

Elevrefusion

Indholdsfortegnelse

Arbejdsgiverne forhindrer i tusindvis af unge i uddannelse	1
Dansk Arbejdsgiverforening blokerer et LO-forslag, der vil sikre uddannelse til tusindvis af unge. Refusionen af elevernes lønninger mens de er på skoleophold er i dag nede på bare 72 pct. LO vil hæve refusionen til 90 pct.	
Tillidsrepræsentanter udfører ledelseopgaver	3
Nutidens tillidsrepræsentanter fungerer mange steder som ledelsens sparringspartner - men på det uformelle plan.	
Appel om støtte til forstærket indsats mod EGA	6
Indsatsen mod ensidigt, gentaget arbejde bærer frugt. Hver fjerde EGA-arbejdsplads er forsvundet. Men indsatsen risikerer at gå i stå, så målet om en halvering i år 2000 ikke nås.	
Arbejdsgivere snager i ansattes helbred	9
Hver femte lønmodtager må svare på ulovlige spørgsmål om helbredet, når de søger nyt arbejde.	
Holdningen: Kulegravning af arbejdsskader	10
Af LO-sekretær Marie-Louise Knuppert	

Arbejdsgiverne forhindrer tusindvis af unge i uddannelse

Siden 1992 har Arbejdsgivernes Elevrefusion været fastfrosset. Det betyder, at en arbejdsgiver i dag kun får refunderet ca. 72 pct. af lønnen til en elev, mens eleverne er på skoleophold. Pr. 1. marts i år manglede 8.431 elever en praktikplads. LO foreslår, at lønrefusionen i løbet af de næste tre år øges, så den i år 2001 udgør 90 pct. af elevens overenskomstmæssige løn. Men Dansk Arbejdsgiverforening stritter imod, selv om forslaget ville kunne sikre, at endnu flere unge kom i gang med en erhvervsfaglig uddannelse

Dansk Arbejdsgiverforening blokerer nu for et forslag, der ville sikre uddannelse til tusindvis af unge. Det sker fordi arbejdsgiverne ikke vil acceptere et LO-forslag, der øger løntilskuddet til den enkelte arbejdsgiver, når virksomhedens elever er på skoleophold.

I dag yder Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER) et tilskud på mellem 1.100 og 1.500 kr. om ugen pr. elev, når denne er på skoleophold som led i uddannelsen. Men beløbet har været fastfrosset siden 1992, hvor refusionen var på 90 pct. af lønnen. I dag udgør elevrefusionen kun 72 pct. i gennemsnit af elevernes overenskomstmæssige løn.

For at sikre, så mange unge som overhovedet muligt får en erhvervsfaglig uddannelse, har LO foreslået, at elevrefusionen over en tre årig periode øges, så den i år 2001 udgør 90 pct. af elevernes overenskomstmæssige løn.

Arbejdsgivernes Elevrefusion finansieres af alle private og offentlige arbejdsgivere, der betaler et bidrag til AER pr. fuldtidsansat medarbejder. I 1999 er bidraget på 1.100 kr. pr. medarbejder. Sidste år blev der udbetalt ca. 2,3 mia. kr. i tilskud til arbejdsgivere for i alt 91.000 elever.

Sørgelig modstand fra arbejdsgiverne

- Vi står i en situation, hvor beskæftigelsen blandt faglærte lønmodtagere i løbet af de næste ti år vil stige med godt 100.000. Men samtidig viser udviklingen, at antallet af uddannede vil falde. Det viser en prognose, udarbejdet af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, som LO offentliggjorde i det sidste nummer af Udspil. Derfor er det specielt sørgeligt, at arbejdsgiverne åbenbart ikke har mere forståelse for at ville sikre uddannelse til flest mulige. Dansk Arbejdsgiverforening må have dårlig smag i munden, når de både kan efterlyse kvalificeret arbejdskraft og forhindre initiativer, der kan øge antallet af unge under uddannelse, siger LO-sekretær Harald Børsting.

AER skal sikre praktikpladser

Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER) er en solidarisk ordning mellem de private og offentlige arbejdsgivere. Formålet med ordningen er at øge antallet af praktikpladser og derved sikre et højt dansk uddannelsesniveau.

Dette gøres ved helt eller delvist at refundere arbejdsgiverens lønudgift under elevens skoleophold.

AER's udgifter bliver primært dækket af et arbejdsgiverbidrag

Arbejdsgivere, der har en uddannelsesaftale med en elev, har mulighed for at få støtte fra AER:

- Lønrefusion, der helt eller delvist refunderer lønudgifter, når eleven er på skole
- Befordringstilskud, der refunderer op til 80 pct. af udgifterne til elevens transport under skoleopholdene
- Støtte til praktik i udlandet, som dækker rejse- og flytteudgifter, hvis eleven udstationeres i uddannelsesperioden
- Praktikpladstilskud, som er et tilskud på 3.000 kr. i kvartalet for visse elever

Følgende betingelser skal opfyldes for at få elevrefusion:

- Eleven skal være under en
- Erhvervsuddannelse (EUD-elev)
- Landbrugets grunduddannelse
- Grundlæggende social- og sundhedsuddannelser
- Apoteksassistentuddannelsen
- Erhvervsfiskeruddannelsen
- Arbejdsgiveren skal mindst betale overenskomstmæssig løn til eleven

Lønrefusionen varierer fra 1.100 kr. til 1.590 kr. pr uge, afhængig af hvor langt eleven er kommet i sin uddannelse. I visse tilfælde kan arbejdsgiveren få en særlig sats på 3.190 kr. pr. uge for voksne elever.

I loven om Arbejdsgivernes Elevrefusion står det direkte, at ordningen har til hensigt at øge antallet af praktikpladser og i øvrigt sikre et højt dansk uddannelsesniveau.

Ved at forhøje elevrefusionen, så den i år 2001 udgør 90 pct. af elevernes overenskomstmæssige løn, vil mange arbejdsgivere få en større tilskyndelse til at ansætte og uddanne elever.

100 kr. mere årligt vil give tusinder en uddannelse

8.431 unge stod den 1. marts i år uden en praktikplads. Det betyder for det første, at vi får væsentligt færre faglærte. I hele 1998 var der alene 34.000 unge, der fik en uddannelsesaftale. Et historisk lavt tal i forhold til bare i begyndelse af 90'erne, hvor 40.000 fik en uddannelsesaftale. Det betyder, at presset på skolepraktikordningen øges markant. 3.367 er i skolepraktik - og tallet er stigende. Paradoksalt nok betyder det, at AER får flere og flere "passive" udgifter til skolepraktik fremfor "aktiv" AER-refusion.

- Det er simpelt hen for jammerligt, at arbejdsgiverorganisationerne fratager mange unge mennesker muligheden for at få en solid faglig uddannelse, siger Harald Børsting.

Han siger samtidig, at slagmålet dybest set drejer sig om godt 100 kr. mere om året i arbejdsgiverbidrag. Gennemføres LO-forslaget om en elevrefusion på 90 pct. i år 2001, vil arbejdsgivernes bidrag nemlig stige med godt 100 kr. om året pr. fuldtidsansat lønmodtager.

- Det burde måske ikke være nødvendigt med elevrefusion. Men især mange mellemstore og mindre virksomheder har behov for at få refusion for lønomkostningerne, når eleverne deltager i skoleophold. Derfor er det vigtigt, at vi nu får hævet satserne, siger Harald Børsting og fortsætter:

- AER-ordningen kan være et virksomt redskab i kampen for at øge antallet af praktikpladser. Når vi ikke kan forbedre ordningen, så lønrefusionen når op på 90 pct. i løbet af tre år, så øger vi presset på skolepraktikken. Og det er en meget dyrere løsning for arbejdsgiverne. Både drift og lønrefusion i skolepraktikordningen er nemlig fuldt finansieret af arbejdsgiverne.

Også højere refusion for voksenlærlinge

LO-forslaget indebærer også en højere refusion for voksenlærlinge. I dag kan en arbejdsgiver få en ugentlig refusion på 3.190 kr., når en voksenlærling er på skole.

- Denne sats bør også hæves. Med de små ungdomsårgange og de dramatiske forandringer, vi står foran, når mere end 70.000 ikke-faglærte arbejdspladser forsvinder, ja, så er det tvingende nødvendigt, at sikre uddannelse til lønmodtagere, er ude over den første ungdom. Og selv om antallet af voksenlærlinge er steget gennem de seneste år, vil det være relativt billigt at øge refusionen, siger Harald Børsting og fastslår, at for hver 100 kr. satsen forhøjes, vil den samlede udgift blot stige med otte mill. kr. årligt.

Uforståelig modstand

Harald Børsting har svært ved at forstå Dansk Arbejdsgiverforenings modstand. Men kan kun gisne om årsagen.

Du kan finde mere information om
Arbejdsgivernes Elevrefusion på internet-
tet. Adressen er www.aer.dk

- Enten ser vi ikke ens på de samme tal eller også er der uro på de indre linier hos arbejdsgiverorganisationerne. AER-ordningen er jo i praksis en omfordeling af uddannelsesudgifterne fra de store til de mindre arbejdsgivere. En ordning der sikrer, at alle både store og små virksomheder deltager i uddannelsesindsatsen. Lige nu ser det desværre ud som arbejdsgiverne bevæger sig ind på en kurs, hvor de går efter en meget dyrere løsning, der ikke fører til mere uddannelse, slutter Harald Børsting.

Yderligere information: LO-afdelingsleder Erik Kristiansen på telefon 35 24 61 43
Yderligere kommentarer: LO-sekretær Harald Børsting på telefon 35 24 60 00

TR-undersøgelse

Tillidsrepræsentanter udfører ledelsesopgaver

Nutidens tillidsrepræsentanter fungerer mange steder i praksis som ledelsens hjælper og sparringspartner - men på et uformelt plan. Ofte er det tillidsrepræsentanten, der leder og fordeler arbejdet, har styr på overenskomsterne og samler kollegerne op, når der er problemer. Det store arbejde er ikke synligt nok, og flere peger på et løntillæg som en løsning. Det viser en ny undersøgelse, der er den hidtil største om tillidsrepræsentanternes rolle og arbejde

Tillidsrepræsentanterne sparer ledelsen for en masse problemer og bekymringer. Men prisen er, at de ofte befinder sig i et dilemma mellem kollegerne og ledelsen. I mange sammenhænge er tillidsrepræsentanten et vigtigt serviceorgan, der skaber trykke medarbejdere. De formidler ofte nye dagsordener, når arbejdspladsen skal udvikles - Og det er især denne rolle, der kan stille dem i et dilemma mellem kollegernes modvilje og ledelsen ønske om samarbejde. Næsten halvdelen af tillidsrepræsentanterne mener, at de nogle gange varetager arbejdspladsens interesser - også selv om det er i modstrid med kollegernes eller forbundets interesser. Men flertallet er dog ikke i tvivl: Tillidsrepræsentanterne er først og fremmest kollegernes mand.

De yngre oplever flere konflikter

Undersøgelsen viser, at tillidsrepræsentanterne er samarbejdende mennesker. Hele 96 pct. mener, at argumenter er den bedste vej til et godt forhandlingsresultat. Men alt er ikke lut-

ter idyl. 63 pct. mener det er vigtigt at have muligheden for at sætte hårdt mod hårdt i forhandlinger. 17 pct. oplever en rollekonflikt i forhold til ledelsen. Konfliktopfattelsen fordeles sig ikke ligeligt på alle grupper. De yngre tillidsrepræsentanter oplever i højere grad end de ældre, at de har konflikter med ledelsen. De privatansatte tillidsrepræsentanter oplever i højere grad end de offentlige ansatte, at der er konflikter med ledelsen.

Tillidsrepræsentanterne er pragmatiske mennesker: 18 pct. har indgået skuffeaftaler med ledelsen, der bryder med overenskomsten. Det er især aftaler om overarbejde og afspadsring, der fylder godt i skuffen.

Vil gerne have mere status

Tillidsrepræsentanterne vil gerne have mere opbakning til deres arbejde. Næsten halvdelen mener, at ledelsen i større omfang skulle have forståelse for tillidsrepræsentantens rolle og opgaver. 52 pct. mener, at tillidsrepræsentanthvervet ville være mere tiltrækkende, hvis der var et løntillæg knyttet til posten. Det er de yngre, der er størst tilhængere af løntillæg for TR-arbejdet. Også tid er en stor mangelvare for tillidsrepræsentanterne viser undersøgelsen. I det hele taget vil tillidsrepræsentanterne gerne have en højere status omkring deres rolle, og mener, at det er en opgave for fagforeningen.

Emner drøftet med ledelsen eller kolleger, procent (højest prioriterede)

	Ja drøftet med ledelsen	Ja drøftet med kolleger
Generel personalepolitik	78	79
Overenskomstforhold på arbejdspladsen	73	87
Det fysiske arbejdsmiljø	72	78
Samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere	70	73
Det psykiske arbejdsmiljø	70	78
Arbejdets kvalitet	69	69
Tilrettelæggelse af arbejdet	68	73

Emner drøftet med ledelsen eller kolleger, procent (lavt prioriterede)

	Ja drøftet med ledelsen	Ja drøftet med kolleger
Akkorder/prisliste	12	14
Etnisk ligestilling	14	15
Efterløn	17	31

Kilde: TR-undersøgelse '98

TR-undersøgelse '98

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 er gennemført for LO af FAOS - Forskningsgruppen Arbejdsmarkedsorganisationernes Sociologi, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Undersøgelsens formål er at tilvejebringe et billede af tillidsrepræsentanterne s nuværende og fremtidige arbejdsvilkår. Undersøgelsen er den første af sin art, der dækker hele LO-området. Frisørbundtet og Artistforbundet er ikke omfattet af undersøgelsen, idet disse forbund ikke har tillidsrepræsentanter i overenskomstmæssig forstand.

Den samlede tillidsrepræsentantundersøgelse baserer sig på to typer af datamateriale:

- En spørgeskemaundersøgelse, hvor 7.406 repræsentativt udvalgte har udfyldt og returneret et spørgeskema.
- En interviewundersøgelse omfattende 50 tillidsrepræsentanter, medarbejdere og ledere på 17 forskellige arbejdspladser.

Der er kommet delrapporter af undersøgelsen, men den 13. april 1999 på en konference om "Fremtidens arbejdspladser - fremtidens faglige arbejde" offentliggør LO undersøgelsen samlet set i form af tre afsluttende rapporter.

Udsagn om ledelsen, procent

	Helt eller delvist enige
Ledelsen fastholder sin ret til at lede og fordele arbejdet	80
Ledelsen er altid til at komme i kontakt med	82
Ledelsen er interesseret i at give den enkelte medarbejder ansvar	70
Ledelsen ønsker et mere direkte forhold til medarbejderne, uden at tillidsrepræsentanten eller fagforeningerne inddrages	37
Hvis ledelsen alene bestemte havde vi helt individuelle lønninger	55

Formidler fællesskabet

Tillidsrepræsentanterne og det faglige arbejde formidler fællesskabet på arbejdspladsen. 55 pct. af de adspurgte er helt eller delvist enige i, at "hvis ledelsen alene bestemte, havde vi helt individuelle lønninger". Det er hovedsagelig de overordnede og traditionelle opgaver som overenskomster og personalepolitik tillidsrepræsentanterne bruger mest tid på. De har sværere ved at gribe fat om nye opgaver som etnisk personalepolitik.

Tillidsrepræsentantundersøgelsen fortæller også om:

- Ønskerne til centrale og decentrale forhandlinger.
- Hvordan tillidsrepræsentanterne ser på "gule" eller uorganiserede kolleger
- Lokale strejkemuligheder
- Hvad skal fagforeningen arbejde med
- Ledelsens ønsker til mere individualiseret forhold til medarbejderne
- Fremtidens tillidsrepræsentanter

Den samlede tillidsrepræsentantundersøgelse bliver offentliggjort den 13. april 1999 på konferencen "Fremtidens arbejdspladser - fremtidens faglige arbejde". Konferencen er offentlig tilgængelig og gratis. Du kan tilmelde dig konferencen ved at ringe til Mariane Hvestendahl på 35 24 60 00. Se også om konferencen og undersøgelsen på LO's hjemmeside www.lo.dk.

Yderligere information: LO-konsulent Morten Madsen på telefon 35 24 60 20

Yderligere kommentarer: LO's formand Hans Jensen på telefon 35 24 60 00

Arbejds miljø

Appel om støtte til forstærket indsats mod EGA

Nedtællingen er startet for parternes handlingsplan mod ensidigt, gentaget arbejde. Planen har virket, men uden en forstærket indsats kan det blive svært at få de tunge virksomheder med, inden tidsfristen udløber til næste år, siger LO-sekretær Marie-Louise Knuppert, der håber, at regeringen vil sikre økonomisk opbakning til sidste etape af parternes store projekt

Arbejdsmarkedets parter sætter nu turbo på i anstrengelserne for at komme det ensidigt, gentagne arbejde i særlig udsatte fag og brancher til livs. Det drejer sig først og fremmest om slagterier, fiskeindustri, metalindustri, træindustri og rengøring, hvor et stort antal medarbejdere dagligt udfører ensidigt belastende arbejdsopgaver, som over længere tid risikerer at føre til arbejdsbetingede lidelser.

I 1993 blev de berørte organisationer enige om en handlingsplan, hvis mål var at halvere omfanget af skader på grund af ensidigt, gentaget arbejde (EGA) inden år 2000. Daværende arbejdsminister Jytte Andersen støttede planen bl.a. ved at bevilge 100 mill. kr. over fire år til konkrete projekter på branche- og virksomhedsniveau.

En midtvejsevaluering, der blev gennemført i 1998, viste, at det - trods en langsom start - rent faktisk er lykkedes at fjerne en fjerdedel af de nedslidende job. Til gengæld er der tegn på, at indsatsen mange steder er gået i stå, og at der er brug for et nyt afsæt, hvis der som aftalt skal ske en halvering af EGA-skaderne inden tidsfristens udløb til næste år.

Nedslidning skal forebygges

Før påske rettede organisationerne henvendelse til arbejdsminister Ove Hygum for også at få regeringens opbakning til den slutspurt, der skal sikre, at målene i handlingsplanen bliver nået. I et fælles brev ansøger parterne om 50 mill. kr., der skal afsættes på finanslov 2000 til en forstærket indsats mod EGA. Det er parternes håb, at regeringen fortsat kan se en interesse i at bidrage til den praktiske bekæmpelse af EGA på branche- og virksomhedsniveau.

- I det store perspektiv handler det om at forebygge nogle af de mange nedslidningsskader, som koster dyrt for samfundet og den enkelte i form af sygefravær, hospitalsophold og - for mange - førtidigt ophør på arbejdsmarkedet. Det kan kun gøres ved, at arbejdsgivere og lønmodtagere påtager sig et fælles ansvar for at skabe konkrete løsninger på den enkelte arbejdsplads. Men regeringen har også en klar forpligtelse til at støtte op om denne indsats, som med sikkerhed vil kunne hindre mange arbejdsbetingede lidelser i at opstå, siger LO-sekretær Marie-Louise Knuppert.



Et andet vægtigt argument for at støtte EGA-planen er, at flere brancher med meget ensidigt belastende arbejde og tunge løft er at finde blandt de ti farligste fagområder, som regeringen har prioriteret i sin handlingsplan for et rent arbejdsmiljø år 2005. Det drejer sig om slagteriarbejdere, svejsere, smede, træindustriarbejdere, social- og sundhedsområdet m.fl.

Marie-Louise Knuppert fremhæver, at parternes aktive medvirken vil kunne bidrage positivt til regeringens egen plan, fordi de har særlige forudsætninger for at vurdere, hvor der skal sættes ind for at forbedre arbejdsmiljøet på de enkelte områder.

I øvrigt peger hun på, at det er en bred kreds af organisationer, der står bag handlingsplanen, og som på arbejdsgiversiden både omfatter Dansk Arbejdsgiverforening og flere af dens medlemsorganisationer, landbrugets arbejdsgiversammenslutning SALA, Kommunernes Landsforening og Lederne. På lønmodtagersiden deltager foruden LO, FTF og AC en række store fagforbund som SiD, KAD og NNF.

Organisationerne har sammen etableret en projektstyregruppe, som har administreret EGA-støtteordningen i samarbejde med bl.a. Arbejdstilsynet. Det er ikke mindst i kraft af denne ordning, at der er kommet så mange aktiviteter i gang i virksomhederne. Men efter at pengene slap op ved udgangen af 1998, har det vist sig vanskeligere at få nye projekter op at stå.

Der er ingen patentløsninger

- Nogle af de brancher og virksomheder, der ikke rigtigt kom med i første runde, har særlig tunge eller komplicerede EGA-problemer. Det er dem, der nu står for tur, og det kan blive en svær opgave at motivere og vejlede dem, hvis de i øvrigt står usikkert over for, hvordan de skal gribe sagen an. Men jeg er ikke i tvivl om, at det ville give dem et ekstra skub, hvis de kunne opnå et tilskud fra EGA-støtteordningen, siger Marie-Louise Knuppert.

Hun erkender, at tiden er knap, og at parterne arbejder mod uret for at opfylde målsætningen i handlingsplanen. Derfor er det vigtigt at få en hurtig tilbagemelding fra arbejdsministeren, om regeringen vil stille sig positivt til parternes ansøgning, så de ekstra midler vil kunne indgå i planlægningen af den forstærkede indsats. - Og hvis man kan finde penge på kontoen allerede i år, vil de kunne udfylde det tomrum, der er opstået, tilføjer Marie-Louise Knuppert.

Hun henviser i øvrigt til, at den danske indsats mod EGA følges med stor interesse i andre lande, bl.a. har delegationer fra Norge og Holland været på besøg hos parterne forud for igangsætningen af nationale projekter mod EGA og i retning af et mere udviklende arbejde.

- Set ud fra en international målestok er det noget af et pionerarbejde, vi har påtaget os. Det er en meget kompleks opgave at omlægge de processer, som forårsager det ensidige og sundhedsskadelige arbejde, og finde nye veje, der kan gøre arbejdsmiljøet mere acceptabelt - hvis ikke man er nødt til helt at afskaffe disse job f.eks. gennem automatisering.

Der findes ingen patentløsninger, derfor er man nødt til at udvikle konkrete løsningsmodeller på den enkelte arbejdsplads. Men på det punkt er vi reelt nået længere end i de fleste andre lande, tilføjer Marie-Louise Knuppert.

Jobrotation og selvforvaltning

Ifølge midtvejsevalueringen, der blev foretaget for Arbejdsministeriet af Danmarks Tekniske Universitet og CASA, har ca. 90 pct. af de berørte virksomheder sat en eller anden form for aktivitet i gang for at bekæmpe EGA. Det er især jobrotation, der har været afprøvet i mange former, men der har også været forsøg med selvstyrende eller selvforvaltende grupper og ergonomisk afhjælpning af forværrende faktorer. I en række tilfælde er problemerne løst ved automatisering og andre tekniske ændringer.

Resultatet har i de fleste tilfælde været positivt. Der rapporteres om større jobtilfredshed, nedsat sygefravær og øget produktivitet, men også om tab af arbejdspladser på grund af automatisering.

Evalueringsrapporten gør også status over situationen inden for de udsatte brancheområder. Både i fiskeindustrien og på slagterierne er der gjort en relevant indsats for at modvirke EGA. Men på grund af særlige tekniske og økonomiske forhold er opgaven ikke lykkes fuldt ud, og der er langt til en halvering, mener forskerne. Jern- og metalområdet er inde i en omstillingsproces, som vil kunne løse en del EGA-problemer. Men de steder, hvor EGA er mest udbredt, har det vist sig sværest at komme af med det ensidige arbejde, påpeges det i rapporten.

Forskning i museskader

I træ- og møbelindustrien har indsatsen til nu været svag. Derfor er det særlig vigtigt, at der hurtigt kommer gang i arbejdet. Endelig fremhæves kontor og administration, hvor de store problemer med skærm-, muse- og tastearbejde længe har været undervurderet. I efteråret bevilgede regeringen imidlertid 22 mill. kr. målrettet til øget forskning og forebyggelse omkring museskader m.v.

Af en anden forskningsrapport, som er udgivet af Arbejdsmiljøinstituttet, fremgår, at endnu en branche er stærkt præget af EGA-arbejde. Det er rengørings- og sundhedsområdet, som ifølge en særlig sektorundersøgelse omfatter meget nedslidende og ensidige arbejdsfunktioner med mange helbredsskader. Derfor er der behov for, at disse fagområder også sikres en høj prioritet i den samlede EGA-indsats.

Yderligere information: LO-konsulent Lone Jacobsen på telefon 35 24 61 37

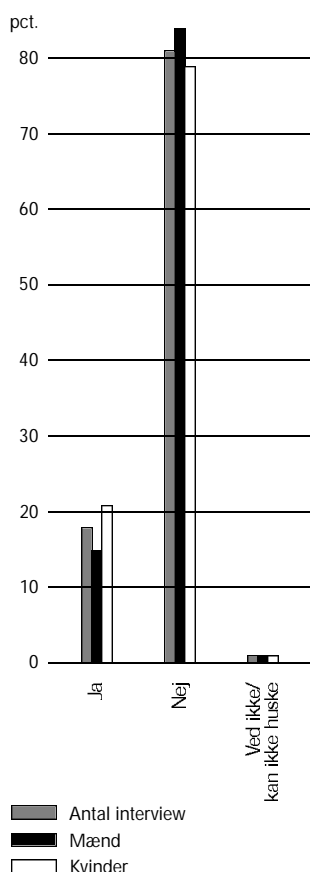
Yderligere kommentarer: LO-sekretær Marie-Louise Knuppert på telefon 35 24 60 00

Helbred

Arbejdsgivere snager i ansattes helbred

Hver femte lønmodtager må ved ansættelsessamtalen svare på spørgsmål om ikke bare deres eget helbred. Ofte må de også redegøre for deres børns helbred, inden de kan starte på et nyt arbejde

Hver femte lønmodtager må svare på spørgsmål om helbreddet, når de søger nyt arbejde



Kilde: LO/Gallup

En arbejdsgiver må ved ansættelsessamtalen ikke stille generelle spørgsmål om ansøgerens helbred. Der må heller ikke spørges til antallet af sygedage i tidligere ansættelsesforhold. Men på trods af en klar lovgivning sker det alligevel alt for ofte. Hver femte lønmodtager, der sidste efterår gik til en ansættelsessamtale, fik nemlig stillet spørgsmål om helbreddet. Og det er ikke kun ens eget helbred, der vækker arbejdsgivernes interesse. Også ægtefællens eller børnenes helbred må mange ansøger svare på spørgsmål om. Det viser en Gallup-undersøgelse, som LO og FTF har fået gennemført for at afdække problemerne på området.

Undersøgelsen er gennemført som telefoninterviews blandt 500 lønmodtagere, der inden for de sidste seks måneder enten har fået nyt job eller været til en ansættelsessamtale.

Lovgivningen beskytter lønmodtagere mod en utidig interesse for deres helbred, når de søger nyt arbejde. Eksempelvis er det ikke tilladt at stille generelle spørgsmål om ens helbred. Derimod er det i orden at spørge, om en ansøger har problemer med ryggen, hvis han søger en stilling som flyttemand. Grundlæggende betyder reglerne, at der kun må stilles spørgsmål om en ansøgers helbred, hvis det har direkte betydning for hans eller hendes mulighed for at bestride jobbet. Der må med andre ord ikke stilles spørgsmål om helbreddet udelukkende for at sortere i bunken af ansøgere eller som et forsøg på at begrænse antallet af sygedage.

Resultatet af undersøgelsen viser, at knap hver femte lønmodtager ved ansættelsessamtalen blev spurgt ud om deres helbred. Lidt flere kvinder end mænd måtte svare på spørgsmål om deres eget eller deres børns helbred. 21 pct. af kvinderne, der deltog i undersøgelsen, måtte svare på helbredsspørgsmål, mens kun 15 pct. af mændene blev udsat for spørgsmål om deres helbred. Desuden måtte næsten hver tiende kvinde svare på spørgsmål om deres børns helbred.

Hver fjerde lønmodtager svarede på urimelige spørgsmål

Uanset om arbejdsgivernes spørgsmål om helbreddet var inden for lovens grænser eller ej, føler mange lønmodtagere ikke, at spørgsmålene havde nogen relevans for deres eventuelle ansættelse i virksomheden. Loven foreskriver, at der kun må stilles helbredsspørgsmål, der har en klar relevans for den enkeltes evne eller mulighed for at klare jobbet. Men næsten hver fjerde lønmodtager kunne ikke få øje på relevansen.

I øvrigt viser undersøgelsen en lille tendens til, at arbejdsgiverne på LO- og FTF-området også anvender psykologiske test i ansættelsessammenhænge. Syv pct. af samtlige lønmodtagere i undersøgelsen kunne skrive under på, at de måtte igennem en psykologisk test i forbindelse med deres ansættelsessamtale.

Yderligere information: LO-gruppekoordinator Poul Schønning på telefon 35 24 61 35
Yderligere kommentarer: LO-sekretær Marie-Louise Knuppert på telefon 35 24 60 00

Holdningen

Kulegravning af arbejdsskader

Af LO-sekretær
Marie-Louise Knuppert

Der anerkendes i dag langt færre skader end tidligere.

Der er ikke noget nyt i, at anerkendelse af nye erhvervssygdomme ofte er en lang proces, hvor de faglige organisationer må presse på i årevis for at opnå resultater. Og det gør vi så.

LO har foreslået, at lænderyglidelserne optages på erhvervssygdomsfortegnelsen, og at skulder-, nakke- og armlidelser bør være prioriterede områder, så det i fremtiden bliver lettere at få anerkendt disse lidelser som arbejdsskader. LO har også krævet en omfattende modernisering af arbejdsskadeforsikringsloven sat i gang.

Men udviklingen foregår ikke just med stormskridt.

Dét, der er behov for lige nu er, at regeringen nedsætter et udvalg, der skal udrede hele området. Vi skal have analyseret ulykkesbegrebet i lyset af den bekymrende udvikling, der har ført til, at der i dag anerkendes langt færre arbejdsskader end tidligere. Vi skal have vurderet pludselige løfteskader. Endelig er det vigtigt at få analyseret erstatningernes størrelse, så lønmodtagere, der bliver skadet på arbejdet - enten som følge af en ulykke, nedslidning eller slet og ret et dårligt arbejdsmiljø - kan se frem til en rimelig erstatning. En erstatning, der sætter dem i stand til at leve et fornuftigt liv på trods af arbejdsskaden.

En vigtig målsætning med en sådan modernisering af arbejdsskadessystemet er, at det i fremtiden skal spille langt bedre sammen med arbejdsmiljøsystemet. Det er nødvendigt med et snævert samarbejde mellem de to systemer, så forebyggelsen får en endnu højere prioritering end tilfældet er i dag.

Det er fuldstændig uacceptabelt, hvis det faktisk, at det bliver sværere at få erstatning, i sig selv modvirker den forebyggende indsats.

LO foreslår derfor, at regeringen hurtigt nedsætter et udvalg, der skal kulegrave området.

Målet er, at vi hurtigt får taget en række initiativer, der sikrer en tidsvarende praksisudvikling samt et langt bedre forebyggende system, så vi helt undgår de mange arbejdsskader på danske arbejdspladser.