

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

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

Forskning og psykisk arbejdsmiljø

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

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

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

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

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

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

for bør ansættelse af psykologer inden for arbejdsmiljøområdet opprioriteres.

Ansvarsfordeling

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

Produktansvar

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

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

Fremtiden, arbejdsmiljøet og bureaukratiet

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