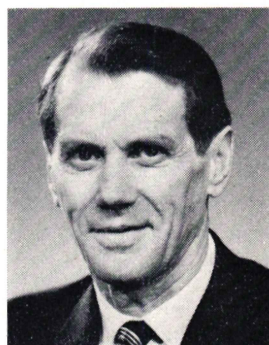


Vi behöver skyddat arbete

Näringslivet måste i betydligt högre grad än för närvarande ta emot de handikappade och äldre framhåller i denna artikel byrådirektör Seved Eriksson i Arbetsmarknadsstyrelsen. Det innebär bl. a. att arbetsprocesser och -krav måste modifieras. Däremot kan man av flera skäl ställa sig tveksam till förslagen om kvotlagstiftning — som dels kan vara ineffektiv, dels medföra psykologiskt ogynnsamma verkningar för de handikappade själva.



Seved Eriksson

Innan jag kommenterar några av de synpunkter som docent Einar Helander framfört vill jag först något beröra syftet med det skyddade arbetet, behovet och de olika verksamhetsformernas omfattning.

Syftet är, att handikappade och svårplacerade som inte har kunnat placeras på den öppna arbetsmarknaden skall kunna få ett arbete på en arbetsplats, där de är skyddade från konkurrens av icke handikappade. I detta arbete skall de ha möjligheter till ett optimalt utbyte av sin arbetsförmåga liksom att utveckla den. I princip skall alla tänkbara yrkesmässiga rehabiliteringsåtgärder ha vidtagits innan placering i skyddat arbete sker. Även om det på ett tidigt stadium står klart, att en arbetsplacering på den öppna arbetsmarknaden ej kan komma ifråga, så skall behovet av t ex yrkesutbildning för en anställning på en verkstad för skyddat arbete noggrant uppmärksammas. Arbetsmarknadsstyrelsen har utfärdat direktiv där-om. Utbildningen kan genomföras vid vanliga skolor och kurser eller på arbetsplatsen. I det senare fallet skall det finnas en plan för utbildningen. Utbildningsbidrag utgår i vanlig ordning till eleverna under utbildningstiden.

Anförande vid Medicinska Riksstämman 1969

Utbildningen ger de blivande arbetstagarna arbetsförmåga. Därmed kompenseras handikappet och förbättras möjligheterna till en ökad arbetsinkomst. Givetvis betyder detta som regel också bättre ekonomi för huvudmannen, d v s att underskottet bör kunna bli mindre än vad det skulle bli om vi inte satsade på utbildning eller annan arbetsvårdsåtgärd. Underskott på verksamheten — jag menar då här det bokföringsmässiga resultatet — får vi regelmässigt räkna med. Det finns visserligen verkstäder som mer eller mindre går ihop men de hör mera till undantagen.

Den som endast bedömer verksamheten ur företagsekonomisk synpunkt gör sig skyldig till en betänklighetsförsyn. Den skall naturligtvis också bedömas från samhällsekonomiska aspekter, där tillskottet till bruttonationalprodukten, minskningen av vårdbehovet liksom minskningen av förtidspension och olika sociala bidrag är tunga poster på kreditsidan i en samhällsekonomisk kostnadsintäktsanalys. Det finns också andra. Jag förmodar att dr Meidner kommer att beröra dessa frågor i sitt inlägg. Han har ju också tidigare antytt, att man överväger att ta upp de samhällsekonomiska aspekterna i den tillsatta statliga utredningen om en utbyggnad och effektivisering av den skyddade sysselsättningen. Dr Meidner är ju ordföran-

de i denna utredning. Den skyddade sysselsättningen får dock enligt min uppfattning aldrig bedömas endast från samhällsekonomiska utgångspunkter. Det handlar främst om varje individs rätt till arbete, ett arbete som kan ge tillvaron mening och innehåll.

Stort behov

Några färska undersökningar betr. behovet av skyddat arbete föreligger inte. Sådana undersökningar lär komma att göras av den ovan nämnda kommittén.

Generaldirektör Bertil Olsson har för sin del uppskattat behovet av skyddat arbete till c:a 3 % av den svenska arbetskraften. Denna uppgår ju till c:a 3,9 milj.

Man skulle alltså kunna räkna med att 115—120 000 människor behöver någon form av skyddat arbete.

Olika former

F n ordnas skyddat arbete i följande former

1. Beredskapsarbete	5 000	sysselsatta
2. Arkivarbete	7 200	„
3. Verkstäder	9 000	„
4. Halvskyddat arbete	9 000	„
5. Hemarbete	800	„

F n finns alltså drygt 23 000 handikappade som genom arbetsvården anvisats någon form av skyddat arbete.

Det föreligger ett mycket stort behov av en kraftig utbyggnad av det skyddade arbetet. Främst behöver halvskyddat arbete och verkstäderna byggas ut.

Arbetsplacering

Innan jag något går in på den viktiga frågan om arbetskrav contra arbetsförmåga vill jag först något korrigera vad Einar Helander uppger om antalet placerade arbetsvårdssökande i öppna arbetsmarknaden. Detta har inte under 60-talet varit praktiskt taget konstant, d v s drygt 10 000 per år utan enl följande

1963	12 378	varav	2 938	kvinnor
1964	14 503	„	3 320	„
1965	15 446	„	3 500	„
1966	14 625	„	3 555	„
1967	12 212	„	2 981	„
1968	11 731	„	2 652	„

Även om dessa placeringssiffror ger en annan bild så kvarstår ändock faktum, att utvecklingen under senare år har varit ogynnsam. Orsakerna är flera. Den konjunkturedgång, som inträdde under år 1966 och som inte kom att vända förrän under första halvåret 1968 har naturligtvis starkt bidragit. Det är alltid de handikappade och de äldre som först kommer i kläm när det stramar åt på arbetsmarknaden. Sedan har — som Helander anført — antalet arbetsvårdssökande ständigt stigit. Våra personaltillgångar har inte alls stigit i samma grad. Vi har all anledning att uppskatta de satsningar som statsmakterna gör på arbetsvården inom arbetsmarknadspolitikens ram. Efterfrågan på åtgärder av olika slag stiger dock snabbare än resurserna hinner växa. Personalsidan har kommit att bli den verkliga flaskhalsen. Arbetsvården förfogar i dag över en fältpersonal på c:a 330 tjänster. Dessa har att ta hand om 85—90 000 handikappade människor, för att efter utredning och olika åtgärder på det ena eller andra sättet söka lösa deras sysselsättningsfråga. Det är inte bara så att antalet sökande oavbrutet stiger. Handikappens svårighetsgrad visar en tendens att ständigt öka. Jag tror att alla inser att uppgiften är omöjlig att klara inom ramen för nuvarande personalresurser. Vi kommer dock inte att ge upp utan att arbeta vidare, både med att söka hjälpa arbetsvårdssökandena och att få bättre personalresurser. Det bör tilläggas, att vi är medvetena om att våra hjälpmedel också behöver förbättras, kvantitativt och kvalitativt.

Om man får ökade svårigheter att arbetsplacera på öppna marknaden måste ju detta mötas på olika sätt. Vi har naturligtvis satsat mer på arbetsprövning, arbetsträning, yrkesutbildning, omskolning, näringshjälp o s v. Detta gäller också olika former av skyddad sysselsättning. Om vi 1965 hade 14 800 handikappade placerade i skyd-

dat arbete så var som ovan sagts motsvarande siffror för år 1968 drygt 23 000.

Industriens rekryteringsnormer

Så till den punkt som för mig kanske är den väsentligaste i Helanders inlägg, nämligen vad han kallar integration av de handikappade på arbetsplatserna.

Utvecklingen inom industrien har under de senaste åren präglats av tekniska förbättringar betr maskiner och annan utrustning liksom förändringar i produktionsprocessen. Jämsides härmed har arbetstempot drivits upp. Utvecklingen har medfört stora krav på omställningar hos arbetskraften. Den tekniska utvecklingen har gjort att många tunga jobb har övertagits av maskinerna. Kraven på fysisk styrka hos arbetskraften har i motsvarande grad minskat. I en del arbetsprocesser har i stället kraven på uppmärksamhet, noggrannhet och samspel mellan öga och hand ökat. Det måste konstateras att de styrda arbetsprocesserna vid maskinerna — liksom det löpande bandets automatiska frammatning av komponenter för montering — ofta ställer stora psykiska krav på arbetarna.

En utveckling inom industrien som medför att det fysiskt tunga arbetet alltmer övertas av maskiner borde rimligen medföra större möjligheter för handikappade och äldre på arbetsmarknaden. Så har inte blivit fallet. I stället verkar det — paradoxalt nog — som om dessa skulle ha fått svårare att få jobb.

Den ovan redovisade arbetsvårdsstatistiken för de senaste åren visar detta tydligt nog. Ändock har inom arbetsförmedlingen-arbetsvården under de senaste åren byggts upp en rad kartläggande och förberedande åtgärder för att underlätta de handikappades inpassning på arbetsmarknaden — medicinska undersökningar, arbetspsykologiska prov, arbetsprövning, arbetsträning, anpassningskurser, yrkesutbildning, tekniska anordningar och hjälpmedel vid arbetsanställning, motorfordon för resor mellan bostad och arbetsplats m m.

Vi har alltså en rad goda verktyg för kartläggningen av de handikappades förutsättningar i olika avseenden liksom att få kunskap om vad man skall

ta hänsyn till för att inte förvärra ett handikap. Vi kan också satsa på kvalificerade åtgärder för att bygga upp arbetsförmåga och skicklighet.

Allmänt sett synes industrien gå ut och söka arbetskraft efter mallar som ifråga om kraven tar ringa hänsyn till hur stora delar av den svenska arbetskraften ser ut. De handikappade, de medelålders och äldre ställs åt sidan trots att de många gånger skulle göra en fullgod arbetsinsats om anställningscheferna, verkmästarna, arbetsledarna gjorde sig lite möda om att se på vad dessa verkligen har med sig i bagaget ifråga om arbetsmässiga kvalifikationer. I stället stirrar man sig ofta blind på handikappet. En kanske tämligen enkel anpassning av arbetsplatsen och/eller arbetsprocessen skulle många gånger kunna möjliggöra en fullgod arbetsinsats. I andra fall behövs kanske en något mera omfattande ombyggnad av en maskin för att handikappet skall kunna kompenseras.

Säkerligen finns det en vilja ute i näringslivet att åstadkomma något på det här området. Vid Asea i Västerås håller man sedan några månader på med att inventera och klassa vissa arbetsplatser för att ge äldre och arbetshindrade lämpligare jobb. SAF-LO:s överenskommelse om utbyggnad av arbetarskydd och företagshälsovård (maj 1967) vittnar också om vilken vikt parterna tillmäter dessa frågor. Det föreligger säkert ett mycket stort behov av rådgivning av ergonomisk expertis liksom hjälp med det praktiska genomförandet av åtgärder. Arbetsmedicinska institutet är det statliga organ som har den främsta expertisen på ergonomins område. Om detta kunde få resurser att medverka med ergonomiska åtgärder i samband med anställningar av handikappade och äldre skulle säkerligen många goda resultat kunna redovisas. Därvid torde samarbete böra ske med Handikappinstitutet betr forskning, rådgivning och service när det gäller tekniska hjälpmedel, som den handikappade behöver i arbetet.

Arbetsmarknadsverket kan bidra till kostnaderna härför enligt 60 § i arbetsmarknadskungörelsen. Enligt denna utgår till arbetsgivare, som anställer en handikappad arbetstagare, bidrag till sådan särskild anordning på arbetsplatsen som är nödvändig för att denne skall kunna utföra arbe-

tet. Bidraget utgår med belopp som motsvarar halva kostnaden, dock högst med 12 000 kronor för varje handikappad.

En ökad satsning på åtgärder av ergonomisk natur förutsätter en utbildning av personal. Det är också nödvändigt att arbetsmedicin införs i utbildningen av arbetsledarna liksom en orientering om rehabilitering över huvud med särskild inriktning på arbetsvården. En väsentligt ökad information på den fackliga sidan behövs också. En speciell utbildning i hithörande frågor skulle ges vissa fackliga representanter på arbetsplatserna, så att dessa både kunde informera sina arbetskamrater och medverka vid arbetsplaceringar eller omflyttningar. I utbildningen måste psykologin ges ordentligt utrymme.

I många fall skulle säkerligen omflyttningar på arbetsplatsen möjliggöra nyanställningar av äldre och handikappade eller medge omplaceringar inom företaget. Härför behövs förståelse eller — om man så vill — solidaritet bland arbetskamraterna. Sådan solidaritet borde kunna skapas om man på centralt håll bland arbetsgivare och arbetstagare på allvar ville ta upp dessa frågor. Varför inte under nästa år följa upp och fördjupa årets konferenser om de handikappade på arbetsmarknaden, och där temat för kampanjen skulle handla om vad de handikappade och de äldre kan göra om de ges en chans, och vad som bör göras på arbetsplatserna för att de skall få den?

Kvotlagstiftning eller ej?

Om jag haft anledning att i princip kraftigt understryka vad Helander anfört om integration av de handikappade i näringslivet, så är jag betydligt mera tveksam betr hans propå om en kvotlagstiftning. En sådan finns ju sedan gammalt i England. Den finns också i Tyskland. Erfarenheterna är något blandade. I de nordiska länderna liksom i USA har man inte velat gå på den linjen. Vi har här valt frivilliglinjen. Vi tror att en lag som innebär att en viss procent av arbetskraften skall vara handikappade kommer att medföra, att arbetsgivarna noggrant sorterar upp sina anställda i handikappade och i sk fullarbetskraft. Många kommer att kunna visa att dom redan

fyllt den fastställda kvoten. Därmed anser de antagligen att de gjort sitt. I stället för att kvoten skulle öppna en dörr kan den medföra att porten stängs.

Vi måste också komma ihåg de regionala skillnaderna i vårt land, när det gäller näringsliv och sysselsättningsmöjligheter. Vad hjälper oss en kvotlagstiftning inom de stora områden inom vårt land där skogen och jordbruket dominerar? Kan man inte flytta till annan ort — och när det gäller äldre och handikappade så är det många gånger orimligt att tänka sig detta — då är någon form av skyddat arbete enda lösningen.

Vi har andra exempel där kvotlagstiftning skulle i stort sett bli ett slag i luften. Den tunga industrien, järnbruken utan manufakturavdelningar, gruvorna, varven, stora delar av byggnads- och anläggningsarbetena. Man får heller inte glömma bort hur den handikappade själv kanske kommer att uppleva sin situation, nämligen att han fått jobbet inte p g a sina yrkesmässiga meriter utan p g a handikappet. Hittills har handikapporganisationerna avvisat tanken på en kvotlagstiftning. Arbetsmarknadsstyrelsen har haft samma uppfattning. Jag har ovan anfört en mycket stark tveksamhet. Jag ser trots detta Helanders inlägg på denna punkt som ett positivt bidrag i debatten om hur vi i väsentligt ökad grad skall kunna placera personer med någon form av handikapp på den öppna arbetsmarknaden. Kan vi trots alla ansträngningar inte lyckas med den frivilliga linjen, ja då får vi på allvar ta upp frågan om kvoteringen och söka finna lösningar som så långt som möjligt minskar de problem som otvivelaktigt kommer att uppstå.

Det halvskyddade och skyddade arbetet behöver byggas ut

I det föregående har starkt understrukits att näringslivet i betydligt högre grad än f n bör ta emot de handikappade och äldre. Arbetsprocesser och krav måste modifieras. Ergonomiska åtgärder som kan kompensera handikappet måste komma till användning i betydligt högre grad än f n. Sedan alla dessa åtgärder vidtagits för en ömsesidig anpassning av arbete och arbetstagare, kan man

då gå hur långt som helst när det gäller att sänka kraven på produktivitet? Säkerligen inte. Man kan naturligtvis tänka sig att man accepterar en mindre årlig tillväxt av nationalprodukten än f.n. Men det finns säkerligen även där en gräns för vad man vill och kan acceptera. Sedan har vi konkurrensen med utlandet. Vi är ju tyvärr inte i det läget att vi själva bestämmer priserna på vare sig det som vi vill exportera eller det som vi köper utifrån. Tvärtom, konkurrensen är hård, på sina håll mördande, det vittnar inte minst strukturomvandlingen om. Och vårt kostnadsläge bestäms ju i hög grad av arbetskraftens effektivitet. Detta är realiteter som man inte kan bortse ifrån.

Slutsatsen av ovanstående blir, att vi också måste ha tillgång till olika former av skyddat arbete. Arbetsmarknadsverket har till uppgift att ordna sysselsättning åt arbetslösa och bland dem har vi i stor utsträckning äldre och handikappade. För dem som vi alla åtgärder till trots inte kan placera på den öppna arbetsmarknaden kommer vi att arbeta vidare med att bygga ut det halvskyddade och skyddade arbetet inom ramen för de resurser som Kungl Maj:t och riksdagen ställer till förfogande.

Det är sannolikt så som Helander anför, att det finns många människor som upplever sig ha en lägre status på t ex en verkstad för skyddat arbete. Det är heller ingen svårighet att ange många exempel på uppskattning och trivsel. Orsakerna till att man upplever sig ha en lägre status kan vara olika (bl a kan ett handikapp av psykisk art inverka). Jag tror att den hittillsvarande, genomsnittligt sett, låga lönen är en väsentlig sådan. Det bör kunna bli en avsevärd förbättring på denna punkt sedan en överenskommelse om löner och andra villkor nu träffats mellan kommunförbunden och kommunalarbetsförbundet. Låt oss hoppas att detta medför, att verkstadsklubbar bildas så att man får normala kanaler för överläggningar och samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare. Därmed får arbetstagarna själva ett medansvar för verksamhetens utformning, som vi alla säkerligen kommer att tjäna på.



KURS- INFORMATION

ergonomi (8 dagar)

Avsedd för

blivande och redan verksamma produktionstekniker, verkstadsingenjörer, skyddsingenjörer, konstruktörer samt industriläkare och sköterskor.

Mål

Att förstå betydelsen av anpassningen arbetsmiljö-människa, kunna bedöma rätt utformning av en arbetsplats, kunna fungera som ergonom och svara för företagets ergonomiverksamhet.

Innehåll

- Människan, människokroppens byggnad och funktion
- Människans arbetsförmåga, arbetsställningar
- Fysiologiska mätmetoder
- Varseblivningsproblem, signaler och annat
- Aldrandet, omskolning
- Utformning av verktyg, manöverdon och annat
- Klimat, ljus, ljud
- Socialpsykologiska problem
- Yrkeshygien och säkerhetsfrågor
- Praktiska övningar vid företag
- Ergonomins tillämpning i företaget
- Stress

Uppläggning

Kursen innehåller föreläsningar med inslag av individuella övningar och gruppövningar. Hemarbete i form av litteraturläsning.

Kursavgift 975:—

Tid 8—17/6

Nummer 6 01 075

Kursledare Ing E Berglund

Internat Hotell Smeden, Eskilstuna

Förfrågningar angående kursen görs till: Utbildningsavdelningen ALI-RATI, Fack, 181 20 Lidingö. Tel: 08/765 26 60.