



Arbejds miljøhistorier fra LO Hovedstaden / fagbevægelsen

- fra foretræde i Beskæftigelsesudvalget d. 20. marts 2019

På baggrund af vores foretræde for Beskæftigelsesudvalget d. 20. marts 2019 kl. 10.30-10.45, fremsendes hermed vores fremlagte historier om arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet.

Historie 1:

Episoden er tilvejebragt af Freddy Ridderhaugen, faglig sekretær i 3F, og har fundet sted i marts.

2 tømrerlærlinge henvender sig til arbejdstilsynets call center og gør opmærksom på, at de er blevet bedt om at nedrive asbest eternittag på en ældre ejendom. Pladerne brækker i stykker ved demontering og lærlingene er bange for at blive udsat for asbeststøv. De er blevet sat på opgaven uden at have modtaget særlig instruks, og uden udlevering af nødvendige personlige værnemidler – begge dele i klar strid med arbejdsmiljølovens forskrifter.

Lærlingene modtager følgende svar fra call centret:

”...det ikke er så farligt...” og ”... det er ok at smide pladerne på en åben trailer (for bortskaffelse)...”

Da lærlingene føler sig utrygge ved arbejdet og ikke mindst utrygge ved call centrets svar, kontakter de fagforeningen og vi foranlediger et besøg på stedet. Følgende rapport bliver udarbejdet ved besøget:

Der var tale om asbestarbejde (nedtagning af bølgeeternitplader). Pladsen var ikke anmeldt til AT.

Ansatte herunder lærlinge var ikke instrueret i at arbejde med asbest eller i brugen af personlige værnemidler. Der var ingen registrering af de ansatte. Der var nedstyrtningsfare, ingen pladeskærm på stilladset, intet rækværk ved gavl, der var adskillige afbrækkede asbeststykker på jorden og det var uvist om der var en APV, men der var ikke en kemisk APV. Der var ikke udarbejdet arbejdsplan om brug af nødvendige støvsvage arbejdsmetoder, ventilation, personlige værnemidler eller bortskaffelse af affald. Der var ingen skurvogn, på trods af at arbejdet ville vare mere end 3 dage, og de ansatte blev derfor orienteret om farerne ved asbest

Ved opringning til Jørgen Lykke, mester i firmaet ”Holdvarmen”, kunne mester oplyse at arbejdstilsynet havde besøgt pladsen d.d., det var uvist om de havde udstedt påbud. Jørgen ville hjemtage lærlingene og få andre til at udføre arbejdet.

Det er uvist, hvem der er bygherrer. Naboen kunne oplyse, at huset havde været beboet af østeuropæere.

Ovenstående eksempel er ikke enestående. Oplevelsen generelt i branchen er, at arbejdstilsynets involvering ikke har den ønskede effekt. Vidensniveauet er for ringe og redskaberne er uden tilstrækkelig, afskrækkende effekt. Vi vil derfor pege på følgende:

- Det skal være muligt at stoppe en byggeplads helt – dvs. lukke den af, indtil der foreligger en godkendt plan for hvorledes arbejdet skal fortsætte.

På baggrund af ovenstående kunne man overveje at stille ministeren følgende spørgsmål:

- Hvorledes vi sikrer at byggepladser, hvor der begås åbenlyse brud på arbejdsmiljøloven, ikke fortsætter med samme praksis så snart tilsynet har forladt pladsen?

- Hvorledes vi sikrer at arbejdstilsynets rammevilkår matcher den nødvendige rekruttering og det nødvendige faglige niveau?

Historie 2:

Omtalte person har været arbejdsmiljørepræsentant i Københavns Politi siden 2008. På Station City havde vi for nogle år siden store problemer med træk og kulde fra vinduerne, hvor kollegerne måtte sidde med overtøj på kontoret for at holde varmen. Dette var blevet nævnt for den daværende ledelse adskillige gange, herunder også på HAMU, men ingen forbedringer blev foretaget. Tiden gik og da arbejdstilsynet kom på screeningsbesøg, nævnte jeg problemerne for den tilsynsførende hvorefter Rigspolitiet fik et påbud om at løse problemet. Efter et år, var +500 vinduer udskiftet i en 8-etagers høj bygning, og det fysiske arbejdsmiljø markant forbedret.

Min opfattelse er derfor at de tilsynsførende altid har været meget professionelle, og kompetente indenfor deres område, uagtet om vi taler om det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.

Jeg har haft et godt samarbejde med en erfaren tilsynsførende med "hår på brystet", men denne er for nyligt stoppet i arbejdstilsynet. Vedkommende kunne efterhånden ikke "se sig selv i spejlet om morgenen" idet arbejdstilsynet havde mistet den fornødne styrke til at løse problemerne på arbejdsmarkedet, og arbejdstilsynets egne medarbejdere oplever desværre også stressproblemer.

Dette er et stort tab af viden og erfaring. De tilsynsførende skal også have et godt "bagland", idet de skal understøttes af erfarne jurister, som har mod og vilje til at tage kampen mod andre myndigheders jurister.

Arbejdstilsynet skal styrkes da de er den eneste garanti for, at diverse arbejdsgivere bliver kontrolleret og kigget efter i sømmene, og så borgerne ikke bliver syge af at gå på arbejde.

Indsatsen indenfor arbejdsmiljøet kan til tider sammenlignes med politiarbejde:

Tillid er godt – kontrol er bedre, men razzia er bedst.

Historie 3:

Jeg hedder Flemming Overby ansat som faglig sekretær i Dansk Metal Hovedstaden.

Før har jeg været tilsynsførende i Arbejdstilsynet i 15 år og arbejdet som tilsynsførende primært med social dumping, men det er min oplevelse, at 150 års arbejde, med at få sikre og sunde arbejdspladser i Danmark, går den forkerte vej.

Jeg var på en større byggeplads i København hvor meget af arbejdet var stål- og smedearbejde, f.eks. svejsning i snævre rum og fra stilladser. Da jeg ikke kunne komme ind på pladsen, stod jeg udenfor kl. 5 en morgen. Her så jeg busser komme med ansatte til byggepladsen, og jeg fik talt med nogle af svejserne som kom fra Indien, men ansat i et Tjekkisk firma.

Jeg forstod det sådan, at de ikke havde arbejdet i Tjekkiet før de fik arbejdet på pladsen. De fik ca. 60 kr. i timen og arbejdede 60 timer om ugen, lønnen var kontant, og de boede i lejligheder spredt ud i Københavnsområdet (hvor der skulle gives fra 50.000 kr. i indskud). Den ene adresse viste sig at være en af Københavns førende byggevirksovervågnings direktørers private adresse.

Jeg fik et par dage efter adgang til pladsen, og så ca. 35 beskæftigede i arbejde. Der var ikke en der arbejdede lovligt efter arbejdsmiljøloven, der var nedstyrtningsfare, risiko for at få emner på op mod et ton, nedover sig, bæring af tunge ting på trapper, risiko for at falde over ting på adgangsveje med dårlig belysning, dårlige adgangsveje, der lugtede af svejserøg og der blev ikke anvendt udsugning ved svejsningen flere steder. Svejserøg er kræftfremkaldende og kan indeholde crome 6.

Jeg klagede til Arbejdstilsynet over alle forhold herunder evt. skattesnyd og illegalt arbejde, og først 10 mdr. efter kan jeg se pladsen har haft besøg af SKAT, men det kunne være forebygget allerede for 10 mdr. siden.

Jeg hører fra danske virksomhedsejere at det er svært at konkurrere mod virksomheder fra andre lande, og arbejdsmiljøet bliver der slækket på, for hvis en udsugning kan spares væk, kan tilbuddet måske holde, og de andre virksomheder bruger det jo heller ikke, og derved nedprioriteres arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøloven bliver brudt, hvis der ikke er myndighedskontrol med det.

Arbejdstilsynet og indsatsen mod social dumping bør genoprettes og styrkes, vi kan ikke i fagbevægelsen udføre myndighedsopgaver. Det er vigtigt at de tilsynsførende får ro og Arbejdstilsynet får langvarige bevillinger til at få den viden og erfaring der gør, at vi kan mindske antallet af ulykker og lidelser i Danmark. Ligesom indsatsen mod social dumping bør styrkes, så sparring, erfaring og samarbejde mellem de tre myndigheder gør at skattesnyd, illegalt arbejde og menneskehandel ikke er dagligdag i Danmark - og 150 års arbejde ikke bliver spildt.

Historie 4:

Dårligt arbejdsmiljø og et akkordlignende arbejdstempo, blandet med sort arbejdskraft kalder på kontrol fra Arbejdstilsynet og tværfaglige indsatser mellem Arbejdstilsynet, Politiet og SKAT.

Ser man på rengøringsbranchen, skal man kigge langt efter Arbejdstilsynets tilsynsførende. Kontrol af arbejdsmiljø på rengøringsbranchens arbejdspladser er efter min erfaring desværre ikke eksisterende i dagens Danmark.

En stor andel af rengøringsassistenterne er af udenlandsk herkomst, hvorfor sprog- og kulturforskelle, yderligere er med til at gøre det favorabelt for virksomheder som ikke vil bruge ressourcer på et godt arbejdsmiljø, at fortsætte med at ansætte disse mennesker og nedprioritere deres arbejdsmiljø og overholde arbejdsmiljøloven. Virksomheder, som satser på både den manglende viden fra deres udenlandske ansatte (i form af deres rettigheder og muligheder i henhold til arbejdsmiljøloven og overenskomstens bestemmelser), men som samtidig også udnytter den manglende kontrol fra Arbejdstilsynet.

Når vi taler om akkordlignende arbejdstempo, taler vi om at en rengøringsassistent skal bevæge sig med en hastighed på 7,5 kilometer i gennemsnit i timen, og det op til 7,5 time om dagen. Det er en hastighed, som i det danske militær betegnes som ilmarch.

Ensidigt gentagne arbejdsbevægelser belaster bevægeapparatet, og specielt ryg, skuldre, arme og hænder.

Tilsynet i rengøringsbranchen er yderst vigtigt fordi:

- Af 200 adspurgte rengøringsassistenter svarer cirka 40 % at de dagligt har smerter når de er på arbejde
- Af 200 adspurgte rengøringsassistenter svarer cirka 17 % at de føler at de er nødt til at bruge smertestillende medicin dagligt
- Af 200 adspurgte rengøringsassistenter svarer cirka 17 % at de føler at de er nødt til at bruge smertestillende medicin et par gange om ugen
- Af 200 adspurgte rengøringsassistenter svarer cirka 14 % at de føler at de er nødt til at bruge smertestillende medicin et par gange om måneden

Skandalerne i rengøringsbranchen gennem tiden viser tydeligt, at der er stort behov for indsatser i forhold til arbejdsmiljø, illegale arbejdskraft og sort betaling.

- I 2012 bliver Danmarks næststørste rengøringselskab dømt for brug af illegal arbejdskraft, også kendt som "Den Beskidte rengøring"
- Ligeledes blev flere underleverandører senere dømt for grov økonomisk udnyttelse, brug af illegale medarbejdere, skatte- og momssvindel eller bedrageri
- I februar 2019 fyrer Varde kommune det rengøringsfirma der var ansat til at gøre rent på kommunens arealer, samtidig med at virksomheden bliver anmeldt til Politiet pga.

mistanke om brug af illegale medarbejdere som ikke modtog løn i flere måneder, men kun lommepenge

- I februar 2019 får samme virksomhed en advarsel fra Rebild kommune efter at kommunen finder en række fejl ved ansættelseskontrakter, manglende ID-kort m.m.
- Samme virksomhed indgik i 2018 forlig om lønsnyd og 7-dage arbejdsuge, og senere i 2018 blev dømt i en anden sag for igen at presse en ansat til at arbejde 7 dage om ugen i næsten 5 år

Unødvendig nedslidningen af rengøringsassistenter og de brodne virksomheder koster velfærdsstaten mange millioner kroner om året.

Et styrket Arbejdstilsyn ...

- Som myndighed og ikke som rådgiver – vil efter min opfattelse uden problemer kunne finansiere sig selv, hvis bodtaksterne forhøjes, og derved være udgiftsneutral
- Vil forbedre arbejdsmiljøet i hele Danmark – noget Danmark i den grad har behov for
- Vil nedbringe omkostningerne for velfærdsstaten i forhold til sygedagpenge, revalidering, førtidspension m.m.
- Vil virke afskrækkende overfor de kriminelle som i dag udnytter udenlandsk arbejdskraft igennem menneskehandel, illegal beskæftigelse, betaling med sorte penge og muligvis også hvidvask
- Vil kun ramme de brodne arbejdsgivere/virksomheder

Af Olaf Schroeder-Løhndorf, faglig sekretær i 3F Frederiksborg indenfor rengøringsbranchen

Historie 5:

Arbejdsmiljø på Københavns Universitet og Arbejdstilsynets besøg

De største arbejdsmiljøudfordringer på Københavns Universitet er indenfor det psykiske arbejdsmiljø, hvor et stort arbejdspress medfører problemer som stress symptomer og

langtidssygemeldinger. Det kommer til udtryk i vores APV, i mangel på trivsel og har været et gennemgående problem i en årrække på hele universitet. Som tillidsrepræsentant diskuterer jeg jævnligt med min arbejdsmiljørepræsentant hvordan vi skal få ledelsen til at indse problemets omfang, og gøre noget ved det. Vi oplever desværre en handlingslammelse og en angst for at diskutere problemet ordentligt, da det ofte hænger sammen med ledelsesretten og hvordan den enkelte leder udøver sin ledelsesret.

Derfor har vi set frem til de besøg fra Arbejdstilsynet, og har gennem de sidste par år haft et håb om at Arbejdstilsynet ville kigge på vores APV, snakke med en arbejdsmiljørepræsentant, og på den måde få øjnene op for hvilke udfordringer vi har med det psykiske arbejdsmiljø og trivsel generelt.

Når vi som tillidsvalgte, ikke har kunne få ledelsen til at gøre noget med problemet, sætter vi vores lid til at Arbejdstilsynet, som kontrolinstans, kan gøre det. Derfor har det været en stor skuffelse for os, når de tilsynsførende har haft fokus på det fysiske arbejdsmiljø og slet ikke spurgt ind til det psykiske. Det er sket 3 år i træk, at de tilsynsførende har haft fokus på indeklima, støv og rod på gulvet, men slet ikke vist interesse for trivsel og stress. Det virker useriøst og amatøragtigt at de tilsyneladende ikke vil undersøge og spørge ind til vores største arbejdsmiljøproblemer.

Det er efterhånden vores indtryk, at Arbejdstilsynet ikke har kompetencer, viden eller vilje til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø, og det ser vi som et stort problem. For os, som tillidsvalgte og medarbejdere, er Arbejdstilsynet den kontrolmyndighed der kan få ledelsen til at indse alvoren og påtage sig et ansvar. De er de eneste vi kan bede om hjælp, når vi ikke selv kan trænge igennem.

Jeg har mistet tilliden til Arbejdstilsynet og føler mig ladt i stikken som offentlig ansat, når dem jeg kan bede om hjælp ikke ved hvilke arbejdsmiljøproblemer der fylder i mit arbejdsliv, og synes det vigtigste er snavs i hjørnerne.

Henriette Lerche, tillidsrepræsentant, Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet