

prøvet at løse dette problem ved dels at fastsætte en række regler om enkelte påvirkninger, f. eks. arbejdstempo, monotont arbejde og den ansattes indflydelse på egen arbejdssituation, dels ved at give rammer for en yderligere udbygning, bl. a. ved hjælp af nærdemokrati op over denne minimumsstandard.

I dagens situation kan man ikke forlade sig på, at sikkerhedsarbejdet på virksomhederne fungerer, og i mange tilfælde — det gælder navnlig de små virksomheder — kan det heller ikke foreløbig bringes til at fungere. En frivillig bedriftssundhedstjeneste vil næppe blive etableret på den slags virksomheder — her må skabes et regel- og kontrolsystem suppleret med sagkyndig støtte udefra, såsom læger, sygeplejersker, terapiassistenter, socialrådgivere, psykologer, miljøteknikere som f. eks. ingeniører, laboranter og mellemteknikere af forskellig art og anden kompetence. Det er denne sagkundskab, der skal analysere problemerne og fortælle, hvordan der skal forebygges. Finansieringsform har her stor betydning; hvis finansieringen sker over en fælles kasse og efter bestemte takster, har små og mellemstore virksomheder også økonomisk og praktisk mulighed for at drage nytte af sagkyndige.

I andre virksomheder — dette gælder en del store — føres der en bevidst arbejdsmiljøpolitik, som alt efter opdukkende behov skal have akut eller vedvarende støtte af sagkyndige udefra. I nogen virksomheder, de helt store, er der behov for at ansætte forskellige sagkyndige, f. eks. fysioterapeuter, sygeplejersker, ingeniører, læger, socialrådgivere og psykologer. Her er der overvejende et behov for vejledning — at sørge for, at sagkyndige er til stede eller kan skaffes. Den ydre støtte vil her navnlig være domineret af vejledning og formidling af viden.

Hvilken sagkundskab der skal bruges, og hvor længe den skal bruges, og hvor længe den skal være til rådighed, bør variere med arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed. Et vigtigt spørgsmål er imidlertid, hvordan man får virksomhederne til at trække på sagkundskaben. En del virksomheder vil af sig selv efterspørge de sagkyndige læger, teknikere osv. Det kan skyldes initiativ fra ledelsens side, eller det er måske sikkerheds-

udvalget eller en sikkerhedsafdeling, der fører et behov. Initiativet kan også komme udefra — de lokale repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, en pressepolemik eller lignende. Imidlertid er det væsentligt, at også arbejdstilsynets kontrol fungerer. Jo effektivere denne kontrol er, jo mere vil virksomhederne søge sagkyndig hjælp til at få løst deres arbejdsmiljøproblemer. Her vil navnlig en selektiv kontrol fra tilsynets side kunne få betydning. Hvis tilsynet nemlig retter særlig opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssigt set svage virksomheder, vil man ikke komme til at stå i den situation, at sagkundskaben først og fremmest får sin gang på de virksomheder, der allerede har fået øjnene op for arbejdsmiljøets problemer.

8. En samlet organisatorisk ramme er nødvendig.

Den brede bistand, vi her har skitseret, kan af flere grunde ikke klares uden en organisatorisk ramme:

Der skal nogen til at anvise de sagkyndige, hvis virksomheden ikke selv kan finde dem.

Tilskudsordninger til forskellige arbejdsmiljøinitiativer ude på virksomhederne skal administreres, jfr. f. eks. forslaget om tilskud til jobændring i arbejdsmiljøgruppens 3. rapport.

Kun nogle af de sagkyndige — det gælder nogle af lægerne og ingeniørerne — har selvstændig forretning, som betyder, at de ikke behøver et fast ansættelsesforhold for at kunne stå til rådighed for en virksomhed. Mange af de aktuelle personalegrupper — f. eks. bedriftssundhedsplejersker, terapiassistenter og miljøteknikere — må have et sted, hvor de er ansat.

Disse personalegrupper skal også have et sted, hvor de kan udveksle erfaringer på tværs af uddannelsesgrænserne. Teknikeren skal kunne spørge lægen og omvendt. Arbejdsmiljøproblemer løses ofte i praksis ved at bruge viden fra den ene arbejdsplads til den anden.

Men konsulenterne skal også holdes ajour med ny viden på deres felt. De skal have rygdækning i en organisation, der kan skaffe viden om de særlige arbejdsmiljøproblemer,