



Digitaliseret af / Digitised by

DET KONGELIGE BIBLIOTEK  
THE ROYAL LIBRARY

København / Copenhagen

**Titel:** Fælles om et bedre arbejdsmiljø

**Ophav:**

**Ressourcetype:**

**Ressourcetype:**

**Oprindelsesdato:** 2009

**Emne:**Partiprogram, partiprogrammer, program

**Opstilling:** DA-småtryk. Politik 8

**Relateret:**

**Relateret:**

**Copyright:** Billedet er muligvis beskyttet af loven om ophavsret

# Fælles om et bedre arbejdsmiljø



– så gå med **Enhedslisten!**



## **Fælles om et bedre arbejdsmiljø**

Enhedslistens arbejdsmiljøudvalg  
Maj 2009

## Fælles om et bedre arbejdsmiljø

### Fælles om et bedre arbejdsmiljø

Manglende opmærksomhed på arbejdsmiljøet afsløres ofte først for alvor mange år senere. Vi kan i flæng pege på asbestskandalerne, kviksølvforgiftningen af arbejderne på Grindstedværket og blandt tandlægeassistenter.

Nye skandaler kan meget vel opstå på grund af alt for store belastninger forbundet med det psykiske arbejdsmiljø. Det er derfor i fokus i denne pjeces. Tallene i boksen taler sit tydelige sprog.

2

Rammes af kronisk stress: 10-12% af befolkningen <sup>1</sup>

Årligt antal døde p.gr.a. stress: 1.400 personer <sup>2</sup>

Bevilgede førtidspensioner p.gr.a. psykisk arbejdsmiljø: Fordoblet fra 1996-2006 <sup>3</sup>

Stigning i anmeldte arbejdsbetingede psykiske lidelser 2002-2007: 233% <sup>4</sup>

(1 + 3) Arbejdsmiljøinstituttet. 2005 + 2006

(2) Statens Institut for Folkesundhed. 2007

(4) Arbejdstilsynet. 2008

Det psykiske arbejdsmiljø er primært reguleret gennem overenskomsterne. Arbejdsmarkedets organisationer har aftalt, at Arbejdstilsynet kun kan gribe ind over for dårligt psykisk arbejdsmiljø, når det har med den enkeltes arbejdsfunktion at gøre. Men Arbejdstilsynet kan ikke gribe ind overfor et dårligt psykisk arbejdsmiljø, der kommer af samarbejdsproblemer eller ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden. Danmark har heller ikke lovgivning om regulering af trivsel, som de f.eks. har i Norge.



Private arbejdsgiveres evige profitjagt og det stigende pres på den offentlige sektor er en trussel for arbejdsmiljøet. Alt for mange mennesker slides stadig ned på grund af dårligt fysisk arbejdsmiljø – f.eks. støj, tunge løft, arbejdsulykker, ensidigt arbejde. Men ringe psykisk arbejdsmiljø bidrager mindst lige så meget til dårligt helbred, nedslidning og udstødning fra arbejdsmarkedet.

Selvom der tales meget om psykisk arbejdsmiljø, kniber det med konkrete forbedringer, fordi kapitalismens måde at organisere arbejds- og produktionsforholdene sætter nogle grundlæggende stopklodser. Heroverfor er fagligt aktive og socialisters svar:

***Styrk fællesskabet***  
***Styrk de ansattes kontrol over arbejdet***  
***Faglig aktivitet for bedre arbejdsmiljø***

3

Denne pjece er et oplæg til debat – med forslag til ændringer i overenskomster og lovgivning.

### Moderne arbejdsforhold

Der er nogle fællestræk i udviklingen af den private og offentlige sektor. Derfor må de fælles interesser, som kan forene indsatsen for et bedre arbejdsmiljø, på banen.

På både private og offentlige arbejdspladser er der hele tiden omstillinger og strukturændringer. Der er konstante krav til de ansatte om at være "omstillingsparate" og fleksible. I den offentlige sektor ser vi mere og mere bureaukrati og kontrol. Det er udtryk for mistillid til de ansattes ansvarlighed og kvalifikationer. Samtidig med at man bliver kontrolleret, skal man både være mere ansvarlig og kreativ. Der bliver ikke ansat flere, snarere færre til mere arbejde. Der indføres smarte produktionsstrategier, som f.eks. Lean, der skal få de ansatte til at løbe stærkere. Og frirummet til at træffe selvstændige beslutninger er for snævert. Stress og nedslidning er resultatet, og alt for mange langtidssygemeldes og sluses ud af arbejdsmarkedet. (se boksen)

Der privatiseres og outsources som aldrig før. Og kan du ikke klare mosten, "er det din egen skyld". Stress bliver gjort til et personligt problem, og arbejdsmiljøproblemer overlades mange steder til en HR-afdeling/personaleafdeling. Når ledelsens folk tillægges initiativet, svækker det de faglige repræsentanter og sikkerhedsorganisationen. Dermed slider det på solidariteten. Virksomheder roser sig af at tilbyde stressramte medarbejdere psykologsamtaler, hvilket er et forsøg på at understrege, at problemet ligger hos den enkelte. Tilsvarende er sundhedsordninger på arbejdspladsen individorienterede og hjælper ikke på de grundlæggende årsager til skadelige belastninger.

Arbejdsgiveres tilbud om sundhedsforsikringer er også individorienterede. Desuden truer de solidariteten og øger uligheden. Netop mennesker med et belastende arbejds-



miljø eller udstødte - som især har brug for gode sundhedsydelse - risikerer at stå bagest i køen. Men de er populære blandt arbejdsgiverne, også fordi de er skattefri.

### **Belastende arbejdsforhold**

Det er veldokumenteret, at belastninger og stress blandt andet skyldes: \* Lange arbejdstider \* Tidspres og højt tempo \* Trusler, f.eks. om fyring \* Natarbejde \* Uretfærdighed og manglende anerkendelse \* Ringe indflydelse \* Arbejde med fejlbehæftede maskiner og værktøjer \* Modsatrettede krav med få muligheder for at udføre et stykke arbejde, man selv kan stå inde for \* Mobning.

### **Et ordentligt psykisk arbejdsmiljø kræver:**

- **Indskrænkning i ledelsesretten**
- **Arbejdsforhold, der fremmer fællesskab og solidaritet.**
- **Respekt for fagligheden i alle jobs.**
- **Styrkede ressourcer til Arbejdstilsynet – bedre lovgivning, bemanning og uddannelse**

Så længe arbejdsgiverne har ledelsesretten, skal de også have ansvaret for arbejdsmiljøet. Men arbejdsmiljøarbejdet kan ikke overlades til dem. De ansatte må på banen i kampen for arbejdspladsudvikling til gavn for arbejdsmiljøet.

Ændringer kan sættes i værk via arbejdet i fagbevægelsen, i de faglige klubber, i sikkerhedsorganisationerne og sammen med kollegerne på arbejdspladserne. Suppleret selvfølgelig med det politiske arbejde i folketing, regioner og kommuner.

### Konkrete krav

De konkrete forbedringer må udvikles og fastholdes via arbejdsmiljølovgivningen, overenskomster og/eller lokalaftaler. De aktuelle styrkeforhold afgør, hvilken strategi der er bedst.

#### *Arbejdsmiljøarbejde og fællesskab:*

- Hyppige arbejdsmiljørunder, hvor berørte ansatte er med i hele processen.
- Ret til at vælge sikkerhedsrepræsentanter også i små virksomheder.
- Ret til at vælge fællessikkerhedsrepræsentant for flere virksomheder med under 5 ansatte.
- Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter skal have ret til månedlige møder med kollegerne i arbejdstiden.
- Arbejdstilsynets mulighed for at give påbud omkring psykisk arbejdsmiljø skal styrkes, og aftalen mellem LO og DA på området skal ophæves.
- Genindfør Bedriftssundhedstjenesten.
- Ansatte skal have ret til at involvere uafhængige eksterne konsulenter omkring uddannelse, økonomi, etc., betalt af arbejdsgiver.
- Fagforeninger skal have ret til adgang til arbejdspladsen.
- Rødt kort til arbejdsgivere der groft overtræder arbejdsmiljøloven.

#### *Ledelse og beslutningskontrol:*

- Arbejdsgiver skal afholde regelmæssige møder med de ansatte i arbejdstiden om virksomhedens planer, økonomi, Arbejdstilsyns besøg etc.
- De ansatte skal have ret til at indkalde ledelsen til møder om virksomhedens situation.
- Ansatte og deres repræsentanter skal have ret til al information og medvirken i virksomhedens produktionsudvikling og langsigtede planlægning.

- Ansatte skal have ret til at træffe selvstændige beslutninger om detailplanlægning, f.eks. om vagtplaner og arbejdstilrettelæggelse.

*Arbejdets organisering og kvalitet:*

- Kvalitet og bæredygtige rammer, så de ansatte kan producere ordentlige produkter og ydelser.
- Væk med stopurs- og dokumentationstyranni.
- Flexibilitet - også på arbejdernes betingelser.
- 30 timers arbejdsuge ved skiftehold og natarbejde.
- Begrænsning af alenearbejde, og mulighed for kompensation via dagligt mødested og -tid med kolleger.
- Variation i arbejdet med alsidig udvikling af kompetencer, på den enkeltes vilkår.

*Omstillinger og strukturændringer:*

- Ved omstillinger og strukturændringer skal konsekvenserne for arbejdsmiljøet vurderes og følges op af nødvendige forbedringer.
- Der skal afsættes personale og tid til at deltage i ændringsprocessen.
- Alle ansatte skal have ret til uddannelse i arbejdstiden ved organisationsændringer og nye arbejdsfunktioner.
- Ingen nye arbejdsopgaver uden stillingtagen til, om det kræver øget bemanning.
- Ved udlicitering og outsourcing i og uden for Danmark skal arbejdsgiver dokumentere, at arbejdsmiljøet ikke forringes. Dokumentationen skal være tilgængelig for de faglige organisationer og Arbejdstilsynet.

Afsættet for arbejdsmiljøforbedringer er de ansattes visioner, holdninger og handlinger – lige fra den enkelte til arbejdspladsklubben, fagforeningerne og de politiske partier.



## Fælles om et bedre arbejdsmiljø

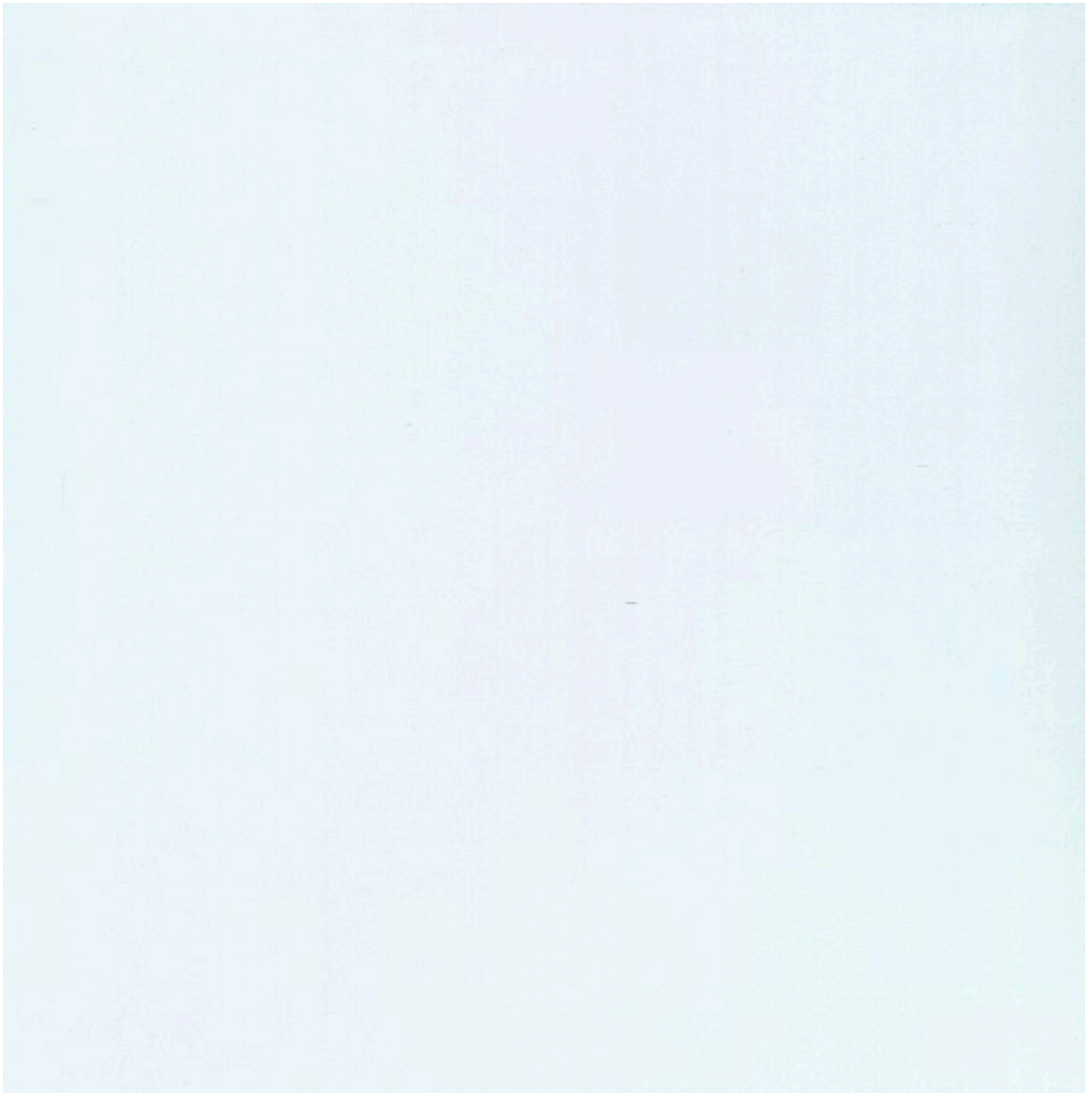
Se også notatet, "Psykisk arbejdsmiljø" på [www.enhedslisten.dk/fagligt](http://www.enhedslisten.dk/fagligt).  
Her er der yderligere dokumentation.

Om aktive, demokratiske og solidariske fagforeninger:  
Se Enhedslistens Faglige Landsudvalgs pjece, "Fagligt aktiv & Socialist?", januar 2009.  
[www.enhedslisten.dk/fagligt](http://www.enhedslisten.dk/fagligt).

8

Vil du være med, så kontakt

Enhedslisten  
Studivestredede 24, 1.  
1455 København K  
Tlf. 33 93 33 24  
[landskontoret@enhedslisten.dk](mailto:landskontoret@enhedslisten.dk)  
[www.enhedslisten.dk](http://www.enhedslisten.dk)







**Enhedslistens Arbejdsmiljøudvalg**

For oplysninger om ophavsret og brugerrettigheder, se venligst [www.kb.dk](http://www.kb.dk)

For information on copyright and user rights, please consult [www.kb.dk](http://www.kb.dk)