

de møder. De skal have tilbud om løbende efteruddannelse.

Bistanden til virksomhederne skal planlægges rationelt. Der vil ofte blive tale om fælleskonsultation af forskellige konsulenter. Der bliver tale om en række andre praktiske problemer, som kan ordnes fælles for alle personalegrupper — her tænkes ikke mindst på virksomhedernes betaling for bistanden.

9. En organisationsmodel — en „kontrol“ og en „arbejdsmiljøtjeneste“ på amtsplan.

Arbejdsmiljøgruppen forestiller sig foreløbig, at organisationsudvalgets ordning suppleres på følgende måde:

Arbejdstilsynet og arbejdsformidlingen, arbejdsmarkedsuddannelserne og enkelte andre institutioner med tilknytning til arbejdsmiljøets problemer samles på amtsplan og styres gennem de eksisterende arbejdsmarkedsnævn — jfr. nedenfor. Det er imidlertid et spørgsmål, om man ikke bør skille kontrol og rådgivning ad i to organer.

Kontrollen skulle have til opgave at gennemtvinge en minimumsstandard på virksomhederne. Den skulle altså varetage en væsentlig del af det arbejde, som arbejdstilsynet udfører i dag. Også en del af arbejdsformidlingens kontrolopgaver tænkes overført til et sådant fælles kontrolorgan.

Arbejdsmiljøtjenestens personale består dels af en ansat stab — nogle på deltid — dels nogle, der anvises. Staben skal rumme alle nødvendige arter af sagkundskab, herunder også læger og andet sundhedspersonale. Det bliver virksomhedens behov, der kommer til at styre efterspørgslen og dermed — sammen med de økonomiske rammer — tjenestens størrelse.

Arbejdsmiljøgruppen har drøftet, om der under amtstjenesterne bør etableres nogle lokalcentre. Til fordel for et sådant forslag taler, at rådgiverne kommer ud i det miljø, hvor rådene skal gives, samtidig med, at centrene bliver mindre og dermed erfaringsvis mere effektive som samarbejdsgruppe. Især de mindre virksomheder, som ikke har økonomiske muligheder for eget sundhedspersonale og miljøteknikere, skal betragte miljøtjenestens lokalcentre som et led i deres egen virksomhedsorganisation. Heroverfor står risikoen for en tung opbygning på lokalplanet. Hertil kommer, at behovet

for rådgivere kan variere mellem amtets enkelte distrikter fra tid til anden. Store opgaver, som strækker sig over en kortere tid, kan bringe megen forstyrrelse i en mindre enhed. Vanskelighederne med at ramme behovet ved fordelingen af personale bliver mindre, når ressourcerne befinder sig inden for et større område.

Både kontrollen og tjenesten skal styres af arbejdsmarkedsnævnene, som dels rummer repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, dels fra amterne. Også de i forslag til lov om arbejdsmiljø omtalte branchesikkerhedsråd vil inden for deres afgrænsede områder kunne få betydning. Gruppens tanke bag dette forslag er, at erfaringerne synes at vise, at adskillige undladelsessynder i arbejdsmiljøet kan føres tilbage til embedsmandens almindelige tilbageholdenhed over for spørgsmål, der indeholder konfliktstof, og hans manglende føling med det lokale arbejdsmiljø og de hensyn og synspunkter, der behersker det. Dette problem understreges af, at der i en del virksomheder — dette gælder især de svagt stillede — fra begge parter side kan være en ligegyldig eller endog negativ holdning til arbejdsmiljøets problemer.

I en række amter er man i disse år ved at etablere særlige laboratorier m. v. til støjmåling, kortlægning af forureningskilder for det ydre miljø samt kontrol med en række kemikalier. Dette behov har man hidtil for arbejdsmiljøets vedkommende forsøgt at udfylde i SIFA (Statens institut for arbejds-hygge) og enkelte andre institutioner. Det må være rimeligt at overveje en samordning af udbygningen af laboratorie- og institutkapacitet på disse to områder. Der er meget store berøringsflader mellem det eksterne miljø og arbejdsmiljøet, som på mange felter vil kunne arbejde hånd i hånd og supplere hinandens viden. Man må imidlertid være opmærksom på, at arbejdsmiljøet ofte stiller andre og mere intensive krav til målinger og analyser end det ydre miljø.

Der er enighed i gruppen om, at personalet — bortset fra de få specialistkonsulenter — bør have lokalkendskab. Dette hensyn kan varetages enten ved opbygning af lokalcentre eller ved at tildele hver ansat bestemte distrikter af virksomheder.

Gruppen lægger vægt på, at samtlige ty-