

## KREDSFULDMÆGTIG I ARBEJDSLIVSNET

Lars Flyvholm

”Retfærd”s redaktion har bedt mig give en redegørelse for mit arbejde som kredsfuldmægtig i Arbejdstilsynet (At). Der er forskellige steder lavet nogle teoretiske overvejelser/analyser af arbejdsmiljø i en samfundsvidenskabelig belysning, men analyserne er endnu få og små. Efter min opfattelse bør der på et tidspunkt laves en slags status over arbejdsmiljøet set under en juridisk synsvinkel. Denne bør dog nok først laves, når de hovedbekendtgørelser, der skal udfylde Arbejdsmiljøloven ligger færdig. Foreløbig er hovedbekendtgørelsen om hviletid og fridøgn færdig og er trådt i kraft den 1. okt. 1980, for en del bestemmelsers vedkommende dog først 1. apr. 1981. Endvidere er hovedbekendtgørelsen om tekniske hjælpemidler trådt i kraft den 1. juli 1981. Endnu resterer hovedbekendtgørelserne om arbejdsstedets indretning, stoffer og materialer og arbejdets udførelse. Disse bekendtgørelser forventes dog at være færdigbehandlede i Arbejdsmiljørådet inden udgangen af 1981.

Det jeg kan bidrage med på nuværende tidspunkt er derfor mest en beskrivelse af mit arbejde som praktisk grise i Arbejdstilsynet. Som led i et ønske om decentralisering af arbejdet i At., hvorved en del kompetance flyttes fra direktoratet til landets 14 tilsynskredse, blev der i løbet af 1979 ansat jurister (kredsfuldmægtige) i 6 kredse, nemlig kreds Århus amt, kreds Fyns amt, kreds Ribe amt, kreds Sønderjyllands amt, kreds Viborg amt og kreds Storstrøms amt, hvor jeg er ansat.

Af stillingsbeskrivelsen for kredsfuldmægtig fremgår det, at denne skal medvirke ved behandling af sager af juridisk/administrativ karakter.

De vigtigste sagsområder og det jeg bruger langt mest tid på er forberedelse af tiltalsager for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen og sager om bedriftssundhedstjeneste. Jeg vil derfor i det følgende nøjes med at forsøge at skildre mit arbejde på disse to områder.

### Tiltalsager.

Før i tiden behandlede sager om retlig tiltale i direktoratet således at tilsynskredsene sendte anmodning til direktoratet om på baggrund af en medsendt rapport, der beskrev faktum, at indstille til anklagemyndigheden, at der rejstes tiltale mod en virksomhed for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. I de kredse, der nu har kredsfuldmægtige ligger kompetencen til at lave indstilling til anklagemyndigheden hos kredsen i faktisk alle sager. Arbejdsmiljøloven er, som sikkert bekendt, en rammelov, hvilket medfører, at loven indeholder nogle meget brede bestemmelser om at tingene skal være indrettet og udføres "sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt". Ved overvejelsen af hjemmelen til at rejse tiltale giver disse brede bestemmelser og myl-deret af regler, der er ikraftholdt fra den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning anledning til en del overvejelser. I denne forbindelse skal det nævnes, at de områder, der er bedst udbygget med regler og dermed nemmest at overskue hjemmelmæssigt er de forholdsvis traditionelle maskinbeskyttelsessager og sager vedrørende sikkerhedsforanstaltninger ved jordarbejde, tagarbejde o.lign. Der rejses langt færre sager på "sundhedsområdet", altså sager, der vedrører sundhedsskadelig påvirkning af arbejderen, der medfører nedslidning af denne fysisk og psykisk, dårlige arbejdsstillinger, monotoni, støj, arbejdstempo, skiftehold osv. Dette skyldes dels, at der som nævnt er klarere regler på det traditionelle område, og dels at der først indenfor de seneste år er blevet ansat personale med sundhedsmæssig baggrund i tilsynskredsene. Den indbyggede konservatisme i administrationen medfører, at der går et stykke tid før disse grupper får lov at øve indflydelse på prioriteringen af arbejdsopgaverne i kredsen. Endelig mærkes det også tydeligt i systemet, at erhvervslivet befinder sig i en krise, således at viljen til at begive sig ind på nye områder ikke er særlig stor. Man må derfor nok desværre se i øjnene, at der ikke bliver ført prøvesager for fastlæggelse af sundhedsbegrebet i loven foreløbig.

Udover overvejelsen af hjemmelen skal det sikres at dokumentationsmaterialet er i orden. De tilsynsførende har ingen uddannelse i hvorledes der optages rapport, hvorledes der skabes et billedmateriale, der kan holde for en prøvelse i retten, hvor nødvendigt det er at tegne en skitse, der nøje beskriver forholdet, således at selv en dommer kan forstå hvad der er foregået.

Udover kravene til hjemmel og dokumentation, der helt naturligt skal være opfyldt for at kunne indstille til en retlig tiltale spiller en masse andre aspekter ind ved overvejelsen af, om der skal rejses sag mod en arbejdsgiver for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Der er en meget lang tradition i At. for at opfatte sin fornemste opgave som først og fremmest vejledende for virksomhederne. Kontrollen og sanktionen kommer i absolut sidste række og kun hvor der er tale om virkelig grove

overtrædelser af velkendte regler eller der ikke er andre muligheder for at få efterlevet de påbud, der er afgivet. Dette medfører naturligvis, at det er meget få sager, der rejses, da formodningen nærmest er for ikke at indstille til tiltale. I overvejelserne indgår bl.a. om det er første gang virksomheden gør sig skyld i en overtrædelse, om virksomheden generelt har et rimeligt sikkerhedsniveau, om der er tale om en bagatelagtig forseelse osv. For enkelte sagskategorier, eksempelvis manglende sikkerhedsforanstaltninger ved jordarbejde (rendegrave) er der dog næsten automatisk således at der indstilles til tiltale når overtrædelsen konstateres. Det samme gælder tildels for manglende sikkerhedsforanstaltninger ved tagarbejde. Om antallet af sager kan det nævnes, at At. i 1980 indstillede til tiltalerejsning i 187 sager, heraf 133 mod arbejdsgivere, medens resten fordelte sig mellem leverandører, arbejdsledere og arbejdere.

Hvis det besluttet, at der skal rejse tiltale mod en virksomhed er fremgangsmåden den, at kredsen (kredsfuldmægtigen) skriver en indstilling til politimesteren, — arbejdsmiljøsager føres som politisager —, og anmoder denne om at rejse tiltale mod virksomheden. Anmodningen om at rejse tiltale er udfærdiget så tæt på et anklageskrift som overhovedet muligt, hvorved der er nogenlunde styr på, hvorledes anklagemyndigheden til sin tid udformer dette. Det er politimesteren, der, som følge af anklagemyndighedens hellige og uindskrænkede magt til at føre straffesager, har afgørelsen om, hvorvidt der skal rejse tiltale. Anklagemyndigheden følger dog i faktisk alle tilfælde At.'s indstilling. Det er naturligvis også anklagemyndigheden, der fører sagen i retten. Denne ordning er efter min opfattelse ikke særlig hensigtsmæssig. Det er fantastiske bestræbelser der skal udfoldes for at manuducere en politifuldmægtig/politiassistent i det temmelig komplicerede regelkompleks, ligesom faktum også tit volder store forståelsesvanskeligheder. Det er helt givet, at kun den omstændighed, at der er objektivt ansvar for arbejdsgiveren ved overtrædelsen af en række af lovgivningens bestemmelser, hindrer at der finder frifindelse sted i flere tilfælde. Domstolene er temmelig vanskelige at overbevise om de tekniske detaljer, men også om berettigelsen af overhovedet at føre sager af denne art. Det eneste fornuftige ville givet være at lade særmyndigheden selv føre disse sager. Ansættelsen af kredsfuldmægtige giver så meget mere anledning til dette, da målgruppen for ansøgningerne i 1979 var advokater og politifuldmægtige. Begge kategorier må formodes at have set en retssal indvendig. Det er meningen at de resterende 8 kredse skal have kredsfuldmægtige i løbet af 1982. Spørgsmålet om kompetence til tiltalerejsning bør derfor tages op ved ansættelsen af disse.

Ved behandlingen af arbejdsmiljøloven i Folketinget blev det fra folketingsudvalget (arbejdsmarkedsudvalget) fremført, at den økonomiske sanktion (bødestraffen) som er fastsat i loven skulle fastsættes således "at den ud fra specialpræventive og generalpræventive hensyn fjerner

ethvert incitament til at overtræde lovgivningen for at opnå besparelser på bekostning af lovgivningens sikkerheds- og sundhedskrav.”

Bødeniveauet er da også steget i de senere år, i perioden fra 1970-80 er der sket stigning i bødeniveauet fra 567 kr. til 4.200 kr. Så godt som hele denne stigning fandt sted i 1975-76. Omregnes stigningen til faste priser er der dog reelt tale om en stigning fra 567 kr. til 1.640 kr.

Udover fastsættelse af bødestraf for overtrædelse af lovgivningen har den kreds, hvor jeg er ansat, i en sag om sikkerhedsforanstaltninger ved jordarbejde indstillet, at det udbytte entreprenøren må formodes at have haft ved at undlade sikkerhedsforanstaltninger ved arbejdet konfiskeres i medfør af Straffelovens § 75 stk. 1. Denne sag er endnu ikke afsluttet, men vil, såfremt retten følger påstanden, betyde mulighed en væsentlig forbedring af sanktionsmulighederne, således at man ikke føler sig totalt til grin under de få sager, der rejses.

### **Bedriftssundhedstjeneste (BST)**

BST er omtalt i arbejdsmiljølovens § 13, som er en bemyndigelsesbestemmelse til arbejdsministeren, som kan fastsætte nærmere regler om BST. Dette skete med bek. om BST, der trådte i kraft 1. juli 1978. I bek. defineres BST's formål som at forebygge arbejdsmiljøskader og at fremme de ansattes sikkerhed og sundhed både fysisk og psykisk.

Denne opgave skal BST løse ved at registrere og vurdere arbejdsmiljøets påvirkninger, ved at rådgive ved planlægning af produktionen, ved planlægningen af indkøb af personlige værnemidler, ved ergonomisk planlægning, ved at forestå helbredsundersøgelser, ved at medvirke ved undervisning og rådgivning i sikkerheds- og sundhedsspørgsmål.

Da BST faktisk kun har eksisteret fra sommeren 1980 er det endnu for tidligt at udtale sig om BST's evne og muligheder for at løse de nævnte opgaver. Det jeg derfor vil indskrænke mig til er at give en vurdering af tilstanden i Storstrøms amt.

Det arbejde jeg først og fremmest har udført med BST er dels at kontrollere, at de virksomheder, der efter bekendtgørelsen skal være tilsluttet BST, opfylder denne forpligtelse og dels at godkende vedtægter for de virksomheds BST'er og BST-centre, der har ansøgt om statstilskud til etablering.

I Storstrøms amt er der fem BST centre og to BST'er der er etableret på virksomheder. Til centrene og den ene virksomheds BST er der tilsluttet et antal virksomheder, som sammen driver BST. Centrene er på en enkelt undtagelse nær organiseret således, at der er oprettet en forening, der har til formål at drive et ApS, som udfører det egentlige BST-arbejde.

Den her skitserede model er ”opfundet” af DA og DA har i det hele

taget, i modsætning til LO, lagt et enormt stykke arbejde i etableringen af BST. DA har faste konsulenter, der rådgiver både de virksomheder, der skal tilsluttes og BST'erne, både centrene og virksomheds- BST'erne. DA afholder kurser for bestyrelsesmedlemmer og daglige ledere i BST'erne og yder iverigt økonomiske tilskud til de enkelte BST'ere.

I Storstrøms amt kan der efter min opfattelse peges på følgende, der kan give anledning til bekymring for at BST ikke kommer til at virke helt efter sin hensigt:

Der er for mange centre i amtet, hvilket resulterer dels i en konkurrence mellem disse, da de jo er erhvervsvirksomheder og dels på længere sigt kan resultere i, at det enkelte center ikke økonomisk kan magte at ansætte et tilstrækkeligt kvalificeret personale til at løse de problemer virksomhederne præsenterer for centret.

Af bek. § 4 fremgår det, at der i samarbejde mellem den enkelte virksomhed og BST skal fastlægges retningslinjer for BST's arbejde. Af bek. § 15 fremgår det, at BST's personale skal sammensættes under hensyn til karakteren af de pågældende virksomheders arbejdsmiljøproblemer.

I forbindelse med drøftelse af de i § 4 nævnte retningslinjer vil der ske en opgaveformulering for den enkelte virksomhed, men da der på nuværende tidspunkt ikke foreligger formulerede opgaver for en eneste virksomhed og dermed heller ikke det beskrevne grundlag for sammensætningen af personalet på BST, har dette medført, at der på de fleste centre kun er ansat en måletekniker og en ergo/fysioterapeut foruden lederen og en sekretær. Dette personale er efter min opfattelse for snævert sammensat til at kunne foretage en ordentlig opgaveformulering på virksomhederne.

Endelig er BST bygget således på, at det skal fungere som et hjælpeorgan for sikkerhedsorganisationen på virksomhederne. Sikkerhedsorganisationen er altså den krumtap på virksomheden, hvormed BST drejer. Da det imidlertid forholder sig således, at sikkerhedsorganisationen, hvis virksomheden er så stor, at der skal være en, mange steder slet ikke fungerer eller fungerer meget dårligt, er det en meget skrøbelig krumtap man har valgt.

På de virksomheder, der er så små, at de ikke har sikkerhedsorganisation skal samarbejdet med BST foregå med deltagelse af både ledelsen og de ansatte. I Storstrøms amt er erhvervsstrukturen således, at der mange små virksomheder med 1-3 ansatte. Da den ydelse BST er forpligtet til at levere virksomheden er 1,3 time pr. år pr. ansat kan man i høj grad frygte, at ydelsen på mange småvirksomheder bliver illusorisk.

Dette var i løse træk en beskrivelse af de praktiske arbejdsområder. Da arbejdsmiljø er et forsømt område under den synsvinkel, hvorunder "Retfærds" læsere beskuer verden vil jeg håbe, at der bliver mulighed

for en mere indgående drøftelse af dette emne senere.