



Indenrigs- og Sundhedsministeriet
Slotsholmsgade 10 - 12
1216 København K

4400

Randers, den 31. januar 2007
4400/459-6300/2002-2529
ERB

Engboulvarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Høring om lov om røgfri miljøer

Kristelig Fagbevægelse takker for modtagelse af udkastet til lov om røgfri miljøer. Vores tilgang til besvarelse på høringen er varetagelse af lønmodtager interesser.

Vi er helt enige i lovens hovedintentioner. Rygning har i mange år været et tabu, og ikke-rygere bliver ofte fremstillet som hysteriske og kedelige. Rygere mener sig forskelsbehandlet, og udsat for væsentlig indgriben i deres personlige frihed. Derfor er det nødvendigt med lovgivning på området, så rygning på arbejdspladsen ikke handler om personlige holdninger og følelser i stedet for sundhedsmæssige fakta.

Det er vigtigt, at loven giver nogle klare retningslinier for, hvad man må og ikke må, så ledelsen - der jo har ansvaret - klart kan henvise til loven, når rygning forbydes. Som loven er formuleret nu, med de undtagelser der er, er der alt for mange muligheder for stadig at blive udsat for passiv rygning på arbejdspladsen. Eksempelvis:

- Hvorfor må man stadig ryge på enmandskontorer? Røgen derfra vil brede sig til andre rum hver gang døren går op, og dermed genere andre. Kolleger der skal kontakte personen, kan ikke undgå røgen, ligesom rengøringspersonalet heller ikke kan undgå det.
- Selv om man er alene på et kontor eller lignende, er der jo ofte andre, der også bruger det. I lovens bemærkninger er omtalt chauffører. Disse har ikke førerkabinen som enelokale. Det overtages ofte af andre ved vagter, fx taxa, tog eller førerkabiner.

Arbejdsretligt

I forslaget § 21 indføres som noget helt nyt, en lovbestemmelse om, hvornår en lønmodtager misligholder et ansættelsesforhold, og hvad konsekvensen er for dette.

Det er en meget væsentlig indgriben i arbejdsgiverens ledelsesret, at bestemme, hvornår noget er misligholdelse og endda væsentlig misligholdelse. Det sker ikke engang i arbejdsmiljøloven. Det er en væsentlig indgriben i arbejdspladsens egne forhold som er uheldig.

At indsætte en sanktion med (misligholdelse) er helt ude af proportioner med overtrædelser. Her sammenligner vi med andre former for væsentlig misligholdelse på arbejdsmarkedet. Dette er lovregulering på et område, som fungerer godt i sig selv. Hvis arbejdsgiveren får bøder for ikke at overholde forbuddet, skal de nok gribe ind over for de ansatte, med passende sanktioner.

Såvel aktiv som passiv rygning er meget skadeligt for helbredet. Som udgangspunkt er det myndighederne i Danmark, der beskytter os mod forhold, der er farlige for os. Derfor er det besynderligt, at man i loven på den ene side lægger ansvaret for, at arbejdspladser

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse



er røgfrie, ude på den enkelte arbejdsplads, men på den anden side fastsætter regler for at overtrædelse af loven er misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Ifølge lovforslaget ligger ansvaret for røgfri miljøer hos ledelsen i virksomheden. Ligeledes ifølge lovforslagets tilsyns- og straffebestemmelser, fører Arbejdstilsynet tilsyn med overholdelsen af bestemmelserne om røgfri arbejdspladser inden for rammerne af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljølovgivningen (der hører under Beskæftigelsesministeren) arbejder med en sikkerhedsorganisation på virksomheden, og den er slet ikke nævnt i lovforslaget. Det er derfor uklart, om det er sikkerhedsorganisationen eller ledelsen, der har ansvaret for løbende at overvåge røgfrit miljøer i virksomheden.

Erfaringerne viser, at Arbejdstilsynet hidtil har været yderst tilbageholdende med at give påbud, når ansatte bliver udsat for passiv rygning. Hidtil har tilsynet desuden kun kunnet kræve ventilation i rummet.

Det er godt, at man indfører en mulighed for godtgørelse (i § 2, stk. 5) hvis man forskelsbehandles fordi man fremsætter krav om et røgfrit miljø på arbejdspladsen. På den enkelte arbejdsplads vil dette dog have begrænset værdi, da det er ubehageligt for den enkelte ansatte, at skulle bede kolleger eller chef om ikke "ufrivilligt at blive udsat for passiv rygning".

Lovforslagets indhold og intentioner handler meget om både fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Regler og sanktioner burde fremgå af arbejdsmiljøloven, som samtidig kunne strammes op mht. andre forhold på arbejdspladsen, hvor man udsættes for specifikke helbredsfarer.

Indenrigs- og Sundhedsministeren har begrænset indflydelse på de private virksomheder, og derfor bliver de privatansattes ret til et røgfrit miljø begrænset med det nuværende lovforslag.

Det er positivt, at det nu bliver forbud mod at ryge på institutioner, for unge under 16, og i kommunale dagplejer, men hvorfor ikke hos private dagplejere? Man indfører jo regler for private arbejdspladser, hvorfor lades de børn i stikken, der passes privat?

Afrunding

Det er vor opfattelse at der i lovforslaget er manglende sammenhæng mellem de forskellige regelsæt og nuværende lovgivning. Det vil i hverdagen give uklarehed ved administration af loven.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand

Erik Bertelsen
politisk konsulent