

under graviditeten, bl.a. deres tobaksforbrug. Svarerne viste ingen umiddelbar sammenhæng mellem skærme og mislykkede graviditeter. Men også denne undersøgelse er lavet på for spinkelt et grundlag, og den omfattede kun kvinder, der var hospitalsindlagt. Derfor kom meget tidlige spontane aborter ikke med i undersøgelsen.

Et mere klart svar på risikoen for fosterskader som følge af skærmarbejde vil først foreligge, når der er blevet foretaget mere grundige og omfattende undersøgelser. En sådan undersøgelse har i flere år været planlagt af Arbejdsmedicinsk Klinik i Århus, men har været svær at få i gang på grund af pengemangel. Resultaterne af denne undersøgelse, der skal omfatte 50.000 kvinder, vil først foreligge om 2 år. Så længe denne og andre tilstrækkeligt omfattende undersøgelser ikke foreligger, må tvivlen komme de truede til gode. Man kan i værste fald frygte, at de indtil nu enkeltstående tilfælde af fosterskader kun er toppen af isbjerg.

Hvad årsagen end måtte være, hersker der en udbredt frygt blandt mange kvinder, der arbejder med skærme, og der er derfor på en del arbejdspladser både inden for det private erhvervsliv og i offentlige institutioner indgået aftaler om, at gravide skal kunne omplaceres til andet arbejde end skærmarbejde. I Sverige har det været drøftet at indføre lovgivning herom, og i USA er der i flere af forbundsstaterne fremsat lovforslag. I Canada har en arbejdsmarkedskommission lavet retningslinjer for skærmarbejde, og ifølge disse har gravide ret til omplacering til andet arbejde uden forringelser i lønnen.

Forslagsstillerne mener, at alle kvinder på det danske arbejdsmarked skal have ret til at blive omplaceret fra skærmarbejde til andet arbejde i forbindelse med graviditet. Denne ret skal være udformet således, at den enkelte kvinde selv kan vurdere, om hun vil benytte sig af den. Omplacering skal ske uden lønnedgang eller tab af anciennitet, og det skal slås fast, at brug af denne ret ikke må føre til afskedigelse.

Forslagsstillerne erkender, at problemerne med fosterskader næppe er fuldt ud løst gennem ret til omplacering. Fosteret er nemlig mest udsat i graviditetens første periode, endda ofte før graviditeten overhovedet er opdaget. En løsning af dette problem er imidlertid vanskelig, medmindre kvinder i den fødedygtige alder ligefrem skal forbydes skærmarbejde! Dog vil en begrænsning af den daglige arbejdstid ved skærmen nok afhjælpe faren lidt, hvilket så er endnu et argument for, at ingen skal sidde hele dagen ved en skærm.

Øjengener af forskellig art er ret udbredte ved skærmarbejde. Således viste en undersøgelse fra det svenske arbejdsmiljøfond, at beskæftigede ved skærmtterminaler har 50 pct. flere gener end folk, der ikke arbejder ved en skærm. Danske undersøgelser viser ligeledes, at synsgenerne stiger med øget tid ved skærmarbejdet. Specielt for mennesker op i alderen kan der være behov for specielle skærmbriller, da der med stigende alder sker en aftagende evne for øjet til at stille skarpt på nært hold. Det vekslende synsskift mellem f.eks. manuskript og skærm kan således kræve særlige briller.

Skærmbriller skal efter forslaget fuldt ud betales af arbejdsgiveren, ligesom indkøb og tilpasning skal foregå i arbejdstiden. Der skal tillige med mellemrum være mulighed for at få testet synet, også betalt af arbejdsgiveren.

For at sikre ergonomisk rigtigt indrettede arbejdspladser skal skærme, borde, stole m.v. kunne indstilles, så de passer til den enkeltes anatomi og individuelle ønsker. Skærme, tastatur, borde og stole skal kunne justeres i forhold til hinanden.

Skærme og udstyr skal løbende testes og holdes ved lige, da nedslidte eller dårligt vedligeholdte skærme som tidligere nævnt muligvis kan udsende stråling i så høje doser, at den kan være skadelig. Det må derfor være arbejdsgiverens klare pligt at sørge for, at skærmene med faste mellemrum bliver eftersat og vedligeholdt af autoriserede reparatører. Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre de ansatte imod sundhedsskadelige skærme.

Alle de bekendtgørelser og vejledninger, der allerede findes i forhold til arbejde ved skærmtterminaler, vil fortsat gælde efter den foreslåede lovs vedtagelse. Derudover får bestemmelserne i Arbejdstilsynets »Vejledning om arbejde ved skærmtterminaler« (AT-meddelelse 4.04.4) med gennemførelsen af den foreslåede lovgivning status som regel og ikke kun som vejledning.

ad 3. Uddannelse

Hvis lønarbejderne skal sikres reel indflydelse på brugen af den ny teknik, er en bredt anlagt og grundig uddannelsesindsats nødvendig. Denne uddannelse i form af efter- og videreuddannelse af virksomhedernes ansatte må være en ret for alle og en pligt for arbejdsgiveren at gennemføre.

Når der indføres nyt udstyr og nye systemer, har arbejdsgiveren derfor pligt til:

- At give de ansatte, som skal betjene det nye udstyr/de nye systemer uddannelse i betjening af det. Selv om dette burde være en selvfølge, udelades det ofte, og i andre tilfælde nøjes ar-