurser, faglige konferencer, studiekredse og møder.

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere består af arbejdere, sikkerhedsrepræsentanter og fagforeningsfolk og af læger, ingeniører, sygeplejersker, sociologer m.fl. Som medlem kan optages enhver, som ønsker at arbejde i overensstemmelse med Aktionsgruppens formål.

I praksis bliver man medlem ved at henvende sig til Aktionsgruppens kontaktadresse og anmode om at blive medlem.

Kontaktadressen er:

Benny Christensen, Arnesvej 44,
2700 Brønshøj, telefon (01) 60 26 38.

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikeres bestyrelse består af:

Benny Christensen, maler, Per Gregersen, læge, Lars Iversen, sociolog, Sigurd Mikkelsen, læge, Ole Nielsen, sikkerhedstillidsmand på B&W, Ole Teller, mekaniker.