

Det går da også godt nogle steder og i nogle brancher, men når man i indledningen til arbejdsministerens handlingsprogram bliver oplyst om, at der årligt anmeldes over 47.000 arbejdsskader og 15.000 erhvervs sygdomme, er der noget, der tyder på, at der er langt til målet.

Den menneskelige faktor vil nok altid betyde, at der uanset indsatsen vil ske skader. På den anden side viser de indsatser, der rent faktisk er gjort, siden arbejdsmiljøloven trådte i kraft i 1970'erne, at det kan nytte.

I dag ved antagelig de fleste f.eks., hvor farlige opløsningsmidler er. Men jeg husker, at det i 1970'erne faktisk var umuligt at få anerkendt malersyndromet som en arbejdsskade, og folkesygdommen rygskader på grund af forkerte løft har heller ikke haft nogen let gang gennem systemerne.

At indsatserne i visse brancher har båret frugt, kan man se af oversigten over de anmeldte arbejdsskader i bilag 1. F.eks. er antallet af ætsnings- og forgiftningsskader faktisk blevet halveret fra 1986 til 1994.

I Det Radikale Venstre slutter vi op om den prioritering af indsatserne over for arbejdsskader, der er beskrevet i handlingsprogrammet.

Det er klart, at der skal sættes ind over for dødsulykker som følge af arbejdsmiljøforhold, over for arbejdsbetingede lidelser som følge af omgang med kræftfremkaldende stoffer og tungmetaller osv. og over for tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde, som er et stort problem for de ansatte i visse brancher, f.eks. hjemmebølgere, renovatører og akkordarbejdere i slagterbranchen. Og høreskader er et stort og stigende problem, hvilket fremgår af bilag 3. Ligeledes er skader blandt børn og unge et problem; men her vil lovgivningen formentlig snart kunne hjælpe – det var en bemærkning til hr. Poul Nødgaard.

Der skal sættes bredt på alle fronter, men for os er det oplagt, at planlagte indsatser især bør rette sig mod de steder og de brancher, hvor de fleste skader sker, f.eks. på grund af tunge løft.

Det er lige så indlysende, at indsatserne skal være brancherettede, hvilket handlingsprogrammet også lægger op til.

Der er mange aktører i arbejdsmiljøindsatsen, og det er der historiske grunde til, og man kan godt spørge, om ikke tiden er inde til at underkaste systemerne en slags teknologivurdering: Gør vi det rigtigt? Bruger vi aktørerne og de mange midler, der faktisk er afsat til indsatsen, rigtigt? Og er resultaterne gode nok?

I Det Radikale Venstre mener vi faktisk, at mange ting kan gøres på en anden måde, og jeg vil nævne nogle områder:

Det er og bliver på den enkelte arbejdsplads, der først og fremmest skal tages fat på arbejdsmiljøet, og her er det vores opfattelse, at de arbejdspladser, der har både sikkerhedsorganisationer og samarbejdsudvalg, med held kunne lægge dem sammen. Man kunne så at sige flytte arbejdsmiljøet i bredeste forstand over i samarbejdsudvalget.

Det ville efter vores mening give arbejdsmiljøet et kæmpeløft, at man på den måde i en samarbejdsrelation så at sige løbende fik arbejdsmiljøproblemer til debat i virksomheden.

Og i den forbindelse skulle uddannelserne af sikkerheds- og samarbejdsudvalgsmedlemmerne opprioriteres, hvilket handlingsprogrammet også lægger op til, idet modellen med sammenlægning af samarbejds- og sikkerhedsorganisationerne er antydnet i handlingsprogrammet.

Hvis man vil gøre det, kan man allerede gøre det i dag, men der skal mere fokus på det. Sikkerhedsorganisationen er helt central i arbejdsmiljøarbejdet og skal fortsat være i centrum, men det er vores opfattelse, at sikkerhedsarbejdet nogle steder fungerer ujævnt.

Samtidig ved vi, at bedriftssundhedstjenesten af mange virksomheder ikke bruges i fornødent omfang. Virksomhederne betaler ganske vist til BST, men mange betragter mere organisationen som en udgift end som et egentligt tilbud til virksomhederne. Kort sagt bruger de den ikke nok, og det er mere end uheldigt, når man betænker, at BST-systemet koster langt over 400 mio. kr. om året.

Efter at handlingsprogrammet – hvis visioner vi er enige i – er iværksat, mener vi at alle arbejdsmiljøaktørerne og systemerne skal til eftersyn, og der må skabes nogle strukturer, der gør det muligt at organisere arbejdet endnu bedre.

Vi er åbne over for at diskutere nye modeller og samarbejdsformer, og vi kunne godt tænke os et nyt og mere decentralt arbejdsmiljøsystem med en ny rollefordeling.

Det kunne f.eks. være en kundevenlig idé at samle tilsyn, rådgivning og lægelige eksperter ét sted i hvert amt og gerne med nogle lokalkontorer, og der skulle være tale om lokale fællesskab. Tilsyn og kontrol skulle samtidig varetages af en statslig myndighed, og resten – vejledning, administration og uddannelse – kunne administreres af et fælles servicesystem, der bliver sty-