

Indhold

Mere styr på børns fritidsarbejde 1

De færreste forældre er klar over, hvad deres børn udsættes for på fritidsjobbet, og hvilke løn- og arbejdsforhold der gælder. Kravene til arbejdsgivernes underretningspligt overholdes kun i meget begrænset omfang, viser en undersøgelse, Gallup har lavet for LO.

LO-medlemmers sundhed står på spil 3

Det stop for BST, som beskæftigelsesministeren netop har gennemført, betyder at en stor gruppe lønmodtagere med særlig belastet arbejdsmiljø får frataget en række forbedringer. Men regningen kan havne hos regeringen i form af længere ventetider og færre på arbejdsmarkedet.

Mere plads til aftaler i EU 5

Både det sociale topmøde og EU-topmødet i Laeken i sidste uge var med til at sikre parterne en mere aktiv rolle på arbejdsmarkedet – Den europæiske fagbevægelse bakker nu op bag LO's linie fra Helsingfors-kongressen.

For børnenes skyld 7

Reglerne om unge arbejde overtrædes i næsten hver 10. butik. Det er en af årsagerne til, at LO ønsker arbejdsgivers pligt til at oplyse forældrene om deres børns arbejdsforhold udvidet til at omfatte alle unge under 18 år, skriver LO-sekretær Marie-Louise Knuppert i Holdningen.

Udspil 20. december 2001

Nyhedsbrevet *Udspil* udgives af Landsorganisationen i Danmark Rosenørns Allé 12, 1634 København V Tlf. 3524 6000, fax: 3524 6308, www.lo.dk, e-mail: udspil@lo.dk

Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen. I redaktionen: Susse Maria Holst, Dorte Monggaard og Michael Bræmer. Layout: LO. Mangfoldiggørelse ikke tilladt uden tilladelse fra LO. ISSN-nr.: 1397-9930

Arbejdsmiljø

Ingen styr på børnenes fritidsarbejde

De færreste forældre er klar over, hvad deres børn udsættes for på fritidsjobbet og hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der gælder. Kravene til arbejdsgivernes underretningspligt er for slappe og overholdes endda kun i meget begrænset omfang, viser en undersøgelse, som Gallup har lavet for LO.

Kun en tredjedel af forældre med 13-14 årige børn, som arbejder otte timer eller mere om ugen, har underskrevet et ansættelsesbevis fra barnets arbejdsgiver. Det fremgår af en undersøgelse, som Gallup har lavet for LO.

Forholdene er klart ulovlige. Loven om ansættelsesbeviser kræver forældrenes underskrift, når den ansatte er 15 år eller derunder og arbejder mere end otte timer ugentlig.

70 pct. kender ikke farerne

Arbejdsgiverne forsømmer også i vid udstrækning den lovpligtige underretning af forældrene, når de ansætter 13-14 årige i mere end otte timer ugentlig, viser undersøgelsen.

Kun cirka halvdelen af forældrene har fået oplysning direkte fra arbejdsgiveren om ansættelsen. Og kun knap en tredjedel er blevet informeret om de ulykkes- og sundhedsfarer, der er forbundet med arbejdet, og om de sikkerhedsforanstaltninger, som arbejdsgiveren har truffet.

Heller ikke arbejdstidens længde bliver det store flertal af forældre oplyst om. Lidt under 40 procent har fået den oplysning direkte fra arbejdsgiveren.

Arbejdsmiljøloven forpligter ellers arbejdsgiverne til at underrette forældrene enten skriftligt eller mundtligt om ansættelsesforholdet, når de ansætter børn på 15 og derunder.

De økonomiske forhold vejer tilsyneladende tungere. I hvert fald har over 60 procent af forældrene til 13-14 årige børn med fritidsarbejde fået direkte besked fra arbejdsgiveren om den aftalte løn.

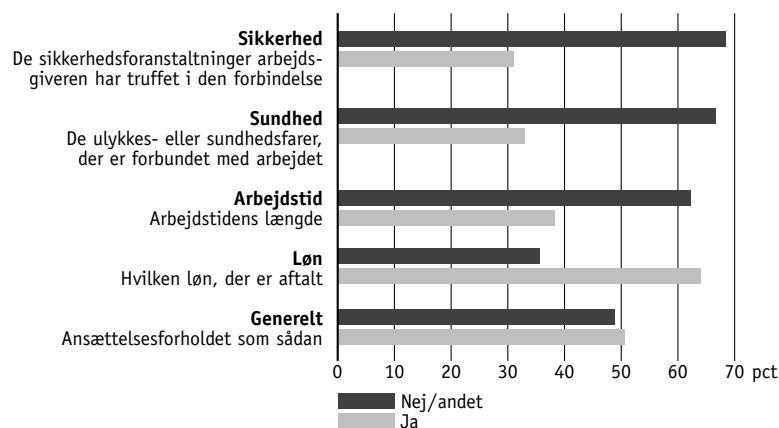
Enestående undersøgelse

Gallup-undersøgelsen er baseret på 293 interviews med forældre, som har 13-14 årige børn med fritidsjob. Der blev gennemført over 8000 såkaldte screeningsinterview for at finde frem til den meget snævre målgruppe, og undersøgelsen er formentlig den hidtil eneste af sin art.

Det fremgår af undersøgelsen, at de fleste 13-14 årige med fritidsarbejde har været ansat i mere end én måned. Derimod er det tilsyneladende ikke så udbredt, at de arbejder mere end otte timer om ugen. Det gør kun 12 pct. ifølge undersøgelsen.

For LO-sekretær Marie-Louise Knuppert er det imidlertid ikke afgørende, om børnene er ansat i over eller under otte timer ugentlig. De risici,

Arbejdspladsens orientering til forældre om forhold på arbejdspladsen



Forældrene til 13-14 årige børn, som arbejder 8 timer eller mere om ugen, blev spurgt om, hvorvidt de havde fået oplysning direkte fra arbejdsgiveren om en række forhold – sådan som arbejdsmiljøloven kræver. Svarene var, som det ses, nedslående.

Kilde: Gallup

de udsættes for på jobbet, er de samme uanset arbejdstidens længde. Og dem skal forældrene være orienteret om, mener hun.

– Børn og unge er en sårbar gruppe på arbejdsmarkedet. Derfor er de bl.a. beskyttet af særlige regler for, hvornår de må arbejde, og hvornår de må arbejde alene. Men vi ved fra de aktioner, Arbejdstilsynet har gennemført, at reglerne i vid udstrækning overtrædes. Derfor er det vigtigt at få oplyst forældre om regler og risici og på den måde få dem inddraget i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, siger hun.

Kræver arbejdsmiljøloven skærpet

Marie-Louise Knuppert vil have ændret arbejdsmiljølovens bestemmelse om arbejdsgiverens informationspligt over for unges forældre, så den kommer til at omfatte alle under 18 år. Og så skal det gøres til et krav, at underretningen sker skriftligt.

– Det vil give det forebyggende arbejdsmiljøarbejde et gevaldigt skub, at arbejdsgiveren får pligt til skriftligt at gøre rede for relevante forhold på arbejdet, mener hun.

Marie-Louise Knuppert er opmærksom på, at forslaget vil blive mødt med modstand fra arbejdsgiverne, der vil føle sig truet af øgede administrative byrder. De kan imidlertid imødegås, hvis overenskomstparterne på et givet område udarbejder en særlig ansættelseskontrakt, lige til at udfylde. På den måde kan man også forene pligten til at underrette om arbejdsmiljøforhold ifølge arbejdsmiljøloven med pligten til at underrette om ansættelsesforholdet ifølge loven om ansættelseskontrakter.

Opfordring til ministeren

Sammen med FTF har LO tidligere i år sendt en opfordring til den daværende arbejdsminister om at skærpe arbejdsmiljølovens bestemmel-

ser om underretning af børn og unges forældre. Ministeren var velvillig indstillet, men nåede ikke at gøre noget ved sagen. Tilskyndet af den nye undersøgelse vil en tilsvarende opfordring nu blive sendt til den nye beskæftigelsesminister.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Poul Schønning. Telefon: 3524 6135

Yderligere kommentarer: LO-sekretær Marie-Louise Knuppert. Telefon: 3524 6000

Arbejds miljø

LO-medlemmers sundhed på spil

Danske lønmodtagere fik et markant løft i arbejdsmiljøet under den forhenværende regering. Med det stop for udbygningen af BST, som beskæftigelsesministeren netop har gennemført, får en stor gruppe lønmodtagere med et særlig belastet arbejdsmiljø frataget en række forbedringer. LO advarer mod at spille hasard med lønmodtagernes sundhed. Regeringen kan i sidste ende komme til at betale regningen i form af længere ventelister og færre på arbejdsmarkedet.

Det virkelige gennembrud for de danske lønmodtageres arbejdsmiljø er kommet inden for de seneste år. Med incitamentspakken, der blev vedtaget i foråret, kunne arbejdsgiverne ikke længere skalte og valte med lønmodtagernes liv og helbred. Det var på tide, for antallet af arbejdsskader har været næsten konstant omkring 65.000 igennem en årrække.

Forebyggelse af arbejdsulykker og erhvervs sygdomme er helt centralt for LO, både for at få ventelisterne ned i sygehusvæsenet og for at sikre en stabil og vedvarende arbejdskraft.

Det er desværre ikke alle arbejdspladser, der har adgang til råd og vejledning fra BST. Men områder med et særlig hårdt arbejdsmiljø havde fra nytår udsigt til en hjælpende hånd fra BST. Det initiativ er nu stoppet af beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen.

Forbedringer taget af bordet

Det betyder, at en række LO-medlemmer ikke får den forbedring af deres arbejdsmiljø, som de ellers var stillet i udsigt.

Det giver i denne sammenhæng anledning til bekymring – og ikke mindst undren – at regeringen vælger at holde BST ude fra arbejdspladser, der beskæftiger jobgrupper, som af Arbejdsministeriet er udpeget som særlig farlige. Det gælder bl.a. chauffører og rengøringsassistenter.

Inden for rengøringsområdet er det velkendt, at såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø er hårdt, hvor de væsentligste arbejdsmiljøproblemer relaterer sig til tunge løft, ensidigt gentaget arbejde, belastende og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger samt stress.

Chaufførerne, blandt andet bus- og eksportchauffører, har en stressende arbejdsdag med stramme køreplaner og dårlige arbejdstider,

Ministerens stop for udbygningen af BST betyder, at hverken chauffører

Ministerens BST-stop

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen meddelte i mandags Arbejds miljørådet, at den planlagte udbygning af BST stoppes pr. 1. januar 2002.

De brancher, som allerede har pligt til at tilslutte sig BST, fortsætter med at være omfattet. Men de bliver underlagt de nye regler med reduceret ydelse fra 1,3 til 0,6 timer pr. ansat, som blev indført i efteråret 2001.

Ved årsskiftet skulle store dele af transportområdet, social- og sundhedsområdet samt industrien efter planen have været omfattet af BST, det drejer sig om ca. 400.000 lønmodtagere. De følgende år frem til år 2005 skulle også tjeneste- og serviceydelse, jordbruget og tilhørende følgeindustrier, undervisning og forskning, finanssektoren, handel samt kontor og administration have været omfattet af BST.

Ministeren lægger vægt på at disse brancher nu kan tilslutte sig frivilligt. Det betyder blot, at timeprisen kan blive noget dyrere for den enkelte virksomhed, og at BST'en ikke får noget offentligt tilskud.

BST skal forebygge

Bedriftssundhedstjenesten (BST) er en hjørnesteen i det forebyggende arbejde. Formålet med BST er at undgå arbejdsmiljøskader ved at bekæmpe påvirkninger i arbejdet, der er skadelige for lønmodtagernes helbred, og at fremme den fysiske og psykiske sundhed på arbejdspladsen.

eller en stor del af rengøringsassistentene får den tiltrængte hjælp til et bedre arbejdsliv.

Hvis der ikke bliver gjort noget ved arbejdsmiljøproblemerne på disse områder, kan der inden for en kort årrække komme til at mangle arbejdskraft. På grund af nedslidning og stress er det ikke særlig attraktivt at arbejde inden for f.eks. rengøringsområdet eller som buschauffør.

Dokumenterede resultater med BST

Bedriftssundhedstjenesten har opnået gode resultater, siden den blev sat i verden i 1978. Adskillige undersøgelser og evalueringer har vist, at de virksomheder, der samarbejder med BST, er yderst tilfredse. Rådgivning fra BST har betydet, at der er fundet løsninger på en række arbejdsmiljøproblemer i de mest udsatte brancher.

Det er ikke første gang, en borgerlig regering nedprioriterer arbejdsmiljøet og bedriftssundhedstjenesten. BST blev indført og udbygget under arbejdsminister Svend Auken i slutningen af 70'erne. Den stod stille i alle fire år under Grethe Fenger Møller, og den var også på vågeblus under Knud Erik Kirkegaard fra 1989 til 1993. I maj 1993 fik Jytte Andersen fortsat udbygningen, og Ove Hygum gav BST endnu et løft i august 2001 ved at inddrage hospitalssektoren. Claus Hjort Frederiksen har med denne uges indgreb indtil videre krævet en time-out.

Ingen faglig logik

Hvad der indtil valget i november så ud til at være en målrettet og effektiv udvikling af BST-ordningen, er endnu en gang blevet bremsat af en borgerlig regering. Heller ikke denne gang ligger der nogen form for arbejdsmiljøfaglige begrundelser bag.

– Jeg vil opfordre ministeren til at trække sit forslag tilbage. Mange virksomheder og lønmodtagere har indstillet sig på, at de kunne få hjælp – dem efterlader vi nu i et tomrum. Det er dumt ikke at tage fat på de alvorlige problemer, der er med arbejdsmiljøet inden for transport, social- og sundhedsområdet og industrien. De ansatte kommer til at betale regningen i første omgang, men også regeringen vil få en ekstra regning i form af længere ventelister, siger LO-sekretær Marie-Louise Knuppert.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Jan Toft Rasmussen. Telefon: 3524 6119

Yderligere kommentarer: LO-sekretær Marie-Louise Knuppert. Telefon: 3524 6000

Den danske model

Mere plads til aftaler i EU

Både det sociale topmøde og EU-topmødet i Laeken var med til at sikre parterne en mere aktiv rolle på arbejdsmarkedet – Den europæiske fagbevægelse bakker nu op bag LO's linie fra Helsingfors-kongressen

De EU-direktiver, som har reguleret stadig større dele af det europæiske arbejdsmarked, vil gradvist blive erstattet af frivillige aftaler forhandlet mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk plan. Gennembruddet kom på sidste uges sociale topmøde, hvis resultater blev bekræftet på stats- og regeringschefernes topmøde i Laeken i week-enden.

– For mig at se er der tale om, at LO's linie er slået igennem både i forhold til arbejdsgiverne og til EU's politiske ledere, fastslår LO's formand Hans Jensen, der var med i den faglige delegation på det sociale topmøde.

Han hæfter sig ved, at LO på den europæiske fagbevægelse EFS's kongres i Helsingfors for to år siden nærmest stod alene med det synspunkt, at arbejdsmarkedet ikke kun skal reguleres ved lovgivning – d.v.s. EU-direktiver – sådan som det har været praksis i de fleste medlemslande. I stedet skulle den »danske« model med aftaler og overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter bredes mere ud for at sikre større fleksibilitet og medindflydelse for lønmodtagerne på EU's arbejdspladser.

– Vi måtte virkelig slås for det synspunkt på EFS-kongressen, men siden har tiden arbejdet for LO's ideer. Og nu har vi den europæiske fagbevægelse bag os i ønsket om mere plads til aftaler og overenskomster på arbejdsmarkedet, siger Hans Jensen.

Hans vurdering sættes i relief af, at ca. 90.000 europæiske lønmodtagere under det sociale topmøde demonstrerede fredeligt i Bruxelles gader på kravet om et mere socialt og demokratisk Europa.

National opfølgning

Men også de europæiske arbejdsgivere har flyttet sig de senere år. Tidligere var der stor modstand imod europæisk regulering på arbejdsmarkedet – måske på grund af frygt for, at EU-lovgivningen i nogle tilfælde gav lønmodtagerne nye fordele oven i de resultater, der var opnået ved overenskomstforhandlingerne.

I stedet ser arbejdsgiverne nu en reel interesse i at forhandle på europæisk plan som modtræk mod en fortsat strøm af direktiver fra politisk hold. Derfor kunne de to store arbejdsgiverorganisationer UNICE og CEEP torsdag sammen med EFS fremlægge en fælleserklæring på det sociale topmøde, hvor de forpligter sig til at forsøge at blive enige om frivillige aftaler på en række nye områder.

Samtidig offentliggjorde LO Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening en udtalelse, hvor de samstemmende opfordrer deres søsterorganisationer i de øvrige EU-lande til at følge op på fælleserklæringen og satse

på at udfylde de nye aftalebaserede rammer via forhandlinger på nationalt plan.

– I Danmark ser vi det som et stort fremskridt, hvis aftalesystemet kan blive mere udbredt på europæisk plan. Og både i fagbevægelsen og på arbejdsgiversiden er vi parat til at forhandle om konkrete aftaler nationalt, hvis der kan opnås enighed mellem de europæiske parter, siger Hans Jensen.

Plads til aftaler og dialog

Parternes initiativret er ikke i sig selv ny – det nye er, at organisationerne er parat til at bruge den, og at politikerne giver grønt lys som led i den såkaldte Lissabon-proces.

Oprindeligt var det den tidligere formand for EU-kommissionen Jacques Delors, som så mulighederne i at forpligte arbejdsmarkedets parter til at påtage sig et direkte ansvar for at aftale regler for forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

Han introducerede den sociale dialog, hvor de to parter på en række forskellige brancheområder – med moralsk og økonomisk støtte fra EU – siden har mødtes for at drøfte og vedtage nye initiativer af fælles interesse f.eks. inden for uddannelse og arbejdsmiljø.

Dengang fik parterne også mulighed for selv at aftale fælles regler på områder, hvor politikerne så et behov for fælles arbejdsmarkedslovgivning i EU. I starten var interessen ret beskeden, men efterhånden fik forhandlingerne mere substans. Den første europæiske aftale drejede sig om ret til forældreorlov. Siden er nye aftaler kommet til med fokus på deltid og midlertidige ansættelsesforhold.

Hidtil har modellen været, at EU efterfølgende har udarbejdet direktiver baseret på parternes aftaler d.v.s. via lovgivning. I fremtiden vil parterne selv kunne implementere de europæiske aftaler gennem forhandlinger på nationalt plan. Men EU's politikere vil også følge op med en række fælles initiativer for arbejdsmarkedet.

Socialt topmøde hvert år

Ifølge Lissabon-proceduren skal EU-landene hvert år udarbejde fælles mål for beskæftigelsen og udviklingen på arbejdsmarkedet. Og de enkelte lande skal rapportere tilbage til EU, hvor langt de er nået i opfyldelsen af de forskellige mål.

Men politikerne har også givet deres støtte til at udvikle parternes ny rolle. Det skete på weekendens topmøde i Laeken i Belgien, hvor EU's stats- og regeringschefer besluttede, at der fremover skal holdes et socialt topmøde med arbejdsmarkedets parter forud for det EU-topmøde, der finder sted i 1. halvår. Topmødet i Laeken anerkendte desuden parternes fælleserklæring om europæiske aftaler, men der var også andre vigtige faglige sejre på mødet. Arbejdsmarkedets parter blev bl.a. sikret plads i det konvent, der skal komme med forslag til regeringskonferencen om en ny EU-traktat. Både EFS og arbejdsgiverne får status som observatører uden stemmeret.

Konventet får over 100 medlemmer. Det indleder sit arbejde til marts 2002 og får et år til at gøre opgaven færdig. Som formandsland i 2. halvår 2002 får Danmark en plads i konventets præsidium.

Ret til høring og information

Endelig kan fagbevægelsen se frem til, at der i denne uge vil blive givet grønt lys for et af de direktiver, som har haft den sværeste gang igennem EU-systemet. Det drejer sig om direktivet om information og høring af lønmodtagere i nationale firmaer, hvor der er indgået et forlig, som blot venter at blive bekræftet af EU's arbejdsministre samt Europa-Parlamentet.

Forliget betyder, at alle virksomheder med over 50 ansatte skal sikre, at medarbejderne bliver hørt og konsulteret, før ledelsen træffer afgørende beslutninger. Som noget nyt får de ansatte mulighed for at foreslå alternative løsninger, hvis virksomhedens beslutninger afgørende påvirker deres ansættelsesforhold.

Direktivet får ikke direkte betydning for det danske arbejdsmarked. Det skyldes, at kompromis'et er udformet, så det respekterer den danske model med samarbejdsaftaler og samarbejdsudvalg, som i forvejen sikrer danske lønmodtagere den medindflydelse, der nu bliver normen i EU.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Per Klok. Telefon: 3524 6030

Yderligere kommentarer: LO's formand Hans Jensen. Telefon: 3524 6000

Holdningen

For børnenes skyld

Af LO-sekretær Marie-Louise Knuppert

Som forælder gør man sig mange bekymringer for de kære små. Intet er for ubetydeligt til at vække urolige spørgsmål: Er der farlige tilsætningsstoffer i babymosen, er vaskepulveret allergitestet, kan legetøjet sluges osv. osv. Og når de bliver større, plastrer vi dem til i reflekser og sender dem kun ud i den store verden under strenge formaninger om agtpågivenhed overfor alskens lurende farer.

Alt sammen jo udmærket og udtryk for en helt naturlig omsorg og kærlighed til vores børn.

Bare underligt, at omsorgen glipper, og vi i blind tiltro overlader børnene til tilfældige arbejdsgivere, når de bliver ældre og begynder at supplere lommepengene ved fritidsarbejde.

Vi gør det jo i tillid til, at det er voksne, ansvarsfulde mennesker, børnene har med at gøre. Sådan er det desværre bare langtfra altid.

Arbejdstilsynet har lavet flere aktioner i bagerbutikker, kiosker og grillbarer for at kontrollere, om reglerne for unges arbejde overholdes. Børn og unge er jo sårbare, så der gælder særlige regler for, hvornår de må

arbejde, og hvornår de må arbejde alene. Alligevel konstaterede Arbejdstilsynet i en kontrolaktion for et par år siden, at reglerne om unges arbejde overtrædes i næsten hver 10. butik.

Det er alt for mange overtrædelser, når arbejdsgiverne nu kender lovgivningens klare regler. Og en alt for stor risiko, arbejdsgivere udsætter de unge for ved at lade dem arbejde alene, når der er risiko for overfald og røverier.

Arbejds miljøloven pålægger forældre en forpligtelse til at holde øje med, at børnene ikke er ulovligt beskæftiget. Men som det fremgår af den første artikel i nyhedsbrevet, forsømmer mange arbejdsgivere groft deres forpligtelse til at underrette forældrene om et ansættelsesforhold, og det inviterer jo ikke ligefrem forældre til at engagere sig i deres børns ve og vel.

Artiklen drejer sig om de 13-14 årige. Når det gælder de ældre børn, er det endnu værre – så har arbejdsgiverne slet ingen underretningspligt.

LO vil presse på for at få gennemført en stramning af loven, så arbejdsgiveren ved beskæftigelse af unge under 18 år forpligtes til skriftligt at gøre den unges forældre bekendt med beskæftigelsen, arbejdstidens længde og beliggenhed og med de farer for ulykker og sygdomme, der eventuelt er forbundet med arbejdet. Dertil hører også de foranstaltninger, arbejdsgiveren har truffet for at fremme sikkerhed og sundhed.

Så ved forældrene, hvad de skal forholde sig til, når de skal leve op til deres pligt til at holde øje med, at deres børn ikke er ulovligt beskæftiget. Og arbejdsgiveren får pligt til skriftligt at gøre rede for alle relevante forhold. Alt i alt vil en sådan stramning betyde et enormt løft for det forbyggende arbejdsmiljøarbejde.