

6. Nogle justeringer af organisationsudvalgets forslag.

I det følgende vil arbejdsmiljøgruppen dels pege på nogle justeringer af organisationsudvalgets ordning, dels, med denne ordning som udgangspunkt opstille en model for, hvordan den støtte, virksomhederne skal have udefra, kunne tænkes organiseret. De justeringer, vi forestiller os, går ud på følgende:

* De sagkyndige skal omfatte flere emneområder for at kunne klare en bredere kreds af problemer. Problemerne i arbejdsmiljøet er ikke alene de traditionelle arbejdsulykker og erhvervsygdomme. Andre skadevirkninger er nedslidning, udstødning fra arbejdsmarkedet og vantrivsel. For at forebygge disse skader kræves forskellige typer af sagkundskab. Det, som har været karakteristisk for den hidtidige indsats, er, at man overvejende har ladet teknikerne tage sig af påvirkningerne, f. eks. støv, støj eller farlige maskiner, mens læger og psykologer uafhængigt heraf har taget sig af helbred og trivsel. Kun når der er tale om ulykker, hvor der er en umiddelbar — og ofte dramatisk — forbindelse mellem påvirkningen og skaden, har man forsøgt at integrere løsningen af de forskellige opgaver.

Da man imidlertid kun kan forebygge, hvis problemerne ses i sammenhæng og indsatsen over for påvirkninger og skader integreres, må tekniske, sociale, medicinske, psykologiske m. fl. synspunkter integreres i en forebyggende arbejdsmiljøindsats.

* Sygeplejersker, terapiassister og andet sundhedspersonale kan i vidt omfang klare opgaverne. Det lægelige islæt bør derfor tones ned.

* Bistanden skal betales af midler, som de interne samarbejdsorganer skal have stillet til rådighed, jfr. herom gruppens forslag i 1. rapport, side 112. Virksomhederne skal betale for den sagkyndige bistand efter bestemte takster.

* Inden for arbejdsmiljøet er der to hovedgrupper, arbejdsgiverne og arbejderne, som kan have forskellige interesser og behov. Heraf følger i hvert fald, at de sagkyndige skal udpeges — og eventuelt afskediges — af enige samarbejdsorganer. På mindre virksomheder, hvor sådanne ikke findes, må en udenforstående myndighed udpege de sagkyndige, der skal hjælpe.

* Arbejdsmiljøgruppen lægger vægt på, at en bedriftssundhedstjenesteordning indpasses under de forudsætninger og i de rammer, som arbejdsmiljølovgivningen opstiller. Dette betyder bl. a. at den overordnede styring af tjenesten bør ske under medvirken af arbejdsmiljørådet eventuelt gennem et stående underudvalg. Det bedriftssundhedsråd, organisationsudvalget foreslår, kan efter gruppens opfattelse fungere som et sådant. På denne måde vil bedriftssundhedsrådet kunne få en vis indflydelse på de regler, der skal gælde for bedriftssundhedstjenesten, jfr. herved, at arbejdsmiljørådet skal medvirke her. Rådet vil også i et vist omfang kunne tænkes at øve indflydelse på bedriftssundhedstjenesten ad økonomisk vej ved at medvirke i administrationen af tilskuddet på de 20 pct. Dette tilskud kunne gøres betinget af, at bedriftssundhedstjenesten opfylder bestemte krav.

Det bør i forbindelse med udbygningen af en bedriftssundhedsordning overvejes, om den sammensætning af arbejdsmiljørådet, som er foreslået i forslag til arbejdsmiljølov, er hensigtsmæssig. Gruppen vil pege på, at der vil vise sig et behov for, at også kommunerne får sæde i udvalget.

* Da det er naturligt, at de ansatte får stærk indflydelse på deres eget liv og helbred, er det rimeligt at stille spørgsmålet, om man i arbejdsmiljøet fortsat skal operere med paritetisk sammensatte udvalg og grupper, f. eks. i de interne samarbejdsorganer og arbejdsmarkedsnævnene m. v.

7. To slags virksomheder.

Arbejdsmiljøgruppen udtalte i sin 1. rapport, at så meget som muligt skulle besluttes og gennemføres ude på virksomheden. Samarbejdsudvalgene skulle i enighed kunne træffe egentlige beslutninger, have midler stillet til rådighed og selv kunne engagere sagkundskab. Den administration, der skal bygges op uden for virksomheden, skulle derfor kun beskæftige sig med det, samarbejdsudvalgene havde behov for som støtte udefra.

På den anden side fremhævede gruppen, at der kræves en vis minimumsstandard. Dette er i første omgang et lovgivnings- og kontrolanliggende. Her kræves nemlig i givet fald, at forholdene på virksomheden kan reguleres udefra. Det norske lovforslag har