



Skærmklip fra AAAs nye hjemmeside,  
[www.aktionsgruppen.dk](http://www.aktionsgruppen.dk)

# Farvel til et gammelt medie Goddag til et nyt

Cuba  
ekskursion  
side 6

Hørt flere  
steder i  
Havanna  
og omegn:  
»Vi deler  
ikke vores  
overskud,  
vi deler  
hvad vi  
har!«

Det er med stor vemod at AAA på sidste generalforsamling besluttede at stoppe bladet Arbejde & Sundhed. Beslutningen skyldes dels mangel på aktivister og dels presset økonomi.

Aktionsgruppen har igennem sin levetid haft forskellige former for nyhedsbreve. Aktionsgruppens Information levede i mange år – en meget kort AKKARAK – og det nuværende Arbejde & Sundhed har eksisteret i mere end 10 år.

#### Farvel til bladet

Vi siger farvel til bladet mens legen er god. Færre

aktive folk og VK-regeringens indgreb over for portostøtten har ført til, at vi fremover vil satse på et nyhedsbrev via mail. Vi er ikke i tvivl om, at Arbejde & Sundhed har været med til at synliggøre Aktionsgruppen blandt sikkerhedsrepræsentanterne, og vi håber også, at de mange kritiske artikler har givet stof til eftertanke.

De tidligere numre af Arbejde & Sundhed vil være at finde på hjemmesiden.

#### En særlig tak

At bladet har kunnet udkomme så mange år skyl-

des i høj grad vores redaktør Lars H. Nielsen. Lars har været "limen", som sikrede at artiklerne trods alt kom i hus. Jeg ved, at det ikke altid har været nemt, og at det ikke altid er lige sjovt at ringe folk op søndag eftermiddag med indledningen: Vi har lige et problem med bladet – der mangler en artikel!

Et stort og varmt tak til Lars for tålmodigheden og for at få sendt mange blade på gaden til tiden. Alle andre der har bidraget med artikler, korrekturlæsning layout mv. skal også have en tak for arbejdet.

#### Goddag til en ny og aktiv hjemmeside

Vi holder ikke op med at være kritiske og med at skrive. Det er derfor vigtigt, at alle med adgang til nettet og med mail haster ind på

[www.aktionsgruppen.dk](http://www.aktionsgruppen.dk) og laver en tilmelding til Aktionsgruppens nyhedsbrev. Sørg også for at kollegaerne, vennerne, konen, manden og børnene gør det! Til de der ikke har mail vil vi stadig sørge for at nyhedsbrevet kommer med den almindelige post.

Janne Hansen



Anerkendelsesdirektivet, arbejdsmiljøet og social dumping

Side 3



Man ældes før tiden af natarbejde

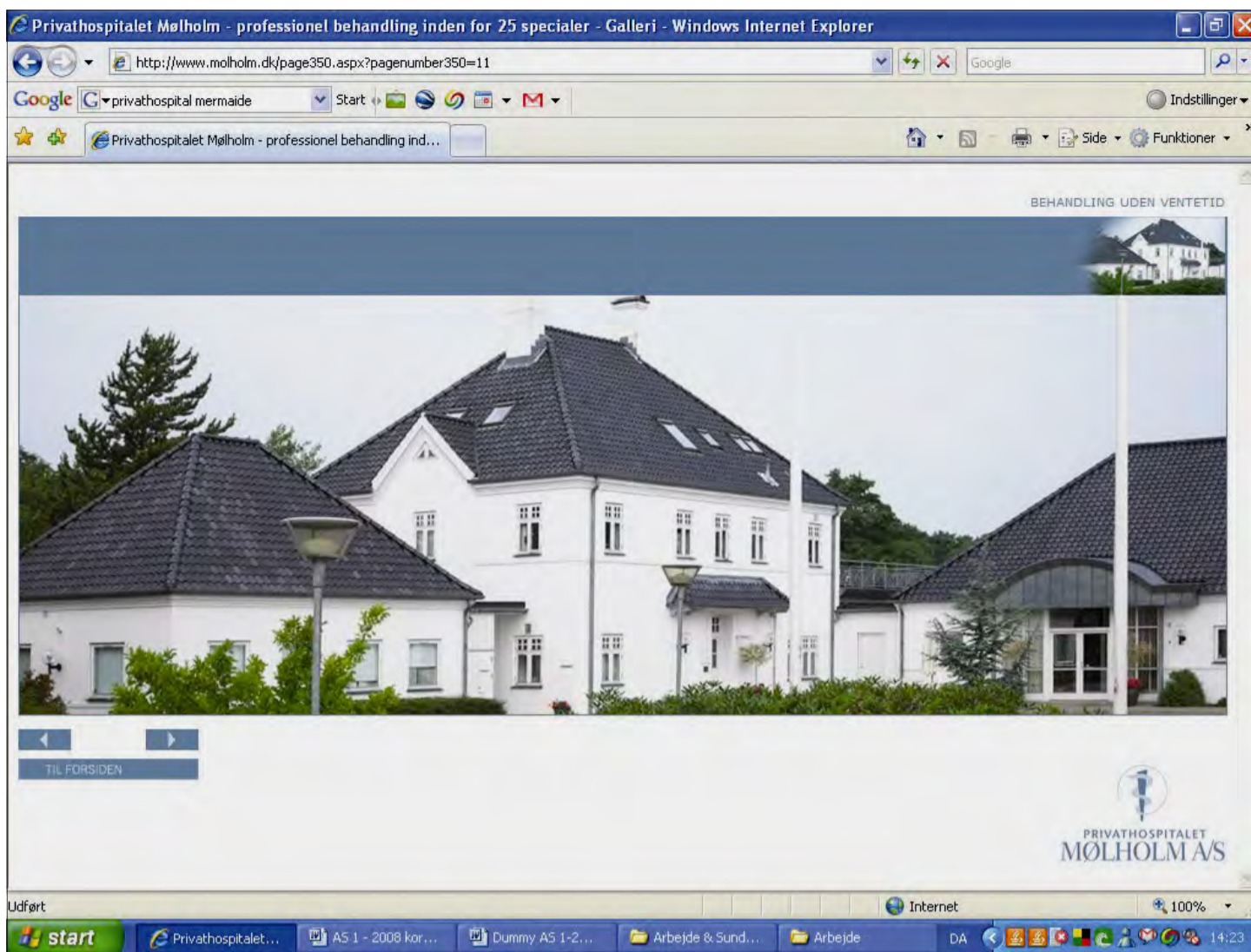
Skiftehold

Side 4 og 5



Cuba ekskursion: Havanna SoSu og hos byggefolkene

Side 6



**Lækre omgivelser på privathospitalet Mølholm.**

**Hvem har gavn af støtte til en privat "sundheds"-industri, der ikke er interesseret i forebyggelse?**

**Det spørgsmål stiller AAAs formand, Freddy Ridderhaugen.**

**Foto: Skærmbillede fra Mølholms hjemmeside**

# Sund af sundhedsordninger?

## AF FREDDY RIDDERHAUGEN

Regeringen har besluttet at poste en masse penge i en privat "sundhedssektor". Der skal gøres forskel på rig og fattig – ikke kun når man er rask, men også når man er syg.

Strategien kommer til udtryk i ugeblade og diverse letkøbsavisser. Sundhed er udelukkende dit private problem – arbejdsmiljøet på din arbejdsplads og din sociale status har pludselig ingen betydning for din sundhed.

Som led i strategien er det besluttet at give en masse penge i form af skattefradrag til private virksomheder. Pengene skal gå til et eller andet med "sundhed" for de ansatte. Da ingen har besværet sig med at definere hvad "sundhed" egentlig er – det gives der sjovt nok ikke penge til at forske i – er der åbnet for en la-deport af privat foretagsomhed. Der er poppet en masse firmaer op der tilbyder alt lige fra lidt gymnastik og lidt kostråd til egentlige sundhedsforsikringer der giver dig adgang til hurtige operationer.

Med en sundhedsforsikring springer du køen over til lægelig behandling – foran alle fattigrøvene, de unge, de arbejdsløse, de gamle ja måske endda foran dine egne børn – en herlig liberal tanke!

### Skattebetalt "gave"

En sundhedsordning er ofte mere diffus. Den gives som en skatteyderbetalt "gave" fra virksomheden til de ansatte (og betales oftest også af den ansattes egne pensionspenge!) og som sådan styrker det arbejdsgiverens position over for den ansatte.

### Symptombehandling

De der udbyder ordningerne blander alt muligt sammen i en pærevælling. De kalder alle deres produkter for "forebyggende", men det er løgn. Det meste er symptombehandling, altså noget der skal lindre når skaden er sket – på den måde sikres branchen en stabil indtægt, man bliver ved med at skulle behandles. Det har ingen effekt på nedslidning, og det forhindrer ikke at skader bliver kroniske.

Ægte forebyggelse kan koges ned til motion, kostvaner og orden i arbejdsmiljøet.

### Betal ikke selv

Har man først fået ondt og behøver lindring vil man gå langt for at få det – uanset om behandlingerne hjælper eller ej. Det vigtige er at der sker noget. Når det viser sig at halvdelen af svendene på en gulvkonference afholdt i forbundet Træ-Industri-Byg bruger surt tjente penge på skader opstået ved arbejde, er der noget galt. Så skal gulvbranchen have tommelskruerne på – og første

skridt er at svendene henvender sig til fagforeningen og får skaderne anmeldt (i øvrigt er fysioterapi-behandling af skader og lidelser der er anerkendt af arbejdsskadestyrelsen, gratis!). Så længe svendene opsøger behandlingen privat eller via diverse sundhedsordninger sker der ingen anmeldelse, og så vil nedslidningen fortsætte i branchen i al evighed!

Hvem har gavn af støtte til en privat "sundheds"-industri, der ikke er interesseret i forebyggelse?

## arbejde & sundhed 16. årgang, nr. 1, april 2008

arbejde & sundhed udgives af:

Aktionsgruppen  
Arbejdere Akademikere,  
Valby Langgade 55,  
2500 Valby,  
telefon 30 13 00 12  
www.aktionsgruppen.dk

i samarbejde med SAA,  
Samarbejdet mellem Arbejdere og Akademikere i Århus, c/o 3F,  
Transport Logistik & Byg  
Sommervej 5  
8210 Århus V

Ansvarshavende ifølge presseloven:

Freddy Ridderhaugen  
mail@aktionsgruppen.dk

Redaktionsgruppen består af medlemmer af AAA og SAA.

Oplag: 3.600 eks.  
Tryk: OTM. 7430 Ikast  
Layout: AAA, Niels Olsen  
ISSN 0909-6035

AAAs girokonto:  
827-6625

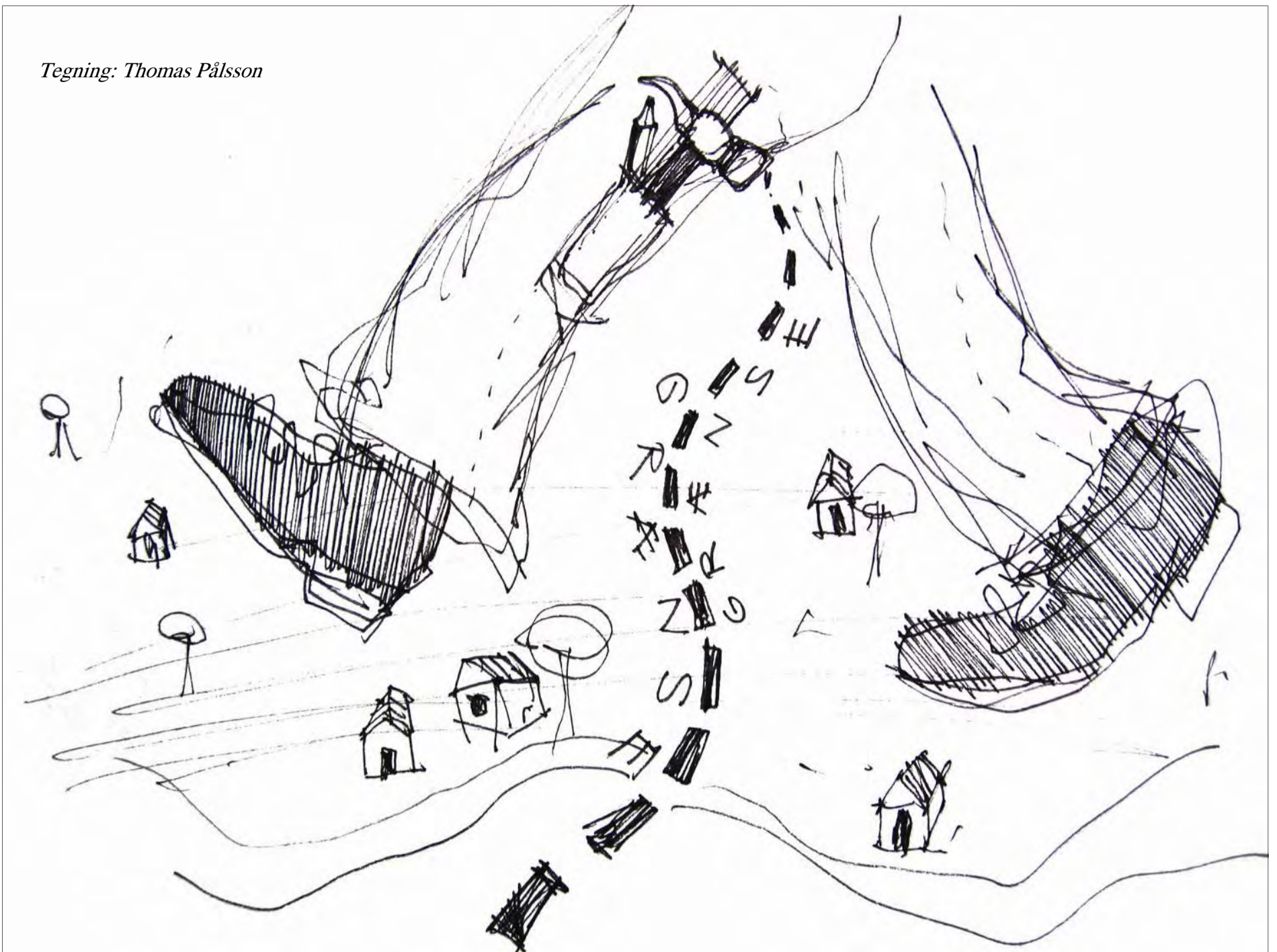
Hver tirsdag:

Fagligt Magasin i  
Københavnkanalen  
kl. 20-21.30

Arbejdsmiljønyt fra AAA en gang imellem

**arbejde & sundhed**

Tegning: Thomas Pålsson



# Anerkendelsesdirektivet, arbejdsmiljøet og social dumping

**AF JANNE HANSEN**

**Direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervmæssige kvalifikationer. Bag denne tørre overskrift gemmer sig muligheden for at udenlandsk arbejdskraft får et ringere arbejdsmiljø end danskere.**

**Et enig Folketing har sagt ja**  
I 2005 kom der et direktiv fra EU, som i hovedtræk går ud på, at man anerkender hinandens uddannelse. Og der kan da være fornuft

i, at en sygeplejerske fra et land kan få overført sine uddannelsesmæssige kvalifikationer til et andet land. Senere er der kommet en vurdering fra Arbejdstilsynet af, at midlertidige arbejdere (ophold et år og derunder) ikke skal have de særlige arbejdsmiljøuddannelser, fx om håndtering af asbest, hvis der har mindst 2 års erhvervs erfaring inden for området.

**De andre lande i EU?**

Aktionsgruppen var til møde i EWHN (Det Europæiske Arbejdsmiljønetværk) i første weekend af

marts. Vi havde naturligvis anerkendelsesdirektivet på dagsordenen, da vi regnede med at også de andre lande havde problemer. Men de havde faktisk ikke hørt om det. Den klare melding fra England, Skotland, Holland, Italien, Tyskland og Østrig var, at man i disse lande ikke havde kendskab til at direktivet skulle have konsekvenser for uddannelse af arbejdere inden for særligt farlige områder.

**Restriktiv vurdering fra AT?**

Spørgsmålet er om ikke AT og vi-

denskabsministeriet fejlfortolker direktivet. Uddannelserne er med en enkelt undtagelse korte uddannelser fra 1 dag til 3 uger. Kan man overhovedet sige, at disse uddannelser kan blokere for arbejdskraftens fri bevægelighed? Hvorfor er det ikke muligt, at sende arbejdere på midlertidigt ophold på et kursus? Det kan da kun skyldes, at disse arbejdere skal have en tolk med sig – og at det jo er en øget udgift for arbejdsgiveren. Men resultatet er forskelsbehandling af ansatte og social dumping.

# Man ældes før tiden af natarbejde

## Af Skifteholdsinitiativet

**Kroppen er ikke skabt til at arbejde om natten. Tværtimod! Vigtige stoffer, som skal holde kroppen i gang, produceres i kroppen, mens vi sover. Speciallæge i arbejdsmedicin, Thora Brendstrup fortæller om kroppens reaktioner på skifteholdsarbejde. Især natarbejde er nedbrydende.**

Når 60 procent af skifteholdsarbejdere klager over søvnproblemer, har det en årsag. Problemerne skyldes, at kroppen forsøger at modsætte sig at skulle sove i dagslys. Men det bliver den tvunget til, når man arbejder om natten, og det skaber en form for kronisk stress, fortæller Thora Brendstrup. Hun pointerer, at søvnproblemer opstår, når man ikke får den tilstrækkelige søvn i den rette kvalitet.

– Natarbejde er heller ikke noget, man vænner sig til med tiden. Tværtimod mindskes kroppens evne til at restituere sig med alderen, tilføjer hun.

Thora Brendstrup synes ikke om at hæve timetallet mod at få færre arbejdsdage, når man er på skiftehold: – Det er meget nedslidende for kroppen! Det må anbefales, at et skift på nathold maksimalt er på otte timer, siger Thora Brendstrup. Men hun har stor forståelse for ønsket om at have så meget social tid med venner og familie som muligt:

– Den senere forskning viser, at jo større indflydelse man har på tilrettelæggelsen af arbejdstiden på skæve

tider, jo bedre klarer man det helbredsmæssigt. Men min tilføjelse skal være, at det bør være ud fra den viden, der findes.

### Vælger nat frem for aften

Når Thora Brendstrup besøger virksomheder for at diskutere skifteholdsarbejde, møder hun ofte den holdning, at natarbejde foretrækkes frem for aftenarbejde.

– Jeg besøgte for nylig en virksomhed på Midtsjælland, hvor der var mulighed for at vælge. Der var mange på daghold og mange på nathold, men ikke så mange på aftenhold. Det skyldes, at mange ikke ønsker aftenarbejde på grund af deres sociale liv. Men hvis man ser på det ud fra kroppens reaktioner, er det sundere at arbejde på aftenvagt end på nattevagt.

Thora Brendstrup siger, at man kender meget til kroppens fysiske reaktioner på skifteholdsarbejde og kun lidt til de psykiske:

– Vi ved, at det psykiske har stor betydning, men det er sværere at måle end de fysiske konsekvenser, siger hun.

### Klarer det forskelligt

Kroppen klarer det meget forskelligt at skifte døgnrytme. Nogle mennesker har så mange gener ved skiftende arbejdstider, at de hurtigt holder op igen. De fleste af dem, som arbejder på skiftende arbejdstider gennem lang tid, klager over både fysiske og psykiske gener:

– Der findes også en mindre gruppe, som ikke har nogen klager, og som ligefrem nyder at arbejde på skiftende tider, eller måske på fast nat. Vi ved ikke om de kan tåle det på sigt. Vi ved bare, at de er med til at ødelægge debatten om skifteholdsarbejde på arbejdspladsen, for man stiller sig ikke op og beklager sig, når man hører fra kolleger at det er ingen sag at arbejde om natten. Vi klarer det altså forskelligt at arbejde på skiftende arbejdstider – på samme måde som der findes A– mennesker og B– mennesker, siger Thora Brendstrup.

### Kroppen lader op om natten

Kroppens naturlige rytme forstyrres, når man vender op og ned på dag og nat. Thora Brendstrup refererer til den lægefaglige viden, man har fået gennem undersøgelser af mennesker med normal døgnrytme (der findes endnu ikke mange større forskningsprojekter omkring skifteholdsarbejdere):

– Vi kender alle det at blive kuldkær om natten, hvis vi har været til en fest der trækker ud. Det skyldes, at kropstemperaturen sænkes med ca. 0,7 grader ved 3–4–tiden om morgenen. Mens vi sover, produceres nogle af de stoffer, som skal holde kroppen i gang. Et af dem er stresshormonet kortisol, som produceres i timerne inden vi vågner. Thora Brendstrup fortæller, at det er en af grundene til at man anbefaler, at skift mellem nathold og daghold

ikke sker tidligere end kl. 7.00 om morgenen:

– Det er at presse kroppen, hvis man vil have den i gang før stresshormonet er færdig med at producere, og der er jo ingen grund til at presse kroppen på dagturen også, siger hun og tilføjer, at kroppens egen produktion af kortisol firedobles fra nat til morgen.

– Det er altså en ordentlig portion der skal til for at vi kan stå op og få kroppen til at fungere dagen igen. Hvad mon det betyder for produktionen af kortisol, når vi ikke sover, men er på natarbejde? Det burde forskningen give os mere viden om, siger Thora Brendstrup.

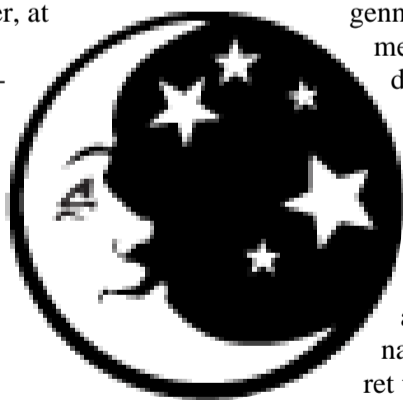
### Rytmen ud af kurs

Et af de andre stoffer kroppen producerer selv er melatonin, der i dag betragtes som et kræfthæmmende stof. Også melatonin produceres i overvejende grad om natten, hvor produktionen stiger fra en enhed 20 til en enhed 60 mellem kl. 24 og 07.

– Man bruger melatonin i pilleform blandt andet til at afhjælpe jetlag, men man benytter det også i USA til folk med natarbejde, fortæller Thora Brendstrup, som er stærk modstander af, at man skal have medicin for at kunne passe sit arbejde.

– Vi ved fra den nyeste forskning, at kvinder med nattevagter har en lille overvægt af risiko for at udvikle brystkræft. Den bedste forklaring på dette er, at kroppen ikke får produceret den mængde af melatonin ved natarbejde, som den ellers ville have gjort, siger hun.

Fortsæt næste side





### Alderen har indflydelse på testosteron

Også det mandlige kønshormon testosteron produceres om natten, mens man sover.

– Produktionen mindskes med alderen, og det illustrerer min pointe om, at kroppen aldrig vænner sig til natarbejde med årene. Thora Brendstrup siger, at forskningen endnu ikke har givet svar på, hvordan skifteholdsarbejdere ligger på en skala i forhold til mennesker med normal døgnrytme.

### Som efter en flaske rødvin

Det er ikke alene kroppens egne biorytmer, der forstyrres af skiftende arbejdstider. Også søvnen forstyrres. Mennesket har brug for 6–8 timers søvn af god kvalitet, men natarbejdere sover i snit to timer mindre end dagarbejdere, og de får søvn af dårlig kvalitet.

Forskningen viser, at kroppen har dårligere reaktionstider om natten. Når man er på natarbejde har man reaktionstider, der svarer til at man har drukket en flaske rødvin.

Thora Brendstrup fremhæver, at den manglende og dårligere søvn samt kroppens dårligere reaktionstider øger risikoen for ulykker:

– Det kan lastbilchauffører tale med om. De ved godt, at det er sådan. En svensk undersøgelse viser, at hver fjerde lastbilchauffør har det vi kalder minisøvn. De falder simpelthen i søvn ved rattet, og når der ikke sker flere ulykker, skyldes det stor rutine, fremhæver arbejdsmedicineren.

### Transport er privat tid

Når man kører i bil efter at have været på natarbejde, er der altså større risiko for ulykker. Det får Thora Brendstrup til at fremhæve et specielt forhold på det danske arbejdsmarked i forhold til landene omkring os:

– Syd for grænsen hører kørsel til og fra arbejde med under arbejdsskade-forsikringen. Det er ikke tilfældet i Danmark, hvor transporttiden er privat tid. I Danmark har vi ingen viden om, hvad man har lavet før man sætter sig bag rattet. Det giver ulykkestatistikkerne ikke noget billede af, selvom det kunne have stor værdi, siger Thora Brendstrup.

### Mere udsatte

I opsummeringen af typiske helbredsskader ved natarbejde fortæller Thora Brendstrup, at man har 2–5 gange hyppigere mave-tarmproble-

mer med natarbejde end med dagarbejde.

– Det skyldes, at kroppen ikke har ro til at fordøje maden. Man siger at skifteholdsarbejdere spiser usundt, men det er en myte. Kroppen skal have ro til at fordøje. Risikoen for hjerte-karsygdomme øges med 40 procent, fordi man kommer op på et niveau af en kronisk stresstilstand. På godt dansk betyder det at man ældes før tiden, siger Thora Brendstrup. Mænd er mere udsatte for denne forkalkning end kvinder. Til gengæld viser en undersøgelse – ganske vist med et lille materiale – at kvinder på skiftehold har en overvægt af aborter.

### Pas på friheden

Thora Brendstrup har en række anbefalinger til forebyggelse af for hurtig ældning og nedslidning.

\* Man bør have maksimal indflydelse på tilrettelæggelsen af skiftende arbejdstider, så der kan tages højde for de individuelle behov.

\* Lange friperioder mellem natarbejde og næste dagtur, så kroppens funktioner kan komme tilbage i normalt leje.

\* Dagarbejde i skiftende vagter bør tidligst starte kl. 7.00.

\* Få nattevagter i træk – højst tre, så kroppens funktioner kan nå at komme tilbage til det normale.

\* Rutiner med en uge til hver skift i eksempelvis treskift er ikke tilrådeligt.

\* Nattevagt på maksimalt otte timer.

\* Rotation mellem forskellige vagter skal følge uret, fordi kroppen bedre kan forlænge end forkorte døgnen.

Arbejds miljøinstituttet og 3F har i samarbejde udarbejdet en pjece om skiftende arbejdstider og sundheden. Se den på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk).

Artiklen er bearbejdet efter skifteholds-konferencen.



Skifteholdsinitiativet

# Cuba ekskursion

I slutningen af 2007 var en gruppe fra Samarbejdet Arbejdere Akademikere og Aktionsgruppen på studierejse til Cuba. Turen var organiseret af Samarbejdet Arbejdere Akademikere i Århus. Artiklerne her på siden bringer indtryk fra arbejdspladser, mennesker og steder vi besøgte.

AF NIELS ERIK DANIELSEN OG ANNE RICHTER

## Havanna SoSu

**Ældrecentret i Habana Vieja – Gamle Havanna – er et dagcenter for bydelens gamle. 19 % af indbyggerne her er over 60 år, hvilket er et højere aldersgennemsnit end for byen som helhed.**

### Et smukt gammelt sted

Centret er en nænsomt restaureret bygning, hvor det høje centrale rum er en åben atriumgård med blomster, palmer, borde og bænke. Væggene er malet i livlige gule og grønne farver, og overalt hænger kunst i caribisk stil, som især er fremstillet af stedets brugere.

Centrets leder, Nancy Milian, fortalte, at de fleste har boet i bydelen hele deres liv. Så de er en del af dens historie. Derfor blev den folkelige viden og brugernes historie inddraget i restaureringen. Både bydelen og de ældre rummer forfald, som Nancy udtrykte det. Men restaureringen symboliserer det smukke i det gamle. Både brugere og personale så ud til at føle sig hjemme her.

Tilstødende rum til undersøgelser og behandling – f.eks. øjenlæge/optiker, tandtekniker, fysioterapi – er små og spartanske, som andre steder i Cuba.

### Arbejdet og organiseringen

Gruppen af ansatte er tværfaglig – læge, psykolog, sygeplejerske, socialarbejder, terapeut mv. Alle inden for sundhed og ældreomsorg på Cuba uddannes i kommunikation, samarbejde og i andre fags specialer. Derfor er tværlighed en del af dagligdagen, og de oplever sjældent problemer af den art.

Stress er ikke ukendt. Dog har der ikke været ansatte, som er gået ned med flaget. Ifølge Nancy kan stress følge med ansvaret for andre mennesker. Men når de møder svære problemer, tager personalet hånd om hinanden. Fællesskabet opbygges også ved andre aktiviteter, f.eks. strandture.

### Læge og socialarbejder

Grundstenen i det veludbyggede cubanske sundhedssystem er familielægen. Hun bor i det område, hun arbejder i, og kender derfor lokalsamfundet godt. Familielægen er forpligtet til at besøge beboerne i sit område og ser på både sundhed, sociale forhold og miljø. Det kan være familielægen der anbefaler at bruge ældrecentret, men den ældre kan også selv henvende sig.

Socialarbejderne er en anden grundsten i det cubanske system. På ældrecentret i gamle Havanna lægger de først og fremmest vægt på at løse de ældres konkrete problemer, eksempelvis ved at mobilisere den ældres lokalmiljø. Uddannelse og forskning er en anden del af det fælles arbejde. Der er også frivillige knyttet til ældrecentret. De frivillige er en gruppe kreative ældre, som er aktive og hjælper andre på centrets kunstværksted.

### Direkte kontakt

Modsat situationen i Danmark er papirarbejde og bureaukrati begrænset på et center som dette. Dog laver de bl.a. dokumentation, når der skal følges op på en borgers situation. Men den helt overvejende del af arbejdstiden bruges til direkte kontakt med de ældre. Som Nancy Milian lidt undrende svarede os: ”Det er jo det, vi er uddannet til!”. Der er ingen ventelister, og den ældre kan frekventere stedet, så længe vedkommende selv har lyst.

### Helhedssyn i arbejdet

Folks helhedssyn på arbejdet og de problemstillinger, de er engageret i, var slående. Det mødte vi næsten alle steder, også på ældrecentret i Gamle Havanna.

Gamle mennesker er ikke bare folk med færre ressourcer, de er kulturbærere. Socialarbejdere varetager ikke kun traditionelle sociale opgaver, de formidler også ideer til energibesparelse under familiebesøg – ”energirevolution”, som cubanerne kaldte det. Studerende fra hele Latinamerika og USA, som får gratis uddannelse på den Latinamerikanske Medicinerskole, skal ikke kun uddannes til gode læger, men også til solidaritet.

## Hos byggefolkene

Besøg hos generalsekretær Argelio Quevedo Suárez, SNTC i Havanna, samt byggepladsbesøg. Alle byggeriets aktører, inkl. ingeniører og arkitekter, er organiserede i Bygningsarbejderforbundet, SNTC, der har 210.000 medlemmer.

### Byggeboom

Der er godt gang i byggeriet for øjeblikket. Oven på den såkaldt ”specielle periode” – 1990’erne, efter Sovjetunionens opløsning, som gik hårdt ud over Cubas økonomi – går det nu lidt bedre med økonomien. De

folk vi talte med forklarede fremgangen med interne opstramninger i organisation og planlægning, kapitaltilførsel via joint ventures med bl.a. Canada samt øget samhandel via nyvalgte venstreorienterede regeringer i flere latinamerikanske lande. Det lille opsving har givet plads til at rette op på vigtige områder som sundhedssystemet, der led under mangelsituationen i ”den specielle periode”. Så nu bygges der hospitaler og poliklinikker. Samtidig renoveres og udbygges skoler, universiteter, sports- og kulturcentre og informationscentre. Ligesom viadukter og kloakker renoveres i de 5 største byer, hvor der er problemer med udslip af spildevand. Bygningsarbejderforbundet har været aktiv medspiller i planlægningen af alt dette.

### Faglige opgaver

Ifølge Suárez hører sikkerhed og sundhed samt lønforhold og uddannelse til forbundets vigtigste opgaver. For 15-20 år siden skete der 80-100 dødsulykker om året i byggebranchen. Men det er de seneste år nedbragt til 15-20 dødsfald årligt. Heraf skete ca. halvdelen i trafikken på vej til arbejde, hvilket også registreres som en arbejdsulykke. Forebyggelsen af de alvorlige ulykker har handlet om orden, disciplin og uddannelse. Alle ansatte i forbundet har gennemgået en basisuddannelse i arbejdsmiljø. Derudover uddanner de specialister. Fagforeningsrepræsentanter vedrørende sikkerhed på den enkelte virksomhed får et arbejdsmiljøkursus på fra 1 til 20 dage. De skal især sikre, at arbejderne kender reglerne. Men det er ikke lykkedes at få etable-

ret disse repræsentanter på alle virksomheder.

### Lønningerne

Lønnen har præstationsfremmende elementer og består af basisløn og akkord. Basislønnen er fastsat nationalt ved lov. Den er opdelt i kvalifikationsstrin efter hvor mange funktioner man kan varetage. På trin A er lønnen f.eks. ¼ højere end på trin B, osv. Akkordlønnen fastsættes efter ca. samme principper som i Danmark. Fagforeningens opgave er at tjekke, at lovgivningen om løn overholdes lokalt og at forhandle akkorderne.

### To byggepladser i Havanna

Argelio Suárez viste os rundt på den ene byggeplads. Som han sagde, var det ikke noget mønsterbyggeri. De væsentligste problemer på dette mindre hospitalsbyggeri var mangel på materiale, herunder sikkerhedsudstyr. Ud over de 125 ansatte er der 60-80 frivillige fra kvarteret, der ligesom folk fra fagforeningen hjælper til i weekenden for snarest at få et hospital i nabolaget. Sådanne frivillige ordninger mødte vi flere steder, hvilket sandsynligvis er mindre problematisk i et samfundssystem som Cubas.

Begge byggepladser var præget af manglende eller lemfældig sikring mod blandt andet faldulykker på trapper eller ud af vindueshuller. Når arbejdsulykkerne trods det ikke er eksploderet, kan det formentlig tilskrives et ret så fredeligt arbejdstempo, set med danske øjne.

*Ældrecenter i Gamle Havanna*



# Fra Engagement til Styring

En fortælling om arbejdsmiljøarbejdets historie

**AF NIELS PORSE SØRENSEN,  
CAND.MAG. I HISTORIE**

For tre år siden kom jeg hjem fra det store udland til en gravid kæreste og et speciale på historiestudiet på Københavns Universitet. Jeg anede intet om arbejdsmiljø, hverken den politiske eller den praktiske vinkel, men det skulle komme til at ændre sig. Nu tre år senere har jeg netop færdigskrevet en bog i samarbejde med Niels Møller (DTU), Anders Kabel (Arbejdsmiljørådgiverne) og Hans Jørgen Limborg (TeamArbejdsliv). Bogen »Fra Engagement til Styring« er en fortælling i flere spor om arbejdsmiljø-arbejdets historie fra 1970 og frem til i dag. Journalist Dorthe Kragh har »blødgjort« vores akademiske analyser, og bogen blev præsenteret i januar i år ved et arrangement i Selskab for Arbejdsmiljø. Formålet med projektet har især været at samle erfaringerne fra historien, mens aktørerne stadig var på banen. Samtidig ville vi inspirere og provokere de arbejdsmiljøinteresserede i fremtidens arbejde.

## Historisk materiale

Anders, Niels og Hans Jørgen har alle 20-30 års erfaring fra arbejdsmiljøverdenen. Derudover stammer vores baggrundsviden fra fire historieseminarer, en række interviews, og mit speciale »Fra Protest til Paragraf«. Jeg har desuden gennemrodet Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv (ABA) for arbejdsmiljørelateret materiale. Især HK's arkiv var interessant, mens LO's og Socialdemokratiets var mindre anvendeligt. Også Enhedslisten stillede deres arkiv fra 90'erne til rådighed.

## Historieseminarer

Historieseminarerne er en fortælling værd i sig selv. En udvalgt gruppe på ca. 20 havde i løbet af et døgn på LO-skolen overklistret en tidstavlevæg med papirlapper. Papirlapperne illustrerede netop de begivenheder, personer, dilemmaer og udfordringer, som deltagerne hver især havde oplevet som drivkræfter – eller bremseklokker – i arbejdsmiljøarbejdets udvikling. Deltagerne bidrog udelukkende med baggrund i deres egne erfaringer og ikke som repræsentanter for en bestemt arbejdsplads eller organisation.

Seminarerne fokuserede på 4 temaer: Lovgivning og regulering, rådgiverrollen, sikkerhedsarbejdet på arbejdspladserne og fagbevægelsens betydning for arbejdsmiljøarbejdet. Delta-

gerne var yderst engagerede, og flere gav efterfølgende udtryk for, at deres professionelle liv pludselig var faldet på plads og gav meget mere mening. Men vi havde svært ved at få arbejdsgiverne og deres repræsentanter med. Derfor interviewede vi en udvalgt kreds en for en. Det viste sig, at de faktisk meget gerne ville deltage, når blot det kunne passes ind i deres kalender.

## Aktivister var katalysatorer

Hvis man holder fokus på lovgivningen og reguleringen er det vores påstand, at aktivisterne, dvs. de fagkritiske, typisk venstreorienterede, studerende og arbejdere, var katalysatorer i den udvikling der kom til at ændre den forældede arbejderbeskyttelseslov fra 1954. Især i begyndelsen af 1970'erne var de i stand til at italesætte problemer, som den etablerede fagbevægelse ikke ville anerkende.

Først da medieomtalen kulminerede i TV-udsendelsen, »En arbejders liv er penge værd for andre«, kom partsamarbejdet så småt i gang. Det var i perioden op til lovens vedtagelse i 1975. Flere af rammelovens udtryk stammer direkte fra 3 numre af de medicinstuderendes blad, »Stud.Med.« fra 1970-71 og er et tydeligt bevis på de fagkritiske studerendes indflydelse.

## Regulering et politisk kampfelt

Partssamarbejdet kom siden under pres i 1990'erne, hvor Arbejdstilsynet bl.a. inden for det psykiske arbejdsmiljø skærpede indsatsen i et forsøg på at vinde indflydelse. Det betød en stigende mistillid mellem parter og system. Og da Jytte Andersen trumfede sin reform igennem i 1997 med det mindst mulige flertal – uden at have rådført sig med Arbejdsmiljørådet – blev konsekvensen at DA trak sig fra samarbejdet. DA forsøgte at rekonstruere arbejdsmiljøpolitikken og reguleringens virkemidler, alt imens LO forsøgte at holde fast i sine platforme. Det viser klart at arbejdsmiljølovgivningen fortsat er meget dikteret af

farven på regeringen og folketingets flertal. Dette illustreres også ved den nuværende regerings reform af Arbejdstilsynet. Paradoksalt nok indførtes en ny praksis baseret på tilsyn og konsekvens, som på mange måder ligner den de venstreorienterede aktivister kæmpede for i 1970'erne. Men det er også et brud med den reflekterende regulering, som indebar at lovgivningen skulle være ramme for udvikling og samarbejde om et stadigt bedre arbejdsmiljø. Nu er tilgangen til regulering normativ – dvs. efter faste principper. Den bygger på myndighedsvurdering af om den enkelte virksomhed overholder reglerne. Ambitionen er at sikre lige konkurrencevilkår for alle.

## Langt fra bund til top

Sikkerhedsorganisationen skulle sikre dialog om arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden og dermed forebygge konflikter og sikre arbejdstagernes medejerskab til foranstaltningerne. Det skulle sikre at reglerne også i praksis blev overholdt. Udviklingen skulle ikke drives af påbud, men af de lokale parter indsats. Men aktivister, der engagerede sig, mødte mod-

stand fra de faglige organisationer, som enten ikke magtede eller ønskede aktivt at støtte de lokale aktiviteter. På grund af afstanden mellem arbejdspladserne og de faglige bureaukratier forblev det aktive arbejdsmiljøarbejde isoleret. SiO blev påtvunget virksom-

hederne, hvilket måske er grunden til at virksomhederne aldrig har udnyttet det potentiale for en positiv virksomhedsudvikling, som SiO rummede ki-

## BST

Bedriftssundhedstjenestens opgave var at yde arbejdsmiljøfaglig opbakning til SiO, og skulle fokusere på teknisk forebyggelse frem for medicinsk. »Det er arbejdspladsen, der er patienten, ikke arbejderen«, var parolen. Senere blev perspektivet udvidet til også at omfatte arbejdsorganiseringen og de sociale relationer, og

der kom øget fokus på psykisk arbejdsmiljø. Arbejdsgiverne var påtvunget medlemskab. Det kom de aldrig til at holde af, og det blev i sidste ende BST-systemets død. Virksomhederne fandt det urimeligt at de blev tvunget til betaling, når de ikke nødvendigvis havde behov for produktet. Dog viste gentagne evalueringer, at brugerne af BST var tilfredse. Men det var småt med overordnede visioner og krav til rådgivningen. BST opnåede først synlighed, autoritet og status med reglerne om arbejdspladsvurdering (APV), indarbejdet i loven i 1994. Samtidig undergik BST-systemet en kvalitetskontrol, og der blev udviklet metoder og relationer mellem rådgiver og virksomhed.

Men bedst som den positive udvikling var etableret, blev »tæppet hevet væk« via 2005-reformen. I dag er rådgivningssystemet liberaliseret, og ydelser og normer for god rådgivning er udefinerede. Trods det er der megen viden og erfaring blandt rådgiverne, der kan bruges i arbejdsmiljøarbejdet.

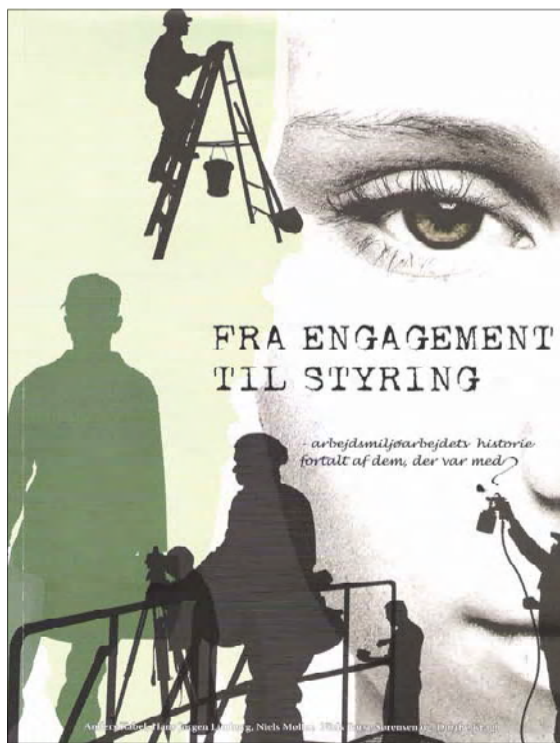
## En del af virksomhedsstrategien

I dag er virksomhedernes organisationsstruktur og medarbejdernes situation meget anderledes end i 1970'erne. Arbejdsmiljøet er blevet en del af virksomhedens arbejdsmarkedsstrategi og et virkemiddel i ledelsen af de menneskelige ressourcer. Når der er fuld beskæftigelse, får arbejdsmiljøet strategisk betydning. Medarbejderne forventer at ledelsen påtager sig opgaven, og således begrave aktivisterne drøm om aktiv indflydelse og kontrol med arbejdsmiljøet. Lovgivningens udviklings- og samarbejdsperspektiv er afløst af en minimumskontrol og af ledelsens konjunkturbestemte udviklingsperspektiv. På den måde har SiO udspillet sin rolle omkring samarbejde og udvikling af et stadigt bedre arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet rydder op i de dårligste virksomheder, og ledelsen bruger arbejdsmiljøet som værktøj til at belønne og rekruttere.

Dette udpluk af projektets budskaber kan forhåbentlig inspirere til nytænkning i en tid, hvor det er blevet legitimt at belønne medarbejdere med få sygedage.

Hvis man er interesseret i historiens detaljer inden for en periode, hvor AAA har været en væsentlig aktør, kan bogen, »Fra Engagement til Styring« købes i [www.arbejdsmiljebutikken.dk](http://www.arbejdsmiljebutikken.dk) for 50 kr.

Jeg vil også samtidig benytte lejligheden til takke de AAA-medlemmer, der har bidraget til bogens tilblivelse.



## Sygesamtaler - lovligt og ulovligt

AF NIELS ERIK DANIELSEN

Tegning: Thomas Pålsson.

Hvis din arbejdsgiver spørger for meget om dit helbred og registrerer disse oplysninger, så er det som udgangspunkt ulovligt. Og du kan gå til myndighederne med en sådan sag.

Arbejdsgiveren må spørge til specifikke og relevante helbredsoplysninger hos den ansatte som har betydning for arbejdet. Men en arbejdsgiver må ikke spørge bredt, som f. eks. "Hvordan er dit helbred?". Arbejdsgiveren må heller ikke spørge til sygdomme der ikke har betydning for den ansattes evne til at passe det konkrete arbejde. En arbejdsgiver må ikke spørge en buschauffør om han lider af sukkersyge. Arbejdsgiveren må heller ikke spørge om de ansatte er HIV-smittede. Det har ikke betydning for arbejdet. Det er at fiske efter personlige oplysninger. En arbejdsgiver må til gengæld godt spørge en flyttemand om han har rygproblemer, da en flyttemand skal løfte og belaste ryggen ved udførelse af arbejdet som flyttemand. En arbejdsgiver må også spørge et postbud om denne er gangbesværet, da uddeling

af post hænger sammen med meget gåarbejde.

### Loven om helbredsoplysninger

Hvis arbejdsgiveren går ud over ovenstående grundlag overtræder han Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. § 2:

En arbejdsgiver må i forbindelse med ansættelse

eller under ansættelse af en lønmodtager alene anmode om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom eller har eller har haft symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde...



Og den krænkede kan gå til politiet, som så skal vurdere om der er sket en lovovertrædelse. I Slagelse venter vi på en af de første af slagsen. En distributionsleder ved Slagelse Postkontor er i fire tilfælde tiltalt for overtrædelse af loven. Men indtil nu er sagen blevet udsat to gange.

### Loven om personoplysninger

Hvis arbejdsgiveren registrerer oplysninger om diagnoser, så er det også ulovligt. Det er en overtrædelse af Lov om behandling af personoplysninger, § 7:

Der må ikke behandles oplysninger om racemæssig overbevisning, fagforeller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk eningsmæssige tilhørsforhold og oplysninger om helbreds mæssige og seksuelle forhold.

Hvis du har givet et samtykke til det, er det ok at arbejdsgiveren registrerer, men det er vist de færreste der giver sin arbejdsgiver ret til noget sådan.

Overtrædelse af Lov om behandling af personoplysninger behandles af Datatilsynet, Borgergade 28, 5., 1300 København K.

## Ene mod alle

John Graversgård er psykolog med mange års erfaring i arbejdsmiljø. Graversgård har skrevet en god brugbar bog om mobning på arbejdspladsen "Ene mod alle". Bogen indeholder en stor samling brugbare værktøjer. Jeg kunne godt lide en beskrivelse af forskellige leder-

typer typiske adfærd og påvirkning af arbejdspladsen. Bogen indeholder også fine tjekskemaer, som giver en god start på at kortlægge problemerne med eventuel mobning. *John Graversgård, Ene mod alle, 189 kr. Fydenlund.* Lars H. Nielsen

## International konference i Bologna 9.-12. oktober

Nye og velkendte arbejdsmiljøproblemer på programmet i Bologna.

AAA har sammen med resten af EWHN's netværk arrangeret en ny konference. Emner som moderne ledelsesformer, nanoteknologi, skiftende arbejdstider og udenlandsk arbejdskraft er på dagsordenen til konferencen. Konferencen bygger over samme koncept som tidligere:

- Arbejdspladsbesøg
- Workshops
- Info-møder

Som noget nyt vil der blive arbejdet mere med arbejdspladsbesøgene, hvor der om fredagen efter besøgene vil blive samlet op på disse, og derefter uddyber man i plenum udvalgte spørgsmål.

### Der er frist for tilmelding den 20. maj 2008.

Tilmelding sker gennem AAA og har du spørgsmål til dette, så kontakt Janne Hansen på 41 56 54 23 eller send en mail på [0800jah@danskmetal.dk](mailto:0800jah@danskmetal.dk) Læs mere om konference på vores hjemmeside [www.aktionsgruppen.dk](http://www.aktionsgruppen.dk)

## Bliv medlem

Har du lyst til at blive medlem af Aktionsgruppen?

Der arrangeres møder om aktuelle arbejdsmiljøemner, laves blad, samarbejdes med aktivister i andre lande m.v. Du har mulighed for at mødes med mange forskellige arbejdsmiljøfolk.

# AAA

### Medlemskab koster:

Ledige, studerende, aktiverede og pensionister.....	100 kr.
Enkeltpersoner .....	275 kr.
Familier .....	350 kr.
Klubber under 100 medlemmer .....	500 kr.
Klubber over 100 medlemmer .....	800 kr.
Fagforeninger under 1000 medlemmer .....	1650 kr.
Fagforeninger 1000-3000 medlemmer .....	2500 kr.
Fagforeninger 3000-5000 medlemmer .....	3000 kr.
Fagforeninger over 5000 medlemmer .....	5000 kr.
Tilknyttede fagforeninger i udlandet.....	1500 kr.
Støttemedlemmer .....	500 kr.

### Sådan bliver du medlem

Direkte med Girokort: 827-6625

AAA, Valby Langgade 55, 2500 Valby

Mrk. Nyt medlem. Skriv tydelig navn og adresse.

Eller ved at sende en e-mail med navn og adresse:

[mail@aktionsgruppen.dk](mailto:mail@aktionsgruppen.dk)

Eller ved at udfylde nedenstående talon og sende den til:

AAA, Valby Langgade 55, 2500 Valby

Navn:.....

Adresse: .....

Postnr. og by: .....