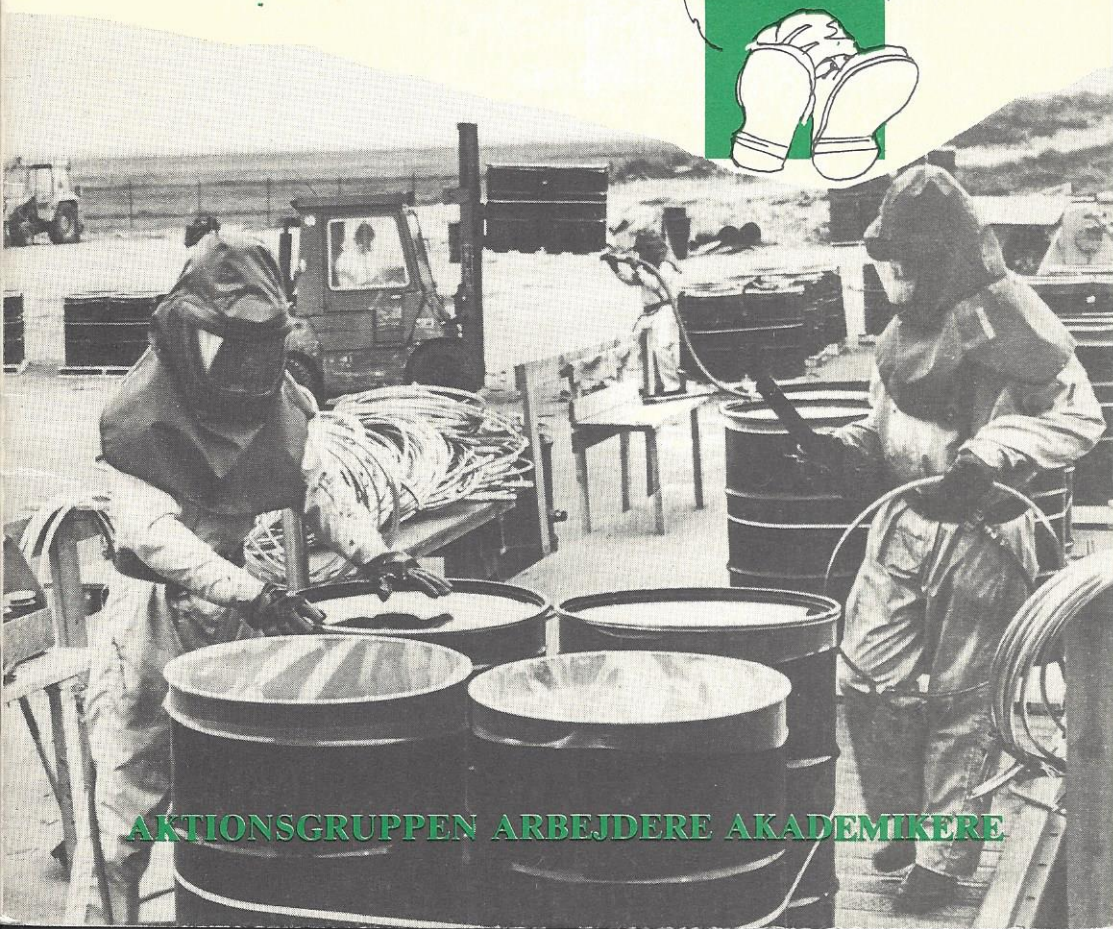
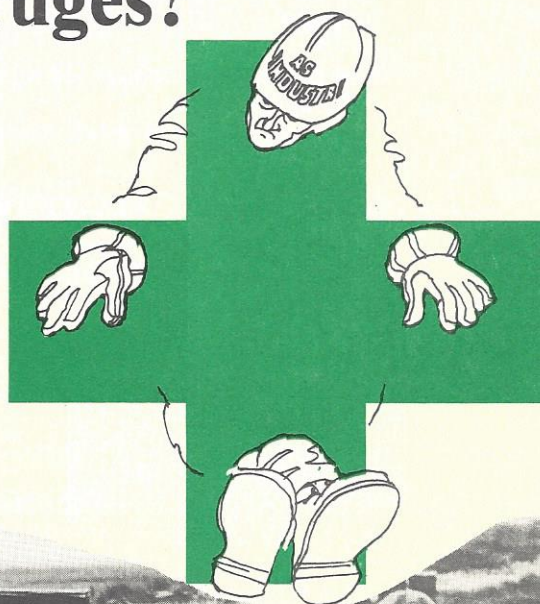


Bedriftssundhedstjenesten – kan den bruges?



AKTIONSGRUPPEN ARBEJDERE AKADEMIKERE

Aktionsgruppen er interesseret i at komme i kontakt med såvel arbejdere som fagforeninger og sikkerhedsrepræsentanter på arbejdspladserne, i faglige klubber og i fagforeninger.

Hvis man står over for sundhedsmæssige problemer på arbejdspladsen, kan Aktionsgruppen yde råd og vejledning og formidle viden og kontakter

Man får fat i Aktionsgruppen på denne adresse:

Benny Christensen
Arnesvej 44, 2700 Brønshøj, Telefon 01 602638.

I Århus og Odense kan man henvende sig til:

Samarbejdet mellem Arbejdere Akademikere
Grønningen 4, 8000 Århus C, Telefon 06 122300.

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere, Fyn
c/o Inger Beck,
Oluf Bagersgade 41, 5000 Odense C, Telefon 09 117659.

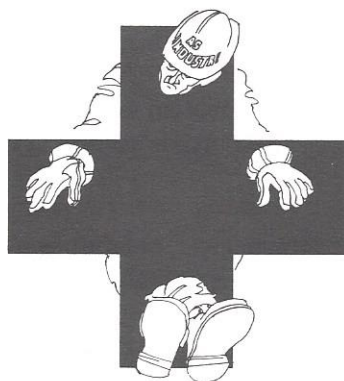
Illustrationer: Jens V. Petersen.

1. oplag København 1981. 5000 ekspl.

Denne pjece er udarbejdet af en tværfaglig gruppe i AAA. Pjecegruppen består af repræsentanter for 5 - 6 faggrupper, hvoraf nogle er ansat i forskellige bedriftssundhedstjenester.

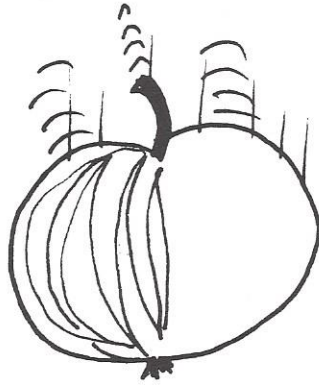
Bedriftssundhedstjenesten – kan den bruges?

AKTIONSGRUPPEN ARBEJDERE AKADEMIKERE



Indhold:

HVORFOR NY PJECE?	side 3
BST's ORGANISATION	5
TILSLUTNING TIL BST	8
HVORDAN FÅR MAN INDFLYDELSE PÅ BST?	9
BST's FORMÅLSPARAGRAF	11
DET ER IKKE LIGEGYLDIGT, HVORDAN BST BRUGES! ..	13
PERSONALET I BST	17
BST HAR TAVSHEDSPLIGT	21
BST - FOR HVEM?	23
HVOR KAN DU LÆSE MERE?	24



Hvorfor ny pjece?

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere udsendte i 1976 en pjece med titlen »Bedriftssundhedstjeneste - for hvem?«. Pjecen indeholdt en kritik af de daværende planer om en ny bedriftssundhedstjeneste (BST), som var udarbejdet af LO og DA.

I 1978 ophævede folketinget LO's og DA's BST-forslag til lov. Nu er opbygningen af BST i fuld gang over hele landet. Ca. 225.000 mennesker er i 1981 dækket af en eller anden form for BST-ordning.

Aktionsgruppens BST-pjece fra 1976 er forældet, men spørgsmålet er stadig aktuelt. Derfor udsender aktionsgruppen nu en ny pjece om BST, hvor de første praktiske erfaringer med BST er søgt inddraget.

Sigtet med pjecen er at besvare spørgsmålet: hvordan arbejderne og fagbevægelsen kan bruge BST?

Her er det vigtigt at huske

- at BST kun er rådgivende. Arbejdsgiverne - og de alene - bestemmer, om BSTs råd og anvisninger skal følges i praksis.
- at BST antaster ikke arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet.
- at arbejderne kun har halvdelen af pladserne i de bestyrelser, der skal styre BST-centrene og branche-BST'erne.
- at arbejdsgiverne kun er forpligtet til at betale for 1,3 time BST-service pr. ansat om året - og det er alt for lidt.
- at Dansk Arbejdsgiverforening har sat sig på BST. Arbejdsgiverforeningen har haft mere end 50 arbejdsgrupper over hele landet til at forberede opbygningen af BST - på arbejdsgivernes præmisser. LO har fuldstændig svigtet i opbygningsfasen, hvor initiativet fuldstændigt har været DA's.



BST's organisation

Hvem skal have BST?

Udbygningen af bedriftssundhedstjenesten sker etapevis med inddragelse af de brancher, som LO og DA kan blive enige om, er mest risikofyldte. Der inddrages årligt ca. 75.000 arbejdere, og det vil derfor vare 15-20 år, inden alle virksomheder er omfattet af en BST-ordning. Indtil videre skal kun 19 brancher være tilsluttet en BST.

Tvivl om tilslutning til BST

Er du i tvivl om, hvorvidt »din« virksomhed skal være tilsluttet en BST-ordning, så se efter i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 365 af 13. august 1980. Den indeholder en brancheafgrænsning. Bekendtgørelsen er også trykt i Arbejdstilsynets vejledning om bedriftssundhedstjeneste fra 1981. Du kan også kontakte den lokale Arbejdstilsynskreds og få et skriftligt svar.

Valg af BST

Repræsentanter for arbejdsledere og arbejdere skal inddrages i beslutningen om, hvilken BST-form der skal vælges.

I virksomheder med sikkerhedsudvalg skal valg af BST drøftes i udvalget.

I virksomheder uden sikkerhedsudvalg skal alle arbejdere inddrages i valget.

Man kan vælge mellem følgende fire BST-ordninger:

1. Virksomheds-BST
2. BST-center
3. Branche-BST
4. Tilslutning til virksomheds-BST

Virksomheds-BST

Ved en virksomheds-BST forstås en bedriftssundhedstjeneste, der er oprettet på selve virksomheden, og hvor BST-personalet organisatorisk og ansættelsesmæssigt er en del af virksomheden. BST-personalet er derfor i højere grad end ved de øvrige BST-ordninger afhængig af arbejdsgiveren, ligesom det er arbejdsgiveren, der ansætter og afskediger BST-personalet. De ansatte har kun indstillingsret via sikkerhedsudvalget. Til gengæld har BST-personalet mulighed for en tættere kontakt til sikkerhedsorganisationen, men om denne mulighed udnyttes afhænger af BST-personalets holdning til arbejdsmiljøspørgsmål samt den faglige aktivitet i sikkerhedsorganisationen.

BST-center

Ved et BST-center forstås i princippet en ordning, der inden for et geografisk afgrænset område varetager bedriftssundhedstjeneste for virksomheder fra forskellige brancher.

Fordelen ved et BST-center frem for en virksomheds-BST er f.eks., at arbejdere og arbejdsgivere er ligeligt repræsenteret i bestyrelsen. Arbejderne er dermed sikret en formel indflydelse på ansættelse og afskedigelse af BST-personalet. I praksis har arbejdsgiverne mest at sige. Det illustrerer eksemplet »50% indflydelse«.

Desuden er BST-centre placeret i lokalområderne, hvilket kan give en bedre kontakt til lokale fagforeninger. Endelig er BST-centrene geografisk og organisatorisk placeret uden for virksomhederne. Det betyder mindre afhængighed af den enkelte arbejdsgiver.

◦ 50% indflydelse!

En stor virksomhed i Københavns-området, som er part i et BST-center, har ved hjælp af grove pressionsmidler helt klart vist, hvor lille indflydelse de ansatte i realiteten har ved f.eks. ansættelse af BST-personale. De ansatte havde indstillet en person til ansættelse, som ved flere lejligheder havde gjort sig bemærket i arbejdsmiljødebatten – hver gang på arbejdernes side. Virksomheden truede derpå med at trække sig ud af centret, hvis denne person blev ansat. Resultatet ville have været, at centret havde mistet sit eksistensgrundlag, og arbejdernes kandidat fik derfor ikke jobbet!

Branche-BST

Ved en branche-BST forstås en ordning, der varetager bedrifts-sundhedstjeneste for virksomheder inden for den samme branche. En branche-BST er opbygget ligesom BST-centre, dvs. at arbejdersiden er sikret den formelle indflydelse på ansættelse og afskedigelse af BST-personalet.

Branche-BST kan have den fordel, at BST-personalet opnår et større branchekendskab og har mulighed for at følge udviklingen inden for branchen. Det kan dermed yde en mere specialiseret forebyggende indsats.

Følgende brancher har oprettet branche-BST:

Asfaltbranchen, autobranchen, apotekerbranchen, beklædningsindustrien, betonindustrien og slagteri- og kødbranchen. Bygge- og anlægsområdet har planer om at oprette branche-BST.

Tilknytning til anden virksomheds BST

Der er de samme ulemper som ved virksomheds-BST og desuden risiko for, at BST-personalet i højere grad koncentrerer sig om den virksomhed, hvor personalet rent fysisk befinder sig.

Tilslutning til BST

Det er arbejdsgiveren, der har pligt til at tilslutte virksomheden til BST. Arbejdsgiveren har samtidig pligt til at inddrage sikkerhedsrepræsentanterne ved en række beslutninger omkring BST.

- som sikkerhedsrepræsentant skal du inddrages ved valg af BST-ordning
- som sikkerhedsrepræsentant skal du inddrages ved udformning af de arbejdsopgaver, BST skal udføre for virksomheden.
- som sikkerhedsrepræsentant i sikkerhedsudvalget skal du have lejlighed til skriftligt at tage stilling til BST-opgaverne.
- ved virksomheds-BST skal du som sikkerhedsrepræsentant inddrages ved ansættelse/afskedigelse af BST-personale, og inddrages hvis virksomheden påtænker ændringer af BST's form, struktur eller opgaver.

Det er arbejdsgiverens afgørelse, om henstillinger fra sikkerhedsrepræsentanterne skal følges. Det vil sige, at arbejdernes indflydelse afhænger af deres faglige styrke på virksomheden.



Hvordan får man indflydelse på BST?

Centre og branche-BST

De fleste BST-centre og branche-BST'er er oprettet på foreningsbasis og holder årlige generalforsamlinger.

Fra hver virksomhed, der er tilsluttet BST'en, skal der være lige mange delegerede fra arbejderside og ledelse til BST-generalforsamlingen. For virksomheder med op til 50 arbejdere er der normalt 2 delegerede. Ledelsesrepræsentanten udpeges af arbejdsgiveren. Arbejderrepræsentanten skal vælges af og blandt arbejderne. Det er vigtigt, at arbejderne vælger supplementanter for de delegerede til generalforsamlingen, da der ellers skal være nyvalg ved sygdom m.v.

Formøde før generalforsamling

Det er nødvendigt at holde et formøde før generalforsamlingen. På mødet koordineres og drøftes fælles arbejderinteresser, og man aftaler, hvem der fremfører dem. Skulle der under generalforsamlingen opstå nye situationer, som man ikke har drøftet på forhånd, kan man forlange generalforsamlingen suspenderet for at holde et kort møde inden en eventuel afstemning.

- Generalforsamlingen vælger BST's bestyrelse
- Generalforsamlingen vedtager foreningens vedtægter
- Generalforsamlingen skal godkende BST-bestyrelsens budget og regnskab. En godkendelse kræver, at mindst halvdelen af såvel arbejdsgiverne som de ansatte stemmer for.

Formand for bestyrelsen

Bestyrelsen består af lige mange repræsentanter for arbejdsgivere og arbejdere. Der er ingen fast regel om, at formanden er en arbejdsgiver. Såfremt der er enighed om det, kan formanden være en arbejder.

Formøde før bestyrelsesmøder

Ligesom ved generalforsamlingen er det vigtigt, at arbejdersiden i BST-bestyrelsen holder formøde inden et bestyrelsesmøde, så man kan nå at gennemdiskutere dagsordenen og opnå enighed om arbejdersidens synspunkter.



BST's formålsparagraf

Ifølge Arbejdstilsynets bekendtgørelse er formålet med BST:

- at forebygge arbejdsmiljøskader, herunder arbejdsulykker, erhvervssygdomme og nedslidning ved at bekæmpe påvirkninger i arbejdet, som fysisk eller psykisk virker skadelige, samt
- at fremme de ansattes sikkerhed og sundhed både fysisk og psykisk.

Om dette udmærkede formål kan føres ud i livet, afhænger af mange ting:

- hvilket BST-personale, der ansættes
- BST-personalets normering
- hvilke opgaver BST-personalet får
- BST-personalets arbejdsforhold

BST og sikkerhedsorganisationen

BST og sikkerhedsorganisationen skal arbejde tæt sammen. BST's kontakt til virksomhederne foregår oftest via sikkerhedsorganisationen, hvor en sådan findes. Sikkerhedsorganisationen er en samarbejdsorganisation. I sikkerhedsudvalget forudsættes enighed mellem sikkerhedsrepræsentanter, arbejdsledere og arbejdsgiveren for, at udvalgets indstillinger følges. Det kan derfor ikke nytte at sætte hele sin lid til, at tingene gennemføres ad denne vej uden, at I selv diskuterer arbejdsmiljøet på interne møder, hvor kun I selv er til stede f.eks. klubmøder.

Faglig aktivitet og sikkerhedsarbejdet

Faglig aktivitet og arbejdet for et bedre arbejdsmiljø er to sider af samme sag. Der kan komme krav til forbedringer, som ikke kan løses af samarbejdsvejen, fordi arbejdsgiverne ikke vil ofre det, det koster. I disse tilfælde må der aktioneres for kravene, som det f.eks. skete i byggefagenes kamp mod epoxy og asfaltarbejdernes kamp for bedre skurforhold.

De ansattes egen aktivitet er den væsentligste forudsætning for, at der bliver gennemført forbedringer på virksomhederne.

Så kan du godt
åbne boxen Fedesen
om lidt er det
dårlige arbejdsmiljø
afsløret



Det er ikke ligegyldigt, hvordan BST bruges!

I følge bekendtgørelsen skal BST:

- registrere, analysere og vurdere arbejdsmiljøet
- rådgive ved planlægning af nye produkter
- rådgive ved brug af personlige værnemidler
- medvirke til ergonomisk planlægning
- forestå helbredsundersøgelser af særligt udsatte grupper
- medvirke til undervisning og rådgivning
- medvirke til indsamling og revision af statistisk materiale.

Arbejdsgiverne har betalt for BST og vil de fleste steder sikre sig, at de får noget for pengene. De kan f.eks.:

- ønske helbredsundersøgelser i stedet for foranstaltninger til at undgå skadelige påvirkninger,
- målinger af velkendte stoffer fremfor fjernelse af luftforureningen,
- undervisning i løfteteknik og lignende halve løsninger uden særlige omkostninger.

Under alle omstændigheder er arbejdsgivernes interesser ikke sammenfaldende med arbejdernes. Derfor er det vigtigt, at arbejderne skaffer sig indflydelse på, hvilke opgaver BST skal tage sig af. Den begrænsede BST-tid (1,3 time/ansat/år) gør, at ikke alle problemer kan tages op.

Diskuter derfor hvilke problemer, det er vigtigst at få løst, og find ud af, hvordan I kan bruge BST-personalets viden og erfaringer.

Sikkerhedsrepræsentanter og BST-personale skal arbejde tæt sammen

BST-personalet har ikke det kendskab til problemerne, som det daglige arbejde på virksomheden giver. Derfor er det vigtigt, at de ansatte og BST-personalet arbejder tæt sammen. Arbejdernes egne praktiske erfaringer og forslag til forbedringer skal indgå i BST's arbejdsmateriale.

Når BST's resultater foreligger, skal de følges aktivt op. BST må ikke blive en sovepude eller en syltekrukke, som arbejdsgiverne kan henvise til, hvis der rejses krav om forbedringer. At BST arbejder med en sag, fritager hverken sikkerhedsorganisationen eller arbejdsgiveren for at tage sig af den.

Kortlægning af arbejdsmiljøet er bedre end isolerede undersøgelser

En systematisk kortlægning og vurdering af arbejdspladsens miljøproblemer er nødvendig, hvis man ikke kun vil påvise kortsigtede belastninger, men også mulige langtidseffekter. Hovedpine kan være et resultat af en dårlig arbejdsstilling, men det kan også skyldes støj eller for højt arbejdstempo, og så hjælper det ikke blot at indstille stolen.

Det er vigtigt, at BST inddrages i planlægningen af nye produktioner og ændringer i eksisterende. I planlægningsfasen er der gode muligheder for at forebygge. Det er altid sværere at få gennemført ændringer, når en ny produktion, maskine eller arbejdsproces er indkørt. Husk, at også sikkerhedsgruppen skal være med i planlægningen. Det står i arbejdstilsynets publikation 81 om sikkerhedsorganisation.

Vær kritisk overfor målinger

Målinger skal ske i samarbejde med de ansatte, som ved, hvor og på hvilke tidspunkter forureningerne findes. De fleste hygiejniske grænseværdier (HGV) er alt for høje, og man oplever ofte, at de ansatte er plaget af forskellige gener, men at de målte værdier ligger under de tilladte grænser. Hold fast i, at BST skal være forebyggende, at stofferne skal undersøges, og at de ansatte får forklaret, hvordan stofferne påvirker mennesket på kort og lang sigt.

Undervisning og rådgivning

Viden er en vigtig forudsætning for at ændre et dårligt arbejdsmiljø. Kun når man kender f.eks. kemiske stoffers skadevirkninger, støjs påvirkning af øret og den øvrige organisme, forkerte arbejdsstillinger belastning af led og muskler kan man vurdere, hvilke ændringer der er nødvendige. BST skal oplyse om og undervise i arbejdsmiljøets virkninger, - og det skal foregå i arbejdstiden.



Helbredsundersøgelser kan bruges og misbruges

Helbredsundersøgelser vil nok være den type BST-opgave, som arbejdsgiverne vil satse mest på. De skal dog ikke afvises af den grund alene, men man skal være opmærksom på, hvordan de bruges:

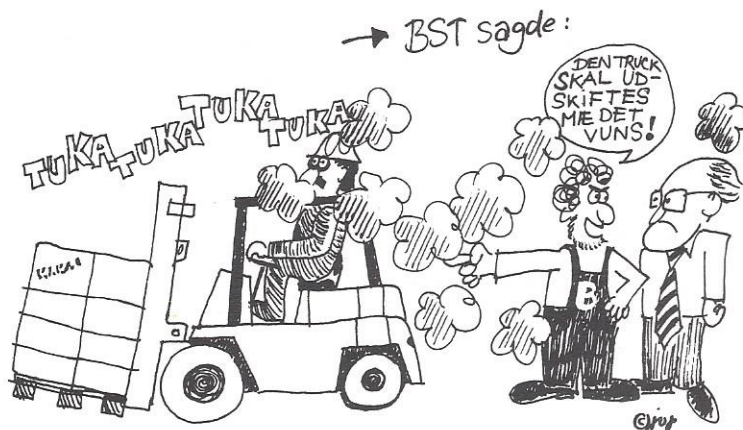
- Rutinemæssige undersøgelser kan give en falsk tryghedsfølelse. (Mange er kedede af, at de ikke mere får en årlig TB-undersøgelse, men den gav ingen sikkerhed for, at der ikke var noget i vejen med lungerne.)
- Skaderne afsløres først, når de er sket, og kan højst være medvirkende til, at de næste på arbejdspladsen ikke udsættes for de samme påvirkninger.
- Helbredsundersøgelser kan bruges til sortering, fraværskontrol og iværksættelse af behandling. Man kan placere arbejderne, hvor hun kan »ståle« at være fremfor at ændre arbejdspladsen, så alle kan være der.
- Helbredsundersøgelser retter sig mod den enkelte og er ikke i sig selv forebyggende.

Helbredsundersøgelser ved ansættelsen må afvises. Det vil tjene til at sortere og kontrollere arbejderne, og arbejdsgiverne vil kunne bruge ansættelsesundersøgelsen til at fralægge sig ansvaret for »medbragte« skader.

I visse situationer kan helbredsundersøgelser være et værdifuldt redskab til at afdække sundhedsskadelige påvirkninger ved at påvise bestemte symptomers sammenhæng med produktionen. Hvis det viser sig, at f.eks. hovedpine, svimmelhed, muskelsmerter o.l. er fælles for mange, kan det give et fingerpeg om, at der er en fælles påvirkning. Grupperettede helbredsundersøgelser kan være vejledende, når der skal foretages målinger og ændringer på arbejdspladsen.

Hvis der skal foretages helbredsundersøgelser, må de ansatte kræve:

- at de er med i planlægningen, evt. via sikkerhedsrepræsentanten, således at undersøgelsen kun omfatter det, de ansatte har interesse i.
- at alle faktorer af betydning bliver undersøgt samtidig, så man får et billede af totalbelastningen på arbejdspladsen
- at konklusioner på undersøgelserne videregives til de berørte og evt. suppleres med undervisning
- at undersøgelserne følges op og fører til forbedringer, inden for fastsatte tidsterminer.



Personalet i BST



Der er ingen faste krav til sammensætningen af BST-personalet. I de eksisterende BST'er er der først og fremmest ansat:
Teknikere med forskellige uddannelser
Fysio/ergoterapeuter
Læger
Sygeplejersker

Teknikere

Teknikernes funktion i BST-arbejdet er bl.a. at kortlægge arbejdsmiljøet, f.eks. støj, støv, kemiske stoffer m.v. og at komme med forslag til forbedringer. De mest almindelige faggrupper blandt BST-teknikerne er: kemoteknikere, miljøteknikere, kemiingeniører, arbejdsmiljøteknikere fra Roskilde Universitetscenter og laboranter. Virksomhedens egne teknikere må IKKE indgå i BST, da de er ansat af ledelsen. BST-personale må KUN have BST-funktion. Det gælder alle personalegrupper.

Fysio/ergoterapeuter

Denne personalegruppes opgave er at gennemgå arbejdspladsens indretning og se på arbejdsstillinger, arbejdsredskaber og arbejdsmetoder og herefter komme med forslag til forbedringer for at nedsætte risikoen for belastningsskader. For fysio/ergoterapeuter gælder - ligesom for det øvrige personale - at de ikke skal behandle, men udelukkende forebygge.

Læger

De ansatte er ofte skeptiske over for en læge i BST'en på grund af dårlige erfaringer med bedriftslæger. Derfor er det vigtigt, at arbejderne på virksomheden diskuterer, hvad lægen skal bruges til, og ikke mindst, hvad lægen IKKE skal bruges til.

Mange virksomheder ønsker at ansætte læger til at lave helbredsundersøgelser. Som tidligere omtalt kan helbredsundersøgelser være problematiske, og lægens funktion i BST afhænger derfor bl.a. af, hvordan undersøgelserne gribes an.

Lægen skal også indsamle og videregive viden om, hvordan forskellige stoffer eller belastninger påvirker organismen, og hvilke symptomer man bør være opmærksom på. Sammen med det øvrige personale skal lægen komme med forslag til forbedringer, så de sundhedsskadelige påvirkninger formindskes.

Om det er godt eller dårligt med en læge i BST, afhænger i vid udstrækning af lægens holdning til arbejdet samt af hvilke opgaver lægen bliver pålagt.

Sygeplejersker

De fleste bedriftssygeplejersker er ansat i virksomheds-BST'er, hvor der i forvejen er en læge. Sygeplejerskens opgave er her at gå lægen til hånde ved f.eks. høreundersøgelser, blodprøvetagning o.lign.

Hvis der skal ansættes sygeplejersker i BST, må man gøre sig de samme overvejelser som ved ansættelse af læger.

... en BST for 2500 ansatte kunne f.eks. se sådan ud:





Normering af BST-personale

Foreløbig er **MINIMUMSNORMEN**, at BST skal yde 1,3 time BST-tjeneste pr. ansat pr. år. Som fuldt ansat tæller alle, der er beskæftiget over 10 timer ugentligt, mens ansatte med mindre end ti timer tæller halvt. Rengøringspersonale tæller dog fuldt ud, uanset hvor få timer de er ansat.

Normen 1,3 time omfatter alt: kortlægning, rapportskrivning, litteratursøgning, mødevirksomhed, undervisning m.v. Dog er transporttid mellem BST og virksomhederne holdt udenfor de 1,3 time. Det betyder især noget for centre i områder, hvor virksomhederne ligger spredt.

1,3 time er for lidt

Minimumsnormen på 1,3 time er helt utilstrækkelig, og arbejderne bør kræve at få det udvidet. Ud fra normen regner man med en fuldtidsansat i BST for hver 1250 ansatte på virksomhederne. Normen siger altså ikke noget om, at hver enkelt ansat skal have 1,3 time BST-service om året.

Rengøringspersonale og sekretærhjælp der er ansat i BST'en, tæller ikke med i normeringen. De må ansættes ud over normen efter behov.

BST har tavshedspligt

BST-personalet vil komme i besiddelse af fortrolige oplysninger gennem deres arbejde. Fortrolige oplysninger kan være **personoplysninger** om de ansattes helbredsforhold m.v., og **tekniske oplysninger** om virksomhedens planlagte produktioner m.v.

Tavshedspligt

BST-personalet har tavshedspligt, og overtrædelse af tavshedspligten kan straffes med op til 6 måneders fængsel.

Der er desuden regler for opbevaring af fortrolige oplysninger i BST. Personoplysninger, som videregives i en statistik, må således ikke kunne spores tilbage til den enkelte.

Opbevaring og adgang til oplysninger

Personoplysninger skal opbevares adskilt fra virksomhedens arkiver, og de skal være utilgængelige for uvedkommende. Kun personer, der alene beskæftiger sig med BST-arbejde, har adgang til disse oplysninger.

Du kan altid forlange at se, hvilke oplysninger BST har om dig. Urigtige, vildledende eller unødvendige oplysninger skal omgående slettes eller rettes.

Videregivelse af oplysninger

Videregivelse af personoplysninger til virksomheden må KUN ske efter dit **skriftlige** samtykke, og du har ret til mindst 24 timers betænkningstid. Du har endvidere krav på i skriftlig form at se, hvilke oplysninger BST vil videregive.

Videregivelse af fortrolige tekniske oplysninger må kun ske efter virksomhedens samtykke.

Klagemuligheder

På papiret er reglerne om tavshedspligt vedrørende oplysninger om den enkelte strenge. Men om de vil fungere i praksis er uafklaret. Det er under alle omstændigheder et område, som man fra arbejderside skal holde skarpt øje med.

Hvis der sker brud på tavshedspligten, reglerne om opbevaring, betænkningstid m.v., eller hvis du mener, at din arbejdsgiver har forsømt en eller flere af sine pligter i forbindelse med BST, kan du klage til sikkerhedsudvalget. Hvis sikkerhedsudvalget afviser klagen, skal dette begrundes skriftligt inden 3 uger.

Klage til Arbejdstilsynet

Du kan også selv – eller gennem fagforeningen – sende en klage til Arbejdstilsynets lokale kreds. Arbejdstilsynet har pligt til at behandle din klage, og tilsynet skal kontrollere at love og bestemmelser overholdes. Arbejdstilsynet kan enten afvise din klage eller give en henstilling, et påbud eller i sjældne tilfælde en bøde.

Er du utilfreds med tilsynskredsens afgørelse, kan den ankes til direktøren for Arbejdstilsynet, hvis afgørelse igen kan ankes til arbejdsministeren.

Du kan kræve at få svar inden 3 uger fra klagemyndigheden. Alligevel tager mange ankesager op til flere år at behandle.

BST – for hvem?

BST kan i bedste fald fungere således:

- BST kan påvise arbejdsmiljø- og helbredsproblemer, som man fra arbejderside ikke har været opmærksom på
- BST kan anvise konkrete løsningsmuligheder, der kan rejses som krav over for arbejdsgiverne. BST kan bruges til at få uhåndterbare arbejdsmiljøproblemer bragt på en »faglig formel«
- BST kan vejlede den enkelte om hans særlige problemer på arbejdet. Den vejledning kan ikke fås andre steder.

Hvis BST skal kunne fungere på disse felter, forudsætter det, at arbejderne og deres faglige organisationer fører tæt kontrol med BST's arbejde.

BST kan imidlertid også misbruges:

- BST kan bruges som sovepude og skabe falsk tryghed – »alt er under kontrol« uden at være det.
- BST kan bruges til at frasortere arbejdere med mindre godt helbred ved hjælp af helbredsundersøgelser uden, at der gøres noget ved arbejdsmiljøet.

BST er ikke neutral i kampen mellem arbejdere og arbejdsgivere. At give råd og vejledning om arbejdsmiljøproblemer er ikke kun et spørgsmål om faglig viden, men i lige så høj grad et spørgsmål om holdning og loyalitet over for de mennesker, hvis helbred er i fare på grund af arbejdsforholdene.

Den nuværende BST-ordning opfylder i sin form ikke betingelserne for, at arbejderne kan være trygge ved dens arbejde. Den afgørende svaghed er, at arbejderne ikke alene bestemmer, hvad BST skal lave, og hvem der skal ansættes.

Aktionsgruppens pjece fra 1976 rejste kravet om, at kun arbejderne skal kunne ansætte og afskedige BST-personale. Kun på den måde kan man sikre kontrollen med BST's arbejde. Kravet blev ikke indfriet. Det er stadig aktuelt.

Under alle omstændigheder må det dog understreges, at det er den faglige aktivitet på arbejdspladserne, der er afgørende for forbedringer i arbejdsmiljøet. Det vil den fortsat være – med eller uden BST.

Hvor kan du læse mere?

Informationsmateriale fra Arbejdstilsynet:

Pjece om BST.

Vejledning om BST (25 kr.).

Adresseliste for oprettede BST'er.

Fås i tryksagsafdelingen 01 382800.

Medicinstuderendes blad Stud Med 36: Temanummer om BST

Fås på 06 137225

Bygge- og anlægs branchesikkerhedsrådets fagforbund

har lavet en folder om BST for byggepladserne

Fås på 01 833678

Arbejds miljøfondet har optrykt bekendtgørelse nr. 365

med udbygningsplanen for BST.

Denne samt Arbejds miljøfondets blad PAS PÅ, hvor der har været skrevet meget om BST, får du på 01 225252.

LO: Fagbevægelsen og bedriftssundhedstjenesten 1980.

Fås på 01 353541

Dansk Metalarbejderforbundet: Bedriftssundhedstjenesten 1980.

Fås på 01 152645



Aktionsgruppens pjecer

Aktionsgruppen har - bl.a. i samarbejde med fagforeninger - udsendt en række pjecer om arbejdsmiljøspørgsmål.

Pjecerne er skrevet m.h.p. at kunne anvendes som materiale til arbejdsmiljøkurser, studiekredse og faglige konferencer.

1. Faglig Aktivitet om arbejdsmiljø
pris 4 kr., incl. moms.
2. En arbejdskammerat døde - en gennemgang
af en arbejdsskadeforsikringssag
pris 3 kr., incl. moms.
3. Skorstensfejernes Arbejdsmiljø
pris 7 kr., incl. moms.
4. Håndbog om arbejdsskadeerstatning
pris 10 kr., incl. moms.
5. Det gælder dit helbred . . .
- et anklageskrift i en arbejdsskadesag
pris 6 kr., incl. moms.
6. Epoxy
pris 10 kr., incl. moms for 10 stk.
7. Arbejdsmiljø og fosterskader
pris 15 kr., incl. moms.
8. Kopimaskiner og sundhedsfarer
pris 15 kr., incl. moms.
9. Bedriftssundhedstjeneste - kan den bruges?
pris 10 kr., incl. moms.

Ved køb af 10 eller flere pjecer ydes 10% rabat.

Priserne omfatter ikke forsendelse.

Derudover udgiver Aktionsgruppen et blad: Aktionsgruppens Information, som kommer med 6 numre årligt. Årsabonnement 45 kr.

Hvor får man fat i aktionsgruppens pjecer?

Aktionsgruppens pjecer og blad bestilles på disse adresser:

Benny Christensen,

Arnesvej 44, 2700 Brønshøj. Tlf. 01 602638.

Lars Iversen,

Herluf Trollesgade 8, 4.tv., 1052 Kbh. K. Tlf. 01 137619.

Oplysninger om

AKTIONSGRUPPEN ARBEJDERE AKADEMIKERE

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikeres formål er at støtte den faglige aktivitet på arbejdspladser og i fagforeninger omkring arbejdsmiljøproblemer. Dette gøres i praksis ved at yde råd og vejledning og formidle viden og kontakter til arbejdere, sikkerhedsrepræsentanter og fagforeningsfolk.

Det er et grundlæggende princip for Aktionsgruppens arbejde, at dette skal foregå på arbejdernes egne præmisser.

Udover dette praktiske arbejde udsender Aktionsgruppen pjecer om forskellige arbejdsmiljøspørgsmål som f.eks. driftssundhedstjeneste og arbejdsskadeforsikring.

Formålet med disse pjecer er at skabe diskussion og debat. Pjecerne er derfor skrevet på en sådan måde, at de kan anvendes som materiale ved sikkerheds- og arbejdsmiljøkurser, faglige konferencer, studiekredse og møder.

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere består af arbejdere, sikkerhedsrepræsentanter og fagforeningsfolk, og af læger, ingeniører, sygeplejersker, sociologer, socialrådgivere, fysioterapeuter, ergoterapeuter, farmaceuter m.fl.

Desuden er en lang række klubber og fagforeninger tilsluttet som kollektive medlemmer. Som medlem kan optages enhver, som ønsker at arbejde i overensstemmelse med Aktionsgruppens formål.

Man kan blive medlem ved at skrive til Aktionsgruppens kontaktadresse og anmode om at blive medlem.

Kontaktadressen er:

Benny Christensen, Arnesvej 44, 2700 Brønshøj, tlf. 01-60 26 38.