

## Motion

1976/77: 1676

av herr Werner m. fl.

med anledning av propositionen 1976/77:149 om arbetsmiljölagen m. m.

### Sammanfattning

Det föreliggande förslaget till arbetsmiljölagen måste trots sina många brister ses som ett framsteg för den kamp för en bättre arbetsmiljö som bedrivits ute på arbetsplatserna. Vänsterpartiet kommunisterna har deltagit i den kampen och bl. a. här i riksdagen ställt krav på förändringar för att bryta arbetsköparnas hänsynslösa spel med lönearbetarnas liv och hälsa.

Även om förslaget till arbetsmiljölagen kan betecknas som ett framsteg måste vi nu återigen upprepa många av de krav som vi ställt år från år för att lagen verkligen skall kunna bli det stöd för lönearbetarnas kamp som den måste vara. Därför föreslår vpk i denna motion bl. a.:

- arbetsmiljölagen måste leda till en riskfri arbetsmiljö,
- alla arbetare måste få företagshälsovård,
- farliga ämnen skall inte få användas och cancerframkallande ämnen förbjudas,
- lönearbetarna måste få maktbefogenheter för att förändra sin arbetsmiljö,
- lönearbetarnas rätt att stoppa farliga arbeten måste utvidgas,
- inga ämnen som inte är bevisat ofarliga skall få användas,
- den lokala fackliga organisationen skall avgöra pausernas längd, antal och förläggning,
- endast sådant skiftarbete och nattarbete som är nödvändigt på grund av produktionsteknik, säkerhetsskäl eller servicebehov bör förekomma,
- minst 48 timmars veckovila,
- inget kvälls- och nattarbete för ungdomar under 16 år,
- det lokala skyddsarbetet organiseras genom förhandlingar med strejkrätt för lönearbetarna,
- även arbetarorganisation som inte är kollektivavtalsbunden skall ha rätt att utse skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller huvudskyddsombud,
- de fackliga organisationerna skall själva utbilda skyddsombud, men på arbetsköparnas bekostnad,
- fritt tillträde till arbetsplatserna för fackliga förtroendemän och experter,
- skyddsombud skall ha rätt att avbryta allt hälsofarligt arbete och ensamarbete,
- den lokala fackliga organisationen måste ges vetorätt i väsentliga arbetsmiljöfrågor,

- yrkesinspektionen bör vara huvudman även för den kommunala tillsynen,
- det skall vara fackföreningens medlemmar som avgör i vad mån skyddsombud och fackliga representanter skall beläggas med tystnadsplikt,
- facklig organisation eller dess företrädare skall inte kunna ådömas skadestånd,
- tillsynsmyndigheten skall inte kunna hindra lokal facklig organisation och skyddsombuds rätt att utnyttja strejkrätt, vetorätt och rätt att avbryta arbete,
- arbetsmiljölagen skall gälla inom hela försvaret i fredstid,
- inga inskränkningar i skyddsombudens rättigheter inom försvaret,
- de värnpliktiga skyddsassistenter ges samma status som skyddsombud,
- antalet ämnen i den hygieniska gränsvärdeslistan skall utökas till ca 500,
- lokal facklig organisation skall på betald arbetstid ges möjlighet att utarbeta arbetsmiljöprogram som underlag för förhandlingar,
- studiegrupper om arbetsmiljön på betald arbetstid,
- förlängda planeringstider för att ge reella möjligheter till förhandsgranskning,
- skärpta regler när det gäller farligt arbete för minderåriga,
- bättre utbildning och introduktion för nyanställda minderåriga,
- kraftiga straffavgifter och förverkande av egendom skall kunna utdömas av företag som inte följer arbetsmiljölagens bestämmelser eller förelägganden om förbättringar,
- vetorätt för lönearbetarnas representanter i arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionsnämnderna,
- endast arbete som föranleds av fara för liv eller egendom skall få bedrivas utöver ordinarie arbetstid,
- att riksdagen skall uttala sitt stöd för inrättande av ett fackligt arbetsmiljö- och kontrollinstitut.

### Arbetsmiljön i dag

Under 1950- och 1960-talet genomgick arbetslivet en omfattande teknisk förändring. I kapitalisternas ständiga jakt efter högsta möjliga profit krävdes ökade kapitalinsatser i fasta anläggningar såsom byggnader, maskiner o. d. Därigenom kan man ta ut mer arbete av varje enskild lönearbetare. Detta är ett livsvillkor för kapitalismen, eftersom lönearbetarna är de enda som skapar nya värden.

En omfattande effektivisering av arbetsprocesserna är därför nödvändig för att upprätthålla och öka lönsamheten för kapitalet. Resultatet av denna utveckling är att de stora arbetsplatserna ökat i antal, liksom skiftarbetet och andra former för obekvämt arbetstid. Effektivare prestationslönesystem med premie, merit- och arbetsvärdering har införts.

Statliga industrier, statens affärsverk och hela den s. k. offentliga sektorn

är en del av den kapitalistiska ekonomin. Privatföretagens effektivitets- och rationaliseringsmetoder sprids i allt snabbare takt på alla sektorer av arbetsmarknaden bland såväl arbetare som tjänstemän i låg- och mellanställning.

Flertalet lönearbetare får i dag bättre utbildning än tidigare, men samtidigt hänvisas allt fler till monotona och tråkiga arbeten. Även denna utveckling gäller på samtliga sektorer av arbetsmarknaden. Den drabbar såväl arbetarna som lågavlönade tjänstemän och stora grupper tjänstemän i mellanställning.

De ökade *fysiska* hälsoriskerna – luftföroreningar, giftiga ämnen, buller, drag, belysning, dåliga arbetsställningar o. d. – har stått i centrum för arbetsmiljödebatten det senaste årtiondet. Dålig *fysisk* arbetsmiljö skadar, dödar och slår ut allt fler.

Det förtjänar att påpekas att detta även återspeglas i officiell yrkesskadestatistik. Antalet inträffade yrkesskador minskar inte och antalet yrkessjukdomar ökar kraftigt (delvis p. g. a. bättre rapportering av hörselskador). De trubbhiga riskmåtteten i yrkesskadestatistiken – yrkesskador/miljon arbetstimmar och "svårhetstal" (förlorade arbetsdagar/1 000 arbetstimmar) – visar ingen påtaglig sänkning. Den ökande andelen tjänstemän levererar allt fler "arbetstimmar" och döljer därmed att svårhetstalet ökat i flera branscher för arbetarna – de som verkligen utsätts för de dödande och invalidiserande yrkesskadorna.

Nya risker avslöjas fortlöpande i den vetenskapliga litteraturen. Lösningssmedel har övertygande visats ge hjärnskador, och en fördubbling av psykiska sjukdomar har visats hos lösningssmedelsarbetare vid en genomgång av ett förtidspensionsregister. Nyligen har flera studier gett misstankar om samband mellan vissa njursjukdomar och lösningssmedel.

Dynamitarbetare som arbetat mer än 20 år i exponerat arbete löper en mångfalt större risk att avlida i hjärt- och hjärnkärlssjukdomar än andra.

- Slipning av hårdmetaller ger luftvägssjukdomar.
- Asbest ger kraftigt förhöjd risk för lungcancer, lunsäckscancer förutom asbestdammlunga och lunsäcksförtjockningar samt lungfunktionsför-sämring.
- Vinylkloridens levercanceroffer fortsätter att öka.
- Buller misstänks ge blodtrycksförhöjning.
- Byggnadsgrovarbetare har förhöjd hjärtinfarkt-frekvens.
- Fosterskadande effekter misstänks av narkosgaser och handtvättmedel inom långvården, som drabbar personalens barn.
- Arsenik från Rönnskär har visats kraftigt öka lungcancer-frekvensen.

Listan kan göras mycket längre och visar främst att ett otal nya risker kan förväntas bli avslöjade de närmaste åren i takt med att forskningen fortskrider och resultaten förs ut.

Man måste bestämt vända sig mot påståenden att den vetenskapliga och tekniska utvecklingen, behovet av nya produkter och behovet av rationa-

liseringar automatiskt medför ökade hälsorisker i arbetet. Modern teknik skulle tvärtom kunna göra produktionen långt mer mänsklig. Det är i stället produktionens kapitalistiska form som skapar riskerna och ökar antalet olycksfall och sjukdomar. Profithänsynen får väga tyngre än hänsynen till de arbetandes hälsa. Därför brukas kemiska ämnen i produktionsprocessen trots att deras oskadlighet inte kan garanteras eller att deras skadeverkningar t. o. m. är kända. Andra former av dålig fysisk arbetsmiljö behålls därför att förbättringar inkräktar på kapitalisternas profiter.

På samma sätt är det med den ständiga ökningen av arbetstakten. Ökad arbetsintensitet är en lag under kapitalismen, ett av de främsta medlen att öka mervärdet och profiten. Den ständigt ökade arbetstakten drabbar alla, oavsett om de har en bra, en hygglig eller en dålig fysisk arbetsmiljö.

### Vpk och arbetsmiljön

Vpk har alltid drivit arbetsmiljön som en klassfråga där maktförhållandena avgör arbetsmiljöns beskaffenhet. Under årtionden har kommunister och andra progressiva arbetare ställt förslag i fackföreningar och på arbetsplatser om en bättre arbetsmiljö. Vpk är ensamma i riksdagen om att ställa konkreta krav mot arbetshets och utslagning, den fråga som är arbetslivets helt dominerande problem oavsett om någon står på en industriarbetsplats, jobbar på sjukhus, i servicenäringen eller på ett kontor.

När det gäller kemiska produkter och gränsvärden har vpk varit föregångare. På ett mycket tidigt stadium ställdes krav på omvänd bevisföring när det gäller giftiga ämnen och krav på hygieniska gränsvärden som förhindrar ohälsa.

Kommunister och andra progressiva arbetare har spelat en betydelsefull roll för att driva fram arbetsmiljöförbättringar och även varit de som starkt bidragit till att opinionen om en bättre arbetsmiljö i dag är mycket stark.

Vänsterpartiet kommunisternas många förslag i riksdagen på arbetsmiljöns område ligger väl i linje med opinionen på arbetsplatserna. Därför kommer vpk på alla områden att fortsätta kampen för bättre arbetsmiljö genom att ställa arbetarnas makt över arbetsmiljön, arbetsplatsen och samhället i centrum.

### Ramlagstiftning befäster klassarbetet

Den nuvarande arbetarskyddslagen är en vag lagstiftning med många "bör" och utgör ett mycket bräckligt stöd i arbetarnas kamp. Dessutom har arbetsmiljön under lång tid präglats av samarbetsfilosofin baserad på "Saltsjöbadsandan". Utslagningar och utsortering, gifter, upptäckten av nya yrkessjukdomar, larmrapporter och undersökningar som visade på arbetsmiljöns brister innebar att statsmakterna tvingades utreda arbetsmiljön.

Arbetsmiljöutredningen tillsattes 1970 och avlämnade 1976 sitt slutbe-

tänkande till ny lag, som nu föreslås i propositionen. Förslaget från arbetsmiljöutredningen är en ramlagstiftning, där det finns många vackra målsättningar "att arbetsförhållandena skall anpassas till människans förutsättningar", "att arbetet skall upplevas som meningsfullt och berikande", "att arbetarna skall kunna påverka sin arbetssituation", "att arbetet skall utföras i en sund och säker miljö" och "att arbetslivet skall utformas så att det ger betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall". Dessa målsättningar skall förverkligas genom samarbete mellan arbetsmarknadens parter, och arbetarskyddsstyrelsen skall spela en central roll med att utfärda anvisningar efter hand.

Den nu föreslagna ramlagstiftningen är därför en fortsättning på samförståndspolitiken. Det illustreras av departementschefens yttrande vad gäller arbetarskyddsstyrelsen med följande:

För att goda resultat skall kunna uppnås av arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet är det viktigt att myndigheternas avgöranden omfattas av förtroende av alla dem som berörs. Enligt min mening åstadkommes detta bäst genom att man inte ger markerad övervikt åt någon sida vad gäller representation.

En ramlagstiftning med allmänna målsättningar som skall ges innehåll av en arbetarskyddsstyrelse i vilken arbetsmarknadens parter skall ingå för att samarbeta, är förslagets innehåll i klartext.

Fackföreningen ges inga avgörande befogenheter. Maktförhållandena i samhället förbises helt. Att det är arbetsköparna som skapat dagens bristfälliga arbetsmiljö förtigs, och i stället skapas illusionen att de som drivit fram denna arbetsmiljö skall vara med och förändra densamma. En förändring som bara kan ske på arbetsköparnas bekostnad genom minskade profiler.

### **Propositionens förslag och fackets roll**

Förslaget till ny arbetsmiljölag är på gott och ont. I förslaget har tagits med krav som länge varit aktuella, starkare målsättningar bl. a. om gränsvärden, att enmansarbete kan avbrytas, att pauser har tagits med i större utsträckning i lagen m. m. Men den avgörande bristen är *hela* lagens arbetsinriktning.

Propositionen tar upp frågan om den psykiska miljön, arbetshetsen och utslagningen, vilket är ett framsteg. Flera andra krav som vpk drivit i många år har tagits med. Vi gör här en kort sammanfattning av det som måste betecknas som positivt och negativt i det nya förslaget.

#### *Positivt i lagförslaget*

Gränsvärdena: Lagtexten ger inget konkret, men i motiveringarna sägs att målsättningen skall vara att de skall skydda liv och hälsa under ett helt liv.

Pauser ingående i den ordinarie arbetstiden har tagits med i lagen. Straff kan ådömas försumliga arbetsköpare.

Arbetare kan avbryta arbete som han/hon anser vara "omedelbar och allvarlig fara" för att kontakta skyddsombud eller "arbetsgivare" utan att därför ådömas skadestånd för eventuell uppstådd skada.

Skyddsombud får avbryta enmansarbete om det är påkallat från skydds-synpunkt.

Arbetskyddsstyrelsen skall förhandsgranska maskiner och annan teknisk utrustning och även kunna förklara maskiner och teknisk utrustning förverkade, om detta ej kan anses oskäligt.

Förbud är möjligt mot arbetsmetod, arbetsprocess eller ämne.

### *Negativt i lagförslaget*

Förslaget till ny arbetsmiljölag kopplas ihop med § 32-förslaget om medbestämmanderätt. Båda är ramlagstiftningar.

Samverkan är utgångspunkten. Inga avgörande fackliga maktbefogenheter. Ramlagstiftningen ger inga bestämda målsättningar, än mindre hur en bra arbetsmiljö skall förverkligas, detta är hänvisat till samarbete.

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter skall utformas i samarbete med arbetsmarknadens parter, gränsvärden m. m.

Frågan om arbetsintensiteten, stressen m. m. skall i första hand lösas av parterna, anser utredningen.

Gränsvärdenas målsättning finns inte i lagtexten.

Skyddsombuden får endast avbryta arbete som medför omedelbar och allvarlig fara. Kraven på att vidga detta begrepp avvisas av utredningen. Yrkesinspektionen skall som tidigare bedöma skyddsombudets åtgärd. Väg-  
ran att följa säkerhetsföreskrifter och att använda skyddsutrustning är saklig grund för uppsägning.

Omfattningen av de i lagen föreslagna pauserna skall bestämmas avtalsvägen.

För tillverkare, importör eller användare föreligger ingen skyldighet att bevisa ett ämnes ofarlighet innan det används.

Utbildningen slås fast som en samarbetsfråga.

Sekretessbestämmelserna är desamma som i nuvarande lagstiftning.

Obligatorisk företagshälsovård finns inte inskrivet.

Vpk avvisar *hörnstenarna* i den föreslagna lagen och föreslår i stället målsättningar och bestämmelser som underlättar lönearbetarnas och fackför-  
eningarnas kamp:

Arbetshetsen och utslagningen måste stoppas. Överordnade målsättningar skall vara arbetstillfredsställelse, bra arbetsmiljö och trygghet i anställningen. Kravet på ökad effektivitet måste underordnas dessa målsättningar.

Arbetsplatserna skall garantera en god fysisk arbetsmiljö, mänsklig arbetstakt och omväxlande arbete. Den ständiga sänkningen av gränsen för

lönearbetarnas produktiva ålder skall stoppas. Antalet sjukskrivningsdagar och förtidspensioneringar skall nedbringas radikalt. Arbetshandikappade bereds i snabbt ökad omfattning plats i produktionen.

Propositionen måste kritiseras av följande fyra skäl:

1. Lagen är en ramlag vars målsättningar skall arbetas fram av arbetsmarknadens parter under överinseende av arbetarskyddsstyrelsen.

2. Lagen slår fast att det dagliga och lokala arbetsmiljöarbetet skall bygga på klassamarbete. 3 kap. 1 §.

3. Det övergripande arbetsmiljöproblemet om arbetstakt, jäkt och stress, utslagning och utsortering överlämnas helt till förhandlingar enligt medbestämmandelagen.

4. Fackföreningarna får inga avgörande konkreta maktbefogenheter.

Förändringarna i arbetarskyddslagen 1/1 1974 utgick från målsättningen i lagens paragraf 39 "arbetsgivare och arbetstagare skola samverka för att åstadkomma sunda och säkra arbetsförhållanden".

Denna utgångspunkt måste avvisas som felaktig. Samarbetsideologin har inte lett till några avgörande förbättringar av arbetsmiljön. Den kommer inte heller att göra det i framtiden. Trots detta bygger förslaget till arbetsmiljölag på samma lagparagraf "arbetsgivare och arbetstagare skola samverka...".

Samarbetsideologin bygger på illusionen att arbetare och arbetsköpare har gemensamma intressen. Men kapitalisternas krav på ökad profit och lönearbetarnas krav på en god lön, lugn arbetstakt, trygga anställningsförhållanden och riskfri arbetsmiljö är oförenliga. Kampen för en bättre arbetsmiljö är därför en viktig del av den oförsonliga kampen mellan kapital och arbete. Det gäller också på de sektorer av arbetsmarknaden där det inte skapas några vinster.

En bättre arbetsmiljö kan nås när samarbetspolitiken kastas överbord. Då kan arbetarna tillkämpa sig verkliga arbetsmiljöförbättringar.

I förslaget till ny arbetsmiljölag förbigås det övergripande arbetsmiljöproblemet, arbetshets, utslagning och utsortering som frambringas genom arbetsköparnas ökade krav på profit, effektiviseringar och rationaliseringar. Dessa frågor hänskjuts till förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden och medbestämmandelagen (MBL). MBL ger facket inga maktpositioner gentemot arbetsköparna, det har redan lagen visat efter att ha varit i kraft sedan 1/1 1977. Arbetsköparnas makt är oinskränkt genom deras ägande till produktionsmedlen, strejkförbudet är till fördel för arbetsköparna, lagens (MBL) rättigheter, förhandlings- och informationsrätten är grovt urholkade och ger ingen makt. Förhoppningarna att medbestämmandeavtal skall förbättra situationen är illusioner i den mån de är avhängiga av att arbetsköparna frivilligt avstår från makt. MBL har som utgångspunkt samarbete mellan arbete och kapital.

Medbestämmanderätten kan möjligen leda till att bristerna i det kapitalistiska produktions sättet målas över, men de verkliga motsättningarna

och konflikterna mellan kapital och arbete finns kvar. Det blir fortfarande produktionen för profit, som blir drivkraft, bara med den skillnaden att fackföreningarna tar ett huvudansvar för rationaliseringar och personalpolitik. Produktionen för profit, med vilken följer konkurrens med andra företag, kan leda till att fackföreningarna självmant uppger viktiga arbetsmiljökrav för att hålla företagets lönsamhet uppe.

MBL är därför ingen lösning på arbetshets, utslagning och utsortering på arbetsmarknaden. Förhandlingar i arbetsmiljöfrågor blir därför utan stöd i lagstiftningen och den enda makt som kan mobiliseras är fackföreningens egen styrka.

Arbetsköparnas ägande av produktionsmedlen innebär att de har makt att styra arbetslivets och arbetsmiljöns utveckling. Det som kan ge arbetarna någon makt *mot* den makt arbetsköparna har i kraft av sitt ägande är att fackföreningarna för en aktiv kamp. Arbetsmiljölagstiftningen måste inriktas på att stödja denna kamp. Facket måste alltid kräva att åtgärder från samhällets sida skall ha till syfte att underlätta *lönearbetarnas kamp* för en bättre arbetsmiljö.

Fackföreningarnas maktbefogenheter skall bl. a. bestå av veto rätt i frågor där arbetsförhållandena är eller utformas så att de blir arbetarfientliga. Facket bör t. ex. kunna förbjuda ackordsarbete, stoppa tidmätningar, produktions- och rationaliseringsmetoder samt nya prestationslönesystem, som ökar utsvettningen. Facket måste tillkämpa sig rätt att få förhandla om personalstyrkornas storlek och ha veto rätt om inte förhandlingar ger resultat.

Regeringsförslaget har dessutom andra allvarliga brister. De hittills gällande bestämmelserna i arbetarskyddslagens 40 och 41 §§ har nära nog oförändrade överförts till det nya lagförslaget. Det innebär att skyddsombud, huvudskyddsombud och representanter för arbetarna endast kan utses av de fackföreningar som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal. Om den föreslagna lagen skall följas helt ut, innebär det att skyddsarbetet omöjliggörs på vissa arbetsplatser. Som exempel kan nämnas många av de svenska hamnarna. Det finns i dag svenska hamnar där förhållandet är sådant, att det enligt lagen skall finnas både skyddsombud och huvudskyddsombud samt skyddskommittéer, men bestämmelserna om kollektivavtalshundenheten lägger helt hinder i vägen att så sker. Anledningen härtill är att de kollektivavtalsslutande fackföreningarna endast har ett fåtal eller inga medlemmar alls.

Det nu föreliggande lagförslaget borde ha utformats så, att fackföreningar som inte är kollektivavtalsslutande men ändå företräder en betydande del av de anställda på en arbetsplats ges rätt att utse skyddsombud och i vissa fall också huvudskyddsombud. Vänsterpartiet kommunisterna har tidigare påtalat denna olägenhet i samband med att arbetarskyddslagen ändrades.

Vi föreslår med hänvisning till tidigare motioner att icke avtalsbunden fackförening som företräder minst en femtedel av de anställda på en arbetsplats skall ha rätt att utse skyddsombud och att fördelningen fackför-



eningarna emellan sker i förhållande till antalet arbetare som respektive förening företräder.

När det gäller rätten att utse huvudskyddsombud och representanter till skyddskommittéer måste större krav ställas på organisation som inte har kollektivavtalsförhållande. Om sådan organisation företräder en stark majoritet måste den också ges rätt att utse huvudskyddsombud och representanter till skyddskommittéer. Vpk har tidigare krävt att fackförening som företräder mer än 2/3 av de anställda skall ha rätt att utse huvudskyddsombud och representanter till skyddskommittéer men att den kollektivavtalslutande organisationen alltid försäkras rätten till representation.

### Hygieniska gränsvärden

Vänsterpartiet kommunisterna har länge krävt en lista över hygieniska gränsvärden, och det var därför en framgång när arbetarskyddsstyrelsens anvisning nr 100 publicerades 1974. Listan har emellertid en helt avgörande svaghet i att den inte presenterar vilken dokumentation som värdena baserat sig på. I inledningstexten nämns ett flertal källor, men varje diskussion eller precisering kring de individuella gränsvärdena saknas. Det är uppenbart att huvuddelen av värdena baseras på den s. k. ACGIH-listan från USA, (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) till vilken det finns en viss dokumentation (Documentation of the Threshold Limit Values, 1971). Genomgående för denna nordamerikanska dokumentation är emellertid att den är ganska svag, ojämn och föråldrad. I själva verket finns det mycket få studier som kan användas för att bedöma långtidseffekter av ämnen som arbetare utsätts för under hela skift i flera decennier. Det är emellertid just dessa 8-timmarsvärden som arbetarskyddsstyrelsen använder sig av, i kombination med takvärden (som definieras som genomsnittet av 15-minutersmätningar). I Sovjet tillämpar man i stället enbart toppvärden, vilka aldrig får överstigas, dvs. en mycket hårdare bedömning i sig och dessutom ligger de flesta gränsvärden avsevärt under värdena i USA och Sverige. Inte heller i sovjetisk litteratur förefaller det att finnas den dokumentation av långtidseffekter på människor som man skulle önska – av djurförsök har man dragit slutsatser kring huvudsakligen akuta men även kroniska skador – och man har sedan satt gränsvärdena betryggande under befarad risknivå.

Det finns tills vidare ingen anledning att förkasta kombinationen av 8-timmars- och takvärden, men det måste klargöras att dokumentationen bakom de gränsvärden som f. n. tillämpas är svag och att säkerhetsmarginalerna är otillräckliga. I de flesta fall torde en sänkning till minst en fjärdedel av nuvarande 8-timmarsvärden vara nödvändig (t. ex. för kvarts, lacknafta, toluen, xylene, styren, fluorväte, svaveldioxid m. fl.) i avvaktan på bättre underlag. Dessutom behöver listan kompletteras med en lång rad ytterligare ämnen och i vissa fall erfordras mer drastiska sänkningar. Den

vägledande principen måste vara att när dokumentationen kring ett gränsvärde är dålig skall värdet sätas speciellt lågt.

Några jämförelser av de nya gränsvärdena från arbetarskyddsstyrelsen med gränsvärdena i Sovjetunionen visar att arbetarskyddsstyrelsen måste dokumentera sina gränsvärden och motivera varför Sverige har högre värden. Siffrorna från Sovjet är från 1972. Gränsvärdet är mätt i mg/m<sup>3</sup>.

Ämne	Sovjet	Sverige	Sverige före oktober 1974
Aceton	200	1 200	2 400
Butanol	10	150	300
Formaldehyd	0,5	3	6
Etylacetat	200	1 100	1 400
Metylenklorid	50	350	1 740

För att göra gränsvärdena tvingande för arbetsköparen bör den lokala fackföreningen ges rätt att omedelbart avbryta ett arbete om de fastställda värdena överträds.

De ämnen som är eller misstänks vara cancerframkallande tilldrar sig särskild uppmärksamhet. Det finns uppgifter om att mellan 50 och 90 % av all cancer har yttre, kemisk orsak – siffror som även stöds av WHO-publikationer. Det blir allt tydligare att cancer till stor del är en social sjukdom, ett resultat av en ohämmad industrialisering och produktframställning. Rökning är ett annat problem i detta sammanhang, och det finns ett starkt samband mellan lungcancer och rökning. Men lungcancer är trots allt bara en liten del av all cancer och ofta – kanske alltid – samverkar kemiska ämnen med rökningen (t. ex. asbest och radon). Rökning måste bekämpas men utgör bara en mycket liten del av hela cancerproblematiken. Alla fastställda och såsom cancerframkallande starkt misstänkta ämnen måste elimineras.

Vänsterpartiet kommunisterna kräver:

- att antalet ämnen i hygieniska gränsvärdeslistan utökas från ca 120 ämnen till ca 500,
- att alla ämnen som misstänks vara cancerframkallande på människan åsätts nollvärde och att inga dispenser kan ges efter år 1980.
- att den dokumentation som gränsvärdet är satt efter redovisas för varje enskilt gränsvärde.
- att en generell sänkning till högst en fjärdedel av nu gällande gränsvärden genomföres för att minska riskerna och öka eventuella säkerhetsfaktorer.
- att importförbud av asbest och asbesthaltiga produkter införes, där endast utomordentligt restriktiva dispenser kan ges.

Nära förknippad med frågan om hygieniska gränsvärden är bestämmelser om hälso- och miljöfarliga varor. Dessa sorterar f. n. under jordbruksde-

partementet, naturvårdsverket och dess produktkontrollbyrå. Denna lag och dess eftersyn är en stor besvikelse för de arbetande och detta borde ha beaktats i samband med den nya arbetsmiljölagen. Ingen förhandsprövning sker av produkter som förs in i arbetslivet – lika litet som i samhället för övrigt (utom för läkemedel). De dåliga erfarenheterna av "lagen om hälso- och miljöfarliga varor" borde ha föranlett omprövningar och nya förslag av arbetsmarknadsministern. Vpk har i en tidigare motion föreslagit en ny lag med fastställda krav på förhandsgranskning och toxikologisk kontroll.

Framställning av nya produkter drabbar först och i allmänhet i högsta koncentrationer dem som arbetar fram produkter. Däför vore det naturligt med en text i arbetsmiljölagen om krav på förhandsgranskning m. m.

Kontrollen av hälso- och miljöfarliga varor måste kraftigt byggas ut i samarbete mellan naturvårdsverket, arbetarskyddsstyrelsen och den kommunala tillsynen under demokratiskt styre.

### Arbetsmiljö och utslagning

Med utslagning menas den process varigenom en växande del av den vuxna arbetsföra befolkningen slås ut ur arbetslivet. Utslagningen kan ta sig olika former. En del av de utslagna hänvisas till andra delar av arbetsmarknaden eller skyddad sysselsättning. Andra hänvisas till olika former av utbildning. Den största gruppen blir långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade. Ett relativt litet antal registreras officiellt som arbetslösa.

De som drabbas hårdast av utslagningen är medelålders och äldre manliga arbetare. Att män drabbas hårdare än kvinnor sammanhänger naturligtvis med att kvinnor i allmänhet kommit ut på arbetsmarknaden senare. Att högre åldersgrupper drabbas hårdare beror först och främst på att de varit utsatta för förslitning under längre tid. Med stigande ålder minskar också motståndskraften mot stress. Det blir svårare att klara av ett arbete i högt tempo. Förmågan att klara en omflyttning och att lära nya arbetsuppgifter minskar.

Vid en rad undersökningar som gjorts på industriarbetsplatser brukar mer än hälften av de anställda över 50 år förklaras som villkorligt arbetsföra – dvs. de klarar av det arbete de har för närvarande men skulle med stor sannolikhet inte klara en omflyttning. Vid industrinedläggningar brukar en mycket stor andel av de äldre anställda bli permanent utslagna från arbetsmarknaden.

Parallellt med utslagningen förekommer en *avstötning* som yttrat sig i att stora grupper ungdomar över huvud taget inte släpps in i arbetslivet. Det gäller framför allt ungdomar med dåliga skolbetyg eller sociala problem. Om man så vill kan man tala om en utslagningsprocess redan under uppväxtåren och skoltiden.

*Konkreta orsaker till utslagningen*

De förändringar i arbetslivet som orsakar utslagning är framför allt följande:

a) Helt avgörande är den ständiga stegringen av arbetsintensiteten – den stegrade utsveptningen. Denna orsakar en fysisk och psykisk förslitning – ett åldrande i förtid. Den medför också att allt fler människor, som har sin prestationsförmåga sänkt av åldersmässiga eller andra skäl, inte kan få några lämpliga arbetsuppgifter.

b) Allt fler industrijobb försvinner. Trots en kraftig produktionsökning minskar antalet arbetare i tillverkningsindustrin. Att den totala sysselsättningen ändå hålls uppe beror i första hand på den snabba ökningen av den offentliga sektorn. De jobb som skapas där är emellertid till stor del lågavlönade jobb på deltid.

Bortrationaliseringen av arbeten drabbar också i stor utsträckning arbeten som tidigare utgjort arbetsuppgifter för äldre anställda, exempelvis städ-, reparations- och tillsynsuppgifter, vilka i stor utsträckning tagits över av entreprenadfirmer och där arbetet ofta är hårt rationaliserat och ackordsatt.

c) Allt fler människor måste byta arbete. En ständigt pågående strukturrationalisering innebär att arbetsplatser försvinner. Ett arbetsbyte innebär i dessa fall ofta att man måste flytta från hemorten, mister sociala kontakter, får längre resväg till jobbet och tvingas lära sig nya arbetsuppgifter. Inom företagen innebär ofta införandet av en ny teknik – exempelvis data inom kontorsvärlden – krav på helt nya kunskaper och mer monotona arbetsuppgifter.

d) Andelen relativt stora arbetsplatser ökar, vilket innebär större svårigheter när det gäller sociala kontakter.

e) Skiftarbeten ökar i omfattning särskilt i företag med hög organisk sammansättning på kapitalet. 1963 utgjorde skiftarbeten 16 % och 1971 19 % av det totala antalet arbetstimmar inom industrin.

f) Ackordsarbete visar för närvarande en minskande tendens – men ersätts i stället av en ökande andel premielön och systematisk arbetsvärdering. Orsaken till den minskande andelen ackordsarbeten är att arbetet i många fall är så hårt styrt att ackorden blir överflödiga.

g) Ökad automatisering och mekanisering, vilket innebär att hårt styrda arbetsuppgifter och kontrolluppgifter blir allt vanligare. Samtidigt bryts ofta den direkta kontakten mellan arbetskamrater på arbetsplatsen.

Andra viktiga samhällsliga förändringar av betydelse för utslagningen är följande:

- långa restider som ökar den effektiva arbetstiden,
- hyres- och prisstegringar som urholkar lönerna, bidrar till att pressa fram ackordshets, extraarbeten och dubbelarbete trots bristande barn tillsyn,
- kommersialisering av fritiden som därigenom vederkvicker sämre och kräver alltmer pengar,
- social problem i boende- och livsmiljö som ökar mottagligheten för stress.

*Hur stor är utslagningen?*

Någon exakt siffra är omöjlig att ge eftersom den statistik som finns är ofullständig och mer siktar till att dölja än avslöja samhällsfenomen.

Statistiken över antalet sysselsatta är inte tillförlitlig. Där ingår exempelvis de som är frånvarande från sitt arbete på grund av sjukdom, tjänstledighet eller semester. Andelen frånvarande av det totala antalet sysselsatta har ökat – men vilka orsaker detta har anges inte. Inom gruppen "sysselsatta" kan således ingå långvarigt sjukskrivna som inte kan återgå i jobb.

Det totala antalet sysselsatta anges ha ökat. Denna ökning är dock endast skenhar och sammanhänger med det allt större antalet deltidsarbetande. Räknar man om sysselsättningen i heltidsarbeten har den i stället sjunkit från över 3 miljoner 1960 till 2,9 miljoner 1973. Samtidigt har det skett en folkökning. Ytterligare skall således tilläggas att en allt större del av de "sysselsatta" i verkligheten är frånvarande.

Särskilt kraftig är minskningen av antalet sysselsatta bland män över 45 år. Inom denna åldersgrupp angavs 1965 ca 70 000 stå utanför arbetsmarknaden. 1974 hade siffran ökat till ca 120 000 i åldersgruppen 45–64 år.

En allt större del av de arbetande sysselsätts i AMS-regi eller i skyddad sysselsättning. Denna grupp omfattar nu över 100 000 människor mot under 10 000 1960.

Antalet förtidspensionärer har ökat mycket kraftigt, och det är i dag också betydligt lättare att få igenom ett beslut om förtidspension än tidigare.

År 1965 uppgick antalet förtidspensionärer till 150 000. År 1976 är siffran närmare 300 000. På många håll kan man säga att man förtidspensionerat bort arbetslösheten bland medelålders och äldre arbetare.

En stor del av dem som slås ut ur produktionen blir sjukskrivna. Antalet sjukskrivna beräknas, med reservation för en osäker statistik, uppgå till ca 400 000 i genomsnitt. Av dessa är åtminstone tre fjärdedelar långtids-sjukskrivna med läkarintyg. Frekvensen långtids-sjukskrivna ökar mycket snabbt med stigande ålder. Långvarig sjukskrivning övergår i många fall till sjukbidrag eller förtidspension. Det finns således ett direkt samband mellan långtids-sjukskrivning och förtidspensionering.

Det finns positiva formuleringar i lagförslaget om att planera arbetsplatserna för olika förutsättningar hos de arbetande. I trygghetslagarna finns komplement när det gäller åtgärder för den äldre "arbetskraften" och betingat arbetsföra.

Dessa formuleringar och lagtexter kan dock endast åstadkomma marginella, defensiva lindringar av utslagningsprocessen, om inte grunden för produktionen ändras, från privatkapitalistisk profit till samhällsnytta i vidaste mening.

*Facklig vetorätt mot arbetshets och utslagning*

Utslagningsprocessen är följden av arbetsköparnas rovdrift av arbetskraften. Den går inte att stoppa så länge kapitalet har den ekonomiska makten, men den kan begränsas genom en aktiv facklig kamp. Ett led i denna kamp är att ställa krav på en lagstiftning som utgör ett stöd för lönearbetarnas intressen.

På arbetsplatserna betraktas i dag allmänt ackord och andra prestationslöner som arbetarskyddets främsta fiende. Säkerheten på jobbet minskar och ackordssystemet driver på utslagning och utsortering. I den nya arbetarskyddslagen bör därför ett förbud mot ackord och andra prestationslöner vara ett verksamt bidrag till en bättre arbetsmiljö. Lokala fackföreningar bör ges rätt att förbjuda användandet av alla förekommande ackord och prestationslöner, när de anser dessa vara ett hot mot en bra fysisk och psykisk arbetsmiljö.

Lagen måste också innehålla bestämmelser om pauser på betald arbetstid, avbytare, bemanning och reservstyrkor vid löpandebandsarbeten och liknande arbetsprocesser. Likaså beträffande personalstyrkornas storlek, att den lokala fackföreningen tillerkänns vetorätt i de fall förhandlingar inte ger tillfredsställande resultat.

I propositionen föreslås en lagstiftning som helt utelämnar det övergripande arbetsmiljöproblemet, nämligen den ökade arbetstakten och utslagningen. Det hänvisas till medbestämmandelagen. Denna lag ger inte fackföreningen något direkt stöd för att förhindra omänskliga arbetsförhållanden. Orsaken till arbetshets och utslagning ligger i produktion och arbetslivets organisation. Över detta bestämmer arbetsköparna enväldigt genom sitt *ägande* till produktionsmedlen. Mot denna arbetsköparmakt kan arbetarna mobilisera sin egen kraft – kampen mot arbetsköparna och kamp för arbetarnas rättigheter. En lagstiftning som överlämnar de övergripande arbetsmiljöfrågorna till en lagstiftning – medbestämmandelagen – som binder arbetarnas kamp genom strej克福bud är en dålig lag.

Vänsterpartiet kommunisterna föreslår därför att de lokala fackföreningarna skall tillerkännas vetorätt mot arbetsköparnas produktionsuppläggningar och rationaliseringar som ökar utsveitningen samt vetorätt mot tidmätning- och analysmetoder som tjänar samma syfte.

**Facklig makt***Facklig kamp i stället för samarbete*

Propositionen har genomgående samarbete mellan arbetare och arbetsköpare som lösningen på arbetsmiljöns problem. Samarbetet "är en förutsättning för att man skall skapa goda arbetsförhållanden" enligt propositionen. Propositionen framhåller också att samarbetet "har gamla anor i vårt land" och "det intensifierade samarbetet och det ökade inflytandet

för de anställda har tillfört arbetsmiljön nya kvaliteter". Vad arbetarna och facket på den ena sidan och arbetsköparna på den andra skall ha för rollfördelning i samarbetet beskrivs av följande:

"Dessa ger inte bara möjligheter för de anställda till inflytande och tillfälle för *arbetsgivarna att ta till vara* värdefulla erfarenheter." I klartext innebär samarbetet att arbetarna och facket kan komma med önskemål, men det är arbetsköparen som avgör om något skall göras och i så fall hur och i vilken utsträckning.

Men propositionen och lagen nöjer sig inte med allmänna uppmaningar till samarbete mellan kapital och arbete. Det ställs krav på skyldigheter för arbetarparten att "med rätten att delta i arbetsmiljöns utformning följer för de anställda också ett ansvar att medverka i olika samarbetsorgan", och därmed har i 3 kap. 1 § slagits fast att "arbetsgivare och arbetstagare är *skyldiga att samverka* för att åstadkomma en god arbetsmiljö".

Vänsterpartiet kommunisterna yrkade 1973 avslag på denna samarbetsparagraf (39 § i nuvarande lag). I stället för samarbete mellan kapital och arbete för att få en god arbetsmiljö måste arbetarna gå till kamp mot arbetsköparna och den utveckling de bedriver, samt att arbetsmiljölagen ger stöd för en sådan kamp. Vpk underkänner därför helt utgångspunkterna för den föreslagna lagstiftningen och föreslår i stället att lagstiftningen på arbetsmiljöns område skall utformas som ett stöd till den fackliga kampen.

#### *Förhandling i stället för samarbete i skyddskommittén*

Vid 1973 års förändringar i arbetarskyddslagen gjordes skyddskommittén till det centrala samarbetsorganet. De lokala skyddsfrågorna skall handläggas där. Trots avtal om arbetsmiljön är det ändå ett samarbete på arbetsköparnas villkor. Inriktningen från 1973 föreslås i propositionen överförd till den nya lagen. Vpk anser att skyddskommittéerna bör få en ny roll. De skall vara forum för förhandlingar mellan de lokala parterna. Lagen bör utgöra ett stöd för arbetarna och fackföreningarna i dessa förhandlingar med vetorätter och möjligheter att tillgripa strejk i arbetsmiljöfrågor när förhandlingar inte ger resultat. Tvister i skyddskommittéerna skall därför lösas förhandlingsvägen och inte i något överordnat byråkratiskt organ.

#### *Tystnadsplikt för skyddsombud och facklig förtroendeman?*

Skyddsombud ger i 6 kap. 6 § i förslaget till arbetsmiljölag rätten till information för sitt uppdrags utövande. Detta är nödvändigt för uppdragets fullgörande. I 7 kap. 13 § åläggs skyddsombud och facklig förtroendeman tystnadsplikt i vissa frågor. Denna tystnadsplikt utnyttjas av arbetsköparna i egna syften. Därför bör i stället stadgas i lagen att det är hela det fackliga kollektivet som skall beredas möjlighet att i alla frågor få den information som behövs av skyddsombud. Ingen anställd skall kunna undanhållas in-

formation om sina arbetsförhållanden och sin arbetsmiljö. Det bör därför vara även detta forum som avgör hur de skall handskas med informationen. 13 § i kap. 7 bör därför ändras i enlighet med detta.

#### *Endast fackföreningen skall bedöma stoppat arbete*

En framgång i lagstiftningen om arbetarskyddet var den 1973 beslutade rätten för skyddsombud att stoppa farliga arbeten. Tyvärr innehöll denna rätt stora begränsningar. Dels var rätten förknippad med "omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa", långtidseffekterna blev därför utanför skyddsombudets befogenheter, dels gäller stoppningsrätten bara intill dess yrkesinspektionen gett sitt omdöme. Denna stoppningsrätt föreslås nu utan förändringar överförd till den nya lagen (6 kap. 7 § första och fjärde styckena).

År 1973 föreslog vänsterpartiet kommunisterna att endast fackförening skall kunna avgöra det berättigade i ett skyddsombuds åtgärd likaså att stoppningsrätten skall omfatta arbetsmiljörisker som har långtidsverkan. Skyddsombud och fackförening måste alltså få denna makt. Därför är vpk-kraven från 1973 lika aktuella i dag.

I förslaget till ny lag föreslås i 3 kap. 4 § att arbetare skall kunna avbryta arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa och underrätta arbetsgivare eller skyddsombud. Denna bestämmelse har samma brist som för skyddsombud, den ger inte fackföreningen någon makt och det gäller endast akuta arbetsmiljöfaror. Denna paragraf bör nära sammankopplas med skyddsombudens rätt att stoppa farliga arbeten. Därför skall samma regler gälla såväl för arbete som är stoppat av arbetare som för arbete som är stoppat av skyddsombud, och lokal facklig organisation bör vara den instans som skall pröva det berättigade i att stoppa ett arbete.

I arbetsmiljöutredningen och i föreliggande proposition görs det ett stort nummer av skyddsombudets rätt att stoppa ensamarbete. Denna rätt borde vara en självklarhet utan några som helst inskränkningar. Tyvärr är så inte fallet. Ensamarbetet är ytterst tvivelaktigt från både skyddssynpunkt och social synpunkt. Stoppningsrätten är nu förknippad med stränga begränsningar "att det är den särskilda risk som är förbunden med arbetet i fråga som kan utgöra grund för ingripande och inte ensamarbetet som sådant". Och ytterligare pekpinna i propositionen: "Jag förutsätter att skyddsombuden använder ifrågavarande befogenhet med särskild urskiljning i avvaktan på att arbetarskyddsstyrelsen har gått igenom besvärliga områden av ensamarbete och meddelat verkställighetsföreskrifter."

I propositionen görs stoppningsrätten för ensamarbeten i väsentliga delar illusorisk, eftersom de allvarliga frågorna som ensamhetskänslor, hjälplöshet, oro och bristen på sociala kontakter inte skall beaktas, utan enbart skyddsskäl. Dessutom behandlar föredraganden skyddsombud och fackförening som helt ansvarlösa, eftersom han inte kan ge dem rätten att avgöra hur stoppningsrätten skall brukas.



Vänsterpartiet kommunisterna föreslår därför att skyddsombudets tidigare stoppningsrätt utvidgas att gälla ensamarbete och att inga restriktioner föreligger samt att lokal facklig organisation avgör det berättigade i ett skyddsombuds åtgärd.

Dessutom föreslås att det i en speciell lagparagraf skall framgå att arbetare som drabbas av stoppat arbete skall ha full ersättning under tiden arbetet är stoppat.

#### *Facklig vetorätt mot avskedanden*

Arbetsmiljöutredningen och även propositionen lämnar en möjlighet till att arbetare som bryter eller inte vill rätta sig efter skyddsföreskrifter kan avskedas. Hänvisning görs till lagen om anställningsskydd. Trots föredragandens tolkningar öppnar denna skrivning i propositionen möjligheter till hot och trakasserier från arbetsköparnas sida gentemot arbetare som uppfattas som obekväma. Därför bör i lagen införas en paragraf som ger den lokala fackliga organisationen vetorätt i fråga om avsked när arbetsmiljöskäl anförs.

#### *Arbetsmiljöutbildning i fackets regi*

De från 1973 beslutade normerna för utbildning, där det fastslås att arbetsköpare och fackföreningen gemensamt skall ansvara för utbildningen av skyddsombud på arbetsköparnas bekostnad, skall i stort överföras till den nya lagstiftningen. Detta kan inte bli annat än samarbetsutbildning, vilket inte kommer att befrämja kampen för en bättre arbetsmiljö.

I stället bör som vpk föreslog redan vid 1973 års lagstiftning det vara fackföreningen själv som svarar för utbildningen men arbetsköparna som bekostar den. Tidsåtgången och omfattningen av utbildningen måste avgöras av fackföreningen.

### **Arbetstiden**

#### *Fler arbetspauser och ersättare*

Jakten på profit har drivit fram en teknisk utveckling som kännetecknas av att människan i allt större utsträckning underordnats maskinen. En kraftig utslagning och utsortering av arbetskraft sker genom löpandebandsarbete och andra kontinuerligt upplagda arbetsprocesser, nämligen att maskinerna får bestämma arbetstakten, att arbetskraften utnyttjas till det yttersta genom få pauser och få avbytare.

Därför är pauser som regelbundet återkommer ett försvar mot följderna av denna produktionsuppläggning. Eftersom utslagningen och utsorteringen av arbetskraft är störst just i arbetsprocesser som binder människan vid maskinen, måste denna form av arbete humaniseras genom fler pauser.

I propositionen föreslås sådana pauser. Däremot är förslaget inte hra i vad gäller bestämmandet av sådana pauser. Här hör riktmärken ställas upp. Lagen bör ge allmänna rekommendationer som stöder arbetarnas möjligheter till att förbättra sin situation. Eftersom det i allt fler arbeten är maskinen som styr arbetstakten och möjligheter till naturliga pauser, bör inte enbart MBL:s förhandlingsföreskrifter gälla utan den lokala fackföreningen skall själv, om förhandlingar inte ger resultat, avgöra mängden och längden på pauserna, en s. k. tolkningsrätt för fackföreningen. Denna tolkningsrätt bör även gälla för arbetarskyddsstyrelsens vägledning eller föreskrifter.

Den fråga som har ett nära samband med pauser är bemanningen och avbytare. Därför bör den lokala fackföreningen i arbetsmiljölagen ges rätt till förhandlingar om arbetsstyrkornas storlek, och om inte förhandlingarna ger resultat skall fackföreningen ha en vetorätt genom att deras ståndpunkt skall gälla, s. k. tolkningsrätt.

#### *Begränsa skiftarbetet*

Jakten på högre profiler och därmed effektivare utnyttjande av teknikens framsteg har också inneburit att skiftarbetet ökat avsevärt. En generös tillämpning av skiftarbetet på nätter i produktionen innebär att de anställda vid olika serviceinrättningar drabbas i än högre utsträckning.

Arbetarnas fysiskt bättre förhållanden i arbetslivet har bl. a. köpts till priset av fysiskt och psykiskt pressande nattarbete och oregelbundna arbetstider. Eftersom målsättningen måste vara att med fortsatta tekniska framsteg ge arbetarna bättre arbetsförhållanden, måste det i arbetsmiljölagen framgå att nattarbete och skiftarbete skall tillåtas endast när produktionen och arbetstekniken så kräver av säkerhetsskäl och när kostnaderna för avbrott är betydande för samhället och av vad som sedan följer på grund av service inom bl. a. sjukvård.

Arbetstidsreglerna i arbetsmiljölagen 4 kap. 5 § andra stycket och 8 § måste utformas mycket mer restriktivt. Detta styrks av vad föredragande statsråd säger i propositionen "att vidgade arbetsmedicinska och arbetssociologiska erfarenheter bestyrker att en rad nackdelar i fysiologiskt, psykologiskt och socialt hänseende kan vara förenade med natt- och skiftarbete". Trots detta konstaterande föreslås mycket liberala regler vid användandet av natt- och skiftarbete: Det skall bli vid det gamla, vilket innebär att natt- och skiftarbete skall underordnas kapitalisternas krav på effektivitets- och profitjakt.

Ytterligare ett undantag som kan godkännas för nattarbete och skiftarbete är nödfallsituationer, där fara föreligger för liv och egendom. Denna undantagsregels tolkning löses effektivast med att den lokala fackföreningen kan stoppa sådant arbete som den inte anser undantagsreglerna vara tillämpliga på. Fackföreningarna skall tillerkännas en vetorätt även i detta avseende.

*48 timmars veckovila*

I propositionen föreslås en utvidgning av den lagstadgade veckovilan från 24 timmar till 36 timmar. Detta är en alltför begränsad utvidgning av veckovilan. I remissyrkandena från bl. a. LO och TCO förespråkas 48 timmar, vilket även är den gängse uppfattningen på arbetsplatserna. 48-timmarsvilan är för den som arbetar 5-dagarsvecka och dagarbete det naturliga. Varje inskränkning i 48-timmarsregeln är till för att tillgodose s. k. effektivare produktion, och det drabbar arbetarna och främst skiftarbetarna.

Utgångspunkten för veckovilan är att alla arbetare skall kunna tillgodogöra sig 48 timmar och i regel under lördag/söndag. För skiftarbetare som arbetar lördagar och söndagar kan inte utvecklingen mot långa sammanhängande arbetsperioder, för att vinna en längre sammanhängande ledighet, godkännas. Alla arbetare skall ha 48 timmars veckovila och för skiftarbetare och likställda får en ytterligare arbetstidsförkortning vara alternativet, inte kortare veckovila.

4 kap. 6 § bör därför ändras att gälla sammanhängande veckovila i 48 timmar, och undantag däriifrån kan endast få ske i nödfallsituationer, då fara för liv och egendom föreligger. Samma restriktivitet bör tillämpas för övertidsarbete och de nuvarande bestämmelserna utgå ur arbetstidslagen.

**Facklig kamp och planeringen av arbetsmiljön**

Det är ingen slump att teknik och industriplanering i det borgerliga samhället är "heliga områden", som arbetsköparna, chefstjänstemännen och deras konsulter slår vakt om och medvetet mystifierar. Däri ligger möjligheter för kapitalet att behärska teknologin och därmed människorna på arbetsplatserna. Maskinsystemen, lokaltutformningen, arbetsmetoderna, ja, hela miljöbildningen omkring lönearbetarna är i dag lika mycket en kontrollapparat för att behärska människor som anordningar för produktionen "i sig". Eller rättare sagt: Allt sammantaget utgör ett produktionssätt under kapitalismen.

Planerandet framställs som herrarnas ensak. Det nya är emellertid att herrarna för att kunna gå ännu längre i sina intressen nu måste få tillgång till de anställdas erfarenheter. Därför har arbetarrörelsens gamla krav på inflytande över produktionen och självförsvar mot dåliga arbetsförhållanden de senaste åren bemötts med en invit från kapitalet om samarbete, samråd, med inflytande-deltagande etc. i planeringen. På längre sikt utgör detta en risk för arbetsköparna, men man är tvungen för att kunna driva rationaliseringarna ända in i de anställdas själ.

För arbetarrörelsen kan läget trots allt utnyttjas för ett demokratiskt uppbyggnadsarbete och ett visst strategiskt inflytande över kapitalets kärna: produktionsprocesserna. Förutsättningen är att de anställda kan tillkämpa sig rätten till ett permanent och självständigt utforskande av sina framtida

villkor: att lokala fackliga studiegrupper på arbetstid träder i förbindelse med varandra, med kommuninvånare, konsumenter etc. för att utveckla fackliga planeringsunderlag specifika för den produktion och den miljö man verkar i. Kopplat till detta breda kunskapande skall finnas ett forsknings- och utvecklingsarbete som på de anställdas villkor systematiserar de lokala erfarenheterna.

I praktiken har initiativet till verkliga miljöförbättringar alltid legat hos lönearbetarna själva. Hindras denna initiativkraft att verka sker heller inga förbättringar – tvärtom tilltar genast försämringarna. Vilken arbetsköpare bjuder självmant på kostsamma miljöförbättringar eller vilken yrkesinspektör har i praktiken tid att ägna sig åt arbetsplatser där de anställda inte begärt kontroller! Motorn i miljöförbättringarna är och kommer alltid att vara lönearbetarna som känner av bristerna till kropp och själ.

Det centrala i allt miljöarbete är möjligheterna för de anställda själva att ta initiativ, att kunskapa och att kräva åtgärder. Så – och endast så – kommer arbetsmiljöerna i praktiken att förbättras. Frågan gäller då: Hur kan betingelserna utvecklas för vanliga anställda att bland sig själva utveckla målmedvetna, kunniga och samlade opinioner för avgörande förbättringar och ett aktivt försvar mot försämringar i arbetsmiljöerna och planeringen av produktionen?

I ett samhälle med oförsonliga motsättningar mellan kapital och arbete är det meningslöst att tala om samverkansregler. Det tjänar endast syftet att ta loven av de anställdas egen initiativkraft. Det är att binda upp de anställda och göra skyddsomhuden till gisslan inför sina arbetskamrater. Samverkan skapar inga förbättringar – tvärtom. Praktiken visar att förändringar däremot kan uppstå om lönearbetarna kan driva hårda förhandlingar på ett väl underbyggt underlag: *lokala fackliga arbetsmiljöprogram*.

Förutom sanktionsmedel är förutsättningen för förhandlingar att genomtänkta underlag eller program finns. Detta förutsätter i sin tur att den förhandlande parten kan driva ett *självständigt kunskapande*. Återigen i sin tur förutsätter detta *bestämda resurser: demokratiska rättigheter på jobbet, rätt till all information, rätt till egen rådgivning och utbildning, ett långsiktigt samhällsligt perspektiv etc.* När det gäller programunderlaget för förhandlingar om arbetsmiljö och planering kan detta endast uppstå genom ett kollektivt kunskapande om framtiden. Det är bl. a. i avsaknad av möjligheterna till detta kunskapande – och i bristen på klara sanktionsmöjligheter! – som det villkorslösa "medflytandet" på arbetsköparnas villkor blir förhärskande i alla partssammansatta organ i och utanför företagen. För många socialdemokrater har detta blivit en farlig vana, som förräder lönearbetarnas sak. När arbetsmiljölagen ger dåliga betingelser för den fackliga kampen och för de anställdas självständiga och kollektiva kunskapande, medverkar lagen automatiskt till klassarbete i praktiken. Detta är ingenting som Ahlmark m. fl. är okunniga om! Det är en medveten reaktionär hållning!

Därför kräver vpk att *lagstiftningen inom arbetsmiljöområdet genomgående*

skall utformas som ett stöd för de anställdas egen initiativkraft och ett stöd för den fackliga kampen. Till vissa delar innebär både förslaget till arbetsmiljölag och medbestämmandelagen ett sådant stöd. Men i andra delar råder motsatsen. Vad som här är väsentligt att trycka på är vilka kompletteringar förslaget till arbetsmiljölag måste få för att bättre tjäna de anställdas behov och därmed gagna det som definitionsmässigt måste vara en arbetsmiljölags syfte, nämligen att hävda lönearbetarnas rätt till en säker och stimulerande arbetsmiljö och en omsorgsfull planering.

Låt oss utgå från skyddsombudets situation i samband med den s. k. förhandsbedömningen. I propositionen avses med förhandsbedömning olika myndighetsorgans, främst yrkesinspektionens, granskning av ett företags planerade åtgärder. Av inspektörens protokoll till byggnadsnämnden skall det framgå att skyddsombud eller facklig organisation har haft möjlighet att yttra sig över förslagen. Men på vilka villkor har de anställda möjlighet att ta ställning i för dem ofta avgörande frågor? Vanligt är att ett huvudskyddsombud ensam åläggs att över ett par dagar ta ställning till ett virrvarr av ritningar och handlingar utan att tidigare ha kunnat sätta sig in i planeringen – än mindre fått chansen att utveckla några alternativ. Hela situationen är ett uttryck för klassamhällets förtryck och påtvingade oförnuft!

Tvärtom måste det gå till på följande sätt:

*Alla anställda – och inte enbart skyddsombuden – skall ges möjligheter att på arbetstid stadigt driva ett eget kunskapande om miljö och planering. Egna experter och rådgivare skall kunna kallas in till de fackliga studiegrupperna på produktionens bekostnad. En rad mätningar och kontroller av arbetsmiljö skall lätt kunna utföras av de anställda själva som ett led i att utforska förhållandena. De i miljöstudiearbetet engagerade arbetssamarbetarna skall på arbetstid också kunna besöka andra arbetsplatser. De skall kunna uppsöka en lokal där aktuellt material och olika hjälpmedel finns samlat om arbetsmiljö och planering, där rådgivning finns och där möten kan hållas med anställda från exempelvis liknande arbetsmiljöer. (I dag är det mycket svårt för en vanlig anställd att någonstans på rimligt reseavstånd få en överblick ens över det material som arbetarskyddsstyrelsen producerar.)*

*I varje centralort måste en sådan arbetsmiljöstudio byggas upp under fackligt huvudmannaskap. Vidare skall de anställda kunna vända sig till ett fackligt arbetsmiljöinstitut för forsknings- och utvecklingsarbete. Institutet skall kunna genomföra projekt med stöd från arbetarskyddsfonden och andra forskningsfinansierade organ, vilka därför till en viss kvot skall tvingas stödja enpartiforskning på de anställdas villkor. I samband med större förändringar, men även under normal drift, skall de anställda kunna utveckla fackliga arbetsmiljöprogram, hela paket av åtgärdskrav som ständigt ses över och byggs på. Sådana arbetsmiljöprogram omfattar självklart alla viktiga problem: såväl fysiska och psykiskt-sociala som frågor av annan karaktär. Arbetsmiljöprogrammen utgör i praktiken det förhandlingsunderlag som ligger till grund för skyddskommittéernas verksamhet. Härigenom förvandlas skyddskommittéerna*

till förhandlingsorgan i stället för som i dag – och så som propositionen förutsätter – ett redskap för klassarbetet, ett sätt att vrida de anställdas inflytande till ett harmlöst "medflytande" i sken av "demokrati". *MBL skall i sammanhanget utnyttjas dels för att få loss information från arbetsköparna till alla anställda, dels för att kalla in egna rådgivare, forskare etc. vid behov i verksamheten omkring det fackliga arbetsmiljöprogrammet. Ärligen skall en viss summa pengar tas ur produktionen att disponeras av facket för det egna kunskapandet i alla dess pedagogiska former (kurser, rådgivning, studiebesök, mätning och kontroll, inköp av publikationer om arbetsmiljö, hjälp med visualisering av alternativa förslag, tryckning av nya upplagor av arbetsmiljöprogram, utställningsskärmar, väggtidningar etc. om arbetsmiljöns planering). MBL används också så att olösta förhandlingar i skyddskommittén förs upp till förhandlingar direkt mellan företagsledning och de fackliga organisationerna – och inte som i propositionen föreslås till yrkesinspektionen. I de fall arbetsköparen trots detta vidtar åtgärder i planeringen direkt i konflikt med de anställdas – i arbetsmiljöprogram – uttalade intresse skall vetorätten gälla.*

Till hela frågan om förhandsbedömning och inflytandet över planeringen i företagen hör också vilken roll de professionellt verksamma konsulterna, projektörerna m. fl. skall spela. Vilka är i dag betingelserna för att dessa, när de kontrakterats, kan göra den bästa tänkbara insatsen från miljösynpunkt? Och hur kan företagshälsovårdens personal tillsammans med dessa praktiker fungera i ett lagarbete på de anställdas villkor?

Under 1960- och 70-talen har det utrymme och resurser som av byggherrar anslås för planering och projektering av byggnader, anläggningar etc. bantats så till den grad, att omsorgsfulla insatser från konsulters sida nu längre knappast är möjliga. Det som exempelvis tidigare fick ta ett halvår att projektera skall i dag ägnas ett par veckor! Särskilt illa rimmar detta med det stöd i lag och avtal som skyddsombuden numera har för att från sin sida ägna tid åt kontakt med bl. a. konsulter i planeringen. Det är klart osunda konkurrensförhållanden inom konsultbranschen som har medfört detta. Den konsultfirma som inte ställer upp på dagens stressade villkor blir helt enkelt av med jobbet. Det är en konkurrens på byggherrarnas och arbetsköparnas villkor – fördärlig för alla dem som skall bruka miljöerna, och fördummande för de professionella i planeringen! *Längre planeringstider med tillräckligt utrymme för de anställda både i arbetsmiljöerna och de anställda i konsultföretagen att gemensamt tränga in i miljöproblemen och ta fram alternativa lösningar är en förutsättning för förbättring av arbetsmiljöerna.* Denna aspekt är helt förbisedd både i propositionen och i den tidigare utredningen.

*Konsulternas roll i planeringen, deras kontraktsvillkor, deras utbildning och attityder etc. måste närmare granskas. En auktorisering i någon form av planerings- och projekteringskonsulter i likhet med vad som diskuteras i vad gäller mät- och analyskonsulter måste inrättas.*

*Vidare är det nödvändigt att företagshälsovårdens förebyggande insatser på*

ett systematiskt sätt förknippas med den långsiktiga planeringen av arbetsmiljön. Den pågående utredningen om företagshälsovården måste ges direktiv att utreda om inte planerings- och projekteringskompetens bör knytas till företagshälsovårdscentraler i framtiden förutom den skyddstekniska personal som skall ingå. I ett samarbete mellan fackliga organisationer och de tekniska högskolorna skall personal med denna kompetens ges en kvalificerad utbildning i arbetsmiljö- och industriplanering.

Det tvärvetenskapliga forsknings- och utvecklingsarbetet omkring framtida arbetsmiljöer måste ges ett kraftigt stöd, främst från arbetarskyddsfonden, men även statens råd för byggnadsforskning och styrelsen för teknisk utveckling skall uppmanas att stödja facklig enpartsforskning i dessa frågor. Utöver industrins självfinansierade forskning disponerar arbetsköparna i dag miljöbelopp ur dessa fonder för verksamhet som i praktiken är enpartslig ur kapitalets synvinkel. En plan för fackligt forsknings- och utvecklingsarbete om varje vanlig typ av arbetsmiljö och dess framtida planering i flera alternativ måste upprättas. Sådan forskning skall genomföras på grundval av den ackumulerade erfarenhet som fackliga arbetsmiljögrupper runtom på arbetsplatserna samlats till i sina lokala arbetsmiljöprogram inför förhandlingar i skyddskommittéerna. Forsknings- och utvecklingsarbetet av detta slag skall förläggas till ett fackligt arbetsmiljöinstitut. Härigenom kan eventuellt redan efter ett par årtionden arbetsköparnas kunskapsmonopol i planeringen brytas och i vart fall uppstår ett värdefullt fackligt material för utbildning och kritik av den gängse planeringen, projekteringen, maskinupphandlingen etc. En sådan arbetarrörelsens egen erfarenhetsbank är viktig i den framtida fackliga kampen oavsett den politiska situation som kan komma att råda.

### Arbetslivsforskning

Forskningen i arbetslivsfrågor berörs endast ytligt i propositionen. Arbetsmarknadsministern hänvisar i förbigående till arbetsmedicinska institutet och centrum för arbetslivsfrågor, ett forskningsinstitut, som tillkom i anslutning till riksdagsbeslutet om den s. k. medbestämmandelagen.

Båda dessa forskningsinstitutioner bedriver en traditionell forskning där kapitalets vinstintressen med åtföljande värderingar blir utslagsgivande. Propositionen berör inte med ett ord vilka ojämlika resurser kapitalisterna och lönearbetarna har när det gäller forskningen i bl. a. arbetslivsfrågor.

Genom Personaladministrativa rådet har Svenska arbetsgivareföreningen kunnat sätta storkapitalets intressen i centrum för arbetslivsforskningen, även om många företrädesvis yngre obundna forskare under senare år tagit upp projekt utgående från arbetarklassens intressen. De fackliga organisationerna har gjort många egna värdefulla insatser och utredningar.

Genom sin kraftigt utbyggda tekniska avdelning har SAF generaliserat forskningserfarenheterna om nya samarbetsformer, ny arbetsorganisation och nya ledningsprinciper i företagen på ett sådant sätt, att SAF utarbetat

modeller, som garanterar att kapitalets företrädare leder på ett nytt och smidigare sätt för att öka effektiviteten och utsugningen av lönearbetarna.

Vilken vikt kapitalets företrädare tillmäter arbetslivsforskningen märks först när arbetslivsforskare valt kontroversiella ämnen som makt och inflytande för de anställda. Många kommer inte ens in på arbetsplatserna, och en del har fått sina rapporter hemligstämplade.

Enligt en nyligen gjord enkät framgår att av 173 forskare som svarat på enkäten har 24 procent över huvud taget inte blivit insläppta på arbetsplatserna. 22 procent har inte fått tillgång till begärda uppgifter, 12 procent har fått sina rapporter censurerade och 11 procent fick sina rapporter hemligstämplade. Över hälften av dessa svårigheter inträffade under åren 1975-1976, då löftena om "arbetslivets förnyelse" i samverkan var som mest intensiva. Dessa siffror framkom vid ett möte i maj, vilket handlade om samhällsforskningen och arbetslivet.

SAF och andra arbetsköparorganisationer har alltid haft klart för sig vilken betydelse arbetslivsforskningen har för kapitalet och hur viktigt det är att från arbetsplatserna utestänga forskare som går in på maktfrågorna. Denna insikt har alltid präglat också de borgerliga partiernas syn på arbetslivsforskningen, medan socialdemokratins ledning alltför länge blundat för denna forsknings betydelse för att börja rubba maktrelationerna i arbetslivet.

### *Ny insikt*

Först nu då kapitalet skaffat sig en ökad dominans på detta område tränger sig ett nytänkande fram inom snabbt växande delar av arbetarrörelsen. "Den som styr forskningen styr framtiden", sade LO:s ordförande Gunnar Nilsson i en intervju efter 1976 års LO-kongress.

Den avgörande styrningen mot framtiden ligger i äganderätten, men Gunnar Nilsson har rätt i att den som styr forskningen har ett övertag i kampen om makten. Denna insikt präglar nu alltmer den fackliga debatten. Kraven växer på en partsinriktad forskning och kontroll i arbetarklassens tjänst, som motpol till kapitalets väldiga forskningsresurser i olika institutioner.

### *Fackligt arbetsmiljö- och kontrollinstitut*

Vänsterpartiet kommunisterna ser denna utveckling som mycket glädjande och som ett bevis på riktigheten i det krav som medlemmar av vårt parti rest såväl inom fackföreningar som i riksdagen om inrättande av ett fackligt arbetsmiljöinstitut med forskare, läkare, skyddsinspektörer, skyddsingenjörer och andra tekniker samt dataexperter och annan expertis, vilken utgår från arbetarklassens värderingar i sitt arbete.

En snabbt växande opinion inom den fackliga rörelsen begär inrättande av ett sådant institut. För detta uttalade sig exempelvis målar- och elekt-



rikerförbundens kongresser. Motioner om detta har väckts på en rad fackliga förbundskongresser.

Enligt vår mening är ett sådant institut nödvändigt som en bas för bl. a.:

- utarbetande av alternativa modeller till arbetsorganisation i stället för de s. k. självstyrande grupperna som växer fram under kapitalets ledning,
- att facket skall kunna ge arbetsmiljöutbildningen ett självständigt innehåll,
- fackets obundna forskning om arbetsmiljörisiker i den fysiska miljön och för att motverka den ständigt stegrade arbetshetsen och utslagningen,
- en nödvändig facklig diskussion och forskning om alternativ produktion och förädling i stället för fortsatt rovdrift av våra naturtillgångar,
- fackets kontroll av arbetsmiljöns utveckling.

Tillsammans med de fackliga arbetsmiljöstudier och förslag vi framlägger i det sammanhanget skulle ett fackligt arbetsmiljö- och kontrollinstitut bli en mäktig bas för de anställdas och de fackliga organisationernas kamp för bättre arbetsmiljö utan arbetshets och utslagning.

#### *Obotfärdigt förhinder*

Mot kravet på ett sådant institut reses ständigt invändningar att experterna är för få och att man inte skall "splittra resurserna". Det är inget annat än den obotfärdiges förhinder.

Visst är experterna på många områden för få, men just därför bör de främst sättas in där de mest behövs. Varför skall de främst sättas in i organ som främst företräder storfinansens intressen? Många forskare och experter har ingen högre önskan än att ställa sina kunskaper i arbetarklassens och fackets tjänst. Det är ju där "de begränsade resurserna" främst kommer arbetare och tjänstemän till godo.

Resurserna måste fördelas på det sätt vänsterpartiet kommunisterna förespråkar, om arbetslivsforskningen åtminstone i ökad del skall få en inriktning som främst gagnar de anställdas i stället för kapitalets intressen.

#### *Tillträde till arbetsplatserna*

Avgörande demokratiska rättigheter gör ännu halt vid ingången till fabriksportarna och andra arbetsplatser. Arbetsköparna kan t. o. m. neka fackföreningarnas förtroendemän, experter och andra att komma in på arbetsplatserna.

Det behövs inga ytterligare utredningar för att slå fast en så självklar rätt som att fackliga förtroendemän och experter liksom arbetslivsforskare utanför fackföreningsrörelsen skall ha tillträde till arbetsplatserna. De anställda skall också ha en självklar rätt att kalla vem de vill till hjälp för att förbättra sina arbetsvillkor. Det finns ju ingen som kan hindra arbetsköparna att bjuda in vem de vill till arbetsplatsen.

Vänsterpartiet kommunisterna har i motionen 1976/77:889 föreslagit att riksdagen hemställer hos regeringen om förslag till lagstiftning, i syfte att garantera de forskare som de arbetande och deras fackliga organisationer önskar engagera för forskningsarbete tillträde till arbetsplatserna.

### **Minderåriga**

Bestämmelser om minderårigas arbete har länge utgjort en viktig del av arbetarskyddslagstiftningen. Men alltför många undantag har dock kunnat göras från de huvudregler som föreläggat.

Vänsterpartiet kommunisterna anser att dessa bestämmelser i fortsättningen verkligen måste vara en viktig del av arbetsmiljölöslagstiftningen. Den får till sin funktion inte bli underlag till en marknad för utnyttjande av minderårig arbetskraft. Regeringens proposition och Per Ahlmarks uttalanden öppnar i verkligheten möjligheten för barnarbete. Detta i namn av att lagstiftningen måste göras smidigare och mer lättöverskådlig. Samtidigt användes argument som att arbetsmiljölöslagstiftningen inte får utformas så, att den försvårar för minderåriga att komma in i arbetslivet eller att kunna sätta sig in i arbetet.

I verkligheten ligger det en andemening som skall underlätta för arbetsköparna att använda sig av yngre arbetskraft. Detta vill vpk förhindra och motarbeta.

### *Utbildning och introduktion*

En viktig faktor när det gäller inträde till arbetslivet, vare sig det rör sig om feriearbete eller yrkesutbildning, är att utbildning och introduktion ges innan de minderåriga sätts i arbete. En sådan utbildning måste inriktas främst på de faror som hotar inom respektive arbete, på så sätt att de ej får arbeta ensamma utan att först ha genomgått en kortare utbildning om den arbetsmiljö de skall verka i. Samtidigt behövs också en introduktion i arbetsförloppet, så att grundkunskaper erhålles för att därigenom motverka olycksfallsrisker.

Lämpligt är att den fackliga organisationen tillsammans med skyddsombuden genomarbetar en utbildnings- och introduktionsplan för respektive arbete samt att de bedriver eller är ansvariga för denna undervisning och introduktion. Detta skall givetvis ske på betald arbetstid, i syfte att stärka den minderåriges kunskaper om arbetsmiljöfarorna.

### *Farligt arbete*

I den ännu gällande arbetarskyddslagens 24 § föreskrivs förbud mot användande av den som ej fyllt 15 år till hantverks- eller industriellt arbete, byggnadsarbete, arbete i gruvor, stenslag, skogsavverkning eller transport

av personer eller gods liksom hotell- och restaurangarbete. Arbetskyddsstyrelsen kan bevilja undantag från denna huvudregel.

Arbetsmarknadsministern avfärdar i sina motiveringar dessa förbud med att de är komplicerade och svåröverskådliga. Dessa skäl kan inte få vara tillräckliga för att släppa förbuden, utan i stället måste insatser till för att följa upp dessa så att efterlevnaden blir tillfredsställande. Skäl som svåröverskådlighet får inte ge möjlighet till att farligt eller tungt arbete kan åläggas den minderårige.

Vpk anser att dessa regler bör finnas kvar för att därigenom ge tyngd åt bedömningar som skall utestänga minderåriga som ej fyllt 16 år från dessa och liknande arbeten. Lagstiftningen måste vara tydlig för att skydda minderåriga mot den exploatering som de utsätts för.

### *Skiftarbete*

Vpk vill även föra skiftarbete till kretsen av farliga arbeten. Många utredningar visar på skiftarbetets faror och skadeverkningar. Både fysiska och psykiska skador har påvisats i stor utsträckning. Skiftarbetet bör – som redovisas på annan plats i motionen – i mesta möjliga utsträckning stoppas. Detta gäller i allra högsta grad för dem som inte fyllt 16 år. Vpk föreslår därför att lagstiftningen helt förbjuder användandet av dem som inte fyllt 16 år till skiftarbete och för övriga minderåriga endast då särskilda skäl föreligger.

### *Arbetstiden*

I lagförslaget bar i viss mån arbetstiden skärpts i vad gäller de minderåriga. De tidigare bestämmelserna om arbete 10 timmar per dygn eller 54 timmar per vecka har reducerats till 9 respektive 45 timmar. Detta ställer vi oss bakom.

Men vad som samtidigt skett är att regeln slopats om att de som inte fyllt 16 år inte får användas i arbete mellan kl. 19.00 och 22.00. Vi föreslår – i överensstämmelse med vad som sagts beträffande skiftarbete – att de som inte fyllt 16 år inte får användas i arbete mellan kl. 19.00 och 07.00. Något undantag från detta skall ej godkännas.

### **Arbetskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen**

I konsekvens med att arbetsmiljölagen måste ses som ett skydd för lönearbetarnas intressen bör de anställdas representanter i arbetskyddsstyrelsen och yrkesinspektionsnämnderna ges ett avgörande inflytande. Vpk anser därför att de anställdas representanter där bör ges vetorätt.

Tillsynen över de mindre arbetsplatserna skall numera skötas av kommunerna. Omfattningen och kvaliteten på denna verksamhet har kommit

att bli beroende av lokala variationer i intresset för denna verksamhet och vilka resurser olika kommuner har ansett sig kunna avsätta för tillsynen. Det är ofta de små arbetsplatserna som har de största arbetsmiljöbristerna, därför måste tillsynen där göras effektiv. Hittills har den inte varit det och det finns inte ute i kommunerna några planer på utbyggnad av verksamheten, vilka gör att man inom överskådlig tid kan förvänta sig att den blir tillfredsställande. Därför bör även tillsynen av de mindre arbetsplatserna läggas under yrkesinspektionen, som i samband därmed måste tillföras avsevärda förstärkningar.

Genom yrkesskador och -sjukdomar, trafikolyckor m. m. ökar antalet handikappade ständigt i samhället. Många av dem återkommer i arbetslivet på ett eller annat sätt, och ännu många fler måste beredas möjlighet att göra det. För att bevaka dessa gruppers speciella problem anser vpk att handikapporganisationerna bör ges representation i arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionsnämnderna.

### Sanktioner

Sanktionsbestämmelserna i den föreslagna lagen riktas endast mot arbetsköparen eller hans företrädare, såsom fysiska personer. Givetvis skall detta fortfarande vara en grund för sanktionsbestämmelserna, men samtidigt bör också straffavgifter i form av böter införas. Det är inte så verkningfullt att kraftigt höja skadeståndet för fysiska personer som att skapa straff för en juridisk person – företaget – så att det inte kan vara ekonomiskt lönsamt att bryta mot lagens regler.

I den nuvarande lagstiftningens tillämpning har i alltför hög grad undvikits att använda de straffsanktioner som stått till buds. Arbetsköpare som försummar arbetsmiljön av ekonomiska skäl – och det lär vara flertalet – har inte ålagts straff i syfte att de skall följa lagens regler.

Det är därför nödvändigt att en ny sanktionsbestämmelse införes, så att det inte på något sätt kan vara ekonomiskt lönsamt för företag eller andra att bryta mot lagen. Det skall inte gå att köpa sig bort från arbetsmiljöåtgärder med att chansa på att straff inte kommer att utdömas eller att det kommer att bli så ringa att det ändå ekonomiskt kan vara lönsamt. Därför bör straffet för juridisk person ställas så högt att det avhåller från underlåtenhet, samtidigt som skyddsombuden ges maktbefogenheter. Till dessa straffavgifter bör givetvis kopplas ansvaret för de fysiska personerna. Här måste en bättre uppföljning och mer konsekvent tillämpning ske, och samtidigt som straff utdöms för juridisk person måste även straff för den fysiska personens underlåtenhet utdömas. Straffet kan exempelvis utgöras av förverkande av egendom eller dess värde för de företag som använder anordning eller ämne i strid mot lagen eller ålagt förbud.

Sanktionsbestämmelserna mot skyddsombud, arbetstagarledamot av

skyddskommitté eller facklig organisation enligt 8 kap. 3 § är inte enligt vår mening acceptabla.

Frågan om en bra arbetsmiljö är en fråga om kamp mot de intressen som tjänar på att hålla ner kostnader för arbetsmiljöförbättringar eller underlåter att vidta sådana åtgärder att fara för arbetares liv och hälsa undanröjes.

Mot dessa intressen måste skyddsombuden, skyddskommittéledamöter från arbetstagsarsidan och den fackliga organisationen kämpa, kämpa för sina arbetskamraters och fackliga medlemmars hälsa. Det är därför fel att de skall kunna ådömas skadestånd. Detta oavsett om arbetsköpare anser sig ha blivit ekonomiskt lidande eller ej.

När det gäller arbetsmiljöfrågor skall aldrig facklig organisation eller av denna utsedd företrädare kunna åläggas straffansvar. Vpk föreslår därför att motsvarande paragrafer förändras i enlighet härmed.

### Företagshälsovården

SAF, LO och PTK slöt 1976 ett avtal om företagshälsovården, vilket innebär en väsentlig förstärkning av de anställdas inflytande över företagshälsovården, men ekonomiskt är denna fortfarande beroende av och underställd företagsledningen. Detta förhållande är ägnat att bibehålla de utbredda tvivlen på företagshälsovårdens opartiskhet och innebär privatkapitalets fortsatta kontroll över en viktig hälsosektor, vilket strider mot principen om samhällets (landstingens) ansvar för hälso- och sjukvården. Varje tendens till ökad privatisering av sjukvården innebär ett hot mot dess integritet och tillgänglighet för de utslagna, minst bemedlade och mest sjukdomsdrabbade. Det som inte kunde uppnås avtalsvägen bör nu lagstiftas om. Lämpligen ändras direktiven till "utredningen om företagshälsovård och yrkesmedicinsk verksamhet", så att utredningen får i uppdrag att lägga fram ett lagförslag som innebär att företagshälsovården frikopplas från arbetsköparmakt och i stället överförs till organ, där de arbetande har majoritet och bestämmer om de ekonomiska resurserna, samt att den samordnas med landstingens övriga hälso- och sjukvård.

Vi upprepar vårt krav att målsättningen bör vara att alla anställda skall omfattas av företagshälsovård 1985 och att utbildningsresurserna för de olika personalkategorierna inom företagshälsovården dimensioneras därefter. Med ett förtydligande till direktiven för utredningen om företagshälsovård och yrkesmedicinsk verksamhet kan detta lätt inkluderas i de tidigare givna direktiven. *Obligatorisk företagshälsovård bör skrivas in som målsättning i arbetsmiljölagen.*

### Arbetsmiljön inom försvaret

Arbetsmiljön bör under fredstid kunna tillämpas utan några särregler inom försvarets område. Vad beträffar förhållandena under krig eller beredskaps-tillstånd kommer det då, som föredragande statsrådet själv påpekar, att göras så många avsteg från normala förhållanden på alla samhällsområden att det är onödigt att tynga lagstiftningen med detta. Det resonemanget kan således lämnas utanför vad som här diskuteras.

Vänsterpartiet kommunisterna ansluter sig helt och oreserverat till den uppfattning som TCO:s representant i utredningen och TCO i remissvaret har intagit. Det är särskilt viktigt att yrkesinspektionen får möjlighet att arbeta på samma villkor inom försvaret som inom andra samhällssektorer. En annan viktig fråga är den inskränkning i skyddsombuds rätt att avbryta verksamhet som anses farlig. Några sådana inskränkningar kan inte godtas. De argument som bl. a. ÖB anför är välkända av alla försvarsanställda sedan tidigare diskussioner som rört arbetsförhållanden, t. ex. arbetarskyddslagens tillämpning.

Vad beträffar de värnpliktiga är det ett viktigt krav att de, när nu arbetsmiljölagen skall gälla för dem, får möjlighet att själva kontrollera tillämpningen. Argumentet att tillräcklig kunskap och överblick skulle saknas är lika dåligt här som när det gäller de anställdas skyddsombud. De värnpliktiga skyddsassistenter bör få samma ställning som skyddsombuden har inom arbetslivet i övrigt.

### Hemställan

Med stöd av det anförda föreslås

att riksdagen beslutar

1. att arbetsmiljölagen skall leda till en riskfri fysisk arbetsmiljö utan arbetshets och utslagning och att 2 kap. 1 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion,
2. att alla arbetare skall ha tillgång till företagshälsovård och att 2 kap. 2 § får ett tillägg enligt *Bilaga* till denna motion,
3. att arbetsmiljölagen stadgar att ämne som misstänks vara hälso- och miljöfarligt inte får användas, att cancerframkallande ämnen skall förbjudas och att gränsvärden skall skydda hälsan under ett helt liv och att 2 kap. 6 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion,
4. att arbetsmiljölagen skall tillerkänna lönearbetarna maktbefogenheter för att åstadkomma en sund och säker arbetsmiljö och att 3 kap. 1 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion,
5. att arbetares rätt att avbryta arbete utvidgas och att den lokala fackliga organisationen är den enda instans som kan pröva åtgärden samt att 3 kap. 4 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion,

6. att ämne skall bevisas ofarligt innan det får användas i arbetslivet och att 3 kap. 9 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
7. att pausernas längd, antal och förläggning avgörs av den lokala fackliga organisationen, om inte förhandlingar ger resultat och att 4 kap. 3 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
8. att skiftarbete och nattarbete endast får förekomma när produktionsteknik, säkerhetsskäl och allmänhetens behov av service påkallar detta och att 4 kap. 5 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
9. att veckovilan skall vara 48 timmar och att 4 kap. 6 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
10. att nattvilan för minderåriga som ej fyllt 16 år skall vara mellan 19 och 7 och att 5 kap. 5 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
11. att det lokala skyddsarbetet skall organiseras genom förhandlingar, att arbetarparten skall ha strejkrätt och att 6 kap. 1 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
12. att skyddsombud, ledamot i skyddskommitté och huvudskyddsombud kan utses från arbetarorganisation, som inte är bunden av kollektivavtal, enligt vad som föreslås i 6 kap. 2, 3 och 8 §§ enligt *Bilaga* till denna motion.
13. att utbildningen av skyddsombud tillkommer den fackliga organisationen, att arbetsköparna bekostar utbildningen och att 6 kap. 4 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
14. att fackliga förtroendemän och fackliga experter har fritt tillträde till arbetsplatsen och att en ny lagparagraf, 6 kap. 4 a §, införs enligt *Bilaga* till denna motion.
15. att skyddsombud har rätt att avbryta allt hälsofarligt arbete och allt ensamarbete samt att endast lokal facklig organisation kan pröva skyddsombuds åtgärd och att 6 kap. 7 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
16. att lokal fackförening tillerkänns vetorätt i arbetsmiljöfrågor i vad avser ackords- och prestationsarbete, personalstyrkornas storlek, avbytare, reservstyrkor, tidmätningar, rationaliseringar, produktionsuppläggningar, avskedanden samt vid byggnadslov och att därför en ny paragraf, 6 kap. 7 a §, införs enligt *Bilaga* till denna motion.
17. att skyddskommitté skall vara forum för förhandlingar mellan parterna och att arbetarparten kan vidta strejk i arbetsmiljöfrågor samt att 6 kap. 9 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion.
18. att yrkesinspektionen skall vara huvudman även för den kommunala tillsynen och att 7 kap. 2 § utgår.
19. att tystnadsplikten för skyddsombud och facketts förtroende-

- valda skall avgöras av fackföreningens medlemmar och att 7 kap. 13 § ändras enligt *Bilaga* till denna motion,
20. att straffbestämmelserna i lagen inte gäller facklig organisation eller dess företrädare och att en ny paragraf, 8 kap. 5 §, införs enligt *Bilaga* till denna motion,
  21. att tillsynsmyndighet ej kan förhindra lokal facklig organisations och skyddsombuds rätt att utnyttja strejkrätt, vetorätt och rätten att avbryta arbete och att 9 kap. 5 § får ett tillägg enligt *Bilaga* till denna motion,
  22. att beträffande arbetsmiljön inom försvaret
    - a) arbetsmiljölagen i fredstid skall gälla inom hela försvaret utan inskränkningar,
    - b) inga inskränkningar i skyddsombudets rättigheter får förekomma inom försvaret,
    - c) de värnpliktiga skyddsassistenterna får skyddsombuds status,
  23. att hos regeringen hemställa om att berörd myndighet åläggs
    - a) att utöka antalet ämnen i hygieniska gränsvärdeslistan från ca 120 ämnen till ca 500,
    - b) att redovisa den dokumentation som ligger till grund för fastställandet av varje enskilt gränsvärde,
    - c) att genomföra en generell sänkning till högst en fjärdedel av nu gällande gränsvärden för att minska riskerna och för att öka den s. k. säkerhetsfaktorn,
    - d) att förbjuda import av asbest och asbesthaltiga produkter och att ge dispenser utomordentligt restriktivt,
  24. att hos regeringen hemställa om att det skall uppdras åt berörd myndighet att vidta åtgärder för att
    - a) *dels* lokal facklig organisation skall ges möjlighet att utarbeta arbetsmiljöprogram, som skall vara underlag vid förhandlingar om åtgärdsprogram, och att detta skall ske på betald arbetstid, *dels* studiegrupper bland de anställda kontinuerligt skall kunna studera och utforska sin egen miljö på betald arbetstid och *dels* i övrigt verka för vad motionen anför om planering och förhandsgranskning,
    - b) att fackföreningens experter, som kallas till arbetsplatsen, ges fritt tillträde och att kostnaderna bestrids av arbetsköparen,
    - c) att planeringstiderna förlängs, så att fackföreningen och dess experter har möjligheter till meningsfull förhandsgranskning,
  25. att hos regeringen hemställa om förslag om kompletteringar av arbetsmiljölagen i syfte
    - a) att regler för vad som skall gälla som farligt arbete för minderåriga och regler för skiftarbete för minderåriga utformas i enlighet med vad i motionen anføres,



- b) att kraftiga straffavgifter och förverkande av egendom eller dess värde skall utdömas åt företag, som inte följer arbetsmiljölagen eller förelägganden om förbättringar, och att en bättre tillämpning av straffbestämmelserna garanteras mot enskild arbetsköpare eller dess ställföreträdare som försummar arbetsmiljön i enlighet med vad som anförs i motionen 8 kap. om ansvar,
- c) att arbetarrepresentanterna i arbetarskyddsstyrelsen och i yrkesinspektionsnämnderna skall ha vetorätt när beslut uppenbart strider mot lönearbetarnas intresse,
- d) att representanter för de handikappade skall ingå i arbetarskyddsstyrelsen och i yrkesinspektionsnämnderna,
26. att uttala att målsättningen för företagshälsovården är företagshälsovård för alla senast 1985 och att utredningen "företagshälsovård och yrkesmedicinsk verksamhet" bör ges tilläggsdirektiv, i enlighet med vad som anförs i motionen,
27. att uttala att dygnsmaximeringen bör utgå från att bestämmelserna om allmän och extra övertid utgår ur arbetstidslagen och att endast arbete som föranleds av fara för liv och egendom får bedrivas utöver ordinarie arbetstid samt att hemställa hos regeringen om förslag till ändringar i arbetstidslagen i enlighet därmed,
28. att uttala sitt stöd för inrättandet av fackliga arbetsmiljö- och kontrollinstitut, i enlighet med vad som anförs i motionen.

Stockholm den 31 maj 1977

LARS WERNER (vpk)

EIVOR MARKLUND (vpk)

NILS BERNDTSON (vpk)

TOMMY FRANZÉN (vpk)

JÖRN SVENSSON (vpk)

i Malmö

C.-H. HERMANSSON (vpk)

KARIN NORDLANDER (vpk)

KARL HALLGREN (vpk)

LARS-OVE HAGBERG (vpk)

i Borlänge

## Förslag till Arbetsmiljölöag

Bilaga

Regeringens förslag

Motionärernas förslag

### 2 kap. 1 §

Arbetsmiljön skall vara tillfredsstäl-  
lande med hänsyn till arbetets natur  
och den sociala och tekniska utveck-  
lingen i samhället.

Arbetsplatsen skall utformas efter  
lönearbetarnas sociala och kulturella  
behov, med en god fysisk arbetsmiljö,  
mänsklig arbetstakt och omväxlande  
arbete. Överordnade målsättningar är  
en bra arbetsmiljö, trygghet i anställ-  
ningen och arbetstillfredsställelse.  
Kraven på effektivitet och produktivi-  
tet underordnas dessa målsättningar.

Arbetsförhållandena skall anpassas  
till människans förutsättningar i fysiskt  
och psykiskt avseende. Det skall efter-  
strävas att arbetet anordnas så, att ar-  
betstagare själv kan påverka sin ar-  
betsituation.

Arbetsförhållandena skall anpassas  
efter människans förutsättningar. Ar-  
betshets och utslagning och den ständi-  
ga sänkning av lönearbetarnas pro-  
duktiva ålder stoppas, sjukskrivning  
och förtidspensioneringar nedbringas  
radikalt samt att arbetshandikappade  
bereds i ökad omfattning plats i pro-  
duktion och arbetsliv.

Arbetsmiljöns beskaffenhet avgörs  
av maktförhållandena i samhället. Lö-  
nearbetarna skall därför påverka ar-  
betsmiljöns utformning och sin arbets-  
situation genom fackliga maktbefo-  
genheter.

### 2 kap. 2 §

Arbete skall ----- i samhället.

Arbetare skall ha tillgång till före-  
tagshälsovård som under facklig kon-  
troll bedrivs av landstingskommun eller  
kommun som inte hör till landstings-  
kommun.

### 2 kap. 6 §

Ämne som kan föranleda ohälsa el-  
ler olycksfall får användas endast un-  
der förhållanden som ger betryggande  
säkerhet.

Ämne som kan misstänkas föranle-  
da ohälsa eller olycksfall får inte an-  
vändas. Alla ämnen som misstänks  
vara cancerframkallande åsätts gräns-  
värde 0 (noll). De hygieniska gränsvär-  
dena skall utformas så att de skyddar  
mot ohälsa under ett helt liv.

## Regeringens förslag

## Motionärernas förslag

## 3 kap. 1 §

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

För att åstadkomma en sund och säker arbetsmiljö skall maktbefogenheter tillförsäkras de anställda och deras organisationer.

## 3 kap. 4 §

Arbetstagare skall ----- och olycksfall.

Finner arbetstagare att arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta företrädare för arbetsgivaren eller skyddsombud. För skada till följd av att arbetstagaren underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas är han fri från ersättningskyldighet.

Innebär visst arbete fara för de anställdas hälsa kan anställd avbryta arbetet och kräva rättelse hos arbetsköparen; kan icke rättelse ske genom hänvändelse till arbetsköparen kan anställd och skyddsombud avbryta arbetet tills rättelse skett.

Den anställdes och skyddsombudets fackliga organisation skall ensam pröva det berättigade i att avbryta arbetet.

För skada till följd av att arbetet icke utförts i avvaktan på rättelse från arbetsköparen är den anställde och skyddsombudet fria från ersättningskyldighet.

## 3 kap. 9 §

Den som tillverkar, importerar eller överlåter ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, skall vidtaga de åtgärder som behövs för att hindra eller motverka att ämnet vid avsedd användning innebär risk från skyddssynpunkt. När ämnet avlämnas för att tagas i bruk skall de anvisningar medfölja som behövs för hanteringen. Ämnet eller förpackning, kärl eller liknande, vari det förvaras, skall vara tydligt märkt med uppgifter av betydelse för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Det åligger tillverkaren till ämne att framta adekvata data för att visa olika substansers förväntade hälso- och miljöeffekt och påvisa ämnets ofarlighet innan det får införas i arbetslivet. Den som tillverkar, importerar eller överlåter ämne skall innan produktion och användning informera berörd myndighet. Informationen skall avse ämnets kemiska egenskaper, tillverknings- och förbrukningskvantitet, användningsområde, antal berörda arbetare samt resultat av utförda försök där hälso- och miljöeffekter undersökts. Undersökningen av ämnets hälso- och miljöeffekter skall testas avseende biologiska effekter. När ämnet avlämnas för att tagas i bruk skall de anvisningar

## Regeringens förslag

## Motionärernas förslag

medfölja som behövs för hanteringen. Ämnet eller förpackning, kärl eller liknande, vari det förvaras, skall vara tydligt märkt med uppgifter av betydelse för att förebygga ohälsa och olycksfall.

## 4 kap. 3 §

Arbete skall ----- utöver raster.  
I den ----- omständigheterna medger.  
Pauser inräknas ----- i arbetstiden.

*Om förhandlingar om pausers längd, antal och förläggning ej kommer till överenskommelse, gäller arbetarpartens ställningstagande. Detta ställningstagande får ej upphävas av tillsynsmyndighet.*

## 4 kap. 5 §

Arbetstagare skall ----- klockan 5.  
Avvikelse från första stycket får göras, om visst arbete med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller annan särskild omständighet måste fortgå även nattetid eller annars bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

Avvikelse från första stycket får ske endast när produktionstekniken så oundgängligen kräver detta av säkerhetsskäl, allmänhetens behov av service och när fara för liv och egendom föreligger. Lokal facklig organisation har rätt att stoppa arbete som bedrivs i strid med denna paragraf.

## 4 kap. 6 §

Arbetstagare skall beredas minst *tre*ttiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut.

Arbetare skall beredas minst 48 timmars sammanhängande ledighet under en period om sju dagar. Sådan veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranledes av särskilt förhållande som ej har kunnat förutses.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föreligger fara för liv eller egendom.

## 5 kap. 5 §

Minderårig får ----- i veckan.  
Minderårig arbetstagare ----- klockan 5.

*Minderårig som icke fyllt 16 år skall för nattvila beredas oavbruten ledighet*

## Regeringens förslag

## Motionärernas förslag

*från arbetet under minst 12 timmar varje dygn. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 19 och 7.*

Tillsynsmyndighet får ----- skäl föreligger.

## 6 kap. 1 §

*Arbetsgivare och arbetstagare skall bedriva en på lämpligt sätt organiserad skyddsverksamhet.*

*Det lokala skyddsarbetet organiseras genom förhandlingar mellan parterna, där arbetarparten har maktbefogenheter till sitt förfogande i form av strejkrätt och vetorätt.*

## 6 kap. 2 §

På arbetsställe, ----- ersättare utses.

Skyddsombud utses av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns ej sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

Skyddsombud utses *dels* av lokal facklig organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren *och dels* av lokal facklig organisation som företräder *minst en femtedel* av arbetstagarna på arbetsstället.

*Fördelningen av skyddsombuden, då fler än en facklig organisation enligt andra stycket är berättigade utse skyddsombud, sker i förhållande till antalet arbetstagare som respektive organisation företräder, dock att den kollektivavtalslutande organisationen erhåller minst ett skyddsombud.*

## 6 kap. 3 §

Finns vid ----- skyddsombudens verksamhet.

*Lokal facklig organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren utser huvudskyddsombud om organisationen företräder mer än en tredjedel av arbetstagarna på arbetsstället. I*

## Regeringens förslag

## Motionärernas förslag

annat fall utses huvudskyddsombudet av annan lokal facklig organisation som företräder mer än två tredjedelar av arbetstagarna på arbetsstället.

Finns ej sådana organisationer som avses i andra stycket, utses huvudskyddsombuden av arbetstagarna på arbetsstället.

## 6 kap. 4 §

Skyddsombud företräder ----- ombudets område.

Skyddsombud skall ----- i arbetet.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

De anställdas organisationer svarar för att skyddsombudet får erforderlig utbildning.

## 6 kap. 4 a §

Fackliga förtroendemän och experter på alla nivåer inom fackföreningsrörelsen äger fritt tillträde till arbetsplatserna. Denna rätt tillkommer även andra enskilda personer som anställda och lokal facklig organisation önskar anlita som biträde i arbetet för att förändra arbetslivets villkor. Den tillkommer också forskare som på eget initiativ vill bedriva forskning i arbetslivsfrågor.

## 6 kap. 7 §

Innebär visst arbete omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och kan rättelse icke genast uppnås genom hänvändelse till arbetsgivaren, kan skyddsombud bestämma att arbetet skall avbrytas i avvaktan på ställningstagande av yrkesinspektionen.

Om det är påkallat från skyddssynpunkt och rättelse icke genast kan upp-

Innebär visst arbete fara för den anställdes hälsa och kan ej rättelse ske vid hänvändelse till arbetsköpare, kan skyddsombud bestämma att arbetet skall avbrytas.

Skyddsombudets lokala fackliga organisation är den enda instans som äger rätt att pröva det berättigade i skyddsombudets åtgärd.

Om det är påkallat från skyddssynpunkt och sociala skäl och rättelse icke

*Regeringens förslag*

nås genom hänvändelse till arbetsgivar-  
ren, kan skyddsombud i avvaktan på  
yrkesinspektionens ställningstagande  
avbryta arbete som arbetstagare utför  
ensam.

*Motionärernas förslag*

genast kan uppnås genom hänvändelse  
till arbetsköpare, kan skyddsombud  
bestämma att arbete som utförs en-  
samt avbryts. Skyddsombudets lokala  
fackliga organisation är den enda in-  
stans som äger rätt att pröva det be-  
rättigade i skyddsombudets åtgärd.

Arbetare som berörs av skyddsom-  
buds åtgärd, att avbryta arbete, skall  
erhålla full lön under tiden arbetet är  
stoppat.

Överträdes tillsynsmyndighets ----- med förbudet.

För skada ----- från ersättningskyldighet.

## 6 kap. 7 a §

Om förhandlingar om arbetsmiljön  
ej kommit till överenskommelse eller  
arbetsköparen i kraft av sitt ägande  
bestutar genomföra förändringar eller  
vägrar vidta nödvändiga åtgärder för  
att förbättra arbetsmiljön, äger den lo-  
kala fackföreningen rätt att förhindra  
eller stoppa visst arbete eller åtgärd  
genom vetorätt mot arbetsköparens  
beslut. Vetorätten gäller följande om-  
råden:

- Rätt att förbjuda ackordsarbete och  
andra prestationssystem som utgör en  
fara från skyddssynpunkt.
- Personalstyrkornas storlek, avbyta-  
re och reservstyrkor vid löpandebands-  
arbete och liknande processer.
- Tidmätningar, produktionsupplägg-  
ningar och rationaliseringar.
- Avskedanden som är påkallade av  
arbetsmiljökäl.

Därest vid förhandsgranskning av  
ny-, om- eller tillbyggnad planlösning-  
arna ej godkänts av skyddsombudet  
och den lokala fackliga organisatio-  
nen, skall detta utgöra hinder för med-  
givande av byggnadslov.

## Regeringens förslag

## Motionärernas förslag

## 6 kap. 8 §

Vid arbetsställe ----- av arbetstagarna.

Företrädare för de anställda utses bland *arbetstagarna* av lokal *arbetstagarorganisation* som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns ej sådan organisation utses företrädare av arbetstagarna.

Företrädare för de anställda utses dels bland *arbetstagare* av lokal *facklig organisation* som är bunden av kollektivavtal om organisationen företräder minst en tredjedel av arbetstagarna på arbetsstället och dels av annan lokal facklig organisation som företräder två tredjedelar av arbetstagarna på arbetsstället.

Fördelningen av de anställdas företrädare då mer än en arbetstagarorganisation enligt andra stycket är berättigad utse företrädare sker i förhållande till antalet arbetstagare som respektive organisation företräder, dock att den kollektivavtalslutande organisationen erhåller minst en företrädare. Finns ej sådana organisationer som sägs i andra stycket utses företrädare av arbetstagarna.

## 6 kap. 9 §

Skyddskommitté skall planera och övervaka skyddsarbetet på arbetsstället. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande skyddsförhållanden. I skyddskommitté skall behandlas frågor om företagshälsovård, frågor om planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder liksom av användning av ämnen som kan förändra ohälsa eller olycksfall samt frågor om upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön.

Skyddskommitté är första instans för förhandlingar mellan arbetsplatsens parter i arbetsmiljöfrågor. Tvister skall föras vidare till ordinarie förhandlingsverksamhet mellan parterna. När förhandlingar i arbetsmiljöfrågor inte leder till överenskommelse äger arbetarparten rätt att tillgripa strejk. Skyddskommitté skall planera och övervaka skyddsarbetet och noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande skyddsförhållanden. I skyddskommitté skall behandlas frågor om företagshälsovård, frågor om planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder.



*Regeringens förslag*

*Det åligger kommun att efter samråd med yrkesinspektionen utse en eller flera kommunala tillsynsmän med erforderlig kompetens att biträda yrkesinspektionen vid tillsyn enligt 1 §.*

*Kommun skall årligen till yrkesinspektionen lämna redogörelse för den kommunala tillsynens utövande.*

*Fullgör kommunal tillsynsman ej vad som åligger honom och kommer det genom anmälan av yrkesinspektionen eller på annat sätt till kommunens kännedom, skall kommunen vidtaga åtgärder för att åstadkomma rättelse.*

## 7 kap. 2 §

## 7 kap. 13 §

Den som har tagit befattning med tillsyn enligt denna lag eller utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté får ej obehörigen yppa eller utnyttja vad han under uppdraget eller i tjänsten har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar.

*Vad nu sagts skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om ledamot i styrelsen för lokal facklig organisation med avseende på vad denne har erfarit av skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté som har utsetts av organisationen.*

*Motionärernas förslag*

der liksom av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall samt frågor om upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön.

Den som tagit befattning med tillsyn enligt denna lag eller utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté får ej obehörigen, såvitt ej angår de anställdas arbetsmiljö och skyddsintressen, yppa eller utnyttja vad han under uppdraget eller i tjänsten har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar.

*Skyddsombuds och förtroendemannas mottagande av information i arbetsmiljö- och skyddsfrågor får föras vidare till den fackliga organisationens medlemmar som äger att besluta om medlem skall bindas vid sekretess.*

Regeringens förslag

Motionärernas förslag

8 kap. 5 §

*Vad som sägs om skadestånd och straffbestämmelser i detta kapitel avser inte fackliga organisationer eller dess företrädare.*

9 kap. 5 §

Tillsynsmyndighet äger ----- efterrättelse omedelbart.

*Tillsynsmyndighet kan ej ändra på beslut av skyddsombud eller lokal facklig organisation i kraft av lagens stadganden om vetorätt, strejkrätt och rätten att avbryta arbete.*



