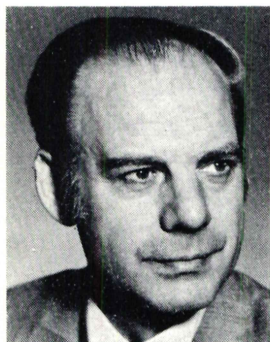


Anpassa arbetet och arbetsmiljön till människan



Knut Nilsson

Varje vecka inträffar i vårt land ca 2 600 yrkesskador och åtta dödsfall beroende av yrkesskador. Antalet arbetsvårdssökande har ökat från ca 25 000 1956 till ca 100 000. Dessa siffror speglar en verklighet som har vuxit till att bli en av 70-talets absolut viktigaste politiska frågor. Våra krav på en ständigt ökad produktivitet har skapat en situation där vi håller på att få en dubbel arbetsmarknad. De krav som ställs på arbetstagaren på den öppna arbetsmarknaden börjar bli så hårda att allt fler människor slås ut. Vid sidan av den öppna arbetsmarknaden bildas en skyddad för alla dem som av olika anledningar inte klarar av stressen och de hårda fysiska och psykiska påfrestningarna i det vanliga arbetslivet. Och denna skyddade arbetsmarknad får ta hand om en ständigt växande del av vår arbetsföra befolkning.

Detta är en utveckling som är ytterst allvarlig

Varje vecka inträffar i vårt land ca 2.600 yrkesskador och åtta dödsfall beroende av yrkesskador.

Författaren, Knut Nilsson, är landstingsråd inom Stockholms läns landsting där han i första hand har ansvar för handläggningen av personalfrågor. Han har varit ordförande i en utredning om "Arbetets och arbetsmiljöns anpassning till människan" som nyligen framlagts vid Stockholms läns landsting.

Utredningens uppgifter har huvudsakligen varit att

- översiktligt kartlägga den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt föreslå generella åtgärder som kan leda till förbättrade arbetsförhållanden,
- utarbeta förslag som kan leda till ökat medinflytande för de anställda.

I artikeln presenteras utredningens utgångspunkter och dess förslag. Utredningen föreslår bl a

- Arbetsmiljön på landstingets arbetsplatser skall vara så beskaffad att arbetstagarna inte försliits fysiskt eller psykiskt av den.
- Arbetstagare som genom ändrade arbetskrav eller förändring av arbetsförmågan inte kan utföra sitt arbete måste ges ökade möjligheter att erhålla tekniska hjälpmedel, utbildning eller omplacering inom förvaltningen eller landstinget i sin helhet.
- Landstinget måste i betydligt större omfattning än för närvarande nyanställa arbetskraft som på grund av fysiska, psykiska och sociala faktorer har svårigheter att erhålla arbete.

ur flera synvinklar. Det största problemet är de personliga konsekvenserna för den enskilde. Att ställas utanför den normala produktionen upplevs av många människor som ett personligt misslyckande, vilket kan leda till svåra psykiska lidanden. Om utslagningen från den öppna arbetsmarknaden är betingad av fysiska eller psykiska arbetsskador är situationen naturligtvis ännu värre och den kan aldrig avhjälpas med någon ekonomisk kompensations.

Till detta kommer att det är samhället som får

Våra krav på en ständigt ökad produktivitet har skapat en situation där vi håller på att få en dubbel arbetsmarknad. De krav som ställs på arbetstagaren på den öppna arbetsmarknaden börjar blir så hårda att allt fler människor slås ut.

ta en stor del av konsekvenserna av denna utveckling. Det är samhällets sjukvårds- och arbetsvårdsresurser som måste gripa in för att hjälpa alla dem som inte klarat av arbetslivets påfrestningar. Alldeles självklart är det också så, att även om en högt uppdriven produktivitet per anställd är lönsam ur snävt företagsekonomisk synpunkt, så blir kalkylen helt annorlunda ur samhällsekonomisk synpunkt, om det sker till priset av att en stor del av den arbetsföra befolkningen ställs utanför vad man vanligtvis benämner den normala produktionen.

Hittills är det företagets kalkyler som fått vara avgörande för arbetsmarknadens utseende. Utvecklingen har drivits fram dels av näringslivet, som velat skapa största möjliga lönsamhet för det enskilda företaget och dels av löntagarorganisationerna, som självfallet velat skapa största möjliga löneutrymme i företagen. Detta kan i och för sig vara förståeligt men med hänsyn till den situation vi nu befinner oss i är en radikal omprövning nödvändig. Arbetsförhållandena måste sättas i centrum och utformas med utgångspunkt från människans fysiska och psykiska grundförutsättningar.

Hittills har vi i vårt samhälle enligt min mening givit begreppen produktivitet och effektivitet ett snävt, för att inte säga felaktigt, innehåll. Kort uttryckt, vad man i ena änden anser sig ha vunnit i effektivitet/produktivitet, d. v. s. vad som kan

Det största problemet är de personliga konsekvenserna för den enskilde. Att ställas utanför den normala produktionen upplevs av många människor som ett personligt misslyckande, vilket kan leda till svåra psykiska lidanden.

Det är samhällets sjukvårds- och arbetsvårdsresurser som måste gripa in för att hjälpa alla dem som inte klarat av arbetslivets påfrestningar.

räknas i kronor och ören, förlorar man ofta i andra änden.

Detta sker i form av ökad arbetsfrånvaro som till en tredjedel beräknas bero på stress och psykisk press. Totalt uppskattas årligen i vårt land antalet sjukdagar till nära 100 miljoner som beräknas kosta samhället ungefär 15 miljarder kronor. Är detta det pris de enskilda människorna och samhället är beredda att betala för den s. k. produktiviteten/effektiviteten?

Därför måste arbetsmiljöfrågorna räknas till 1970-talets huvudfrågor. Arbetet och arbetsmiljön måste i högre grad anpassas till människan — inte tvärtom. Därmed ökas möjligheterna till trivsel i arbetet. Yrkesskaderiskerna och arbetsfrånvaron kommer så att minska, vilket gagnar alla.

En annan huvudfråga är att de anställda ges inflytande över den egna arbetssituationen. Därmed ges större möjlighet till arbetstillfredsställelse samtidigt som de anställdas stora erfarenheter och kunskaper om det egna arbetet kan tillvaratas.

Det är naturligt, att stat och kommun är föregångare på det här området. Som huvudman för såväl sjukvård som arbetsvård är det ju i stor utsträckning landstingen som får ta hand om offer

Hittills är det företagets kalkyler som fått vara avgörande för arbetsmarknadens utseende. Utvecklingen har drivits fram dels av näringslivet, som velat skapa största möjliga lönsamhet för det enskilda företaget och dels av löntagarorganisationerna, som självfallet velat skapa största möjliga löneutrymme i företagen. Detta kan i och för sig vara förståeligt men med hänsyn till den situation vi nu befinner oss i är en radikal omprövning nödvändig.

Hitills har vi i vårt samhälle enligt min mening givit begreppen produktivitet och effektivitet ett snävt, för att inte säga felaktigt, innehåll. Kort uttryckt, vad man i ena änden anser sig ha vunnit i effektivitet/produktivitet, dvs vad som kan räknas i kronor och ören, förlorar man ofta i andra änden.

för den bristfälliga arbetsmiljön. Men det borde överhuvudtaget vara ett naturligt krav, att hela den offentliga sektorn visade vägen mot ett nytt sätt att angripa arbetsmiljöproblemen. Och vi måste beträda denna väg nu. Det ger också samhället en bättre utgångspunkt för att genom upplysning, lagstiftning och kontroll ta itu med arbetsmiljöproblemen inom den privata sektorn. Arbetsmiljöproblemen måste lösas på arbetsplatsen, inte som nu i stor utsträckning utanför, genom vård och sociala stödåtgärder. Huvudresurserna måste nämligen sättas in på de förebyggande åtgärderna — inte huvudsakligen på "reparationsåtgärderna".

Arbetsmiljö och företagsdemokrati i centrum vid Stockholms läns landsting

De synpunkter som jag här har anfört, överensstämmer med de intentioner som varit vägledande för den utredning om "Arbetets och arbetsmiljöns anpassning till människan" som nyligen framlagts vid Stockholms läns landsting. Utredningsgruppen har varit parlamentariskt sammansatt och letts av undertecknad. Övriga kommittéledamöter har varit ombudsman Tore Hultqvist, fru Lilly Lundqvist, kommunalråd Carl-Anders Ifvarsson samt ombudsman Ethel Florén-Winther. Huvud-

Totalt uppskattas årligen i vårt land antalet sjukdagar till nära 100 miljoner som beräknas kosta samhället ungefär 15 miljarder kronor. Är detta det pris de enskilda människorna och samhället är beredda att betala för den s k produktiviteten/effektiviteten?

Det är naturligt, att stat och kommun är föregångare på det här området. Som huvudman för såväl sjukvård som arbetsvård är det ju i stor utsträckning landstingen som får ta hand om offer för den bristande arbetsmiljön.

sekreterare har varit utredningssekreterare Alf Lejdemyr.

Utredningens uppgifter har huvudsakligen varit att

- översiktligt kartlägga den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt föreslå generella åtgärder som kan leda till förbättrade arbetsförhållanden,
- utarbeta förslag som kan leda till ökat medinflytande för de anställda.

För att få en allsidig belysning av den totala arbetsmiljön har flera delprojekt utförts. Bland dessa kan nämnas specialundersökningar utförda av Arbetsmedicinska Institutet och Yrkesinspektionen, enkätundersökning bland skyddsombuden samt undersökning av de psykosociala förhållandena utförd av Laboratoriet för klinisk stressforskning.

Ökat ansvar för handikappade och äldre

Utredningen ägnar ett stort utrymme åt frågan om de betingat arbetsföra och äldre. Landstingets ansvar för sina anställda fastställs i följande punkter enligt utredningen:

- Arbetsmiljön på landstingets arbetsplatser skall vara så beskaffad att arbetstagarna inte förlösts fysiskt eller psykiskt av den.
- Arbetstagare som genom ändrade arbetskrav eller förändring av arbetsförmågan inte kan utföra sitt arbete måste ges ökade möjligheter att erhålla tekniska hjälpmedel, utbildning eller omplacering inom förvaltningen eller landstinget i sin helhet.
- Landstinget måste i betydligt större omfattning än för närvarande nyanställa arbetskraft som

på grund av fysiska, psykiska och sociala faktorer har svårigheter att erhålla arbete.

Utredningsgruppen föreslår vidare ett successivt upprättande av arbetskravs- och kapacitetsprofiler för att åstadkomma en bättre anpassning mellan arbetet och individen.

Ett organiserat samarbete med länsarbetsnämnden måste komma till stånd. Gruppen anser, att detta bör ske genom ett särskilt organ (se nedan) med representanter för länsarbetsnämnden, landstinget, personalorganisationerna samt handikapporganisationerna. Denna samarbetsgrupp skall huvudsakligen verka för att fler betingat arbetsföra och äldre anställs vid landstinget; direkta omplaceringar förutsättes kunna ombesörjas av landstinget och således i allmänhet utanför samrådsorganet.

Centralt nyckelorgan för arbetsmiljön

Bland de tyngre förslagen i utredningen kan nämnas förslaget om ett särskilt organ för arbetsmiljö- och företagsdemokratifrågor — arbetsmiljödelegation — särskilt anslag för arbetsmiljöåtgärder — arbetsmiljöfond — personella resurser inom personalhälsovården samt, beträffande den fördjupade företagsdemokratin, arbetstagarrepresentanter i styrelser och nämnder. Dessutom föreslås ett utbyggt samrådssystem på alla nivåer.

Arbetsmiljödelegationens uppgifter föreslås i huvudsak vara

- Leda och samordna utvecklingsarbetet beträffande arbetsmiljöfrågorna inklusive personalhälsovårdens resursanvändning samt den fördjupade företagsdemokratin.
- "Besvärinstans" beträffande frågor väckta av bl. a. skyddsombud, skyddskommittéer och företagsnämnder.
- Samarbetsorgan mellan landstinget, länsarbetsnämnden, personalorganisationerna samt handikapporganisationerna i frågor om äldre och handikappade.
- Medverka vid fördelningen av anslag till arbetsmiljöförbättrande åtgärder.

Arbetsmiljöfond

Arbetsmiljöfond föreslås bli inrättad för framför allt ergonomiska åtgärder. Medlen, som bör stå till arbetsmiljödelegationens förfogande, föreslås uppgå till 2 promille av driftbudgeten, d. v. s. för närvarande ca 7 miljoner kronor.

Decentraliserad personalhälsovård

Den tekniska personalhälsovården bör decentraliseras och förstärkas. 10 nya ergonomitjänster och 4 nya skyddsingenjörstjänster anknutna till personalhälsovården bör tillsättas på de lokala förvaltningarna enligt utredningen för att man skall få en tillfredsställande standard på verksamheten.

Personalrepresentation i styrelser och nämnder

De anställda föreslås få ett ökat inflytande på landstingets verksamhet. Förslaget om adjungering av de anställda i nämnder och styrelser har redan tagits av landstingsmötet den 9 oktober 1972, vilket innebär att landstinget ingivit en framställan till Kungl. Maj:t om medgivande av personalrepresentanter. Efter ett sådant medgivande ankommer det sedan på varje facknämnd att besluta om man vill utnyttja möjligheten. Försöken kommer enligt planerna att bli de mest omfattande i landet.

Samrådssystemet bygger enligt den föreslagna modellen på inflytande på 4 nivåer, nämligen

- arbetsplatsnivå (genom arbetsplatsgrupper)
- arbetsområdet (genom samrådsgrupper)
- verksamhetsområdet (genom företagsnämnder)
- central nivå (genom centrala företagsnämnden och centrala skyddskommittén)

Utredningen har i sin helhet remitterats till samtliga facknämnder, företagsnämnder, skyddskommittéer och personalorganisationer inom landstinget. Remisstiden utgår den 1 mars 1973 och därefter kommer de slutliga förslagen att fastställas.

God arbetsmiljö lönar sig

På kort sikt kan man räkna med att de förslag som framförts av utredningen kostar landstinget åtskilligt. Men vi måste se förslagen ur ett mera långsiktigt perspektiv och då finner vi att landstingets intäktssida kommer att väga betydligt tyngre. Kan personalomsättningen, arbetsfrånvaron och yrkesskadorna reduceras bara några pro-

cent genom arbetsmiljöförbättrande åtgärder, ja, då har åtskilliga miljoner kronor inbesparats. Vid Stockholms läns landsting uppgick arbetsfrånvaron enligt utredningen till 740 000 dagar under 1971, vilket kostar landstinget ca 74 miljoner kronor. Men viktigast är vår ambition att öka personalens arbetstillfredsställelse. Lyckas vi med detta, då har vi nått vårt syfte, nämligen att anpassa arbetet och arbetsmiljön till människan.

Vad är anställningstrygghet?



Håkan Walander

Anställningstryggheten måste sättas in i sitt sammanhang med sysselsättningspolitiken, företags- och branschpolitiken i stort. En aspekt är den formella anställningstryggheten. Den är f. n. otillräcklig. De s. k. äldrelagarna visar en väg till ett bättre anställningsskydd. Men också andra åtgärder behövs.

Håkan Walander är utredningssekreterare på Landsorganisationen.

De tekniska förändringarna i näringslivet anses allmänt utgöra en förutsättning för framåtskridande och förbättrad trygghet för medborgarna. Omställningsprocessen kan emellertid samtidigt utgöra ett hot mot den enskildes trygghet i så måtto att rationaliseringar och företagsnedläggningar kan leda till försämrade inkomstförhållanden resp arbetslöshet under längre eller kortare perioder.

Anställningstryggheten kan alltså inte ses enbart som isolerade företagsföreteelser utan måste sättas in i sitt naturliga sammanhang med de

större problem som berör den allmänna sysselsättningspolitiken, företags- och branschpolitiken i stort, tex i form av investeringsåtgärder, nedläggningar av företagsdelar och omflyttningar av produktionsenheter. Sammanfattningsvis kan det kallas den kollektiva långsiktiga tryggheten och innefatta en rätt till arbete åt alla. De senare årens utveckling på arbetsmarknaden visar att — trots mycket omfattande insatser i olika avseenden — stora grupper fått successivt försämrade möjligheter till sysselsättning i öppna arbetsmarknaden. Rätten till arbete kan verka illusorisk för