



ISBN 87-503-2173-0

# Indhold

1. Embedsmandsgruppens kommissorium . . . . .	5
2. Fortegnelse over medlemmer . . . . .	7
3. Indstilling af 8. juni 1976 fra embedsmandsgruppen til arbejdsministeriet . . . . .	8

## *Bilag til indstillingen*

Arbejdstilsynets notat af 14. januar 1976 om arbejdsmiljøinstitut . . . . .	24
---	----



# 1. Embedsmandsgruppens kommissorium

ARBEJDSMINISTERIET

Den 14. november 1975

Hr. amtmand *S. Wechseltmann*,  
Rønnebækhuse,  
4700 Næstved.

I vedlagte forslag til lov om arbejdsmiljø er det i bemærkningerne til bestemmelsen om bedriftssundhedstjeneste anført, at den nærmere udformning af en sådan ordning er under overvejelse i Arbejdsmiljøgruppen af 1972 og i et udvalg nedsat af arbejdsmarkedets hovedorganisationer og Den almindelige danske lægeforening m. fl.

Det sidstnævnte udvalg har nu afgivet vedlagte betænkning om en dansk bedriftssundhedstjeneste. Arbejdsmiljøgruppen arbejder med dette problem i en større sammenhæng og vil derfor først kunne afgive en endelig indstilling i sin fjerde rapport, der forventes udsendt i løbet af nogle måneder, men gruppen har dog formuleret vedlagte foreløbige synspunkter.

Under hensyn til de fremlagte forslags forskelligartede og meget vidtrækkende karakter såvel lovgivningsmæssigt og administrativt som økonomisk finder arbejdsministeriet ikke at kunne tage stilling til, under hvilke former, i hvilket omfang og i hvilken takt en fremtidig opbygning af en dansk bedriftssundhedstjeneste eventuelt skal foregå.

Forud for en sådan stillingtagen må spørgsmålet efter ministeriets opfattelse overvejes med direktoratet for arbejdstilsynet og andre offentlige myndigheder.

Med henblik herpå skal man herved anmode Dem om at påtage Dem hvervet som formand for en embedsmandsgruppe om dette spørgsmål. Gruppen vil i øvrigt bestå af et medlem fra

indenrigsministeriet  
sundhedsstyrelsen  
socialministeriet  
finansministeriet, administrations-  
departementet

finansministeriet, budgetdepartementet  
Kommunernes Landsforening  
Amtsrådsforeningen  
Hovedstadsrådet  
Københavns Kommune 1 (*ifællesskab*)  
Frederiksberg Kommune j *et medlem*)  
direktoratet for arbejdstilsynet  
(*et arbejdsmedicinsk sagkyndigt medlem*)  
og arbejdsministeriet.

Det vil i øvrigt være gruppen tilladt at tilkalde anden nødvendig ekspertise til sine drøftelser.

Sekretariatsforretningerne forudsættes varetaget af en medarbejder fra direktoratet og en fra arbejdsministeriet.

Opmærksomheden henledes på, at nævnte lovforslag bygger på en forudsætning om, at en eventuel bedriftssundhedstjenesteordning indgår som et led i et arbejdsmedicinsk system bestående af arbejdslæger, arbejdsmedicinske klinikker i tilknytning til visse regionale sygehuse og et arbejdsmedicinsk institut som det faglige samlingspunkt. Da det må forudsættes, at de arbejdsmedicinske klinikker bl. a. skal fungere som uddannelsessteder, og da det arbejdsmedicinske institut forudsættes at få visse koordinerende funktioner, vil det være naturligt, at udvalget som noget af det første ser på opbygningen af disse serviceinstitutioner og eventuelt afgiver en delbetænkning herom.

Gruppen bør endvidere være opmærksom på, om det vil være hensigtsmæssigt at igangsætte kontrollerede forsøg med forskellige former for bedriftssundhedstjeneste. Forslag herom bør eventuelt søges udarbejdet med henblik på iværksættelse for en 3-års periode fra arbejdsmiljølovens ikrafttræden. Det bør indbefatte regler om ledelse og finansiering.

Gruppens arbejde bedes i øvrigt tilrettelagt under hensyn **til**, at det over for folketingets arbejdsmarkedsudvalg er stillet i udsigt, at der senest i folketingssamlingen 1976-77 vil blive forelagt arbejdsmarked-

sudvalget et konkret forslag om bedrifts-sundhedstjeneste. Gruppen bedes derfor søge arbejdet tilendebragt inden oktober 1976.

**Erling Dinesen.**

*H. Winther.*

## 2. Fortegnelse over medlemmerne af embedsmandsgruppen om bedriftssundhedstjeneste

Amtmand S. Wechselmann (formand)	Ekspeditionssekretær Kaj Holst - samt fra oktober 1976 tillige Fuldmægtig Ib Maltesen
Direktoratet for arbejdstilsynet: Direktør Erik Andersen (næstformand) Arbejdsrådgiver Jens P. Stokholm	Amtsrådsforeningen i Danmark: Vicekontorchef Torben Brøgger Jensen
Indenrigsministeriet: Kontorchef Ebbe Sørensen	Hovedstadsrådet: Fuldmægtig Niels C. Hansen
Sundhedsstyrelsen: Overlæge Jørgen Fog	Københavns kommune, Frederiksberg kommune: Stadslæge H. Knipschildt, der i gruppen har været repræsenteret ved sin stedfortræder, Embedslæge Torben Børglum Madsen
Socialministeriet: Ekspeditionssekretær B. Fiirstnow-Sørensen	Arbejdsministeriet: Kontorchef H. Winther. Fra 1. november 1976 har Kontorchef Vibeke Lomholt været ministeriets repræsentant i gruppen
Finansministeriet, administrationsdepartementet: Kontorchef H. Korsbæk	<i>Sekretariatet:</i> Arbejdsministeriet: Fuldmægtig Ib Lockenwitz
Finansministeriet, budgetdepartementet: Kontorchef Hans Boserup	Direktoratet for arbejdstilsynet: Fuldmægtig H. Elo Petersen
Kommunernes Landsforening: Socialinspektør Erling Larsen og lejlighedsvis	

# 3. Indstilling af 8. juni 1976 fra embedsmandsgruppen til arbejdsministeriet

EMBEDSMANDSGRUPPEN  
OM BEDRIFTSSUNDHEDSTJENESTE

*Arbejdsministeriet*  
Laksegade 19  
1063 København K.

Under henvisning til embedsmandsgruppens kommissorium af 14. november 1975 sender embedsmandsgruppen hermed arbejdstilsynets notat af 14. januar 1976 om et arbejdsmiljøinstitut.

Embedsmandsgruppen tiltræder notatet med følgende bemærkninger:

- 1) Embedsmandsgruppen må ønske en mere fyldestgørende begrundelse for instituttets afdeling for arbejdspsykologi og arbejds sociologi, hvorfor man i notatet p. 25 mellem 1. og 2. afsnit i afsnittet om den arbejdspsykologiske afdeling skal indføre:

»Socialforskningsinstituttets arbejdsmiljøundersøgelse viste således, at 36 pct. klagede over at have meget lidt eller ingen indflydelse på egen arbejdssituation, 32 pct. over at have et for hurtigt arbejdstempo, og 16 pct. angav, at de havde et monotont arbejde. Samtidig viste svarene, at 50 pct. havde mindst ét stresssymptom. Disse tal er fuldt på højde med tallene for de fysiske påvirkninger og symptomer som støj, byrder, træk, rygsmerter osv. og viser, at de psykiske problemer i arbejdsmiljøet har mindst samme størrelsesorden som arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. Det er desuden sikkert, at en del af de ryg-

merter, som næsten halvdelen angav at have, skal ses som stresssymptomer.

Det er derfor af væsentlig betydning, at arbejdspsykologi og arbejds sociologi fra starten indgår i arbejdsmiljøinstituttets område.

I dag er den viden, som disse områder har om arbejdsmiljøet, ikke udnyttet tilstrækkeligt inden for administrationen, ligesom forskningen heller ikke tilstrækkeligt er rettet mod de problemer, som optræder i den daglige administration.«

- 2) Embedsmandsgruppen finder det ikke hensigtsmæssigt, at instituttets arbejdsmedicinske afdeling skal beskæftige sig med afgrænsede, klinisk prægede arbejdsmedicinske opgaver; disse bør udføres andetsteds.

Embedsmandsgruppen finder således, at notatets afsnit 2, pag. 23, bør udgå. Embedsmandsgruppen har i konsekvens heraf overvejet bemandingen af den arbejdsmedicinske afdeling og har fundet det rigtigst, at stillingerne som speciallæge i dermatologi og speciallæge i fysiurgi konverteres til videnskabelige assistentstillinger (læge).

Embedsmandsgruppen indstiller, at den ordning, notatet foreslår, gennemføres med de angivne bemærkninger.

**Wechselmann.**



# Indholdsfortegnelse

## **I. Arbejds miljøapparatet, som det er fastlagt i arbejdsmiljøloven**

1. Arbejds miljøapparatets formål . . . . .	10
2. Beskrivelse af arbejdsmiljøapparatet og dets opgaver. . . . .	10
a) Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. . . . .	10
b) Branchesikkerhedsråd. . . . .	11
c) Arbejds miljørådet og arbejdsmiljøfondet. . . . .	11
d) Arbejdstilsynet (tilsynskredse, direktorat, arbejdsmiljøinstitut). . . . .	12

## **II. Arbejds miljøinstituttet og dets opbygning**

1. Organisatorisk placering . . . . .	14
2. Formål og opgaver. . . . .	14
a) Forskning . . . . .	14
b) Information. . . . .	15
c) Videntcenter. . . . .	16
d) Dokumentation. . . . .	16
e) Undervisning . . . . .	16
f) Servicefunktioner. . . . .	16
3. Struktur. . . . .	17
a) Arbejdshygiejnisk og teknisk afdeling . . . . .	18
b) Kemisk og toksikologisk afdeling . . . . .	19
c) Arbejds medicinsk afdeling . . . . .	19
d) Arbejdsfysiologisk og ergonomisk afdeling . . . . .	20
e) Afdelingen for arbejdspsykologi og arbejds sociologi. . . . .	20
f) Sekretariat og servicefunktioner. . . . .	20
4. Styling og ledelse. . . . .	21
5. Etablering af arbejdsmiljøinstituttet . . . . .	22

# I. Arbejdsmiljøapparatet som det er fastlagt i arbejdsmiljøloven, herunder arbejdsmiljøinstituttets oprettelse og organisatoriske placering

## 1. Arbejdsmiljøapparatets formål.

Arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse (§ 1) siger, at det ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Men et sikkert og sundt arbejdsmiljø kan kun tilvejebringes og videreudvikles, såfremt virksomhederne - dvs. arbejdsgiverne, arbejdslederne og øvrige ansatte - selv sætter sig dette mål og gør en indsats for at nå det.

Arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse fastslår derfor også, at loven tilstræber at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse deres arbejdsmiljøproblemer. Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats skal støttes gennem vejledning fra deres organisationer og fra arbejdstilsynet og gennem dets kontrol.

Disse synspunkter har navnlig fundet udtryk i lovens kapitel 2 om »virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde« (virksomhedsplan, se afsnit 2 a), kapitel 3 om »branchesikkerhedsråd« (brancheplan, se afsnit 2 b) og kapitel 12 om »arbejdsmiljøråd og arbejdsmiljøfond« (landsplan, se afsnit 2 c).

På alle niveauer skal arbejdstilsynet (se afsnit 2 d) efter loven (§ 72) fremme parternes indsats samt yde dem støtte og vejledning, ligesom arbejdstilsynet skal kontrollere, at loven og regler fastsat i henhold til loven overholdes.

## 2. Beskrivelse af arbejdsmiljøapparatet og dets opgaver.

### a) *Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.*

Arbejdsmiljøloven sætter virksomhedernes egen indsats for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø i centrum, idet alle virksomheder inden for lovens almindelige område skal udføre en form for sikkerhedsarbejde.

I virksomheder med 1-9 ansatte skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sund-

hed som hovedregel udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiver, eventuelle arbejdsledere og øvrige ansatte.

I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet som hovedregel organiseres - dvs. at de ansatte blandt sig vælger en sikkerhedsrepræsentant, der sammen med afdelingens arbejdsleder danner sikkerhedsgruppen. Sikkerhedsgruppen har i det daglige til opgave:

*at* bedømme arbejdsforholdenes forsvarlighed, samt herunder om der er givet den fornødne instruktion, og om de ansatte overholder sikkerhedsbestemmelserne,

*at* rådgive medarbejdere og ledelse vedrørende afdelingens arbejdsmiljøforhold,

*at* påvirke den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed.

I virksomheder med 20 ansatte og derover oprettes som hovedregel sikkerhedsudvalg, hvor sikkerhedsrepræsentanter, arbejdsledere og ledelse er repræsenteret. Sikkerhedsudvalget planlægger, leder, rådgiver og orienterer om samt fører kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for hele virksomheden.

For at forebygge erhvervs sygdomme, nedslidning og for tidlig afgang fra arbejdslivet skal virksomhedernes indsats på det arbejdsmedicinske område øges.

Arbejdsmiljøloven (§ 13) giver derfor arbejdsministeren hjemmel til at fastsætte regler om bedriftssundhedstjeneste på den enkelte virksomhed eller fælles bedriftssundhedstjeneste for grupper af virksomheder. Selv om det endelige forslag om udformningen af en dansk bedriftssundhedstjeneste afventer resultatet af den af arbejdsministeren nedsatte embedsmandsgruppes arbejde, har arbejdsmarkedsudvalget i dets betænkning over forslag til lov om arbejdsmiljø udtrykt, at flertallet ønsker at understrege, at det er en forudsætning for det videre arbejde med udformningen af en bedriftssundhedstjeneste, at denne tænkes opbygget som et **inte-**

greret led i virksomhedernes interne sikkerhedsorganisation.

#### *b) Branchesikkerhedsråd.*

Med den udvikling, der lægges op til inden for arbejdsmiljøet, er det nødvendigt, at også organisationernes samarbejde om arbejdsmiljøspørgsmål på brancheplan udbygges og organiseres i fastere former.

Arbejdsmiljøloven (§ 14) giver derfor arbejdsministeren adgang til at give regler for og godkende branchesikkerhedsråd. Det enkelte råd skal være repræsentativt sammensat, således at det kan repræsentere forskellige arter af virksomheder, såvel som de forskellige kategorier af beskæftigede.

Branchesikkerhedsrådene har til opgave at medvirke ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål inden for en eller flere brancher og give oplysning og vejledning om de regler og bestemmelser, der gælder for vedkommende branche. De kan stille forslag og udtale sig om nye regler samt om enkelte sager, ligesom rådene indgår som led i proceduren for udfærdigelse af nye regler for de respektive brancher.

Der kan efter arbejdsmiljøloven ydes et godkendt branchesikkerhedsråd tilskud til konsulenttjeneste, der enten knyttes direkte til rådet eller til en eller flere af de organisationer, der er repræsenteret gennem branchesikkerhedsrådet. Konsulenterne vil kunne medvirke ved udarbejdelse af branchens egne vejledende regler om sikkerhed og sundhed, ved redigering af branchetidskrifter og ved anden oplysnings- samt undervisningsvirksomhed om arbejdsmiljøproblemer.

Ligesom arbejdstilsynet yder vejledning til eksisterende branchesikkerhedsudvalg (kemisk industri, plastindustrien, malerfaget, de grønne områder etc.) må det forudses, at de kommende branchesikkerhedsråd vil anmode om vejledning fra arbejdstilsynet under forskellige former.

#### *c) Arbejdsmiljørådet og arbejdsmiljøfondet.*

På landsplan tilgodeses organisationernes indflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø gennem arbejdsmiljørådet (AMR), lovens §§ 66 og 67, hvorunder den overordnede styring af arbejdsmiljøfondet (AMF), lovens § 68, er henlagt.

#### *Arbejdsmiljørådet.*

Dette består af en formand, 11 repræsentanter for de ansatte, 9 repræsentanter for arbejdsgiverne, en læge og en videnskabelig medarbejder ved Danmarks tekniske Højskole. Medlemmerne vælges normalt for en seksårig periode. I rådets møder deltager arbejdsministeriet, arbejdstilsynet, sikringsstyrelsen og miljøstyrelsen, hver med en repræsentant uden stemmeret.

AMR skal fremme arbejdsmiljøindsatsen ved at øve indflydelse på den overordnede styring, planlægning og koordinering. Rådets opgaver og beføjelser fremgår af arbejdsmiljøloven og er i hovedtræk følgende:

*at* medvirke ved udarbejdelse af de regler, der fastsættes af arbejdsministeren i henhold til bemyndigelse i loven eller af direktøren for arbejdstilsynet,

*at* styre og samordne branchesikkerhedsrådenes arbejde,

*at* udtale sig om principielle arbejdsmiljøspørgsmål,

*at* afgive en årlig indstilling til arbejdsministeren om udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet og om ønskelige forbedringer,

*at* være øverste myndighed for arbejdsmiljøfondet og godkende dets budget, regnskab og arbejdsplan.

#### *Arbejdsmiljøfondet.*

Dettes formål er at fremme et bedre arbejdsmiljø gennem oplysning, uddannelse og på anden egnet måde (f. eks. gennem støtte til anvendt forskning, udviklingsarbejde og forsøgsordninger). Medens arbejdsmiljørådet er fondets øverste myndighed, varetages fondets daglige ledelse af en bestyrelse, der består af direktøren for arbejdstilsynet som formand og tre af arbejdsmiljørådet valgte medlemmer, som repræsenterer henholdsvis arbejdere, arbejdsgivere og funktionærer. Fondets forretningsorden fastsættes af arbejdsministeren efter forhandling med AMR. Fondets bestyrelse afgiver hvert år beretning om sin virksomhed til AMR og arbejdsministeren. Fondets finansiering base-res på en arbejdsgiverafgift, således at fondets midler over en treårig periode efter lovens ikrafttræden vil stige fra de nuværende 3,7 millioner kr. til 30 millioner kr. årlig.

#### *d) Arbejdstilsynet.*

Arbejdstilsynet ledes af en direktør og er den uafhængige, offentlige myndighed, der administrerer arbejdsmiljøloven. Arbejdsministeren er øverste administrative myndighed vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Arbejdstilsynet er en administrativ enhed, der efter loven (§ 70) består af: Et direktorat, et arbejdsmiljøinstitut samt tilsynskredse. Efter loven (§ 72) har arbejdstilsynet følgende opgaver:

*at* vejlede virksomheder, branchesikkerhedsråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,

*at* bistå arbejdsministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven,

*at* udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra arbejdsministeren,

*at* holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet,

*at* behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m. v. samt stoffer og materialer, og meddele tilladelse i henhold til loven eller administrative regler,

*at* påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes.

Arbejdstilsynets organisatoriske opbygning er valgt med henblik på at kunne løse disse opgaver; dog vil en væsentlig udbygning og omstrukturering af arbejdstilsynet være en nødvendig forudsætning for på tilfredsstillende måde at virkeliggøre arbejdsmiljølovens intention: at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

#### *Tilsynskredse.*

Arbejdstilsynets lokale tilsynskredse har den nære og direkte kontakt til virksomhedernes eget sikkerhedsarbejde, som fremmes gennem vejledning, rådgivning og kontrol fra kredsens specialister. Den hastige teknologiske udvikling og hermed også virksomhedernes kvalitativt og kvantitativt øgede krav til tilsynskredsene har medført, at de nuværende 30 tilsynskredse p. t. sammenlægges til 14 amtskredse. Herved er grundlaget skabt for en større specialisering af persona-

let omfattende forskellige slags tekniske eksperter og kontorpersonale, samt efter en etapevis udbygning ansættelse i hver kreds af en fuldtidsbeskæftiget arbejdslæge, en fysioterapeut og en arbejdspsykiater (laborant). Kredssammenlægningen tilgodeser ligeledes et udvidet samarbejde på amtsplan med f. eks. amtssygehus med arbejdsmedicinsk klinik eller afdeling, miljømyndighed, arbejdsmarkedsorganisationer, arbejdsformidling osv.

#### *Direktorat.*

Den overordnede styring, planlægning og koordinering af tilsynskredsens arbejde og samarbejdet med andre myndigheder og organer på centralt plan varetages af direktoratet for arbejdstilsynet, der er ankeinstans for afgørelser truffet af kredsene. Direktoratet deltager i forberedelsen af ny eller ændret lovgivning og af bekendtgørelser og cirkulærer, som udstedes af arbejdsministeriet, ligesom direktoratet udarbejder et stort antal tekniske forskrifter, anvisninger og meddelelser, der indeholder mere detaljerede regler og retningslinier. Direktoratet behandler principielle fortolknings-, dispensations- og retsforfølgningssager og varetager samarbejdet med departementet, institutioner, organisationer og andre arbejdsmiljøorganer uden for arbejdstilsynets egen organisation. Direktoratet deltager i nordisk og internationalt (herunder især EF-) samarbejde om arbejdsmiljøspørgsmål og forestår intern uddannelse af personalet foruden almindelige administrative opgaver som personaleforvaltning, materielanskaffelser, budgetlægning, regnskabsføring etc.

Under direktoratet sorterer endvidere arbejdstilsynets erhvervsulykkesstatistik og statens institut for arbejdspsykiatri (SIFA). Dette institut er efter arbejdsmiljøloven (§ 70) placeret som en del af det kommende arbejdsmiljøinstitut under arbejdstilsynet.

I 1975 oprettedes i direktoratet et tilsynskontor, der har fået til opgave at planlægge, koordinere og styre kredsens arbejde m. v., og i løbet af 1976 påtænkes oprettet en planlægningsenhed, en dokumentationsenhed samt en arbejdsmedicinsk enhed.

Med oprettelsen af en arbejdsmedicinsk enhed i direktoratet tilgodeses en nødvendig styrkelse af den centrale administrative indsats på det arbejdsmedicinske felt (jvf. oven-

for om direktoratets opgaver i almindelighed), ligesom enheden får en planlæggende og koordinerende funktion for den arbejdsmedicinske indsats på lokalt plan; det kan forudses, at enheden vil få visse administrative funktioner over for den kommende driftssundhedstjeneste .

Et snævert samarbejde forudsættes mellem den arbejdsmedicinske enhed og arbejdsmiljøinstituttet, hvis ieder ligesom lederen af den arbejdsmedicinske enhed indgår i direktoratets ledelsesgruppe.

#### *Arbejdsmiljøinstitut.*

Som en nydannelse oprettes efter arbejdsmiljøloven et arbejdsmiljøinstitut under arbejdstilsynet. Af bemærkningerne til loven fremgår, at instituttet foreløbig tænkes at skulle have en arbejdsmedicinsk, en arbejdsfysiologisk og en arbejdspsykologisk afdeling samt rumme en arbejds-hygiejnisk enhed svarende til det nuværende statens institut for arbejds-hygiejne.

Instituttet skal være det faglige samlingspunkt for alle de arbejdsmiljømæssige foranstaltninger og skal blandt andet beskæftige

sig med arbejdsmiljøforskning, løsning af praktiske arbejdsmiljøproblemer samt information og undervisning.

Med oprettelsen af arbejdsmiljøinstituttet under arbejdstilsynet kan blandt andet sikres en intensiv udvikling og hurtig udmøntning af danske og udenlandske forskningsresultater i praktiske regler og retningslinier til brug for virksomhederne.

Af arbejdsmarkedsudvalgets betænkning over forslag til lov om arbejdsmiljø fremgår angående lovens økonomiske konsekvenser, »at arbejdsministeren forudsætter en indkørringsperiode med jævnt stigende udgifter over en årrække. Arbejdsministeren har oplyst, at indkørringsperioden indebærer udgiftsforøgelser, der stiger fra 3 millioner kr. i det første år til 39 millioner kr. i det femte år. I disse årlige beløb er medtaget anlægsudgifter til arbejdsmiljøinstituttet, som eksempelvis i det femte år er anslået til ca. en trediedel af det totale beløb. Derefter vil den årlige medudgift ved lovens gennemførelse kunne anslås til de anførte 24 millioner kr. årlig. I dette beløb indgår også udgifter til drift af arbejdsmiljøinstituttet med ca. 10 millioner kr. årlig.«

# IL Arbejdsmiljøinstituttet og dets opbygning

## 1. AMI's organisatoriske placering.

Efter arbejdsmiljøloven er AMI en del af arbejdstilsynet. Herved tilgodeses en række funktionsmæssige og styringsmæssige hensyn.

For det første er der en nær sammenhæng mellem de serviceprægede opgaver, som arbejdstilsynet og AMI har over for arbejdspladserne. Hvis der skal finde en effektiv koordinering sted, og dobbeltarbejde skal undgås, er den størst mulige grad af integrering mellem især direktoratet og AMI nødvendig.

Dernæst har AT i sit planlæggende og regeludarbejdende arbejde behov for ekspertise af netop den art, som findes på AMI. Omvendt har AMI ved løsningen af en lang række af sine opgaver behov for den jordforbindelse, som tæt kontakt til amtskredsene kan give. Tilsvarende er det nødvendigt at koordinere planlægningen.

Endelig vil en administrativ tæt sammenknytning mellem AT og AMI muliggøre en mere rationel opbygning. Planlægning, dokumentation, statistisk bearbejdning af indsamlet materiale, undervisningsaktiviteter, information og PR, sekretariatsfunktioner m. v. vil enten direkte kunne køres af en fælles afdeling eller effektivt koordineres.

## 2. Formål og opgaver.

*Arbejdsmiljøinstituttet har til formål at medvirke til at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø ved at klarlægge og udforske skadelige faktorer i arbejdsmiljøet i bredeste forstand. AMI's hovedopgaver er afgrænset i arbejdsmiljøloven, bemærkningerne til samme og i betænkningen fra folketingets arbejdsmarkedsudvalg.*

Opgaverne falder i fire områder, *rådgivning og information om arbejdsmiljøet, en række undersøgelsesopgaver, uddannelse og forskning.*

På disse områder inden for arbejdsmiljøet er det hensigten, at instituttet skal fungere som *et fagligt samlingspunkt*, der skal danne baglandet for administrative myndigheder og arbejdsmedicinske klinikker, samt tillige for brandsikkerhedsråd, sikkerhedsorganisation

og bedriftssundhedstjeneste. Herunder bør AMI tillægges en række *koordinerende og planlæggende* opgaver inden for sit virkefelt.

På dette grundlag, og ud fra erfaringerne omkring institutter med et tilsvarende virkefelt i bl. a. de øvrige skandinaviske lande og EF, kan en række konkrete opgaver skitseres.

### *Forskning.*

Instituttets forskning må omfatte arbejdsmiljøområdet i vid forstand og må derfor have karakter af tværfaglig forskning, d.v.s. en forskning, der involverer flere fagområder, og som kræver medvirken af forskere med forskellig faglig uddannelse.

Dette nødvendiggør, at instituttet rummer de relevante fagområder, *arbejdshygiejne, sikkerhedsteknologi, arbejdsmedicin, arbejdsfysiologi, ergonomi, arbejdspsykologi og arbejds sociologi*, hvorfor AMI må have kontaktflader til en række institutioner, som arbejder inden for tilgrænsende områder.

Udover den forskning, som skal foregå på selve instituttet, vil der være mange forskningssituationer, som naturligt medfører samarbejde med andre forskningsinstitutioner. Instituttet bør søge at inspirere andre til at optage forskningsopgaver med relation til arbejdsmiljøet. Det må i samarbejde med Planlægningsrådet for Forskningen have en koordinerende funktion her i landet, og det er vigtigt, at instituttet har gode kontakter til de pågældende forskningsinstitutioner.

Arbejdsmedicinsk forskning dækker foruden de forannævnte felter talrige andre specialer inden for medicinen. En væsentlig del af denne forskning bør udføres på eksisterende hospitalsafdelinger og universitetsinstitutter, hvor den medicinske specialviden og det nødvendige apparatur er til stede. AMI's opgave er i denne sammenhæng at holde sig løbende orienteret om og deltage i koordineringen af denne forskning.

Arbejdsmiljøforskningen må som *målsætning* have at fremme optimale arbejdsbetingelser med hensyn til sikkerhed og sundhed, arbejdstilfredsstillelse og trivsel, og herunder at forebygge og reducere risikoen for

nedslidning og for pådragelse af skader (akutte og permanente).

En væsentlig del af den forskning, som skal drives ved instituttet, må omfatte opsporing af nye helbredsfarer, nye risici, nye problemer i arbejdslivet, altså en *problemsøgende* eksplorativ forskning, som vil være en nødvendig forudsætning, dels for en fornuftig planlægning af andre forskningsaktiviteter, dels for at få klarlagt på hvilke områder, der er behov for en indsats med hensyn til forebyggende foranstaltninger.

En dyberegående *problembeskrivende* forskning vil kunne belyse de enkelte problemer så indgående, at forskningsprojekter omfattende problemløsninger kan iværksættes.

Medens den problemsøgende og problembeskrivende forskning indgår i de forskningsaktiviteter, som er i gang på arbejds-hygieniske og arbejdsmedicinske institutter verden over, så er den forskning, som direkte peger på *problemløsninger* - og det vil i forbindelse med arbejdsmiljøet oftest betyde eliminationsteknik, d.v.s. tekniske, profylaktiske (forebyggende) foranstaltninger - i stor udstrækning overladt til industrien selv.

Forskning på dette felt har i højere grad været dyrket på flere arbejdsforskningsinstitutter i Østeuropa, men der er også i den vestlige verden en udbredt forståelse for, at der er behov for en øget forskning på dette område.

Arbejdsmiljøinstituttet bør på længere sigt få mulighed for at gå ind i dette arbejde, men det bør allerede på kortere sigt medvirke til, at teknologisk forskning her i landet spores ind på relevante eliminationstekniske forskningsopgaver.

Som det forholdsvis unge forskningsområde, arbejdsmiljøet repræsenterer, vil der være et særligt behov for, at det anvendte forskningsværktøj stadig forbedres og forfines, det vil sige, at *metodeforskning* kommer til at indtage en ret fremskudt plads.

Det gælder såvel metoder til måling af påvirkningsfaktorer i arbejdsmiljøet som metoder til bestemmelse af biokemiske parametre (f. eks. bly i blod) til støtte for diagnostisering af arbejdsbetingede helbredspåvirkninger.

*Epidemiologiske undersøgelser* (d.v.s. undersøgelse af bl. a. sygeligheden inden for

større persongrupper) parallelt med eksponeringsundersøgelser (eksempelvis undersøgelser af hvilke koncentrationer af luftforurenninger, arbejdere er udsat for) vil være et nødvendigt led i institutets arbejde med at vurdere, om de hygiejniske grænseværdier for de enkelte stoffer er acceptable.

### *Information.*

AMI vil i kraft af sit arbejde og sit fagligt specialiserede personale sidde inde med en betydelig mængde af den viden, der skal danne udgangspunktet for informationen om arbejdsmiljøproblemer.

Information om arbejdsmiljøet og dets problemer vil kunne udgå fra en række forskellige instanser i arbejdsmiljøapparatet. Først og fremmest skal arbejdsmiljøfondet efter arbejdsmiljøloven spille en central rolle i formidlingen af viden om arbejdsmiljøet til især sikkerhedsorganisationerne og den brede offentlighed. Direktoratet for arbejdstilsynet, de lokale tilsynskredse, branchesikkerhedsrådene og arbejdsmarkedets organisationer vil også få betydelige opgaver som led i en bredere information.

For AMI vil det være naturligt, at de informationsprægede opgaver koncentrerer sig til de nævnte institutioner og andre tilsvarende administrative og forskningsorienterede institutioner med berøringsflader til arbejdsmiljøet og til det tekniske personale i sikkerhedsorganisationerne, og herunder driftssundhedstjenesten.

De emneområder, som AMI først og fremmest skal informere om, vil være danske og udenlandske forskningsresultater af betydning for arbejdsmiljøet, dokumentationsarbejder, udført enten i tilslutning til forskningsprojekter eller udført som særskilte arbejder, toksikologisk information om stoffer og materialer og information om arbejds-hygieniske og arbejdsmedicinske måle- og undersøgelsesmetoder.

### *Databank.*

Der foreslås etableret et produktkartotek over arbejdsstoffer anvendt i erhvervslivet i Danmark. I første række må et sådant kartotek omfatte produkter, som indeholder giftige og sundhedsskadelige stoffer, men på længere sigt må man tilstræbe en registrering af alle anvendte produkter og materialer.

Produktkartoteket vil være en videreud-

bygning af det mindre kartotek, som i dag findes på SIFA, og det må udbygges i kontakt med og om muligt samkøres med giftinformationscentralen på Arbejdsmedicinsk klinik, Rigshospitalet, og i samarbejde med miljøstyrelsen.

Endvidere må arbejdet koordineres med tilsvarende bestræbelser i EF og de øvrige skandinaviske lande.

Et sådant kartotek i forbindelse med de relevante toksikologiske data må være stammen i den informationstjeneste, som skal ligge på instituttet.

#### *Videncenter med hensyn til sundhedsskadelige påvirkninger i arbejdsmiljøet.*

Instituttet må fungere som et videncenter med hensyn til sundhedsproblemer i forbindelse med forskellige stoffer og deres anvendelse i bestemte arbejdsprocesser. Vurdering af mulige sundhedsfarer i forbindelse med arbejdsprocesser kræver ikke blot kendskab til de indgående stoffers toksiske egenskaber, men også kendskab til muligheden for dannelse af biprodukter m. v. ved processerne.

Hertil kommer, at instituttet må kunne informere om profylaktiske foranstaltninger, hensigtsmæssige beskyttelsesmidler o.s.v.

For arbejdstilsynet vil et sådant videncenter bl. a. kunne anvendes i forbindelse med forhåndsgodkendelse af arbejdsprocesser, forhåndsvurdering af stoffer og materialer m. v.

#### *Dokumentation.*

Det er nødvendigt, at instituttet har adgang til en effektiv dokumentationstjeneste for hele tiden at kunne holde sig å jour med de nyeste forskningsresultater på nationalt og internationalt plan.

Tilsvarende kræver opbygningen af en toksikologisk datasamling en omfattende dokumentation. Ikke mindst arbejdet med henblik på kontrol med og revision af *de hygiejniske grænseværdier* kræver en særdeles god dokumentation.

#### *Undervisning.*

Instituttet må forestå undervisning i arbejdsmiljø på et højere videreuddannelsesniveau.

Klientellet for de kurser, som skal afholdes ved instituttet, vil være:

forskellige personalekategorier fra arbejdstilsynet, læger fra arbejdsmedicinske klinikker m. v., miljøkonsulenter, personale fra bedriftssundhedstjenesten, personale fra sikkerhedsorganisationen samt måleteknikere.

Endelig må nævnes undervisere, som skal viderebringe arbejdsmiljøundervisning til f. eks. sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsledere. Sidstnævnte uddannelse varetages af arbejdsmiljøfondet, som AMI således vil have en naturlig samarbejdsrelation til.

#### *Servicefunktioner.*

Instituttet skal være arbejdstilsynets værktøj til måling af påvirkningsfaktorer, dels ved direkte at udføre arbejdspladsundersøgelser som et led i arbejdstilsynets kontrol med forsvarelsen af arbejdsmiljøet, dels ved at fungere som centrallaboratorium for måleteknikere i tilsynskredsene.

På tilsvarende måde må instituttet medvirke med arbejds-hygiejniske kontrolmålinger i branche- eller procesorienterede kampanjer, som iværksættes af arbejdstilsynet.

For de bedriftssundheds- og sikkerhedsorganisationer, som selv foretager arbejdsmiljømålinger, og for de konsulentfirmaer, der foretager sådanne målinger, må instituttet være referencelaboratorium.

Ved den løbende kontrol med særlige risikogrupper foretages periodiske analyser af blod- og urinprøver. Analysearbejdet ved disse kontrolundersøgelser vil ligeledes være en del af instituttets servicefunktioner.

Instituttet vil derimod ikke kunne påtage sig at udføre betalte målinger for virksomheder, brancher o. l., bl. a. under hensyn til sine reference- og kontrolfunktioner.

På tilsvarende måde må instituttet fungere som serviceorgan for de *arbejdsmedicinske klinikker*, bl. a. med hensyn til analyser af industritoksikologisk relevans, et område på hvilket instituttet i øvrigt også må være referencelaboratorium.

Arbejdsmedicinske *personundersøgelser* og *masseundersøgelser* (epidemiologiske undersøgelser) er et vigtigt led i såvel opsporingen af arbejdsmiljøets sundhedsfarer og dermed i udarbejdelsen af metoder til forebyggelse og bekæmpelse af disse som i kontrollen med arbejdsmiljøet.

Instituttet må i et vist omfang kunne gennemføre sådanne undersøgelser og i øvrigt



samarbejde med hospitalssektoren, den primære sundhedstjeneste og bedriftssundhedstjenesten herom.

#### *Silikoseregister o. i.*

En række af de sundhedsfarer i arbejdsmiljøet, der først viser sig efter lang tids eksposition eller længe efter, at en eksposition har fundet sted, kan gøre det nødvendigt at supplere masseundersøgelsesmetoderne med et register, hvor alle eksponerede er registrerede og regelmæssigt indkaldes til kontrolundersøgelser. Det gælder således udsættelse for silikosefarligt støv og asbest. Grundlaget for et silikoseregister er allerede lagt på arbejdsmedicinsk klinik, Rigshospitalet. Opgaven hører dog fremover hjemme på en institution som AMI, men et samarbejde med hospitaler (røntgenlæger) er fortsat nødvendig.

#### *Bearbejdning af anmeldelser m. v.*

Foruden bearbejdning af materiale fra arbejdsmedicinske personundersøgelser, masseundersøgelser o. l. er der behov for epidemiologisk og statistisk bearbejdning af anmeldelser, indberetninger fra bedriftssundhedstjeneste og arbejdslæger.

En særlig opgave ved bearbejdning af anmeldelser og indberetninger fra bedriftssundhedstjenesten er evalueringen af nyttevirkningen ved de arbejdsmetoder (undersøgelsesmetoder, struktur o.s.v.), som anvendes i bedriftssundhedstjenesten.

Andre løbende epidemiologiske undersøgelser kan komme på tale - eksempelvis over kræftsygdomme og kræftdødsfald. Det er ikke altid sikkert, at sådanne undersøgelser bør foregå på AMI, men AMI bør dog arbejde snævert sammen med de institutioner, hvor sådanne registreringer og undersøgelser foregår. (Dansk institut for klinisk epidemiologi og Cancerregistret).

#### *Produktkontrol.*

Arbejds miljølovens krav om større kontrol med stoffer og materialer, dels på leverandørstadiet, dels i øvrigt, forud for deres anvendelse i arbejdsprocesser (ved forhåndsgodkendelse o. l.) vil nødvendiggøre analyser af arbejdsstoffer i betydeligt omfang. Dette analysearbejde må sammen med en toksikologisk vurdering indgå med betydelig vægt i instituttets arbejde.

#### *Konsultation i arbejdsmiljøspørgsmål.*

I forbindelse med regeludarbejdelse o. l. vil instituttet få en del konsulentvirksomhed, primært naturligtvis over for direktoratet for arbejdstilsynet, men generelt også over for andre myndigheder og organisationer.

Man må endelig påregne en nær kontakt med direktoratets planlægningsenhed.

AMI's opgave vil i denne sammenhæng først og fremmest være at tilvejebringe den nødvendige baggrundsinformation og i mindre grad at yde bistand til egentlig regelarbejde, sagsbehandling o. l.

### 3. Struktur.

#### *Hovedstruktur.*

De opgaver, som lovgivningen har lagt ind under AMI, og som traditionelt i andre lande varetages af arbejds hygiejniske, arbejdsmedicinske og tilsvarende institutioner, vil kræve et specialiseret personale. Selve strukturen af de enkelte enheder og den gruppe af opgaver, som den enkelte enhed skal tage sig af, kan organiseres på forskellig vis afhængig af faglige traditioner, prioriteringen af opgaverne for et AMI og den videnskabelige udvikling.

AMI foreslås indtil videre opbygget med en *arbejds hygiejnisk og teknisk afdeling, en kemisk og toksikologisk afdeling, en arbejdsmedicinsk afdeling, en arbejdsfysiologisk og ergonomisk afdeling samt en arbejdspsykologisk og arbejds sociologisk afdeling.* Herudover er der behov for en række *servicesektorer* til administration, værkstedsarbejde, undervisningsplanlægning, dokumentation og statistisk assistance samt EDB-kørsel. Den skitserede opbygning vil på længere sigt kunne ændres efter udviklingens behov.

Foruden en strukturel opbygning i afgrænsede enheder og sektioner er det vigtigt at sikre instituttets tværfaglige karakter, dets samarbejde med myndighederne og andre nært beslægtede institutter samt dets funktion som uddannelsessted gennem dels en smidig personalepolitik, dels en projektorienteret arbejdsgang.

#### *Personalepolitik.*

Ved ansættelse af først og fremmest det videnskabelige personale er det ønskeligt at anvende åremålsansættelser. Desuden bør det være muligt, at personalet roterer mel-

lem forskellige afdelinger i instituttet og mellem AMI og AT samt eventuelt arbejdsmedicinske klinikker. Herved søges opnået at de underordnede videnskabelige stillinger tillige kan anvendes som uddannelsesstillinger. En sådan ansættelsesramme kan desuden på længere sigt bedre end fast ansættelse sikre løbende kontakt med andre institutioner og mulighed for fornyelse.

Ved rotation mellem AMI og AT samt eventuelt arbejdsmedicinske klinikker bør det også tilstræbes, at medarbejdere med praktiske erfaringer fra markarbejdet deltager til gensidig inspiration.

#### *Projektorienteret arbejdsmetode.*

Det er i det foregående gentagne gange understreget, at AMI's opgaver i udtalt grad kræver et tværfagligt samarbejde. For at tilgodese dette krav og undgå tendensen til faglig isolation i fagorienterede afdelinger bør AMI's arbejde så vidt muligt foregå i projektgrupper sammensat efter opgavens karakter og med en ansvarlig leder udpeget af AMI's ledelse. Til projektgrupperne kan foruden AMI's eget personale knyttes udefra kommende personer.

#### *Informationsformidling.*

En gennemgående opgave for samtlige afdelinger på AMI er information om AMI's egne forskningsresultater, andre forskningsresultater, undersøgelsesmetoder osv. Traditionelt formidles forskningsresultatet først og fremmest gennem, fagtidskrifter, og AMI's forskningsresultater bør da også publiceres på denne vis. Ofte går der imidlertid lang tid fra et forskningsprojekt er afsluttet til det offentliggøres, og når det sker, er det tit i en svært tilgængelig form.

#### *AMI-publikationer.*

AMI bør derfor tillige udgive sine forskningsresultater, større dokumentationsarbejder og redegørelser for undersøgelsesmetoder i rapportform, f. eks. i stil med den, som den svenske Arbetarskyddsstyrelse anvender i »Arbete och Hälsa«. Hermed kan sikres såvel en hurtig udgivelse som en effektiv distribution til alle interesserede. Publikationerne bør indeholde et fyldigt resume og være i et let forståeligt sprog.

#### *Detaljeret strukturbeskrivelse.*

##### *Ledelse.*

Under arbejdstilsynet etableres et AMI med en institutchef, der har direkte referat til AT's direktør, og som er medlem af AT's ledelsesgruppe.

Institutchef  
sekretær.

##### *Afdelinger m. v.*

Instituttet tænkes at rumme følgende afdelinger m. v.:

- a) Arbejdshygiejnisk og teknisk afdeling
- b) Kemisk og toksikologisk afdeling
- c) Arbejdsmedicinsk afdeling
- d) Arbejdsfysiologisk og ergonomisk afdeling
- e) Afdeling for arbejdspsykologi og arbejds-sociologi
- f) Sekretariat og servicefunktioner.

##### *a) Arbejdshygiejnisk og teknisk afdeling.*

Afdelingens hovedfunktion er måling af fysisk-kemiske påvirkningsfaktorer i arbejdsmiljøet samt almen arbejdshygiejnisk vurdering af forholdene på arbejdspladsen.

Den tekniske sektion skal beskæftige sig med mikroklima og ventilationsproblemer, men herudover med eliminationstekniske problemer, d.v.s. tekniske profylaktiske foranstaltninger. Sektionen skal rumme tilstrækkelig basisviden med hensyn til den tekniske profylakse til at kunne gå ind i en vurdering af forskellige metoder og må således holde sig orienteret om forskningsresultater på området. Det er ikke tanken, at afdelingen selv skal drive omfattende teknologisk forskning, men den skal medvirke til, at teknologisk forskning her i landet spores ind på relevante eliminationstekniske forskningsopgaver. Afdelingens arbejdsopgaver har hidtil været dækket af SIFA, men afdelingens kapacitet med hensyn til arbejdshygiejniske målinger er forøget i forhold til SIFA. Endelig er sektionen for mikroklima, ventilation og eliminationsteknik en nydannelse, idet SIFA hidtil kun har haft meget begrænsede muligheder for at dække dette arbejdsområde.

Bemandingsplan:

- 1 afdelingsleder (arbejdshygiejniker)
- 2 sekretærer (HK)

*Sektion for gasser og dampe:*

3 kemikere/ingeniører

4 laboranter

*Sektion for partikulære forureninger*

*(støv og røg):*

3 fysikere/kemikere

4 laboranter

*Sektion for støj, vibration og ikke-ioniserende stråling:*

2 fysikere/ingeniører

2 laboranter/tekniske assistenter

*Sektion for mikroklima, ventilation og eliminationsteknik:*

2 ingeniører/magistre

2 laboranter/tekniske assistenter

*b) Kemisk og toksikologisk afdeling.*

Afdelingens hovedfunktion er kemiske analyser af enhver art. Arbejdet vil omfatte serviceanalyser for samtlige afdelinger på instituttet, for arbejdstilsynets kredse og for de arbejdsmedicinske klinikker. Hertil kommer udviklingsarbejde i forbindelse med nye analytiske problemer og forskningsprojekter. Forhåndsvurdering af nye arbejdsstoffer vil kræve et betydeligt analysearbejde og toksikologisk vurdering. Der tænkes i afdelingen som nævnt oprettet et *produktkartotek* med oplysning om produkternes sammensætning og toksikologiske data for de forekommende stoffer. Produktkartoteket (databanken) kan hensigtsmæssigt koordineres med giftinformationscentralens datasamling på arbejdsmedicinsk klinik, Rigshospitalet.

De kemiske analyser af luftforureninger, arbejdsstoffer og biologisk materiale, som afdelingen skal varetage, svarer til det kemiske arbejde, som i dag i mindre omfang udføres på SIFA.

Ny er den toksikologiske sektion, som formentlig på længere sigt bør udbygges yderligere.

På grund af afdelingens størrelse, specielle analytiske funktioner og fordi den ikke udelukkende skal betjene den arbejdshygiejniske afdeling, er det fundet naturligt at skille den ud som en selvstændig afdeling.

*Bemandingsplan:*

1 afdelingsleder (kemiker)

2 sekretærer (HK)

*Sektion for almen kemisk analyse:*

2 kemikere

4 laboranter

*Sektion for analyse af biologisk materiale*

*(blod og urin):*

2 kemikere/biokemikere

6 laboranter

*Sektion for toksikologi:*

2 biokemikere/toksikologer

2 laboranter.

*c) Arbejdsmedicinsk afdeling.*

En specialiseret klinisk arbejdsmedicinsk viden og anden specialiseret medicinsk viden samt undersøgelsesapparatur er en nødvendig forudsætning for ikke alene at kunne gennemføre arbejdsmedicinske personundersøgelser, men tillige nødvendig i det tværfaglige arbejde på AMI.

De arbejdsmedicinske opgaver, som AMI bør tage op, falder i 2 hovedgrupper.

*Den ene hovedgruppe* består i særlig grad af *kliniske arbejdsmedicinske undersøgelser*, hvor der først og fremmest stilles krav til en almen medicinsk viden, toksikologisk viden og mulighed for at kunne trække på en lang række medicinske servicefunktioner.

En række udenlandske arbejdsmedicinske og arbejds- og arbejdshygiejniske institutter har for at kunne klare de klinisk prægede opgaver, ansat en række arbejdsmedicinere med speciale i og funktion inden for specialer som otologi (øresygdomme), medicinske lunge- og sygdomme, røntgendiagnostik, fysiurgi, neurologi og neurofysiologi samt dermatologi. Ligeledes er disse institutter udstyret med det til disse specialer hørende undersøgelsesapparatur.

En opbygning af et dansk AMI med disse specialer og det dertil hørende apparatur placeret i instituttets bygninger vil dog være mindre hensigtsmæssigt. Dels er det dyrt og urationelt at foretage f. eks. røntgenundersøgelser og kliniske kemiske undersøgelser i mindre målestok uden for egentlige hospitalsafdelinger og specialklinikker, dels vil et AMI med de nævnte medicinske specialer ikke kunne klare alle de undersøgelsesopgaver, som der kan blive behov for - i modsætning til de egentlige hospitalsafdelinger.

På enkelte områder kan det imidlertid være hensigtsmæssigt at tage afgrænsede kli-

nisk prægede arbejdsmedicinske opgaver op på AMI. Det gælder således f. eks. de arbejdsbetingede hudsygdomme og arbejdsbetingede ledmuskelsygdomme (fysiurgiske lidelser).

*Den anden hovedgruppe* af arbejdsmedicinske opgaver centreret omkring *epidemiologisk og statistisk bearbejdning* af undersøgelsesresultater og anmeldelser samt administration af specielle registre er på tilsvarende vis et vigtigt led i det tværfaglige samarbejde på AMI. De støttepunkter, som dette arbejde i særlig grad bygger på, er statistik, EDB-ekspertise og adgang til dataanlæg, et veludviklet sekretariat, let adgang til at organisere samt gennemføre data-indsamling i marken og samfundsvidenskabeligt uddannet personale. En række af disse funktioner skal under alle omstændigheder forefindes på AMI (statistikker, adgang til dataanlæg og samfundsvidenskabeligt uddannet personale).

Anmeldelser af arbejdsbetingede sygdomme og andre tilsvarende anmeldelser samt regelmæssige indberetninger skal under alle omstændigheder tilgå AT og kan let overføres til AMI.

Tilsvarende råder arbejdstilsynet gennem amtskredsene over et velegnet apparatur til indsamling af materiale ved større epidemiologiske undersøgelser.

Under denne afdeling skal opbygning af registre som silokoseregistre og asbestregistre foregå. Afdelingen skal desuden i samarbejde med den arbejdspsykologiske afdeling tage sig af undersøgelser over trivselsproblemer, revalideringsproblemer og problemer omkring bedriftssundhedstjenesten.

Bemandingsplan:

- 1 overlæge
- 3 underordnede læger
- 1 speciallæge i dermatologi
- 1 speciallæge i fysiurgi
- 3 sekretærer (HK).

*d) Arbejdsfysiologisk og ergonomisk afdeling.*

Afdelingen tænkes først og fremmest udformet med henblik på at kunne løse en række praktiske arbejdsfysiologiske og ergonomiske opgaver. Der tænkes specielt på praktiske undersøgelser af menneskets reaktioner på forskellige fysiske belastninger i arbejdsmil-

jøet, ergonomiske arbejdspladsundersøgelser, vurderinger af personligt beskyttelsesudstyr og udarbejdelse af målemetoder, standarder og normer inden for det viden-område, som afdelingen dækker.

Derimod er det ikke hensigtsmæssigt at lade afdelingen gennemføre mere teoretiske fysiologiske forskningsopgaver, da sådanne langt bedre kan gennemføres på eksisterende institutioner under universiteterne.

Tilsvarende bør teknisk prægede ergonomiske opgaver, maskinundersøgelser o. l. foregå på teknologiske institutter, DTH og ATV-institutter.

Bemandingsplan:

- 1 chef læge/mag, scient/cand. scient
- 3 akademiske medarbejdere
- 3 laboranter/ergoterapeuter/fysioterapeuter
- 1 sekretær (HK)

*e) Afdeling for arbejdspsykologi og arbejds sociologi.*

Et bredt område af instituttets opgaver berører forhold som trivsel på arbejdspladsen, stress, arbejdsmonotoni, samarbejdsrelationer, organisationsstrukturer, arbejdspladsens psykiske klima m. v.

En lang række eksisterende institutioner har allerede taget mange af disse problemer op i deres forskning. En betydelig selvstændig forskning og information synes derfor mindre hensigtsmæssig. Derimod er der et stort behov for at lade disse emner indgå i tværfaglige projekter sammen med arbejdsmedicinske og arbejdshygiejniske undersøgelser. Netop dette område er hidtil ret forsømt.

På denne baggrund foreslås afdelingen etableret med opgaver, der dækker et bredt felt. På længere sigt bør afdelingens placering og bemanding revideres i lyset af den stedfundne udvikling.

Bemandingsplan:

- 1 chef psykolog/sociolog
- 5 videnskabelige medarbejdere (psykolog/sociolog/cand. polit./cand. jur./cand. scient. pol.)
- 2 sekretærer (HK)

*f) Sekretariat og servicefunktioner.*

Instituttets fælles sekretariat omfatter reception og omstilling, postregistrering, journal,

bogholderi, forsendelse o.s.v. Hertil kommer dokumentation, statistik, planlægning af kurser og fremstilling af undervisningsmateriale.

Endvidere må etableres fælles tekniske servicefunktioner som kantine, laboratorieopvask, værksted, betjentassistance og dyrestald.

Ved en samordning med arbejdstilsynets dokumentationstjeneste vil instituttets dokumentationsfunktion kunne varetages af to dokumentalister med henholdsvis en arbejdsmiljøorienteret faglig baggrund og en datalogisk baggrund.

Tilsvarende vil den nødvendige assistance til statistikarbejde kunne varetages af en statistiker knyttet til instituttet under forudsætning af, at man har mulighed for at trække på en større statistikenhed, og at der etableres en EDB-terminal på instituttet.

Bemandingsplan:

- 6 kontorfunktionærer (HK)
- 2 dokumentalister
- 1 statistiker
- 1 programmør
- 3 mekanikere
- 3 betjente
- 5 medhjælpere til kantine og laboratorieopvask.

#### 4. Styling og ledelse.

##### *Overordnet styling.*

Den overordnede styling og koordination af AMI er samfaldende med den overordnede styling af AT. Hermed tilgodeses de styrings- og koordinationsopgaver, som loven har tillagt arbejdsministeriet og arbejdsmiljørådet.

##### *Årsrapport og planer.*

Direktøren for arbejdstilsynet afgiver en årlig redegørelse til AMR om udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet og de forbedringer, som findes ønskelige, således som det er forudsat i lovens § 66, stk. 1, nr. 6. I denne indgår naturligt også en redegørelse om AMI's virksomhed på grundlag af et nært samarbejde mellem AMI og direktoratets planlægningsenhed.

##### *Ledelse, styling og koordination.*

Med placeringen som en del af AT bliver AT's direktør samtidig øverste leder af AMI

og får i overensstemmelse med bemærkningen i arbejdsmarkedsudvalgets betænkning over forslag til lov om arbejdsmiljø (afgivet den 10. december 1975) til opgave at sikre planlægningen, styringen og koordineringen mellem AT, AMI og AMF.

Ligeledes vil der være mulighed for at øve indflydelse på instituttets arbejde gennem de midler, som søges af AMI til diverse projekter.

##### *Vægtning af de enkelte opgaver.*

En procentvis angivelse af, hvor stor en del af instituttets kapacitet der skal anvendes på de enkelte opgavetyper, er også overvejet som et styringsmiddel. En sådan procentvis vægtning anvendes bl. a. på institutter under universiteterne og de højere læreanstalter.

Metoden er imidlertid fundet uhensigtsmæssig som styringsmiddel på AMI. I opbygningsfasen kan der være behov for i perioder at koncentrere sig om enkelte opgaveområder. En procentvis opgr.vfordeling kan desuden på længere sigt let komme til at fungere som en usmidig norm, alle søger at følge uden hensyntagen til vekslende opgaver og behov. Desuden vil nogle afdelinger have overvejende serviceprægede opgaver og andre mere forskningsprægede opgaver, hvilket ville nødvendiggøre en forskellig procentvis vægtning for de enkelte afdelinger.

##### *Instituttets ledelse.*

Denne består dels i varetagelsen af en række administrative opgaver, dels i at sikre gennemførelsen af de hovedopgaver, som instituttet har.

Med den foreslåede struktur aftegner der sig to muligheder. Den ene mulighed er at give AMI en kollektiv ledelse bestående af afdelingscheferne og med et sekretariat til varetagelse af de administrative opgaver. Den anden mulighed er at ansætte en overordnet institutleder uden speciel tilnytning til en enkelt afdeling.

Erfaringer fra andre nært beslægtede institutter i ind- og udland taler for at vælge den sidste løsning. Det er vigtigt ikke mindst i opbygningsfasen at sikre instituttet en stærk og handlekraftig ledelse. En leder, der eksempelvis både er afdelingschef og institutleder, vil have sværere ved at koncentrere sig om begge opgaver. En leder, der er uaf-

hængig af en afdeling, vil tillige stå mere neutralt i forhold til de enkelte afdelinger samt udadtil.

#### *Institutchefen.*

Posten som institutchef stiller krav om såvel almindelige lederegenskaber som specifik faglig kompetence inden for arbejdsmiljøområdet, herunder ikke mindst forskerkompetence. Det er derimod knapt så væsentligt, hvilken faglig uddannelse vedkommende har. Med instituttets mange opgaver inden for arbejdsmedicin og arbejdshygiejne vil de dog være naturligt, om AMI's chef rekrutteredes fra en af disse grupper.

### **5. Etablering af AMI.**

1 forslag til lov om arbejdsmiljø og arbejdsmarkedsudvalgets betænkning over lovforslaget er der afstukket visse opgavemæssige og økonomiske rammer for etablering af AMI.

I arbejdsmarkedsudvalgets betænkning er der af arbejdsministeren fastsat en skitse-mæssige ramme for finansieringen af AMI. Således nævnes det, at der af det beløb, som er afsat til gennemførelsen af arbejdsmiljøloven over en 5-årig periode, forventes brugt et stigende beløb til AMI's etablering med ca. 13 mio. kr. i det 5. år. Herefter forventes AMI's årsbudget at ligge på ca. 10 mio. kr. ud over det nuværende driftsbudget for SIFA.

#### *Fast personale.*

Med udgangspunkt i dagens løn- og prisniveau vil dette svare til et fastlønnet personale på ca. 60 personer, hvortil kommer SIFA's nuværende personale og årlige driftsbudget.

#### *Løst tilknyttet personale.*

AMI skal desuden kunne rumme et veksellende antal stipendiater og andet personale ansat over kortere åremål i tilslutning til først og fremmest forskningsprojekter. Ligeledes skal der beregnes plads, så forskellige fagkategorier kan arbejde på AMI som led i efteruddannelse o. l. Samlet må man skønne, at AMI skal rumme et persontal på ikke over 100.

#### *Lokalebehov, placering.*

Der findes forskellige normer for pladsbehovet for laboratorier og institutter. Der vil na-

turligvis være betragtelige variationer med hensyn til arten af det arbejde, som skal foregå i laboratorierne.

National Research Council, Canada, angav i 1949, at det minimale pladsbehov pr. medarbejder i forskningslaboratorier ville være ca. 32 m<sup>2</sup>, og man satte 36 m<sup>2</sup> som norm.

I arbejdsgruppen vedrørende et centralt luftforureningslaboratorium anslog man pladsbehovet for en stab på 15 akademiske medarbejdere og 15 administrativt teknisk personale til ca. 1.000 m<sup>2</sup>, altså i god overensstemmelse med NRC.

Den disponible plads på Stengården (SIFA) andrager ca. 1.800 m<sup>2</sup> brutto, hvilket betyder, at man skulle kunne have plads til en stab på ca. 60 personer.

På grundlag af de anslåede skøn over persontal og normerne for beregning af lokalebehov, vil et fuldt udbygget AMI få et lokalebehov på ca. 3.600 m<sup>2</sup>.

#### *Samlet AMI*

Alene ud fra et pladshensyn er det således nødvendigt at forudse en større lokalemæssig ramme for AMI end den eksisterende på SIFA. En sådan udvidelse kan enten finde sted ved at bibeholde Stengården som stam-institut og i takt med udviklingen flytte en eller flere afdelinger ud i nye lokaler, eller ved at finde helt nye lokaler, respektivt bygge et nyt institut, hvor det samlede AMI kan rummes, når Stengården er fuldt udbygget. Den sidste løsning må anbefales, da en opsplitning erfaringsmæssigt er uhensigtsmæssig for arbejdet og i modstrid med lovin-tentionerne og instituttets formål.

#### *Gradvis opbygning.*

Ved planlægningen af etableringsfaserne for AMI må man endelig afveje ønsket om en hurtig etablering af AMI efter arbejdsmiljølovens ikrafttræden 1. juli 1977 med det beskudne antal kvalificerede arbejdsmiljøforskere og andre kvalificerede arbejdsmiljøspecialister, som Danmark råder over. Det tager tid at uddanne især forskere, og en for hurtig udbygningstakt med en deraf følgende ekspansiv ansættelsespolitik kan let låse instituttet fast i et for lavt fagligt niveau.

### **Etableringsramme.**

På baggrund af disse overvejelser foreslås den i det følgende skitserede ramme lagt til grund for etableringen af AMI.

*1977-1982.*

#### *Udbygning på SIFA.*

I en 5-årig periode efter arbejdsmiljølovens ikrafttræden etableredes AMI med udgangspunkt i lokalerne på Stengården. Ved udgangen af denne periode er alle 5 afdelinger etableret på Stengården, men ikke udbygget i personalemæssig henseende. AMI's faste personale er på ca. 60 ansatte. Der foretages i begyndelsen af perioden mindre lokale-mæssige ændringer af Stengården.

#### *Nye lokaler.*

I samme periode gennemføres en planlægning af et nyt institut i form af anskaffelse af nye lokaler, der kan rumme hele AMI eller projektering af et nyt institut. I sidstnævnte tilfælde skal byggeriet påbegyndes i perioden.

*1982-1985.*

I denne periode gennemføres overflytning til nye lokaler (1982-83), og instituttet udbygges yderligere efter den samlede og løbende planlægning til fuld personalemæssig størrelse.

### *Politisk beslutning og bevilling.*

For at en etableringsramme som den anførte kan føres ud i livet, må der ret hurtigt foreligge en politisk godkendelse af planerne, ligesom de nødvendige bevillinger må tilvejebringes. Efter AT's skøn er det nødvendigt, at lovgivningsmagten i 1976 har taget endelig stilling til planerne og bevilget de nødvendige midler til AMI's etablering og drift i finansåret 1977-78.

#### *Nedsættelse af planlægningsudvalg.*

Til støtte for disse beslutninger og bevillinger er der lagt en mere detaljeret udbygnings- og finansieringsplan. Den endelige planlægning og tilsynet med planernes gennemførelse foreslås dog henlagt til et planlægningsudvalg. Udvalget bør have repræsentanter fra AT, AM (arbejdsministeriet) og andre berørte myndigheder.

### **Etapevis udbygning.**

AMI oprettes på grundlag af SIFA's personale (8 akademikere, 10 laboranter, 4 kontorfunktionærer, 2 betjente/mekanikere, 3 medhjælpere) og nybevildede stillinger.

Den etapevis udbygning af AMI fremgår af omstående oversigt.

Personale- og budgettal er skønsmæssige og skal tjene til bedømmelse af de omtrentlige løn-, etablerings- og driftsudgifter.

*Etapevis udbygning af AMI*

Januar 1976	77/78	78/79	79/80	80/81	81	til 85
<i>Ledelse</i>	1 chef 1 sekr. (HK)					
<i>Arbejdshygiejnisk og teknisk afdeling</i>	1 chef 5 ac. 6 lab. 2 sekr. (HK)		1 ac.	1 ac. 1 lab.		3 ac. 5 lab.
<i>Kemisk og toksikologisk afdeling</i>	1 chef 1 ac. 6 lab. 1 sekr. (HK)	1 ac.	1 ac.	1 ac. 1 lab.		2 ac. 5 lab.
<i>Arbejdsmed. afdeling</i>	1 chef 1 ac. 1 sekr. (HK)		1 ac.	1 sekr. (HK)		2 ac. 1 sekr. (HK)
<i>Arbejdsfysiologisk og ergonomisk afdeling</i>	1 chef 1 ac. 1 sekr. (HK)	1 chef 1 ac. 1 sekr. (HK)		1 sekr. (HK)		2 ac. 1 sekr. (HK)
<i>Afdeling for arbejdspsykologi og arbejds-sociologi</i>	2 sekr. (HK) 1 betj. 1 mek. 4 medhj.	1 ac. (dokumentalist) 1 sekr. (HK) 1 betj. 1 mek.	1 statistiker	1 programmør 1 sekr. (HK)		1 ac. (dokumentalist) 2 sekr. (HK) 1 betj. 1 mek.



Nyansættelser (opsummerede)	11 <sup>1)</sup>	24 <sup>2)</sup>	31 <sup>3)</sup>	41	72
Driftsudgifter (opsummerede)					
Lønninger	1.093.000	2.342.000	3.025.000	4.001.000	7.026.000
Andre udgifter	937.000	1.970.000	1.650.000	1.654.000	2.904.000
Driftsudgifter i alt	2.030.000	4.312.000	4.675.000	5.655.000	9.930.000
Anlægsudgifter	–	1.000.000	5.000.000	6.000.000	–
Samlede udgifter	2.030.000	5.312.000	9.675.000	11.655.000	9.930.000

1) heraf 2 administrative i dirt.

2) heraf 4 administrative i dirt.

3) heraf 1 sundhedsplejerske.





