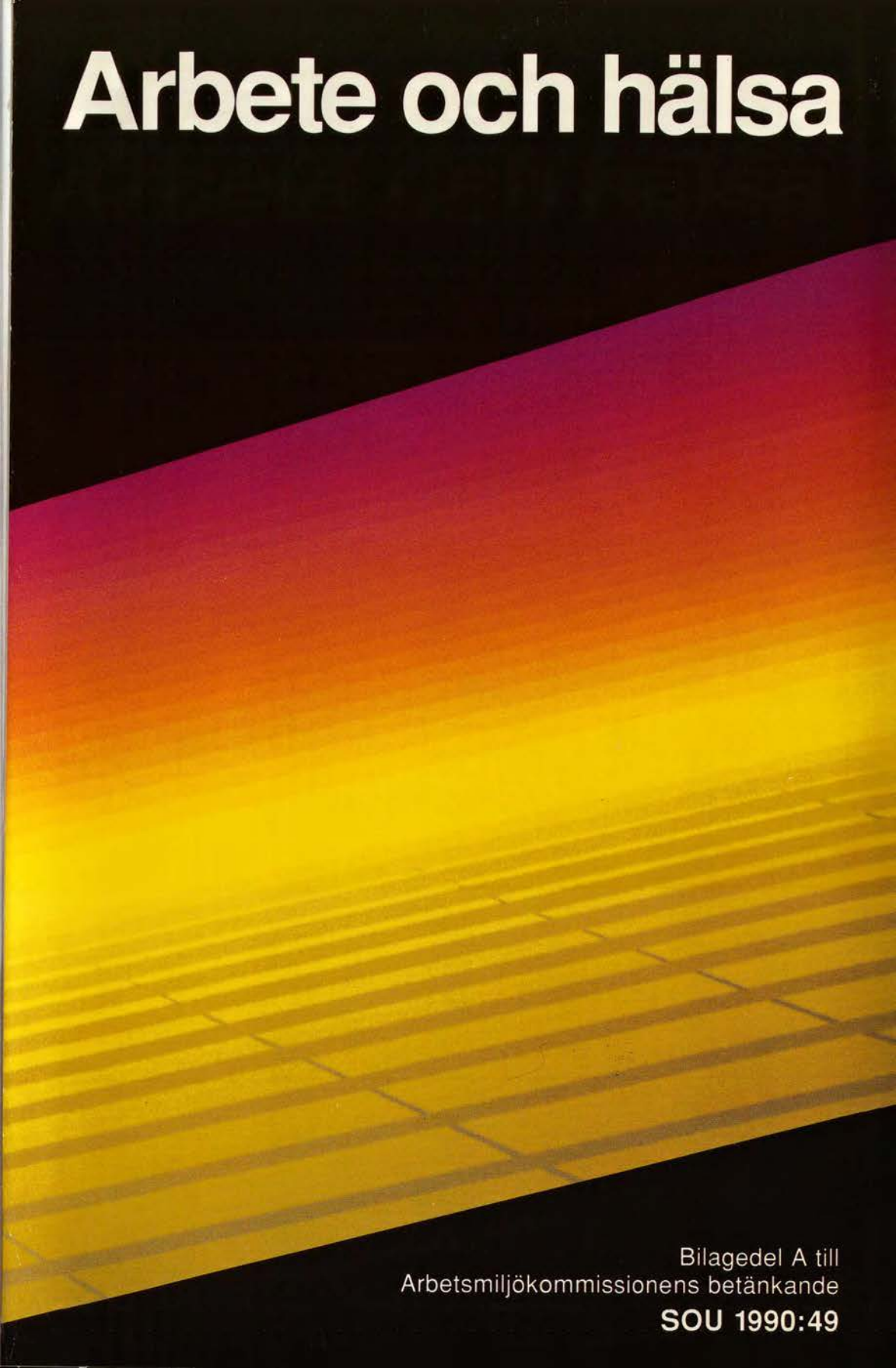


Arbete och hälsa



Bilagedel A till
Arbetsmiljökommisionens betänkande
SOU 1990:49

Ref KB Oc



Statens offentliga utredningar
1990:49
Arbetsmarknadsdepartementet

Arbete och hälsa

Bilagedel A

Bilagedel till arbetsmiljökommissionens betänkande
Stockholm 1990

Allmänna Förlaget har utgivit en bibliografi över SOU och Ds som omfattar åren 1981 — 1987. Den kan köpas från förlagets Kundtjänst, 106 47 STOCKHOLM. Best. nr 38-12078-X.

Beställare som är berättigade till remisseexemplar eller friexemplar kan beställa sådana under adress:

Regeringskansliets förvaltningskontor

SOU-förrådet

103 33 STOCKHOLM

Tel: 08/763 23 20 Telefontid 8¹⁰ - 12⁰⁰

08/763 10 05 12⁰⁰ - 16⁰⁰ (endast beställare inom regeringskansliet)

INNEHÅLL

Bilagedel A

- Bilaga 1 Regeringsuppdrag angående styrmedel i det förebyggande arbetsmiljöarbetet - rapport från arbetarskyddsstyrelsen
- Bilaga 2 Regeringsuppdrag angående utvärdering av åtgärder inom bullerområdet - rapport från arbetarskyddsstyrelsen
- Bilaga 3 Arbetsmiljöarbete inom vård- och omsorg - rapport från en arbetsgrupp under arbetsmiljökommissionen
- Bilaga 4 Arbetsmiljöarbete i de små företagen - rapport från en arbetsgrupp under arbetsmiljökommissionen

Förord

För arbetsmiljökommissionens räkning har arbetarskyddsstyrelsen utvecklat en rad tankar och idéer rörande styrmedel i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Som grund för uppdraget låg bl.a. en promemoria som utarbetats av cheferna för arbetarskyddsstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen och riksförsäkringsverket.

Arbetarskyddsstyrelsens rapport har behandlats i arbetsmiljökommissionen och beaktats i kommissionens arbete.

Anna-Greta Leijon
ordförande i arbetsmiljökommissionen

Bilaga 1

Regeringsuppdrag angående styrmedel i det
förebyggande arbetsmiljöarbetet - rapport
från arbetarskyddsstyrelsen



ARBETARSKYDDSTYRELSEN

TILLSYNSAVDELNINGEN
Samordningsenheten
Handläggare
Ragnar Andersson/Ky

Datum
1990-02-15
Er datum

Vår beteckning
090 T 2324/89
Er beteckning

→ Arbetsmiljökommisionen
Atlasmuren 1
113 21 STOCKHOLM



Regeringsuppdrag angående styrmedel i det förebyggande
arbetsmiljöarbetet

(Regeringsbeslut 1989-10-12, AL 5616/89)

Arbetskyddsstyrelsen får härmed redovisa regeringens
uppdrag att genomföra utredning om styrmedel åt arbets-
miljökommisionen.

Med hänsyn till den knappa tid som stått till förfogande,
och styrelsens engagemang i kommissionens verksamhet i
övrigt, har det inte varit möjligt att ge varje fråga
den djupgående belysning som varit önskvärd.

Styrelsen kommer att i fortsatta underhandskontakter
direkt med kommissionssekretariatet bistå med de komp-
letteringar som kan behövas inför kommissionens slut-
redovisning.

Till rapporten har fogats två expertpromemorior vars
innehåll författarna själva svarar för.

Detta ärende har avgjorts av generaldirektör Sivert
Andersson i närvaro av överdirektör Ingemar Källberg,
tillsynschef Lennart Holm, byråcheferna Göran Lindh och
Jöns Lindström samt t f byråchef Ragnar Andersson,
den senare föredragande.

Sivert Andersson

Ragnar Andersson

Arbetsmiljökommisionen
Ink. 1990-02-15
Dierlenr. 90 P

REGERINGSUPPDRAG ANGÅENDE STYRMEDEL I DET
FÖREBYGGANDE ARBETSMILJÖARBETET

1990-02-15

0 SAMMANFATTNING

På uppdrag av regeringen vidareutvecklar arbetarskyddsstyrelsen i denna rapport vissa tankegångar som förts fram av den s k generaldirektörs-gruppen inom arbetsmiljökommissionen.

Förslagen i rapporten syftar till att utveckla företagets egenaktivitet i arbetsmiljöarbetet. Den hittillsvarande passiva ordningen, präglad av osäkerhet om vem som egentligen bär ansvaret och av att man inte agerar förrän myndighetspersoner har pekat ut vad som behöver göras, måste brytas. Det ansvar för ett aktivt arbetsmiljöarbete som arbetsgivaren i och för sig redan har enligt arbetsmiljölagen måste markeras och förtydligas. Arbetsmiljöfrågorna skall hanteras i linjeorganisationen där det reella ansvaret och inflytandet finns, inte förskjutas till sidoorgan.

Det övergripande förslaget gäller "internkontroll", dvs arbetsgivarens hantering av arbetsmiljön i företaget eller förvaltningen. Styrelsen avser här att utfärda särskilda föreskrifter med krav på arbetsgivarens arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivaren skall i ett policydokument klargöra sina mål för arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall vidare klargöra ansvar och uppgifter för arbetsmiljöarbetet samt säkerställa att chefer m fl har kunskapsmässiga förutsättningar för detta. Arbetsgivarens undersökningsansvar förtydligas genom krav på att arbetsgivaren måste identifiera och bedöma risker och problem på ett systematiskt sätt. Undersökningen skall resultera i åtgärdsplaner för att undanröja de brister som framkommit. Dessa planer skall uppfylla vissa minimikrav. Internkontrollen skall vara dokumenterad, både för att möjliggöra intern efterlevnad och för att det skall vara möjligt att kontrollera den. Arbetsgivaren skall regelbundet genom revision förvissa sig om att internkontrollen fungerar. Förslaget innefattar även krav på ett personalekonomiskt bokslut där arbetsgivaren inför verksamhetens avnämning redovisar utfall om arbetsskador, sjukfrånvaro etc så att uppgifterna kan stämmas av mot de egna målen.

Förslaget gäller i princip all verksamhet med anställda. För mindre företag/förvaltningar måste dock vissa förenklade rutiner kunna tillämpas.

1990-02-15

Risikanalyser har redan börjat tillämpas inom vissa områden. Det främsta användningsområdet än så länge är att upptäcka dolda risker, t ex storolycksrisker inom processindustri. Metodutvecklingen går nu mot även mer konventionella arbetsmiljörisker samt identifiering av organisatoriska brister. Styrelsen anser att denna utveckling bör ges ökat stöd.

Riktvärden kan användas för att åskådliggöra risknivåer.

De kan nyttjas för att:

1. ge underlag för prioriteringar i tillsynen och för att arbetsgivaren skall kunna jämföra risknivån i det egna företaget med andra motsvarande företag
2. ge underlag för särskild åtgärdsplanering när ett företag ligger sämre till än branschens genomsnitt
3. markera en gräns i risknivå som inte får överskridas.

Styrelsen bedömer att riktvärden i nuläget endast kan nyttjas för tillämpning enligt punkt 1 ovan. Tillämpning på högre nivå är för närvarande inte möjlig med hänsyn till att nödvändigt underlag inte finns tillgängligt eller gripbart.

Även yrkesinspektionens systemtillsyn berörs. Inom inspektionen bedrivs redan ett omfattande utvecklingsarbete med inriktning mot systemtillsyn. Denna tillsynsform innebär en granskning av arbetsgivarens sätt att hantera arbetsmiljön d v s hans internkontroll. Systemtillsynen kan enligt styrelsens uppfattning inte renodlas tillräckligt förrän det föreligger regler om internkontroll där kraven på arbetsgivaren klargörs.

Avslutningsvis lägger styrelsen fram förslag om vissa ändringar i arbetsmiljölagen som bedöms angelägna som stöd för den nya inriktningen.

1990-02-15

1 UPPDRAGET

1.1 Arbetsmiljökommissionens hemställan

Arbetsmiljökommissionen hemställde i skrivelse den 20 september 1989 om regeringens medverkan för att få arbetarskyddsstyrelsens bistånd för ett utredningsuppdrag om styrmedel i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Avsikten var att få en del frågor som väckts av den s k generaldirektörs-gruppen närmare belysta.

Uppdraget framgår av bilaga 1.

1.2 Uppläggning av arbetet och rapporten

Den övergripande frågeställningen är vilka krav som bör ställas på arbetsgivaren när det gäller planering, ledning och uppföljning av verksamheten från arbetsmiljösynpunkt - d v s arbetsgivarens internkontroll. Inom ramen för denna övergripande fråga har arbetet inom styrelsen med utredningsuppdraget indelats i följande huvudfrågor:

- a) Allmänt om internkontrollsystemets uppbyggnad ,utformning och tillämpning,
- b) Riskanalys som ett hjälpmedel för ett systematiskt arbetsmiljöarbete,
- c) Riktvärden som underlag för att tillämpa krav på arbetsmiljöförbättrande åtgärder,
- d) Samspelet mellan arbetsgivarens internkontroll och yrkesinspektionens systemtillsyn,
- e) Konsekvenserna för arbetsmiljölagstiftningen av föreslagna krav på arbetsgivaren.

Vid utarbetandet av rapporten har främst medverkat Ragnar Andersson, Per Evenéus, Mats Ershammar, Bertil Larsson, Göran Lindh, John Lundberg, Birgitta Malker, Hans Malker, Rolf Perlman och Jan Weiner.

2 FÖRSLAG TILL UTFORMNING AV INTERNKONTROLL

2.1 Allmänt

Internkontroll är en styrningsprincip med uppgift att säkerställa att arbetsgivaren har en systematisk planering, ledning och kontroll av företagets verksamhet i den utsträckning det har betydelse för arbetsmiljön. Begreppet kommer från Norge där man redan etablerat styr-

1990-02-15

ningsprincipen. Styrelsen har inte bundit sig för begreppet, men använder det t v i avsaknad av annat lämpligare begrepp.

En bra arbetsmiljö skapas i företaget/förvaltningen av dem som verkar där. För att man där ska kunna åstadkomma så bra arbetsförhållanden som möjligt måste arbetsmiljöfrågorna vara en del av och balanseras med den totala verksamheten på företaget.

Arbetsmiljöfrågorna måste integreras med övriga aspekter som ekonomi, produktionsplanläggning, personalplanläggning, personalutveckling, organisationsstruktur och genomförande av produktionen. Detta grundläggande synsätt, som närmare belyses i bilaga 2, ger en viktig förutsättning för företagens m fl arbetsmiljöarbete. Det bildar tillsammans med lagar och regler för styrning inom arbetsmiljöområdet basen för förslagen om internkontroll.

Internkontrollen bör inom företaget förena den nödvändiga styrningen från ledningen med de grundläggande kraven och behoven från arbetstagarna så att en säker och bra arbetsmiljö tillförsäkras var och en. Internkontrollen bör samtidigt medverka till att totaleffekten för företaget blir gynnsam.

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren skall ägna uppmärksamhet åt att arbetet planläggs och anordnas så att en tillfredsställande arbetsmiljö skapas (3 kap 2 §). Arbetsgivaren skall också se till att arbetstagare får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå risker i arbetet (3 kap 3 §).

Detta är långtgående men samtidigt mycket allmänna krav som ställs på arbetsgivaren. Någon precisering av hur arbetsgivaren generellt skall gå till väga, t ex krav på särskilda rutiner för att undersöka risker, på åtgärdsplanering, på dokumentation etc finns inte i vare sig lagen eller tillämpningsföreskrifter. Däremot finns i ett hundratal tillämpningsföreskrifter spridda detaljkrav, t ex krav på åtgärdsplan mot buller, krav på mätprotokoll, krav på journal över tillsyn och krav på skriftliga hanterings- och skyddsföreskrifter.

Bristen på generella krav på formerna för arbetsmiljöarbetet blev tydlig i samband med utveckling av systemtillsyn och de inspektionsbesök som gjorts med denna nya tillsynsmetodik. Systemtillsynen innebär att yrkesinspek-

1990-02-15

tionen granskar arbetsgivarens organisation, åtgärdsplanering, rutiner etc av betydelse för hanteringen av arbetsmiljöfrågorna. Det uppstod emellertid i många fall frågetecken kring vilka krav som kunde ställas på arbetsgivaren i dessa hänseenden.

Det står alltmer klart att företags och förvaltningars egenaktivitet för att förebygga skada och ohälsa i arbetet måste stärkas. De problem med bl a belastningsskador som nu blir allt tydligare i arbetslivet kan i grunden inte motverkas på annat sätt än genom en förstärkt egenaktivitet inne i företag och förvaltningar.

Arbetsmiljön kan, som ovan nämnts, inte ses som en bifråga eller som något som man kan lägga utanpå det andra som behövs för att driva en verksamhet. Företagen måste hantera arbetsmiljöfrågorna som en del av den löpande produktionen i samverkan med de anställda och ständigt beakta arbetsmiljön.

Det finns således ett starkt behov att mycket tydligare göra arbetsmiljön till en fråga för företagets ledning. Hanteringen av arbetsmiljön måste bli en viktig styrningsaspekt och inte något som kan överlämnas enbart till eldsjälarna och eventuella specialistfunktioner i företag eller företagshälsovård. Arbetsmiljöarbetet måste integreras i linjeorganisationen - inte hanteras enbart i stabs- eller specialistfunktioner som nu ofta sker.

Styrelsen avser att utfärda föreskrifter om internkontroll. Syftet med föreskrifter på området är att de skall kunna bidra till att hanteringen av arbetsmiljöfrågorna blir bättre integrerade i verksamheten och att de tydligare lyfts fram som viktiga ledningsfrågor. De skall också ge ett tydligare stöd för den systemtillsyn som redan börjat tillämpas av yrkesinspektionen.

Den skyldighet som framför allt behöver tas med i en föreskrift är att arbetsgivaren skall ha ett system för att styra och kontrollera företagets arbetsmiljö så att lägst de krav som ställs i lagar och föreskrifter uppfylls. Man bör också särskilt ta upp de krav som avser mera specifika åtgärder av typen att göra särskilda riskanalyser, föra särskild statistik, utfärda speciella policydokument eller ta fram särskilda åtgärdsprogram och rutiner för internkontroll m m.

För att pröva genomförbarheten hos de planerade föreskrifterna har fallstudier genomförts vid två företag, ett statligt verk och en kommun, (se bilaga 2 punkt 5). Fallstudierna visar att de tilltänkta rutinerna redan kunnat införas på frivillig väg. Principerna för internkontroll förefaller därför realistiskt anpassade för praktisk tillämpning. I bilaga 2 diskuteras även

1990-02-15

möjliga effekter på det partsgemensamma skyddsarbetet, vilka kan behöva uppmärksammas i det fortsatta utvecklingsarbetet.

2.2 Det principiella innehållet i planerade föreskrifter

Syftet med föreskrifterna är att få företag och förvaltningar att tillämpa internkontroll av arbetsmiljön. I sak behöver följande förtydligas, nämligen krav på arbetsgivaren att:

- tydligt uttala sina mål för arbetsmiljön, s k arbetsmiljöpolicy,
- systematiskt identifiera och bedöma riskerna i arbetet,
- systematiskt genomföra åtgärder för att åstadkomma en god arbetsmiljö, bl a genom aktiv tillämpning av sin arbetsmiljöpolicy i hela sin verksamhet och inte minst vid planering och upphandling, i skriftliga och tidsatta åtgärdsplaner, samt vid uppföljning av åtgärderna,
- åstadkomma en tydlig och ändamålsenlig fördelning av ansvar/uppgifter vad avser arbetsmiljön,
- se till att chefer, arbetsledare, specialister och arbetstagare har kunskapsmässiga och andra förutsättningar att klara uppgifterna,
- dokumentera organisationen i den utsträckning den är av betydelse för hanteringen av arbetsmiljöfrågorna och dokumentera rutiner för styrning, kontroll och erfarenhetsåterföring i verksamheten, samt
- återkommande följa upp, värdera och förändra sitt system för internkontroll.

I många företag finns redan rutiner och procedurer för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Kravet på systematik innebär att man i huvudsak skall vidareutveckla och skapa en helhet i de procedurer som finns. Det är således inte fråga om att utveckla ett helt nytt system eller någon särskild ny organisation vid sidan av den som krävs för att bedriva verksamheten. Tvärtom är det utomordentligt viktigt att arbetsmiljöfrågorna hanteras i den ordinarie organisationen.

1990-02-15

2.3 Allmänna krav

Internkontrollen skall omfatta alla funktioner i verksamheten som har betydelse för arbetsmiljön. Den skall inordnas i verksamhetens ordinarie ledning och uppföljning.

Utarbetande, tillämpning och ändringar av internkontrollen skall ske i överensstämmelse med samverkansreglerna på arbetsmiljöområdet. Skyddsombud skall ges till exempel möjlighet att delta i arbetet.

En viktig del i utvecklingsarbetet blir att beakta formerna för det partsgemensamma arbetet. Frågor som kan behöva belysas är hur en utvecklad internkontroll kan innefatta krav på samverkan. Konsekvenserna för företagshälsovården i anslutning till uppbyggnaden av internkontrollsystem bör ägnas särskild uppmärksamhet.

Arbetsgivarens internkontroll skall vara tydligt dokumenterad. Dokumentationen skall vara tillgänglig för arbetsledning och arbetstagare på arbetsstället samt för tillsynsmyndighetens kontroll.

Kravet på dokumentation har flera grunder. Dokumenterandet innebär att insynen i systemet ökar. Alla berörda inom företaget, dvs företagsledning, arbetsledare, arbetstagare samt skyddsombud och specialister får en möjlighet att följa upp de arbetsmiljömässiga kraven i verksamheten. Detta gör det möjligt för arbetsgivaren att fullgöra sina skyldigheter. För den enskilde blir det enklare att få besked om vad som krävs i hans eller hennes fall.

För tillsynsmyndigheten innebär förbättrad insyn genom dokumenterade system en avsevärd fördel. Tanken bakom systemtillsyn är att tillsynen skall kunna leda till mer varaktiga resultat genom att den tar sikte på de styrande förhållandena i företagen. Systemtillsyn innebär emellertid inte att tillsynen reduceras till kontroll av dokument. Den skall också innehålla tillräckligt antal stickprov på tillämpning och faktisk arbetsmiljö för att kontrollera att företagets system fungerar som avsett.

Dokumentationen måste anpassas till den enskilda verksamheten. Dokumentationen får ej göras mer detaljerad än nödvändigt och omfattningen måste vara realistisk.

1990-02-15

2.4 Arbetsgivarens arbetsmiljöpolicy

Arbetsgivaren skall i ett skriftligt uttalande redovisa vilka mål han ställer upp för arbetsmiljön. Målen ska så långt möjligt vara konkreta och uppföljbara. Arbetsgivaren skall också i en förteckning ange de arbetsmiljöreregler som är av särskild betydelse för verksamheten och som systematiskt skall beaktas i tillämpliga rutiner och procedurer för verksamheten.

2.5 Organisation, utbildning, information och instruktion

Arbetsgivaren skall klargöra vilka uppgifter de anställda har för att uppnå målen. Befattningsbeskrivningar, organisationsscheman och andra dokument skall beskriva vilka uppgifter och befogenheter arbetstagare, arbetsledare och skilda funktioner har beträffande arbetsmiljön.

Kravet på ändamålsenlig fördelning av uppgifter är i huvudsak en praktisk fråga för att tydliggöra skilda uppgifter beträffande arbetsmiljön som en del av t ex skyldigheterna som arbetsledare. Föreskrifterna skall inte ta sikte på att beskriva hur en sådan fördelning skall se ut utan endast ställa krav på att sådan finns och tillämpas.

Av dokumentationen skall särskilt framgå vem som fattar beslut om åtgärder som är av betydelse för arbetsmiljön.

Arbetsmiljölagen innehåller regler om arbetsgivarens skyldigheter beträffande utbildning, information och instruktion (3 kap 3 §). De innebär att arbetsgivaren skall ha rutiner för att undersöka arbetstagarnas behov av utbildning, introduktion, instruktioner och fortlöpande information samt rutiner för att tillgodose behoven.

Introduktion skall planeras och genomföras systematiskt. Särskilda introduktionsprogram med klar målbeskrivning skall vid behov utarbetas och genomföras.

Skriftliga instruktioner skall finnas tillgängliga där det behövs. Dessa skall hållas aktuella och utformas på ett sådant sätt att arbetstagaren kan förstå innehållet. Där det är särskilt viktigt för säkerheten skall kunskapskontroll utföras innan arbetstagaren får börja ett visst arbete.

Arbetsgivaren skall fortlöpande ge information om sådant som har betydelse för säkerheten och hälsan i arbetet och för att arbetsförhållandena i övrigt skall vara tillfredsställande.

1990-02-15

Arbetsgivaren skall se till att chefer på alla nivåer får tillräcklig kunskap om verksamhetens internkontroll och de rutiner som hör till denna.

2.6 Planering

Arbetsgivaren skall se till att arbetsmiljökraven beaktas i tillräcklig utsträckning i samband med förändringar i verksamheten som t ex vid införande av nya arbetsmetoder, planering av nya lokaler och anläggningar samt inköp av maskiner, material etc.

Det skall finnas instruktioner om hur arbetsmiljökraven skall hanteras vid planering av förändringar och vid upphandling.

Vad det är fråga om är t ex att göra kartläggningar av åtgärdsbehov som ett led i investeringsplaneringen, att se till att arbetsmiljökraven tas med vid upphandling av ny utrustning och nya lokaler, att utarbeta arbetsinstruktioner som rutinmässigt inarbetar myndighetskraven, att i arbetsledningens rapportansvar och uppföljningsansvar inarbeta rutiner för att bevaka arbetsmiljön och korrigera brister i såväl miljö som system. De praktiska lösningarna av detta måste utgå från företagets enskilda förutsättningar och behov.

Det bör erinras om samverkansreglerna i 6 kap AML, där styrelsen föreslår vissa förtydliganden.

2.7 Undersökning av arbetsmiljön

Arbetsgivarens undersökningsansvar framgår inte tydligt i AML. Undersökningsansvaret är grundläggande för egenaktivitet i arbetsmiljöarbetet. Det måste stå helt klart att det åvilar arbetsgivaren att ta reda på vilka risker och problem som finns i verksamheten. Annars kommer nuvarande ordning att bestå där det i stor utsträckning förväntas att myndigheter skall komma och i enskilda fall tala om vad som behöver göras.

Arbetsgivaren skall ha rutiner för att fortlöpande undersöka risker och andra problem i arbetsmiljön. Rutinerna skall avse

- genomförande av behövliga mätningar och riskbedömningar (betr riskanalys, se avsnitt 3),
- utredning av arbetsskador och tillbud,
- sammanställning av uppgifter om arbetsskador, sjukfrånvaro och annan relevant information som speglar arbetsmiljösituationen, samt avstämning av dessa uppgifter

1990-02-15

mot motsvarande branschuppgifter, t ex i officiell statistik, eller specifika riktvärden (betr riktvärden, se avsnitt 4),

- genomförande av systematiska granskningar av arbetsmiljön.

Av rutinerna skall framgå vad som skall göras, vem som skall göra det, hur det skall dokumenteras och vilka som skall informeras om resultatet.

2.8 Åtgärdsplan

Arbetsgivarens åtgärdsansvar framgår tydligt av AML. Enligt 3 kap 2 § skall arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Med hänsyn till främst resultatet av undersökningar enligt 2.7 ovan skall arbetsgivaren årligen upprätta en plan för arbetsmiljöåtgärder som skall påbörjas eller vidtas under det följande året. Planen skall ge uttryck för konkreta och uppföljbara krav.

Åtgärder som erfordras för att eliminera överhängande fara skall vidtas omedelbart. Detta gäller även missförhållanden i övrigt som kan rättas till direkt i den löpande verksamheten. Dessa omedelbara åtgärder kommer således inte att finnas i åtgärdsplanen för innevarande år men kan givetvis ha påverkan och bilda underlag för följande åtgärdsplan om ytterligare åtgärder erfordras.

2.9 Uppföljning av internkontrollen

Arbetsgivaren skall genomföra regelbunden revision av internkontrollen. Revisionen skall klarlägga om fastlagda krav uppfylles och om systemet är ändamålsenligt. Konstaterade avvikelser skall meddelas dem det berör.

Resultatet av revisionen skall dokumenteras. Det skall framgå vilka ändringar av internkontrollen som behövs och när de skall vara genomförda.

2.10 Särskild redovisning

Arbetsgivare skall årligen redovisa en sammanställning av arbetsskador, sjukfrånvaro, personalomsättning och förtidspensioneringar. Av redovisningen skall framgå hur den faktiska situationen förhåller sig till målen i företags/förvaltningens arbetsmiljöpolicy.

Redovisningen skall ske i anslutning till årsredovisning i bolag. I övriga fall skall den ske i anslutning till årlig verksamhetsberättelse.

1990-02-15

2.11 Behov av/förutsättningar för differentiering av krav mot skilda verksamheter/företagsstorlek

Ambitionen bör vara att alla företag skall omfattas av samma grundläggande krav.

En differentiering beroende på antal anställda ger alltid upphov till tillämpningssvårigheter i gränsskiktet. Vidare måste man också bestämma om den valda gränsen gäller arbetsställe eller företagsnivå (flerarbetsställen)

En differentiering beroende på bransch har också sina svagheter då den officiella näringsgrenstillhörigheten inte avgörs utifrån arbetsmiljösituationen. Det medför att vissa företag kan hamna i "fel" bransch, sett från arbetsmiljösynpunkt.

Styrelsen bedömer att det nu är för tidigt att precisera några eventuella differentieringsbehov. Avsikten i det pågående föreskriftsarbetet om internkontroll är att reglerna skall bli så allmänt formulerade att de ger utrymme för praktisk anpassning. Det viktiga i nuläget synes inte vara att skapa fasta gränser mellan olika verksamheter, utan snarare incitament och regelmässiga ramar som ger stöd åt en gynnsam utveckling.

Funktionsinriktade regler minskar ytterligare behovet av differentiering. Komplexiteten i de system som behöver upprättas står givetvis i proportion till företagets storlek. Det som är enkelt i praktiken blir rimligen också enkelt att formalisera och dokumentera. Däremot ligger ett värde i att markera att även i det lilla företaget behöver ansvar och befogenheter klargöras, nyanställda informeras etc.

I avsnitt 4 diskuteras frågan om tillämpning av riktvärden med hänsyn till bl a småföretagens förhållanden.

3 RISKANALYS

Risikanalyser kan ses som ett arbetsredskap med syfte att på ett systematiskt sätt få fram åtgärder som höjer säkerheten, från ett mindre system upp till en hel industriorganisation.

Risikanalyser som arbetsmetod i arbetsmiljöarbetet skall inte enbart ses som en isolerad företeelse för en arbetsgivare att skaffa sig kunskap om de risker som är förknippade med hans verksamhet, utan också som ett medel att uppfylla undersökningsskyldigheten i den kommande internkontrollföreskriften.

1990-02-15

När vi i detta dokument talar om risk och riskanalys har vi använt följande definitioner

"Med risk avses ofta en funktion av sannolikhet och konsekvens. I dagligt tal skiftar innebörden mellan dessa olika betydelser.

Med risk menas i detta sammanhang möjligheten till oönskad händelse som kan få skadlig konsekvens. Konsekvenserna kan ha kvantitativa och/eller kvalitativa aspekter.

Med riskanalys menas ett systematiskt tillvägagångssätt att identifiera risker och att bedöma dessa. Det ingår vanligtvis också förslag till säkerhetshöjande åtgärder".

Från Lars Harms-Ringdahl skrift 1987. "Säkerhetsanalys i skyddsarbetet"

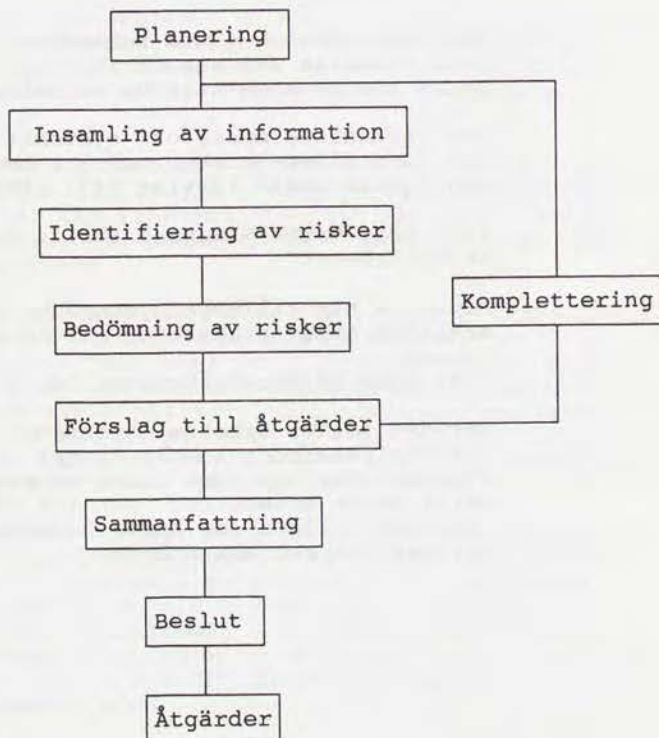
Hittills har tillämpningsområdet för riskanalyser huvudsakligen gällt risker för allvarliga olyckor eller storo-
lyckor
t ex inom kärnkraftsområdet och flygindustrin.

När det gäller arbetsmiljöområdet har utvecklingen av riskanalysmetoder kommit längst vid bekämpningen av arbetsolycksfall. Det finns en allmän strävan att fortsätta denna utveckling, men att också få en ökad breddning mot områden som berör belastningsskador, organisatoriska och sociala frågor.

1990-02-15

3.1 Metodik

Nedanstående schema ansluter till ovanstående tankegångar om ett systematiskt tillvägagångssätt.



Det centrala avsnittet i alla analyser är identifiering av risker. Här söker man upptäcka merparten av förekommande störningar och avvikelser och vad som kan orsaka dessa. Hur man därpå genomför riskidentifieringen är beroende av vilken metod som väljs.

Metoderna kan grovt delas in i tre kategorier:

- Tekniska
- Samspelet människa - maskin
- Organisatoriska

1990-02-15

Sammanställning av några metoder:

<u>Metod</u>	<u>Kommentar</u>
Teknisk inriktning:	
Energianalys	Identifiera energier som är farliga för människan
HAZOP	Analys av avvikelser i kemiska anläggningar
Felträdsanalys	Sammanställning av orsaker till viss utvald händelse
Händelseträd	Demonstrera alternativa konsekvenser av visst fel
Feleffektanalys	Identifiera fel på komponenter som kan leda till risk
Samspel människa-maskin:	
Avvikelseanalys	Analys av avvikelser i funktion hos teknik, människa, organisation som kan leda till förhöjd risk
Arbetssäkerhetsanalys	Analys av farliga förhållanden i arbetsuppgift
Action error analysis	Identifiering av avvikelser från noggrant specificerad arbetsprocedur, som kan leda till risk
Analys av organisation:	
MORT och SMORT	Modeller av organisatoriska krav jämförs med aktuell organisation
Administrativ säkerhetsgranskning	Poängbedömning av organisatoriska förhållanden enligt checklista

SMORT (Safety Management and Organization Review Technique) är en metod för säkerhetsgranskning av organisatoriska system och är särskilt intressant i belysning av den pågående utvecklingen av internkontroll. SMORT-metoden är uppbyggd kring begrepp som är mycket samstämmiga med de tankegångar som betecknar internkontrollen. Båda

1990-02-15

systemen förutsätter en organisation som behandlar arbetsmiljöfrågorna på samma sätt som övriga frågor inom verksamheten. SMORT kan därför bli ett utmärkt hjälpmedel för såväl intern som extern revision av internkontrollen.

Arbetskyddsnämnden har i en handbok i SMORT beskrivit metoden samt gett exempel på verksamheter och områden där metoden är lämplig att använda.

Till dessa utförliga metoder kan läggas grovanalyser av olika slag. T ex:

- Checklistor; grundade på sammanställningar av kända problem
- Jämförelse med föreskrifter
- Jämförelse med liknande anläggning
- Inventering av dokumenterade risker
- Inventering av kunskaper om risker
- Preliminär riskanalys
- Grovanalys av riskmoment
- Grov energianalys
- Grov avvikelseanalys

(Listan huvudsakligen hämtad ur Lars Harms-Ringdahls "Säkerhetsanalys i skyddsarbetet")

3.2 Tillämpningsområde

Som tidigare nämnts är det inom områden som flyg och kärnkraft som riskanalyser redan är ett etablerat hjälpmedel. Hit hör också områden som vissa process- och läkemedelsindustrier.

För området storskalig kemikaliehantering har arbetskyddsstyrelsen nyligen utfärdat en föreskrift (AFS 1989:6) som innehåller ett uttalat krav på riskanalyser under vissa förutsättningar.

Riskanalysen som arbetsmetod har dessutom stora utvecklingsmöjligheter även inom områden som för närvarande inte omfattas av några krav från myndigheter. Positiva erfarenheter har rapporterats från bl a stålindustrin. Ett område som sedan en tid utvecklat och använt riskanalysmetoder är automatiska produktionsanläggningar inom t ex verkstadsindustrin.

I princip kan sägas att med en utveckling mot större och mer komplexa produktionssystem följer ett ökat behov av att i förväg kunna identifiera och förebygga risker.

1990-02-15

3.3 Fortsatt metodutveckling

De människor som för närvarande hanterar och utvecklar riskanalyser är i huvudsak tekniker. Utvecklingen av de tekniska metoderna kommer sannolikt att fortgå i riktning mot såväl förenklade som avancerade metoder. Exempel finns på avancerat datorstöd för både felträds- och HAZOP-analyser.

Grovanalyser tillämpas i viss utsträckning inom olika områden där metoden bedöms som lämplig. T ex när en anläggning eller ett system snabbt behöver kartläggas med avseende på större risker. Grovanalysen kan ses som en kompromiss mellan en riskanalys och en osystematisk diskussion av eventuella risker. Behovet att ytterligare utveckla grovanalysmetoder kommer sannolikt att betonas i samband med att riskanalys förs fram som ett hjälpmedel i internkontrollen.

Behovet av utveckling kommer också att vara stort inom riskanalysområden där man lyfter fram den "männskliga faktorn". Problemet är inte nytt och mycket arbete har lagts ner på att få in faktorer som berör området "männsklig felhandling". Det som fortfarande saknas är metoder som på ett enkelt och lätthanterligt sätt fångar upp frågeställningar av den här karaktären. Ett användbart värderingsinstrument av felhandlingarnas betydelse i människa-maskinsystemet saknas.

Det är angeläget att betona vikten av metodutveckling av riskanalyser inom ergonomiområdet då det är ett av de områden som man i dag ser de snabbast växande arbetsrelaterade skadorna.

De riskanalysmetoder som kommer att utvecklas inom t ex ergonomiområdet behöver inte vara helt fristående utan kan tänkas ingå som komplement till någon annan metod. (Jämför de redan utvecklade metoderna som var för sig täcker in endast delar av ett riskpanorama).

Likaså behöver de organisatoriskt inriktade riskanalyserna utvecklas ytterligare t ex för mindre företag och förvaltningar. Dessutom behöver vi på ett mer systematiskt sätt fånga upp problemställningar som berör psykiska och sociala arbetsmiljöfrågor.

3.4 Kunskapsläge och behov av kompetensuppbyggnad

Kunskaperna i riskanalys finns huvudsakligen koncentrerad till flygindustrin, kärnkraftsindustrin, vissa processindustrier och försäkringsbolag.

Det finns också konsulter som inriktat sig på området riskanalys och som innehar betydande kunskaper. Ett kraf-

1990-02-15

tigt ökat behov av kvalificerade analyser kan förväntas när både "storskalig kemikaliehantering" (AFS 1989:6), som ett första steg, och föreskriften om "interkontroll" träder i kraft.

Av olika skäl har inte riskanalysområdet utvecklats lika framgångsrikt i Sverige som i t ex Finland och Norge. Genom att skapa fasta institutioner vid universitet och högskolor har man t ex i dessa länder skapat förutsättningar för ett kontinuerligt FoU-arbete inom metodutvecklingen av riskanalyser.

Ett nära samarbete mellan de nordiska länderna inom arbetsmiljöområdet är därför av stor vikt för den fortsatta utvecklingen och tillämpningen av riskanalysmetoder.

Det finns för närvarande en spridd verksamhet vid olika universitet och högskolor med viss anknytning till riskanalysområdet. Som exempel kan nämnas institutionen för tillförlitlighetsteknik vid Linköpings universitet.

Det saknas också läromedel som ger en samlad kunskap om riskanalys på svenska. Den handledning om "Säkerhetsanalys i skyddsarbetet" som utgivits av FOLKSAM, är det samlade material som för närvarande ger den bästa översikten över olika metoder.

En ytterligare källa är Kemikontorets "Teknisk säkerhetsgranskning vid industriell kemikaliehantering" där ett antal metoder för tillämpning inom kemikaliehanteringsområdet beskrivs.

Det bör understrykas att kvalificerade riskanalyser, nu och i framtiden, innehåller ett stort mått av intuitiv kunskap och en förmåga att bryta gamla tankebanor. Även de utpräglade "tekniska" metoderna är beroende av att bakgrundsvärden bakgrundshändelser, förutom från fakta, också kartläggs med den fantasi och känsla som kommer ur andra källor än de "exakta vetenskapernas". Detta talar för att utbildning och introduktion av riskanalyser bör ske genom handledning och praktiska övningar innan de introduceras i en verksamhet.

Kunskaper i riskanalys finns för närvarande i en begränsad omfattning inom arbetarskyddsverket. De utökas successivt genom den utbildning av yrkesinspektörer och handläggare inom arbetarskyddsstyrelsen som för närvarande pågår.

Utbildningen omfattar en veckas teoristudier med mellanliggande fältstudieperiod där praktiska övningar och fullständiga riskanalyser provas.

1990-02-15

De metoder som har tillämpats under utbildningen har varit avvikelse-, arbetssäkerhets- och energianalys samt HAZOP.

Fördjupade kunskaper och erfarenheter inom arbetarskyddsverket om organisatoriska metoder som t ex SMORT och "administrativ säkerhetsgranskning" liksom inom området grovanalys, är för närvarande under uppbyggnad och utbildningsinsatser är planerade. I ett led i kompetensuppbyggnaden kommer arbetarskyddsstyrelsen att anordna en fördjupad utbildning i HAZOP-analys för både arbetarskyddsverkets personal och personal inom näringslivet som främst berörs av föreskriften "Storskalig kemikaliehantering" (AFS 1989:6).

Inom näringslivet kommer ett behov av riskanalyser att växa fram, både med anledning av en intern strävan mot en effektivare organisation, som ett ökat krav från utomstående intressenter som arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen liksom av beställare (kvalitetsstyrning).

Förutom angivna insatser inom arbetarskyddsverket för att höja kompetensnivån finns det anledning att även se på den roll företagshälsovården kan komma att spela i framtiden beträffande tillämpningen av riskanalyser som arbetsmetod. Redan de nu aktuella kraven beträffande storskalig kemikaliehantering kommer att medföra ett ökat tryck på företagshälsovården att kunna utföra sådana analyser.

4 RIKTVÄRDEN

4.1 Definition av riktvärde och företagstal

Med riktvärde menas här ett värde för riskerna inom t ex en bransch som enskilda företag/förvaltningar kan jämföra sin situation mot. Riktvärdet baseras på konstaterad eller förväntad risknivå relaterad till ett bestämt mängdvärde. Riktvärdet kan t ex vara antalet inträffade arbetsolyckor inom en näringsgren per 1.000 anställda (eller omräknat till timmar) under ett år. Det kan även uttrycka en förväntad skadenivå för en bransch när hänsyn har tagits till kön och ålder. Vid varje specifik användning måste anges vad riktvärdet står för.

Med företagstal menas här ett värde för det enskilda företaget/förvaltningen som redovisar företagets faktiska värde, t ex grundat på antalet arbetsolyckor, beräknat på samma sätt som det riktvärde det skall jämföras med.

Riktvärden behandlas närmare i bilaga 3 där de i sin enklaste form kallas jämförelsetal. I det följande talas

1990-02-15

i stället bara om riktvärden som den enskilda företagen m fl har att jämföra med sina egna företagstal.

Syftet med att ta fram riktvärden är att understödja arbetsmiljöarbetet och ge ett extra incitament för förebyggande åtgärder där behovet är störst. De skall kunna utgöra ett instrument i arbetsställets internkontroll. Dessutom erhålls ett bättre prioriteringsinstrument för yrkesinspektionen i tillsynsarbetet. Riktvärden kan uttrycka såväl enkla som mer komplicerade förhållanden och därmed anpassas till olika företag och branscher.

En mer långtgående tillämpning är att företag/förvaltningar vars företagstal är sämre än riktvärdet för branschens genomsnitt ska omfattas av ett särskilt krav på redovisning av hur man avser att nå ner under riktvärdet.

I vissa fall kan ett riktvärde även tänkas utgöra en gräns som ej får överskridas.

Ett riktvärde kan gälla helheten, d v s spegla om t ex ett arbetsställe är "bra" eller "dåligt". Det kan också vara specifikt och därmed åtgärdsinriktat och spegla huruvida t ex "belastningsskador" eller "maskinolyckor" är mer eller mindre vanligt förekommande jämfört med andra motsvarande enheter, t ex hela branschen eller andra jämförbara arbetsställen.

4.2 Vilken information kan riktvärden baseras på?

Riktvärden kan baseras på direkta eller indirekta arbetsmiljöfaktorer.

Det finns i nuläget ett antal databaser som skulle kunna utnyttjas för bestämning av riktvärden. Det finns dels informationssystem som innehåller rapporterade fall av arbetsrelaterade skador dels databaser som innehåller information om utfall som kan ge indirekt indikation på eventuella arbetsställesrelaterade hälsorisker såsom sjukfrånvaro och förtidspensionering.

Ytterligare indirekta faktorer som skulle kunna användas, men som i nuläget är svårgripbara, är t ex mobbning och självmord med arbetsplatsanknytning.

4.2.1 Arbetsskaderelaterad information

Kriteriet för en arbetsskada (arbetsolycka eller arbetsjukdom) är att den har uppkommit genom arbetet och således ger en direkt indikation på risker i arbetsmiljön. Vissa sjukdomar är dock svåra att definiera.

1990-02-15

Uppgifter om arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar finns i ISA, hos försäkringskassan och TFA och viss utsträckning lokalt hos arbetsgivaren eller inom företagshälsovården.

ISA täcker in rapporterade arbetsskador. Informationen är arbetsställerelaterad och innehåller sjukskrivningstid. TFA tar bara upp en delmängd av de skadefall som också finns i ISA (ca 25%), de ur "medicinsk invaliditetssynpunkt" allvarligaste skadorna. Informationssystem inom företagshälsovården har olika uppbyggnad, innehåller ofta mer detaljerad information om arbetsställena men kan inte utan hård reglering och tilläggsinformation från riket eller länet utnyttjas för att beräkna riktvärden.

Arbetsgivarens arbetsskadeanmälan utgör underlag för den arbetsmiljörelaterade information som registreras i ISA. Det är viktigt att genomförda och planerade åtgärder för att definiera skaderisker anges i anmälan på ett bättre sätt än i nuläget.

Den enskilda personens anmälan om misstänkt arbetsskada i samband med sjuk/friskänmälan till försäkringskassan motsvarar inte kraven i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, bl a beroende på att för detta väsentlig information saknas t ex orsaksfaktorer, maskiner, kemiska ämnen m m.

Arbetsställets storlek och skadefrekvens avgör möjligheterna att utnyttja företagstal i förhållande till riktvärden. "Säkra" företagstal kan bara användas för företag-/förvaltningar som har i genomsnitt omkring 10 eller fler inträffade fall per år, vilket gäller för ca 2000 (1%) av arbetsställena. Detta innebär att ca 25% av arbetstagarna skulle omfattas.

4.2.2 Indirekta indikatorer

Sjukfrånvaro

Uppgifterna om sjukfrånvaro lagras i en databas hos riksförsäkringsverket. Systemet har god aktualitet och kvalitet men medger i nuläget ingen uppdelning på arbetsställe, näringsgren, yrke eller diagnos.

Försäkringskassornas nya informationssystem FAS-90 kommer enligt planerna att innehålla arbetsställerelaterad information om sjukfrånvaro. Denna information bör samordnas med informationen i ISA för att komplettera arbetsskadeuppgifterna med riktvärden avseende sjukfrånvaro.

Att utnyttja riktvärden baserade på sjukfrånvaron som grund för bindande krav innebär att den del som är arbetsrelaterad måste kunna särskiljas. Efter en särskild analys skulle dock även den icke arbetsskaderelaterade

1990-02-15

sjukfrånvaron kunna läggas till grund för krav på åtgärdsplaner. Avgörande för bedömningen är i vad mån man vill att riktvärden även ska återspegla rehabiliteringsbehovet.

Under förutsättning att FAS 90 utvecklas så att diagnoskodning sker skulle sjukfrånvarostatistiken eventuellt kunna utnyttjas för riktvärden.

Förtidspensionering

Flertalet förtidspensioneringar föregås av långvariga sjukskrivningar. De arbetsmiljöfaktorer som kan ha bidragit till förtidspensionering ligger ofta bakåt i tiden och bör redan tidigare ha uppmärksammats som arbetsskada eller långtidssjukfall. Dessutom kan förtidspensionen vara oberoende av det aktuella arbetsstället. Mot bakgrund av detta är det tveksamt huruvida uppgift om förtidspension kan utnyttjas för riktvärdesbestämning.

Riktvärden baserade på förtidspensioneringar kan dock vara av betydelse i arbetsgivarens rehabiliteringsarbete.

Personalomsättning

Personalomsättning, den tredje indirekta arbetsmiljöindikatorn, är ekonomiskt, socialt och regionalt betingad. Det är rent allmänt svårt att säga vad som är normal personalomsättning. Därutöver kommer arbetsmarknadspolitiska åtgärder och sysselsättningsgrad (hög-lågkonjunktur) samt regionala och branschmässiga skillnader som troligen gör det svårt att få fram rättvisande riktvärden. Det är mot bakgrund av ovanstående svårt att motivera att ett nationellt redovisningssystem byggs upp för att kunna få fram arbetsställderelaterade riktvärden.

Styrelsen vill i sammanhanget understryka vikten av samverkan mellan länsarbetsnämnden och yrkesinspektionen beträffande företag med hög personalomsättning. I de fall formella ingripanden behövs vad gäller arbetsmiljön åvilar detta yrkesinspektionen.

4.2.3 Nödvändig bakgrundsinformation

För att man skall kunna ta fram grova riktvärden krävs uppgifter om antalet anställda vid enskilda arbetsställen.

För att man skall kunna beräkna riktvärden som kan läggas till grund för krav på särskild redovisning hur företaget avser att komma ner i en nivå under eller lika med riktvärdet krävs uppgifter med bättre kvalitet och fler variabler än antalet anställda. I här diskuterad modell krävs uppgifter om hur antalet anställda är fördelat på

1990-02-15

kön, ålder, personalsammansättning och arbetsställe (näringsgren, region) och om möjligt arbetad tid (heltid). De datakällor, som i dag skulle kunna komma i fråga, är folk- och bostadsräkningarna, (FoB), riksförsäkringsverkets register över sjukförsäkrade, statistiska centralbyråns Centrala företags- och arbetsställeregister (CFAR), arbetarskyddsstyrelsens arbetsställeregister (ABAS), och riksskatteverkets (RSV), kontrolluppgifter.

FoB-arna genomförs bara vart femte eller vart tionde år och har av sekretessskäl inte ansetts kunna lämna ut arbetsställerelaterade uppgifter. FoB-arna går däremot att använda för samkörningar med olika effektheregister så länge de inte avidentifieras. Detta gäller t ex bransch- eller yrkesöversikter avseende bl a dödlighet, cancer, hjärt/kärlsjukdomar och fosterskador.

RFV:s register över sjukförsäkrade uppdateras endast avseende de 60 % förvärvsarbetande som någon gång under ett år utnyttjar sjukförsäkringen.

CFAR innehåller arbetsställerelaterade uppgifter om totala antalet anställda utan uppdelning på kön, ålder etc. Uppgifterna i CFAR har i många fall visat sig vara inexakta. En förbättring i kvaliteten i dessa uppgifter är ett krav för att kunna utnyttja CFAR vid beräkning av riktvärden. ABAS bygger på CFAR och innehåller alltså i princip samma fel som CFAR.

Arbetsgivarens kontrolluppgift till RSV saknar uppgift om arbetsställe (utom i de fall där arbetsgivare och arbetsställe sammanfaller), näringsgren, yrke och arbetad tid och kan alltså inte heller utnyttjas för att beräkna riktvärden.

4.2.4 Information som inte är arbetsställerelaterad

Riktvärden bör kompletteras med annan information avseende möjliga arbetsmiljöproblem. Sådana indikatorer kan t ex utgöras av överrisker för en speciell cancerform, hjärt/kärlsjukdomar, reproduktionsstörningar och fosterskador, självmordsförsök/självmord eller för tidig död. I dessa fall är det oftast inte möjligt att med någon säkerhet relatera det enskilda fallet till en specifik arbetsmiljöfaktor. Riktvärdena kan beräknas för t ex näringsgren eller yrke på en-, två- eller tresiffernivå. Dessa mer övergripande riktvärden bör ligga till grund för riktade informationskampanjer. Sådana informationskampanjer bör omfatta såväl möjliga arbetsrelaterade orsaker t ex kemiska, fysikaliska, fysiska och psykiska/sociala som livsstilsbetingade faktorer, t ex rökvanor, alkohol, kost och motion.

1990-02-15

4.2.5 Slutsats beträffande material

Med ledning av det ovan sagda framgår att i dagens läge är ISA den källa som kvalitativt bäst kan utnyttjas som underlag för riktvärden. FAS 90 bör utvecklas så att ISA-underlaget på sikt kan kompletteras med information om sjukfrånvaro och eventuellt förtidspensioneringar.

Det är vidare ett krav att relevant bakgrundsinformation kan tas fram.

4.3 Tillämpning av riktvärden

Riktvärden kan tillämpas på flera olika sätt. Beroende på vilka krav som kopplas till riktvärdena kan åtminstone tre nivåer urskiljas. I nivå 1 och 2 utgår man från grova jämförelser.

Nivå 3 är tänkt att fungera som en självjusterande hävstångsarm där ribban successivt sänks varefter arbetsmiljöerna blir bättre och bättre. Inriktningen i GD-gruppens förslag var att på sikt nå fram till nivå 3.

Nivå 1. Underlag för prioritering av tillsynen:

Detta är den grövsta nivån, och används redan i dag i viss mån av yrkesinspektionen som ett prioriteringsinstrument. Statistiksammanställningar och riktvärden bör också ligga till grund för diskussioner med arbetsgivaren om direkta åtgärder och åtgärdsplaner, för att förbättra arbetsmiljön.

Riktvärde enligt nivå 1 beräknas i dess grövsta form med hjälp av tillgängliga relativa frekvenser, t ex antal arbetsrelaterade skador per 1 000 anställda.

I dagens ISA-system finns uppgifter om arbetsskadorna, såväl olyckor som sjukdomar, redovisade per arbetsställe. Viss arbetsställesrelaterad information kan tas fram av yrkesinspektionen on-line. Härvid erhålls en jämförelse av arbetsställets skadefrekvens med branschens frekvens för länet respektive riket.

Nivå 2. Underlag för krav på arbetsställets allmänna åtgärdsplanering:

I internkontrollen avses ingå en skyldighet för arbetsgivaren att analysera situationen beträffande t ex arbetsskador, sjukfrånvaro och personalomsättning och lägga denna analys till grund för åtgärdsprogram. För att få ett bra underlag och kunna prioritera mellan olika åtgärder bör arbetsgivaren också i möjligaste mån jämföra sin situation med annan liknande verksamhet. Dessa

1990-02-15

riktvärden kan i sin enklaste form göras med hjälp av t ex tillgänglig officiell statistik.

Nivå 2 kan i princip införas redan i dag. Den officiella statistiken bör dock anpassas för att underlätta arbetsgivarens jämförelse. T ex måste normerna för att beräkna antalet anställda definieras och rapporteringen i detta avseende förbättras.

Nivå 3. Underlag för krav på särskild åtgärdsplanering:

Om företagstalet ligger sämre än riktvärdet åläggs ett särskilt krav utöver det allmänna kravet enligt nivå 2. Det särskilda kravet innebär en skyldighet att särskilt redovisa en plan för åtgärder som leder till att företaget kommer ner i nivå med eller under riktvärdena. Denna nivå kan endast nås på sikt bl a därför att relevanta bakgrundsdata saknas.

Här anges i punktform några för- och nackdelar med sådana riktvärden.

Fördelar

- Företaget får ett mått på hur det står sig i jämförelse med andra företag i branschen.
- Riktvärden ger underlag för arbetsmiljöförbättringar.
- Åtgärdsinriktade riktvärden ger stöd vid utarbetande av åtgärdsplaner.
- Riktvärden enligt nivå 2 och speciellt nivå 3 fungerar som en drivkraft genom att succesivt pressa ner risknivån.
- Riktvärden utgör styrmedel med betydande effekt på arbetsmiljön men med mindre risk för utslagning och minskad anmälningssbenägenhet än t ex vissa ekonomiska styrmedel.
- Att kunna påvisa en god arbetsmiljö är bra PR för arbetsstället, vilket t ex har betydelse vid nyrekrytering och i konkurrenshänseende.
- Ger relevant information om akuta skador eller skador med korta latenstider vilket utgör majoriteten av alla anmälda arbetsskador.
- Riktvärden ger åtgärdsinriktad information för prioritering av yrkesinspektionens verksamhet.
- Riktvärden är en pedagogiskt bra metod.

1990-02-15

Nackdelar

- Arbetsmiljöns komplexa påverkan kan inte fångas i ett fåtal riktvärden.
- Företagstal avseende arbetsskada på arbetsställe-nivå går endast att tillämpa för uppskattningsvis 1% av alla arbetsställen omfattande en dryg miljon arbetstagare. För övriga arbetsställen kan endast branschjämförelser göras.
- Det finns risk för att riktvärdet i sig blir ett slutmål och att de faktiska arbetsmiljöbristerna kommer i bakgrunden.
- Jämförelser mellan olika arbetsställen kan bli missvisande. Det beror på att inom en och samma bransch kan de bakomliggande riskförhållandena för olika arbetsuppgifter vara mycket olika. Jämför t ex en allmänläkarmottagning med långvårdsklinik vad gäller risk för belastningsolyckor.
- Riktvärden kan bidra till att minska benägenheten att anställa arbetstagare med funktionsnedsättningar.
- Dåliga arbetsmiljöer vid enskilda enheter inom ett arbetsställe kan försvinna i statistiken, trots att helheten ser bra ut.
- Riktvärden kan verka passiviserande om man ligger bättre än riktvärdet.

4.4 Införande av riktvärden i företag/förvaltningar

Införande av riktvärden enligt nivå 3 i arbetsmiljöarbetet måste ses som en långsiktig process där de särskilda kraven kan skärpas i takt med att de nödvändiga informationsunderlagen utvecklas.

För att utveckla och höja nivån i företagens interna arbete med att analysera arbetsskador, sjukfrånvaro etc behövs metodutveckling, handledningar och informationsmaterial. Dessutom krävs ett fortsatt utvecklingsarbete för gäller att få fram relevant bakgrundsinformation.

Korreakta uppgifter avseende bakgrundsinformation finns endast hos arbetsgivaren. Detta gäller såväl totala antalet anställda som fördelning på ålder, kön och arbetad tid. För att, med vald periodicitet, kunna beräkna relevanta riktvärden krävs att sådan information också

1990-02-15

finns tillgänglig på nationell nivå. Helt aktuell information finns dock endast på företaget.

5 ÅTGÄRDSPLANER

Ett krav på systematiska granskningar av arbetsmiljön avses ingå i den planerade föreskriften om internkontroll. För att säkerställa att uppdagade brister blir undanröjda måste dessa dokumenteras på lämpligt sätt. Härvid är också nödvändigt att rangordna bristerna och ange när respektive brist skall vara undanröjd samt ange vem som är åtgärdsansvarig (åtgärdsplan).

Något av arbetarskyddsstyrelsen uppställt generellt krav på åtgärdsplaner efter systematiska genomgångar av arbetsmiljön har ännu inte prövats. Vissa företag avsätter dock redan i dag årligen medel för att åtgärda vad som framkommit vid genomförda systematiska genomgångar av arbetsmiljön.

Medelstora och mindre företag är i regel mer främmande för tanken att ta fram åtgärdsplaner. Det är därför nödvändigt med generellt bindande krav på åtgärdsplaner.

Förändringar i en pågående verksamhet får ofta återverkningar på arbetsmiljön. Förändringar som utvidgning/neddragning av verksamheter bör därför framgå av ett företags åtgärdsplan.

Vad gäller periodicitet föreslår styrelsen att en plan skall tas fram varje år och innehålla uppgift om vad som skall genomföras eller påbörjas under det kommande året och under de tre därpå följande åren.

Åtgärdsplanen skall hållas tillgänglig av arbetsgivaren. Planen skall delges linjechefer och skyddsombud. Planen bör hållas tillgänglig för samtliga anställda. Vissa delar kan dock vara sekretessbelagda.

För mindre företag kan planen göras enkel och innehålla en förteckning på de arbetsmiljörisker som finns vid företaget samt tidpunkt för åtgärd. I anslutning till planen bör dessutom anges vilken åtgärd som avses genomföras.

Styrelsen anser vidare att ytterligare krav vad gäller åtgärdsplanens innehåll i en framtid bör kunna ställas på de företag som har en skadenivå som ligger över visst riktvärde. Sådana företag bör utöver ovanstående åläggas att i åtgärdsplanerna särskilt redovisa hur risknivån skall sänkas under detta riktvärde. (Se vidare punkt 4.3).

1990-02-15

Åtgärdsplaner är först och främst ett instrument för att leva upp till kraven på internkontroll. För yrkesinspektionen blir åtgärdsplanen ett värdefullt underlag inför inspektionsbesöken.

6 SAMSPELET INTERN/EXTERN REVISION

6.1 Allmänt om systemtillsyn

Under 1985 lämnades ett betänkande avseende den regionala arbetsmiljötillsynen, den s k YKT-utredningen. Konsekvensen av betänkandet blev bl a att den kommunala tillsynen avskaffades och en process mot en ny inriktning på tillsynsarbetet påbörjades. Det markerades också i arbetsmiljöförordningen 15 §, där det under 1987 tillkom en formulering att tillsynen även skall "bevaka att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses. Vid tillsynen skall en helhets-syn eftersträvas".

Systemtillsyn är yrkesinspektionens arbetsform för att kontrollera företagens/förvaltningarnas sätt att hantera arbetsmiljöfrågorna.

En framtida internkontrollkungörelse innebär ökade krav på anpassning och djup i yrkesinspektionens tillsyn.

I den mån företagen utvecklar en väl fungerande internkontroll frigörs resurser vid yrkesinspektionen för särskilt utsatta områden.

6.2 Sammankopplingen med internkontroll

Det övergripande målet med tillsynen är att medverka till att människor inte drabbas av olycksfall eller ohälsa. Alla skall ha rätt att arbeta fram till sin pension utan att skadas. Tillsynsmyndighetens specifika roll är främst att tillse att arbetsgivaren ansvarar för att alla nödvändiga åtgärder vidtas så att verksamheten planläggs, organiseras och bedrivs i enlighet med de krav som ställs i lag och föreskrift.

Genomförandet av en systeminspektion kräver ett omfattande förarbete med inventering av företagets/förvaltningens arbetsskadebild och organisation. Eventuellt behöver en traditionell inspektion föregå systeminspektionen för att en tillräckligt klar bild av risker och problem skall erhållas.

Inspektionen förbereds med ett brev till arbetsgivaren där det framgår vilket syfte inspektionen har för att ge arbetsgivaren en nödvändig möjlighet att förbereda systeminspektionen.

1990-02-15

Systeminspektionen genomförs företrädesvis genom att inspektionsförrättaren granskar arbetsgivarens system för internkontroll. Företagets skadebild, sjukfrånvaro etc utgör ett väsentligt underlag för inspektionen. Systemtillsynen förutsätter att internkontrollen är dokumenterad.

Systeminspektionen måste även innefatta stickprovsvis inspektion ute i verksamheten för att kontrollera den redovisning som arbetsgivaren gett.

De brister som uppmärksammas sammanfattas vid inspektionstillfället och bekräftas sedan med ett inspektionsmeddelande.

Vid yrkesinspektionens granskning av företagens/förvaltningars internkontroll är det enligt hittillsvarande erfarenheter vanligt att man upptäcker brister som t ex:

- avsaknad av en uttalad och förankrad arbetsmiljöpolicy
- oklar fördelning av arbetsmiljöansvaret och befogenheter i linjearbetet.
- oklar uppfattning om personalomsättning, sjukfrånvaro, arbetsskador samt förtidspensioner.

Avsaknad av eller bristfälliga rutiner avseende

- fortlöpande tillsyn/underhåll
- instruktion, introduktion och utbildning
- uppföljning av arbetsskador/tillbud
- spridning av arbetsmiljöregler
- rehabilitering
- arbetstagarmedverkan i planeringsarbetet
- skyddsronder
- skyddskommittéverksamheten

Brister i kompetens och utbildningsnivå vad avser arbetsmiljöfrågor upptäcks ofta hos arbetsledare och chefer vilket till en del förklarar den dåliga viljan att ingripa med korrigering och åtgärder.

6.3 Systemtillsyn i småföretag

Arbetsformen systemtillsyn behöver anpassas efter småföretagens särskilda förutsättningar.

Småföretagen har ofta en lägre kunskapsnivå i arbetsmiljöfrågor.

En låg organisationsgrad och en dålig anslutning till företagshälsovården är ytterligare faktorer som utmärker småföretagen.

1990-02-15

Yrkesinspektionen måste därför beakta dessa faktorer i samband med utvecklingen av tillsynsformen.

Systemtillsynens grundidé gäller självfallet även småföretagen. Dessa behöver i likhet med större företag utveckla en egen aktivitet i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren har ansvar för att sörja för en god arbetsmiljö även i småföretagen. Den egna aktiviteten behöver utvecklas så att arbetsmiljöarbetet fortgår kontinuerligt och integreras i den övriga produktionen.

Yrkesinspektionen bör sträva efter att nå småföretagen med rimliga resursinsatser. Tillsynsbrev, s k pendelbrev och checklistor (se bilaga 2 punkt 9) samt samverkan med arbetsgivar- och arbetstagarförbunden är några exempel på arbetsformer som effektiviserar tillsynen av småföretag. Ett utvecklingsprojekt avseende tillsynen av småföretag pågår för övrigt i syfte att finna effektiva vägar att nå dessa företag med rimliga resursinsatser.

6.4 Fortsatt införande av systemtillsyn

Systemtillsyn är på väg att bli en etablerad tillsynsform inom yrkesinspektionen. Flertalet distrikt har genomgått en av styrelsen driven tvådagars teoriutbildning i systemtillsyn kombinerad med en 3-5 månader lång fältstudieperiod. Utbildningen avslutas med en uppföljnings- och utvärderingsdag.

Samtliga yrkesinspektionsdistrikt åläggs att i verksamhetsplanen för budgetåret 1990/91 redovisa en plan för introduktion av systemtillsyn under budgetåret.

7 HUR FÅ I GÅNG PROCESSEN

Viktigt för framgång vid införande av internkontroll är att den möts av en positiv grundinställning hos flertalet eller helst hos alla som den berör, d v s arbetsgivare, arbetstagare, myndigheter och konsulter/företagshälsovård.

Särskilt viktigt är det att arbetsgivaren är positiv eftersom han är nyckelpersonen som skall klarlägga, organisera, besluta, åtgärda och kontrollera.

Det grundläggande är att skapa insikt och vilja till att likställa hälsa, miljö och säkerhet med andra centrala faktorer som produktion och ekonomi. Arbetsmiljödelen måste hanteras med samma noggrannhet som övriga delar av produktionsapparaten.

1990-02-15

Det är nödvändigt att inte enbart granska arbetsmiljön utan se på och sträva efter att uppnå goda produktionsförhållanden i en vid bemärkelse.

Det är väsentligt att introduktionen stötts av en aktiv och omfattande informationsinsats. Denna måste ske på stor bredd och i samverkan mellan myndigheter, parter, intresseorganisationer och företagshälsovård. Den breda informationsinsatsen måste föregås av utbildningsinsatser, framtagning av utbildningsmateriel och samordningsinsatser. Massmedia bör nyttjas för övergripande spridning och påverkan. Särskilt viktigt för att nå den speciella gruppen småföretag är att branschtidningarna deltar.

En betydande draghjälp bör kunna uppnås genom den fokusering av arbetsmiljöfrågorna som förhoppningsvis uppnås genom arbetsmiljökommissionens och arbetslivsfondens insatser. Strävan bör vara att samordna insatser och åtgärder så att inte åtgärder för rehabilitering och anpassning, hävdande av arbetslinjen, insatser från försäkringskassan o s v kommer som osynkroniserade inbrott. Om möjligt bör internkontrollen kunna fungera som ett slags paraply för totala krav och insatser.

Förståelsen och viljan till arbetsmiljöinsatser ökar betydligt och underlättas om de ekonomiska vinsterna av att förbättra arbetsmiljön kan klarläggas och förtydligas på ett bättre sätt.

Särskild uppmärksamhet behöver ägnas åt småföretagens specifika behov.

Medel från t ex arbetsmiljö- eller arbetslivsfonden bör tilldelas för att utarbeta metoder för ekonomiska beräkningar, ta fram nyckeltal och enkla checklistor för främst småföretagen.

Småföretagen bör även erbjudas hjälp i större utsträckning än som nu sker med att klarlägga väsentliga brister, ombyggnadsförslag, praktiska åtgärdsförslag och genomförande. Den praktiskt anpassade direktservicen måste förbättras.

Företagshälsovården bör agera mer aktivt gentemot främst småföretagen.

Medel från arbetslivsfonden bör nyttjas för att aktivera utarbetning av branschprogram, typarbetsplatser och liknande samt för att klarlägga formerna och metoderna för att hjälpa småföretagen t ex ambulerande service.

De funktionsinriktade föreskrifterna ger inte tillräckligt konkret information för att kunna användas utan omfattande komplettering vid användning i t ex kvalitets-

1990-02-15

säkringsbaserade modeller för säkerställande av en god arbetsmiljö (Se bilaga 2). Att utforma föreskrifter funktionsinriktat är dock lämpligt och növärdigt allmänt sett. Den precisering som kan krävas vid ett företag måste ske genom lokala insatser. Konkretisering av nivåer, metoder m m måste ske anpassat till den egna verksamheten.

Konkretiseringsgraden bör ofta ökas även för att småföretagarna skall kunna identifiera sina problem och kunna bedöma erforderliga insatser.

8 LAGKONSEKVENSER

8.1 Vissa utgångspunkter

Arbetsmiljölagen är en ramlag, vars bestämmelser om skyldigheter för enskilda är mycket allmänt formulerade. Avsikten är att dessa bestämmelser skall preciseras genom föreskrifter från arbetarskyddsstyrelsen eller ingripanden i enskilda fall från yrkesinspektionen.

Enligt bemyndigande i 18 § arbetsmiljöförordningen får styrelsen meddela bl a vissa föreskrifter enligt 3 kap arbetsmiljölagen samt föreskrifter för verkställighet av arbetsmiljölagen. Föreskrifter enligt 3 kap kan meddelas endast i de avseenden som är nämnda där. Verkställighetsföreskrifter kan meddelas till hela arbetsmiljölagen. Dessa får dock inte innebära nya åligganden för enskilda eller tidigare ej föreliggande ingrepp i enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. Styrelsen kan därför inte utfärda verkställighetsföreskrifter som går utanför de grundläggande bestämmelserna i arbetsmiljölagen.

Vissa av de nu aktuella förslagen kan styrelsen själv genomföra genom att utfärda föreskrifter med stöd av något av de nämnda bemyndigandena. Andra av förslagen kräver ändringar i arbetsmiljölagen. En arbetsgrupp i arbetsmarknadsdepartementet har nyligen lagt fram ett förslag (Ds 1989:48) till ändring i bemyndigandena i arbetsmiljölagen. Om detta förslag genomförs kan styrelsen utfärda samtliga nu diskuterade föreskrifter med stöd av en föreslagen bestämmelse i 4 kap 1 § arbetsmiljölagen. I denna PM kommer dock förslagen och deras konsekvenser i fråga om arbetsmiljölagen att behandlas med utgångspunkt från lagens nuvarande lydelse.

8.2 Policy och organisation för arbetsmiljöarbetet

Arbetsgivarens skyldigheter enligt 2 kap 2 § och 3 kap 2 § arbetsmiljölagen kan inte uppfattas så snävt att de endast tar sikte på omedelbara konkreta skyddsåtgärder.

1990-02-15

Tvärtom måste det anses följa av grundtankarna bakom arbetsmiljölagen att de också innefattar ett krav på att verksamheten organiseras och drivs på ett sätt som gör det möjligt att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö. Att arbetsgivaren skall ha en genomtänkt policy för hur arbetsmiljöfrågorna skall hanteras och ett system för att styra och kontrollera arbetsmiljön ligger helt i linje med detta synsätt. I själva verket torde en sådan policy vara en förutsättning för att ohälsa eller olycksfall skall kunna förebyggas i rimlig omfattning.

Man måste därför dra den slutsatsen att ett krav på att arbetsgivaren skall ha en policy i fråga om arbetsmiljöarbetet kan utfärdas som en verkställighetsföreskrift till 3 kap 2 § arbetsmiljölagen. Det synes naturligt att en sådan policy innefattar mål och medel för arbetsmiljöarbetet. Föreskriften bör kunna innehålla krav på detta.

I arbetsgivarens uppgift att organisera verksamheten på ett sätt som gör det möjligt att uppfylla arbetsmiljölagens krav ingår naturligen också att klargöra vilka uppgifter olika anställda har inom detta arbete. Även i detta avseende bör därför styrelsen kunna meddela de föreskrifter som behövs.

8.3 Identifiering och bedömning av riskerna i arbetet samt åtgärder mot dessa

På samma sätt måste det anses följa av arbetsmiljölagen att arbetsgivaransvaret innefattar ett krav på att systematiskt identifiera och bedöma riskerna i arbetet. Vilka åtgärder som kan behövas i detta avseende i varje särskild verksamhet kan variera beroende på verksamhetens art. Det bör dock vara möjligt för styrelsen att genom föreskrifter närmare precisera detta. Arbetsmiljölagen bör redan i sin nuvarande lydelse anses utgöra tillräckligt stöd för sådana föreskrifter.

Motsvarande bedömning bör göras i fråga om skyldighet att systematiskt genomföra åtgärder för att åstadkomma en god arbetsmiljö och att följa upp dessa åtgärder. Även detta måste anses följa redan av nu gällande bestämmelser i arbetsmiljölagen.

8.4 Tidsplanerade åtgärdsplaner

Att utarbeta tidsplanerade åtgärdsplaner är en uppgift av annan karaktär. Sådana planer är inte i sig en åtgärd mot ohälsa och olycksfall även om de naturligtvis på sikt syftar till en bättre arbetsmiljö. Arbetsmiljölagens krav på arbetsmiljön förutsätter inte alltid att det finns tidsplanerade åtgärdsplaner. För att sådana generellt skall kunna krävas måste det därför finnas ett uttryckligt stöd i arbetsmiljölagen.

1990-02-15

Det finns visserligen exempel på fall där styrelsen meddelat föreskrifter om åtgärdsplaner. Dessa har dock varit direkt knutna till åtgärder mot iakttagna arbetsmiljöbrister och är närmast att betrakta som ett första led i bristernas eliminerande. Enligt styrelsens mening måste krav på sådana åtgärdsplaner kunna ställas redan med stöd av arbetsmiljölagens nuvarande lydelse. Ett generellt krav på alla arbetsgivare att utarbeta tidsplanerade åtgärdsplaner, oavsett vilka brister som kan finnas, förutsätter däremot att ett stöd skapas genom ändringar i arbetsmiljölagen.

8.5 Utbildning, information och instruktion

Det framgår av 3 kap 3 § arbetsmiljölagen att arbetsgivaren måste förvissa sig om att arbetstagare har tillräcklig utbildning samt erforderliga kunskaper om riskerna i arbetet och hur man skyddar sig mot dem. Bestämmelsen ger redan i sin nuvarande utformning stöd för styrelsen att genom föreskrifter precisera vilken utbildning och vilka kunskaper som krävs i olika situationer. Sådana föreskrifter har också utfärdats i åtskilliga fall.

Det finns inget som hindrar att styrelsen i den utsträckning som behövs meddelar ytterligare föreskrifter om t ex introduktion inför nya arbetsuppgifter, instruktion eller annan information. Sådana föreskrifter kan, beroende på behovet, avse vissa branscher, vissa typer av arbete eller vara mer generella.

8.6 Utredning av arbetsskador och olyckstillbud

Utredningar av orsakerna till arbetsskador och olyckstillbud är en viktig del av det förebyggande arbetet. Man kan genom sådana utredningar få en instruktiv belysning av de brister i organisation, planering, utrustning, instruktioner och arbetsledning, som orsakat det inträffade. Utredningar av skador och tillbud måste därför ingå bland de grundläggande åtgärderna i arbetsgivarens arbete för en tillfredsställande arbetsmiljö. Detsamma gäller sådana utredningar och undersökningar av risker i verksamheten, t ex riskanalyser, som utförs redan innan någon skada har uppkommit.

Enligt styrelsens uppfattning får det anses ingå i arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap 2 § arbetsmiljölagen att utreda skador och tillbud samt göra riskanalyser i den utsträckning som behövs för att ge ledning i det förebyggande arbetet. Härav följer att styrelsen kan ställa krav på att sådana utredningar och analyser utförs genom att utfärda verkställighetsföreskrifter till nämnda bestämmelse.

1990-02-15

Däremot kan det inte anses följa av arbetsmiljölagen att arbetsgivaren är skyldig att upprätta särskild statistik över skador och risker, eftersom detta är en åtgärd som inte i sig undanröjer några brister i arbetsmiljön. Om krav på statistik skall ställas måste därför arbetsmiljölagen kompletteras.

8.7 Kontroller och rutiner

Som nyss framförts får det anses ingå i arbetsgivarens ansvar att se till att verksamheten organiseras och drivs på ett sätt som gör det möjligt att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö. Detta innebär att arbetsgivaren måste se till att de kontroller och erfarenhetsåterföringar görs och de rutiner för arbetsmiljöarbetet införs som behövs för att säkerställa att verksamheten uppfyller lagens krav. Någon ändring i arbetsmiljölagen krävs inte för att styrelsen skall kunna ta in ett sådant allmänt krav i sina föreskrifter. Det bör också vara möjligt att kräva att arbetsgivaren återkommande följer upp, värderar och vid behov förändrar sitt kontrollsystem.

8.8 Dokumentation och redovisning av policy, åtgärdsplaner, organisation, rutiner, arbetsskador, sjukfrånvaro m m

Med arbetsmiljölagens nuvarande lydelse är det inte möjligt att generellt kräva särskilt upprättad dokumentation över arbetsmiljöpolicy, åtgärdsplaner, organisation, interna uppföljningar och andra rutiner. Det är här återigen frågan om formella åtgärder, som enligt styrelsens uppfattning kräver uttryckligt lagstöd. Även på denna punkt behövs alltså arbetsmiljölagen kompletteras om förslagen skall kunna genomföras.

Arbetsmiljölagen ger inte heller stöd för krav på särskild redovisning av arbetsskador, sjukfrånvaro, personalomsättning och förtidspensioneringar. Här synes det dock mindre lämpligt att ta fram erforderligt lagstöd genom ändringar i arbetsmiljölagen. För att ge ökad tyngd åt arbetsgivarnas internkontroll och jämförbara frågorna om hur de mänskliga resurserna används med frågorna om det finansiella kapitalet är det önskvärt att redovisningen tas in i de vanliga årsredovisningarna. Härigenom säkerställs att information om arbetsmiljön når företagets eller myndighetens högsta beslutsnivå och även blir känd för ägare och allmänhet.

Bestämmelser om företagets årsredovisningar finns i t ex aktieföretagslagen. Ett krav på redovisning av arbetsskador, sjukfrånvaro m m bör ställas genom att tas in i dessa bestämmelser. Motsvarande kompletteringar bör kunna göras i de bestämmelser som gäller för andra företagsformer.

1990-02-15

För statliga myndigheter bör kravet kunna tas in i de föreskrifter som gäller för redovisning inom statsförvaltningen eller i verksförordningen. Det kan t ex föreskrivas att arbetsmiljöredovisningen skall läggas fram årligen i samband med anslagsframställning och/eller årsbokslut. För kommunerna bör kravet tas in i kommunallagstiftningen. Regler om ekonomisk redovisning finns redan i kommunallagen.

8.9 Renodling av skyddskommitténs roll

Vid arbetsställen där det regelbundet sysselsätts minst 50 arbetstagare skall det enligt 6 kap 8 § arbetsmiljölagen finnas en skyddskommitté. Lagstiftarens avsikt torde ha varit att kommittén i första hand skall ha en rådgivande, övervakande och pådrivande funktion men inte en beslutande. Det lämnades dock öppet för arbetsmarknadens parter att i större eller mindre omfattning genom avtal ge kommittén en mera framträdande roll. Det finns exempel på avtal som har tilldelat skyddskommittéer vissa beslutsbefogenheter och ekonomiska befogenheter.

Den roll som arbetsmiljölagen har givit skyddskommittén beskrivs i 6 kap 9 § framför allt genom uttryck som "övervaka", "noga följa", "verka för" etc. Skrivsättet pekar på att avsikten har varit att ansvaret för att arbetsmiljöåtgärder vidtas normalt inte skall vila på skyddskommittén utan på arbetsgivaren. Detta ligger helt i linje med de nu aktuella tankarna på att stärka arbetsgivarnas egenaktivitet på arbetsmiljöområdet och tydligare integrera arbetsmiljön i linjeorganisationen.

I paragrafens första mening föreskrivs dock att kommittén skall "planera" skyddsarbetet på arbetsstället. Detta ordval är olyckligt och för tankarna till att planeringen av skyddsarbetet inte är en fråga för linjeorganisationen utan något som endast angår skyddskommittén. Som ett led i det nya synsättet på arbetsgivarens roll i skyddsarbetet bör därför detta uttryck bytas ut mot ett annat, som tydligare markerar skyddskommitténs övervakande och pådrivande roll utan att för den skull minska dess insyn i hur arbetsmiljöfrågorna hanteras.

8.10 Förslag till ändringar i arbetsmiljölagen

För att inte bryta systematiken i arbetsmiljölagen och ändra dess karaktär av ramlag bör ändringarna göras genom tillägg till de allmänna skyldigheterna i 2 och 3 kap. Styrelsen kan därefter, med stöd av bemyndigandet att meddela verkställighetsföreskrifter, utfärda de detaljbestämmelser som behövs.

1990-02-15

På de punkter där styrelsen redan har befogenhet att utfärda föreskrifter skulle egentligen inga ändringar behövas. Det är emellertid så att gränsen mellan de krav som kan ställas med stöd av lagens nuvarande lydelse och de som förutsätter lagändring inte är glasklar. På flera av de punkter som tagits upp i denna PM finns gränsdragningsproblem, där utgången kan vara tveksam. Det är därför önskvärt med lagändringar som klart markerar att alla de aktuella kraven kan ställas och gör det onödigt att lägga ned resurser på bedömningar i tveksamma gränsdragningsfrågor.

Styrelsen anser också att det finns anledning att göra ändringar i lagtexten som klart markerar de krav som ställs på arbetsgivaren i nu aktuella hänseenden. Man kan räkna med att det kommer att underlätta förståelsen av kommande föreskrifter från styrelsen och öka deras genomslagskraft om de stöds genom samverkande ändringar i lagtexten. Ändringarna bör därför komma till stånd även om det tidigare omnämnda förslaget till ändring i arbetsmiljölagens bemyndigandebestämmelser genomförs.

Mot denna bakgrund föreslår styrelsen att 3 kap arbetsmiljölagen kompletteras med en ny paragraf med följande lydelse.

3 kap 2 a § En arbetsgivare skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller kraven i denna lag och med stöd av lagen utfärdade föreskrifter. Han skall fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds därav. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

Arbetsgivaren skall dokumentera arbetsmiljön och arbetet med den i den utsträckning verksamheten kräver.

Styrelsen föreslår vidare att första meningen i 6 kap 9 § arbetsmiljölagen ändras så att den får följande lydelse.

6 kap 9 § Skyddskommittén skall delta i planeringen av skyddsarbetet på arbetsstället och övervaka dess genomförande.

Styrelsen erinrar om att styrelsen tidigare i annat sammanhang föreslagit regeringen att sista meningen i paragrafen skulle utgå och ersättas med ett tillägg i 3 kap som lägger motsvarande ansvar på arbetsgivaren.

Styrelsen erinrar vidare om att vissa av de förslag som styrelsen fört fram i avsnitt 8.8 medför behov av ändringar i annan lagstiftning.

1990-02-15

Bilaga till rapport om
styrmedel i det förebyggande
arbetsmiljöarbetet



BAKGRUNDSMATERIAL OM INTERNKONTROLL
OCH SYSTEMTILLSYN

John Lundberg
Mats Ershammar

1990-02-15

BAKGRUNDSMATERIAL OM INTERNKONTROLL OCH SYSTEMTILLSYN

INNEHÅLL

	SID
0 Gd-gruppens förslag	1
1 Övergripande problembeskrivning	1
2 Arbetsmiljö och ekonomi	3
3 Arbetsorganisationens betydelse för skador och dålig trivsel	6
4 Småföretagarens speciella problem och behov	9
5 Fallstudier	13
5.1 Sammanfattning av erfarenheter, läge och utveckling	13
5.2 Slutsatser beträffande relevans och nyttoeffekt	14
6 Styrsystem och regelutformning	16
7 Generella krav i ett styrsystem för förebyggande arbetsmiljöarbete	17
8 Ändrad tillsynsfilosofi under 80-talet	18
9 Riktade insatser från yrkesinspektionen Metodförsök	19
9.1 Riktad insats mot grafiska branscher i Stockholmsområdet	19
9.2 Prov med en förändrad tillsynsmodell vid arbets- miljötillsyn av små arbetsställen vid yrkesin- spektionen i Härnösand	20
9.3 Riktade åtgärdskrav genom tillsynsbrev vid yrkesinspektionen i Skövde	23
10 Konsekvenser för samverkanssystemet	24
Litteraturförteckning	

Underbilaga

- 1 Wirsbo Bruks AB
- 2 Vägverket
- 3 Norsk Hydro
- 4 Socialförvaltningen i Katrineholm

1990-02-15

1(26)

BAKGRUNDSMATERIAL OM INTERNKONTROLL OCH SYSTEMTILLSYN

0 GD-GRUPPENS FÖRSLAG

Förslaget syftar till att främja egenaktiviteterna i arbetsmiljöfrågorna hos landets arbetsgivare. Arbetsmiljölagstiftningen ska också ställa krav på att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett systematiskt och målinriktat sätt genom sk internkontroll.

Kraven på arbetsgivaren innebär att han skall:

- ha en policy för arbetsmiljöarbetet inom verksamheten. Han ska som en del i linjearbetet beskriva mål och medel för arbetsmiljöarbetet samt fördelningen av ansvar, befogenheter och resurser för detta arbete. Målen ska lägst uppfylla lagens krav.
- visa på de konkreta åtgärder han ämnar vidta för att uppnå uppställda mål efter en prioriterad åtgärdsplan utifrån verksamhetens riskbild. Som underlag ska han bl a använda olycksfallsutredningar och riskanalyser. Övrig statistik som visar på riskernas förändring ska också användas.
- se till att för verksamheter med risknivåer över branschens genomsnitt upprättas en åtgärdsplan som siktar mot att sänka risknivån under genomsnittet.
- göra de interna kontroller av verksamheten som behövs för att säkerställa att de uppställda målen och lagstiftningens krav uppfylls.
- dokumentera policy, organisation, åtgärdsplaner, uppföljningar och rutiner m m för arbetsmiljöarbetet. Dokumenten ska sedan ligga till grund för bl a tillsynsmyndighetens bedömning av verksamhetens sätt att bedriva sitt arbetsmiljöarbete.

Internkontroll av en verksamhet medför också att yrkesinspektionens systemtillsyn underlättas väsentligt. Systemtillsynen inriktas just på arbetsgivarens sätt att bedriva sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

1 ÖVERGRIPANDE PROBLEMBESKRIVNING

Trots den massiva satsningen på arbetsmiljöområdet så har inget stort lyft skett för arbetsmiljön under 80-talet. Dödstaten som på 50-talet var ca 400 anställda har gått ner till ca 100 i början av 80-talet men har därefter

1990-02-15

2(26)

varit oförändrade. Arbetsolyckorna har stabiliserats på ca 100000 per år. Antalet anmälda arbetssjukdomar har ökat mycket kraftigt och är nu ca 70000 per år. Förtidspensionering av medicinska skäl har ökat kraftigt under 80-talet och omfattade år 1988 54000 fall. Till detta kommer ett okänt antal självmord som har sin grund i arbetsmiljöförhållanden.

Varför sker ingen påtaglig förbättring? En förklaring kan vara att det inte går att bekämpa riskerna för olyckor och ohälsa enbart genom reglering från samhällets sida.

Anledningen till detta är att arbetslivet är för stort och invecklat och att det skulle kräva en orimligt stor kontrollapparatur för att styra enbart medelst regler och kontroll utifrån. Vidare består arbetsmiljön av olikartade, komplicerade och för lite kända förhållanden. För att klara ut detta måste initiativ och åtgärder utgå från de direkt berörda snarare än genom uttolkning och lösningar utifrån.

De praktiska erfarenheter som yrkesinspektionen har stödjer i stort ovanstående synpunkter. Även om grundtanken i arbetsmiljölagen är att det lokala skyddsarbetet och arbetsgivarens ansvar skall vara den dominerande dynamiska kraften i arbetsmiljöarbetet så fungerar detta ofta inte i praktiken. Företagens arbetsmiljöarbete måste vitaliseras.

En möjlighet att ytterligare förstärka kraven på egenaktivitet är att t ex införa internkontroll som innebär att mot bakgrund av övergripande krav utifrån ställa egna verksamhetsanpassade krav som följs upp med egenkontroll. En sådan inriktning i kombination med bättre kännedom om den ekonomiska potential som ligger i arbetsmiljöförbättringar bör kunna ge ekonomisk nyttoeffekt. Arbetsmiljön för den enskilde i arbetslivet förbättras dessutom samtidigt.

Initiativet och ansvaret måste placeras i produktionslinjen som även ska ha krav på sig att följa upp och dokumentera vad som sker. Övriga aktörer ska biträda med specialistkunskap. Yrkesinspektionen får då dessutom lättare att prioritera och rikta in sin kontroll där den gör mest nytta och att där så är lämpligt tillämpa systemtillsyn i kombination med stickprov och riktade branschinsatser.

Allmänt sett gäller i nuläget att företagen söker uppfylla de föreskrifter som tydligt anger vad och hur något skall göras. Företagen är även lyhörda för direkta krav från tillsynsmyndigheterna.

Yrkesinspektionens många och ofta långtgående krav vid inspektioner uppfylls oftast. Relativt sällan behövs

1990-02-15

3(26)

ytterligare markeringar i form av underrättelser om föreläggande/förbud (ca 10 % i Stockholm) och endast för 2 % av företagen/förvaltningarna krävs beslut om föreläggande/förbud för att driva igenom ställda krav. Det är bristerna ovanligt att företagen inte accepterar och åtgärdar i en förbuds/föreläggandesituation. Problemet är att yrkesinspektionen bara når ett fåtal av arbetsställen.

Den nuvarande passiviteten hos cheferna att ta itu med de grundläggande problemen och det ljumma engagementet hos de anställda måste förändras.

För att detta ska ske och frågorna på allvar bli lösta och anpassade till behoven just på den egna arbetsplatsen måste arbetsmiljöarbetet fokuseras till företaget och där inlemmas i produktionen och lösas i samverkan. Detta underlättas om åtgärderna kan påvisas ge ett ekonomiskt tillskott utöver de mänskliga värden.

Behovet av att förändra styrnings- och ansvarsmodellen för företagen gäller oavsett storlek. Däremot måste småföretagens behov, möjligheter och resurser beaktas vid krav på organisation och skriftlig redovisning m m.

Genom att föra in arbetsmiljöfrågorna i produktionsprocessen och samtidigt ställa krav på skriftlig redovisning fokuserar man ansvaret direkt till företagsledningen. Risken för att frågorna hanterars vid sidan av linjen minskar.

Genom att dokumentera

- målsättning och inriktning
- riskinventering/riskanalys, olyckor och tillbud
- sjukfrånvaro och personalomsättning
- organisation och rutiner för arbetsmiljöarbetet
- planerade och genomförda åtgärder

skapar man förutsättningar för att se helhetsbilden.

Först därefter finns möjlighet att fatta relevanta hel-
täckande arbetsmiljöbeslut som är synkroniserade med
övriga produktionsbeslut.

Samtidigt skapas genom dokumentationen och genom att den
hålls tillgänglig möjlighet till såväl intern som extern
kontroll och riktade stickprov.

2 ARBETSMILJÖ OCH EKONOMI

I

Att dålig arbetsmiljö medför kostnader för den enskilde,
samhället och företaget/förvaltningen behöver knappas
ifrågasättas. När det gäller omfattning och kostnadsnivå

1990-02-15

4(26)

för dålig arbetsmiljö skiljer sig dock åsikterna. För samhället är kostnaderna stora och omfattar förutom vård/rehabilitering samt olika ersättningar även minskade intäkter genom produktionsbortfall och minskad effekt av anslag m m.

De kostnader för arbetsmiljöorsakade som samhället i nuläget står för finansieras generellt utan hänsyn till vem som i grunden har orsakat kostnaden. Företagen drabbas av kostnader som följd av minskade intäkter och kostnader för sjukskrivning, rekrytering och motsvarande. Däremot har företagen ingen direkt kostnad för vård och rehabilitering o d.

De av samhället tagna eller transfererade kostnaderna blir en realitet för det enskilda företaget i den mån som samhället beslutar sig för att den som genererar en kostnad också skall svara för den. När och om detta sker så kommer dessa kostnader att kunna kalkyleras i likhet med övriga produktionskostnader. Dålig arbetsmiljö får en direkt påverkan på företagets vinstmarginal.

Åtgärder för att minska de totala arbetsmiljökostnaderna kommer då ekonomiskt sett att vara en del av arbetsgivarens normala produktionsplanering och kan bedömas även från denna synpunkt. Det som krävs är att kunskapen om behov, kostnader och nyttoeffekt vidgas och ökar.

Den ekonomiska potential som i nuläget rinner bort i korttidsfrånvaro, personalomsättning och lägre effekt genom vantrivsel är betydande och har beräknats till ca 30 mdr kr per år. En stor del av svinnet bör kunna inhämtas genom aktiva arbetsmiljöinsatser.

Fall- och metodstudier har gjorts från utgångspunkten att arbetsmiljön bör ses som en integrerad del av produktionsapparaten. De flesta sambanden är diffusa och indirekta, d v s ett flertal faktorer samverkar. Det är inte lämpligt att utgå från något enkelt och entydigt samband mellan orsak och verkan för enskilda investeringar.

De vinster som kan uppnås varierar för olika verksamheter. Även mellan närliggande verksamheter, som t ex en traditionell, ackordstyrd arbetsorganisation med extremt korta arbetscykler och en lågt kvalificerad arbetsorganisation med repetitivt arbete men med längre cykler och lägre arbetsintensitet, är skillnaderna stora vad gäller kostnaderna för dålig arbetsmiljö. För samma antal anställda har det första företaget ungefär dubbelt så stora kostnader för dålig arbetsmiljö. De faktorer som ekonomiskt har utvärderats var i detta fall personalomsättning, sjukfrånvaro, overtid, maskinstillestånd och kvalitetsbrister.

1990-02-15

5(26)

De praktiska utvärderingar som gjorts för olycksfall pekar på att olycksfallen i genomsnitt genererar ca 20 dagars frånvaro och kostar 10000-20000 kr per fall utöver lön till eventuell ersättare.

Fallstudier visar att en förbättring av den fysiska arbetsmiljön inte ensam förklarar det positiva utfallet av en arbetsmiljöinvestering. Minskningen i överanställning reducerar t ex ofta kostnaderna mer än den minskade sjukfrånvaron gör. En förändring av den fysiska arbetsmiljön som samordnas med organisatoriska förändringar och utgår från de anställdas deltagande ger bäst driftsekonomi.

Praktikfall (inom stålindustrin) har visat att en relativt omfattande arbetsmiljöinvestering kan ha en pay-off tid på ca 7 månader.

Ett problem när det gäller arbetsmiljöinvesteringar är att alla åtgärder som vidtas för att förbättra arbetsmiljön medför direkt identifierbara kostnader för åtgärden medan däremot intäkterna inte är lika lätta att skilja ut. Vanligt är att alla kostnader som är svåra att koppla till en direkt vinst/nyttoeffekt får låg prioritet. Detta förhållande gäller för arbetsmiljöinvesteringar vad beträffar kostnad och intäkt samt insatta resurser och påtaglig förbättring. Detta trots att åtgärder för förbättring av arbetsmiljön och eliminering av t ex farliga ämnen av de flesta anses vara nödvändiga.

Arbetsmiljöåtgärder konkurrerar med andra insatser och investeringar. Det är därför nödvändigt att vinsterna av arbetsmiljöinvesteringar kan klarläggas och hanteras i en beslutsprocess i likhet med konkurrerande investeringar. Detta är naturligt eftersom det inte råder något motsatsförhållande mellan produktivitet och bra arbetsmiljö.

En investering inom arbetsmiljöområdet ska liksom andra projekt genomgå faserna probleminventering, prioritering, genomförande och utvärdering. Beslutet bör grundas på tekniskt, ekonomiskt och socialt underlag.

Vid bedömningen måste beaktas att arbetsmiljöinvesteringar till skillnad från övriga investeringar ofta inte skapar direkta produktionshöjningar. Vinsten framkommer i stället i form av kostnadsbesparingar. Arbetsmiljöinvesteringar påverkar och sänker företagets kostnader för sjukfrånvaro, personalomsättning, arbetsskador, kvalitetshållande samt mer direkta ekonomiska effekter som överanställning, övertid, produktionsbortfall, produktivitet, tillförlitlighet för kunder och rekrytering. För att man skall kunna uppnå praktiska effekter så måste arbetsmiljöarbetet integreras i verksamhetens budget- och beslutsprocess och därmed ingå som en naturlig och nödvändig del i produktionsstyrningen.

1990-02-15

6 (26)

Det ekonomiska tänkandet och på grundval därav gjorda överväganden får dock aldrig bli den enda måttstocken för arbetsmiljöbedömningar utan måste utgöra en komplettering.

För att underlätta och aktualisera arbetsmiljöinvesteringar i det dagliga arbetet ute på företagen har det visat sig att nyckeltal är till stor hjälp. Exempel på sådana tal är att rekrytering och intrimning av personal för olika arbetsplatser kan kosta mellan 30 000 - 190 000 kr per tillfälle.

Gjorda undersökningar pekar på att det finns en stor efterfrågan på att utveckla ett systematiskt arbetssätt och att utarbeta underlag för arbetsmiljörelaterat kalkylarbete.

Nyttoeffekten av att från bl a ekonomisk synpunkt granska arbetsmiljön och att då kunna använda sig av nyckeltal har uppmärksamats i allt större utsträckning inom näringslivet.

Ett exempel på ett totalsystem som integrerar arbetsmiljön i produktionen och som bedöms ge ekonomisk vinst och ökad konkurrenskraft finns inom Norsk Hydro. Systemet används inom såväl offshore som landlokaliserad verksamhet och har utarbetats på frivillig väg.

Systemet har enligt företaget gett minskad skadenivå och lägre sjukfrånvaro samt ökat engagement och förbättrad ekonomisk vinst.

Klart är att det finns en avsevärd ekonomisk potential att inhämta och dra nytta av vid målmedvetna satsningar på arbetsmiljöförbättringar. Detta är en möjlighet som bör utnyttjas och som passar väl in i ett internkontrollsystem som baseras på arbetsmiljöstyrning med egenkontroll.

3 ARBETSORGANISATIONENS BETYDELSE FÖR SKADOR OCH DÅLIG TRIVSEL

Olika modeller har använts för att söka klarlägga människors generella behov och attityder i olika sammanhang. En modell som delvis förklarar agerandet i t ex en arbetsmiljösituation bygger på

- den biologiskanivån individens fysiska förutsättningar
- psyko-nivån egen tolkning och inriktning/vilja

1990-02-15

7(26)

- socio-nivån

värderingar och attityder hos omgivningen

Enligt denna modell kan man se belastningsskador och utslagning som följd av stegrad och överdriven ambition på psyko-nivån. Denna är i sin tur skapad av den höga värderingen av topprestationer på socio-nivån, d v s ett uttryck för individens benägenhet att i många fall självvalt driva sig för långt för att tillfredsställa verkliga eller inbillade krav. Genom denna genererade överbelastning inträffar sen den biologiska skadan.

Bengt Edgren, stressforskningsgruppen vid KTH, har vidare utvecklat modellen och talar om

Den sensoriska-motoriska nivån, som ligger på den biologiska nivån

Den perceptuella-kognitiva nivån, som befinner sig på psyko-nivån

Den kreativa nivån, som också den befinner sig på psyko-nivån

De tre nivåerna fungerar som ett hiarkiskt system med en styrning från högre till lägre nivå på samma sätt som i den socio-psyko-biologiska modellen. Uppkommer t ex en ny lösning på ett problem på den kreativa nivån - stort eller litet - använder vi den lägre nivån, den perceptuella-kognitiva, för att finna en god praktisk väg till handling. Handlingen involverar sen den lägsta nivån, den sensoriska-motoriska.

För att en person ska må bra och utvecklas krävs aktivisering av alla tre nivåerna.

I det traditionella industriella arbetet gör man en uppdelning av de olika nivåerna. De två högsta är reserverade för tjänstemän på hög eller mellannivå, medan den lägsta är reserverad för arbetare och lägre tjänstemän.

De högre tjänstemännen kan kompensera för brist på behovstillfredsställelse på den sensoriska-motoriska nivån med motions- och annan hobbyverksamhet. Arbetaren och den lägre tjänstemannen skulle kunna kompensera bristen på tillfredsställelse på de högre nivåerna genom en aktiv fritid. Detta sker dock vanligen endast i liten utsträckning.

Dubbel förklaring till utebliven compensation finns. Aningen blir det en överbelastning på den sensoriska-motoriska nivån med följande generella uttröttnings och/eller leder belastning på en enda nivå över tiden till en generell passivisering.

1990-02-15

8(26)

Kopplingen mellan socio-nivån och behovsmodellen är indirekt. Socio-nivån med sitt samhällsstrukturella innehåll av värderingar, mål, tradition, kultur o s v är styrande för innehållet i de aktiviteter, där behovsmodellen har sin tillämpning.

Till exempel ger kraven på lönsamhet i en produktion krav på anpassning till marknaden, vilket i sin tur ger krav på kvalitet på produkter samt kostnader. Till denna bild anpassas sen produktionssystemet. Detta är en följd av produktionstekniskt tänkande och kunnande. Ska människor in i detta system kommer behovsmodellen in som ett verktyg att använda vid optimering av produktionsuppläggning.

En optimal funktion i en produktion kräver att alla människor i systemet ges roller som inkluderar de här beskrivna behovsnivåerna.

Människorna är olika i sina krav på arbetsinnehåll, men alla ska ges möjlighet till en bra utveckling i sitt arbete.

Det måste vara möjligt för den enskilde och gruppen att i samarbete med arbetsledningen finna det lämpligaste för henne, honom eller gruppen. Detta leder till flexibla produktionssystem med stor spridning i krav och därmed goda möjligheter till personlig anpassning samtidigt som långsiktig totaleffekt uppnås.

När man bygger upp ett system måste man vara överens om de grundläggande målen för företaget som till exempel produktionsinriktning och krav på lönsamhet. Systemet måste på olika nivåer bygga på samverkan.

Den traditionella organisationen bygger på arbetsuppdelning och har sin grund i Taylorismen. Tankegångarna i denna och tillämpningarna uppfyller inte ens villkoren för behoven på den lägsta sensoriska-motoriska nivån. Genom sin uppdelning av uppgifterna för den enskilde arbetaren i enkla, ensidiga och repetitiva rörelser skapade man utbytbarhet i arbetskraften men lade en stabil grund för allvarliga belastningsbesvär och psykisk utarmning i arbetet. Denna arbetsorganisation förhindrar effektivt tillfredsställelse av de högre behovsnivåerna.

Den senaste tidens arbetsutvidgning har mest gett breddning på den sensoriska-motoriska nivån men inte gett ökat innehåll i arbetet. Problemet blir alltså bara delvis löst.

För all produktion är huvudmålet den lönsamhet som sedan framgår av bokslutet. Lönsamhet kan även ses som att man genom produktion med givna resurser skapar nya, och att de skapade resurserna är större än de givna/förbrukade. Resurstillskottet är ett mått på lönsamheten. När resurs-

1990-02-15

9(26)

erna ligger inom tekniken lyckas man väl i allmänhet ganska bra.

Sämre är det om man ser till de mänskliga resurserna, och betraktar hur man dels tillgodogör sig resurser dels orsakar förslitningar i form av t ex belastningsskador. Inte heller förräntningen av det mänskliga kapitalet genom personlig utveckling i arbetet är vanligen särskilt stor.

Dessa plus och minus i mänskliga resurser bör tas med som poster i bokföringen för att på ett relevant sätt visa om produktionen tillför mer än den förbrukar, d v s ett mått på den totala lönsamheten.

Viktigt är att man vid organisationsanpassningar och liknande tar hänsyn till de grundläggande mänskliga behoven och risken för skador av detta skäl. Gör man inte detta så kan inget långsiktigt optimalt resursutnyttjande åstadkommas.

4 SMÅFÖRETAGENS SPECIELLA PROBLEM OCH BEHOV

Enligt SCB-87 finns ca 150 000 företag med drygt 230 000 arbetsställen. Av sysselsättningen sker 26% i småföretag med mindre än 50 anställda. 99% av alla arbetsställena har mindre än 200 anställda, 95 % har mindre än 250 anställda och 75 % har mindre än 10 anställda.

Småföretagens struktur är i många avseenden skild från den i större företag.

Företagsledaren i mindre företag måste sköta allt; marknadsföring, produktutveckling, personalfrågor, ekonomi och administration. Produktionen står dock alltid i centrum. Ägaren och de anställda arbetar sida vid sida och är direkt beroende av varandra.

Det ekonomiska utrymmet i procent av omsättningen är ofta minst lika bra som för större företag. Penningmängden och därmed likviditeten för åtgärder är dock oftast mindre. Marginalerna är små vilket bl a skapar långsiktighetsproblem.

Småföretagaren är ofta misstänksam mot inblandning från myndigheter och institutioner samt visar tveksamhet mot anslutning till företagshälsovård.

Det finns inget direkt samband mellan storlek och miljöförhållanden. Bransch, företagsledarens inställning, tid, intresse och kunnande styr liksom de anställdas skyddsmedvetande, företagets ålder, ekonomi och tillgång till extern service. Lokala eldsjälar har stor betydelse.

1990-02-15

10(26)

Övergripande sett så verkar det som om både fysisk och psykisk miljö är bättre i småföretagen än i större företag. Detta behöver dock inte vara sant för företag som håller på med jämförbara verksamheter.

I större företag utsätts personalen, beroende på mer likformiga och stationsbundna uppgifter, hela dagen och dag på dag för samma miljöbelastning. Även om avvikelser finns så är det ofta i de mindre företagen kort exponering främst beroende på mer varierande arbetsuppgifter.

Arbetsväxling/arbetsrotation är vanlig och ett naturligt inslag i de mindre företagen.

När det gäller småföretagen är det extra viktigt att anlägga en helhetssyn på arbetet, dvs inte enbart granska arbetsmiljön utan se på och sträva efter att uppnå goda produktionsförhållanden i en vid bemärkelse.

Småföretagarna kan ofta företaget och branschen från grunden. De har lärt sig hur man ska arbeta för att undvika påtagliga akuta hälsorisker och skador. De är experter inom sin bransch.

Rationaliseringen är ofta inte så långt driven i småföretagen, vilket leder till mindre och inte så omfattande teknisk utrustning och därmed t ex lägre bullerbelastning.

Sammantaget talar detta för att hälsorisken är relativt låg för många småföretag. Skillnaderna är dock stora mellan branscherna och även delvis inom en bransch. De riskutsatta småföretagen behöver oftast vidta arbetsmiljöåtgärder och behöver stöd för att skapa en bra arbetsmiljö.

Det förefaller dock klart att småföretagen behöver någon form av miljöservice (jämför bl a Gotlandsutredningen om 75 småföretag).

Småföretagen har behov av assistans för

- ritningsgranskning och bedömning i samband med nybyggnad och anskaffning av utrustning
- konkreta undersökningar och kartläggning av arbetsmiljöproblem
- förslag till lösningar av reella problem och då gärna kompletterade med ekonomiska beräkningar
- genomförande av föreslagna åtgärder
- information och utbildning inom miljöområdet

1990-02-15

11(26)

- myndighetskontakter beträffande bestämmelser, tillståndsgivning etc

Till stor del bör assistans kunna ges av FHV. FHV måste kunna erbjuda den service och de tjänster som småföretagen efterfrågar och är i behov av. FHV måste bli mer aktiv och vara beredd att ge service allt efter behov.

Dessutom behövs någon form av informationscentral eller tolkningsinstans dit småföretagen kan ringa och få svar på sina frågor om arbetsmiljön men också om lagar, föreskrifter, avtal m m. En sådan inrättning som kan ge enkel information utan att småföretagaren måste binda sig i övrigt skulle troligen vara till stor hjälp och kunna vara ett bra komplement till FHV. Till viss del finns redan möjligheten genom IVL:s företagsservice men ytterligare stora insatser behövs. Kanske kan någon form av ambulering service som prövats i andra sammanhang vara ett bra redskap.

Ett problem inom arbetsmiljön är att regler och struktur till större delen är inriktade mot företag som är stora nog att ha egenkompetens på området, d v s större företag.

Myndigheterna, parterna på arbetsmarknaden och t ex företagshälsovården måste bli mer uppmärksamma på de små företagens speciella problem.

Sammanfattningsvis gäller att småföretagen behöver enkla, konkreta råd och förslag av typen; gör så här, köp det därför så mycket, så blir resultatet detta. Dessutom behöver småföretagaren veta vilka lagar och föreskrifter som gäller just hans verksamhet.

Sannolikt behöver inte miljöservicen till huvuddelen av småföretagen vara så omfattande. Det gäller främst och inledningsvis att få grepp om uppenbara hälso- och olycksfallsrisker samt att därefter vidmakthålla en acceptabel nivå.

Enligt Gotlandsutredningen får 70% av småföretagen någon form av arbetsmiljöinformation. Den kommer vanligen från deras branschförbund/förening eller via tidskrifter.

Information om arbetsmiljö och risker erhålls även till viss del från TV, YI, FHV och regionala skyddsombud.

Småföretagaren har ofta den tidskrift som behandlar den egna branschen och läser den. Den innehåller tekniska nyheter, information om prissättning, löner, nya lagar och avtal m m som direkt berör småföretagarna inom branschen. Vanligen är det dock tunt med information om arbetsmiljöfrågor.

1990-02-15

12(26)

Möjligheten att nå ut med arbetsmiljöinformation via branschtidningarna som är många och väl spridda, bör tas till vara.

Det har visat sig svårt att få småföretagarna eller deras anställda till konferenser och sammanträden. Ämnesinriktningen måste vara konkret och med väl avgränsad problemställning. Viktigt är att det ges tillfälle till diskussion. Konferenserna bör vara ungefär en halv dag och ske lokalt. De måste ge något.

Det har även visat sig att generella utskick till småföretag inte ger speciellt mycket.

Ungefär var tionde småföretagare har genomgått någon form av arbetsmiljöutbildning och var femte säger sig behöva detta.

Av de anställda i småföretagen har ca var sjätte fått sådan utbildning och 60% anser sig behöva det.

Småföretagaren anser sig som tidigare sagts ha knappt om tid för arbetsmiljöfrågor, produktionen går först.

Samtidigt har han ett ansvar och intresse av att han själv och de anställda inte råkar ut för för ohälsa eller skada, men han behöver hjälp.

Enkla men vettiga och branschanpassade checklistor kan vara en möjlighet att täcka området på bredden. De kompletteras med hjälpinsatser där så är särskilt behövt.

De försök som gjorts att använda checklistor, t ex IVL och Sörmlandsprojektet, visar dock att det är vissa problem att få företagen att använda listorna.

Myndigheterna bör ingripa i tidiga skeden, t ex vid inköp och nybyggnad, etablering och förändring av verksamhet och liknande.

Till viss del sker så i nuläget men i allt för liten utsträckning för att det ska fungera för systematisk arbetsmiljöservice åt småföretagen.

Yrkesinspektionen har oavsett tillsynsformer inte möjlighet att besöka alla företagen. Prioriteringar måste ske. Det som bör vara möjligt är att via olika instrument och medel skapa förutsättningar för en sådan prioritering att de mest angelägna arbetsställena nås oavsett hur stora de är. Härvid bör tillgängliga dataregister kunna användas på ett mer aktivt sätt.

1990-02-15

13(26)

De regionala skyddsombuden bör kunna göra en insats för att täcka en del av behovet.

Checklista kan användas som ett instrument för prioritering om alla företag fyller i den och sänder in den. Förutom den självgenererande verksamhet som detta förhoppningsvis åstadkommer så kan listan nyttjas för bedömning av riskläge och fortsatt aktivitet.

5 FALLSTUDIER

5.1 Sammanfattning av erfarenheter, läge och utveckling

Till Norsk Hydro, Wirsbo Bruk AB, Vägverket och Katrineholms kommun har arbetarskyddsstyrelsen sänt en skrivelse med följande frågeställningar;

- Finns målsättning och policy för arbetsmiljön? Hur konkret och nedbruten är den? Är den uppdelad på lång och kort sikt?
- Hur är det systematiserade arbetsmiljöarbetet integrerat med styrning och kontroll av verksamheten? Är t ex mål/delmål för arbetsmiljön en medverkande faktor vid inköp, konstruktion, ny- och ombyggnad, underhåll och den sociala verksamheten? Är arbetsmiljöarbetet kopplat till kvaliteten i den sociala verksamheten? Är systemet integrerat med någon form av kvalitetssäkringssystem?
- Hur undersöks, kartläggs och åtgärdas risker och problem i arbetsmiljön? Finns åtgärdsplan och hur spridd är den?
- Finns rutiner för fortlöpande inventering av psykiska och fysiska risker?
- Finns rutiner för fortlöpande riskinventering och löpande underhåll? Genomför Ni riskanalyser och mätningar? Hur rapporteras, följs och åtgärdas arbetsskador och tillbud? Sker återkoppling?
- Hur har uppgifter och befogenheter fördelats/delegerats för att klara arbetsmiljöproblemen?
- Finns befattningsbeskrivningar, instruktioner och introduktionsutbildning? Hur är de uppbyggda och utformade? Finns system för vidmakthållande/vidareutbildning?
- Hur tillgodoses informationsbehovet på olika nivåer?
- Hur utbildas chefer, arbetsledare, skyddsombud och personal i övrigt i arbetsmiljö?

1990-02-15

14 (26)

- Hur deltar förmän och deras underställda i arbetsmiljöprocessen? Vilken roll och befogenheter har skyddskommittén? Hur är företagshälsovården involverad i arbetsmiljöarbetet?

- Görs någon årlig sammanställning av arbetsskador, sjukfrånvaro, personalomsättning och förtidspensioneringar? Skulle en sådan redovisning kunna samordnas med/ske i samband med årsredovisning i bolag/årlig verksamhetsberättelse?

- Är dokumentering och tillgänglighet av åtgärdsplaner och rapportering sådan att t ex yrkesinspektionen kan ta del av den och få en tillräcklig överblick/insyn vid besök eller inspektion?

- Har det system Ni har gett lägre risk/skadenivå?

Skrivelsen har följts upp med besök.

För bedömning av läget i allmänhet men främst inom mindre företag har dessutom erfarenheter från yrkesinspektionens metodförsök (se punkt 9 i denna bilaga) och i övrigt erfarenheter från inspektionsverksamheten nyttjats.

Vad beträffar omfattning av kartläggningar, arbetsmiljöorganisation, struktur, uppföljning och dokumentation har tre nivåer profilerat sig.

Nivå 1

En modell som bygger på att grundfunktioner kartläggs och identifierbara risker samt personalsociala förhållanden kartläggs, följs upp och åtgärdas. Endast enkel dokumentation är nödvändig. Checklistor kan utnyttjas. Modellen tillämpas vid och är lämplig för mindre företag.

Nivå 2

Uppbyggnad av ett konsekvent heltäckande system utan den detaljeringsgrad och kartläggning/utformning som sker med nyttjande av standard. Modellen har använts av Wirsbo Bruk AB och Katrineholms kommun.

Nivå 3

Komplex och detaljerad struktur som byggs upp enligt kvalitetssäkringsmetod med nyttjande av standard typ ISO-SS 9000 eller motsvarande. Denna modell har använts av Norsk Hydro och vägverket.

5.2 Slutsatser beträffande relevans och nyttoeffekt

Fallstudierna visar att om krav på undersökning, organisationsstruktur och dokumentation anpassas till företags/förvaltningens storlek och problembild, dvs en gruppering av nivåer enligt ovan accepteras, kan intern-

1990-02-15

15(26)

kontroll tillämpas för i princip alla företag med anställda.

De företag/förvaltningar som granskats och som på allvar och på frivillig väg prövat ett system av typ internkontroll är genomgående positiva och anser att det ger en påtaglig nyttoeffekt.

Uppläggning och genomförande av modeller enligt nivå 2 och 3 är visserligen komplicerat, omfattande och tidskrävande men detta uppvägs väl av nyttoeffekten.

För främst mindre företag, där nivå 1 bör vara tillräcklig, gäller att egenaktivitet och åtgärder kommer till stånd om erforderlig information, assistans och konkretisering ges. Viktigt är att endast nödvändig och enkel dokumentation krävs.

Vid studerade företag/förvaltningar har det visat sig att introduktion, acceptans och deltagande av alla är nödvändigt för att modellen skall fungera i praktiken. Behovet av sakkunnig assistans är betydande för att man skall få underlag för de linjeansvarigas bedömningar.

De påbörjade försöken pekar relativt entydigt på att när arbetsmiljön integreras mer direkt som en del i produktionsapparaten och när den produktionsansvarige tar sitt totala ansvar och utövar integrerad styrning, så förändras rollfördelningen i arbetsmiljöarbetet.

Linjen tar i praktiken över totalansvaret även beträffande de funktioner som tidigare styrts av skyddskommitté eller t ex företagshälsovårdskommitté.

Detta gäller bl a uppgifter till och styrning av företagshälsovården, miljöpolicy samt anpassning och rehabilitering.

Företagshälsovården integreras i linjearbetet och agerar mer uppdragsstyrt och produktionsintegrerat.

Denna rollförändring gäller för såväl företag som förvaltningar.

Huruvida denna rollförändring kommer att uppträda även för företag på nivå 1 är svårt att i nuläget säkert bedöma. Eftersom att ansvaret och initiativet så markant inriktas mot företagsledningen, och småföretagen kräver konkret och direkt assistans för att lösa sina problem, är det dock troligt.

Denna rollförändring behöver dock inte innebära att FHV inte kan arbeta förebyggande och övergripande utan markerar snarare att FHV måste målinriktat och medvetet verka på flera nivåer.

1990-02-15

16(26)

6 STYRSYSTEM OCH REGELUTFORMNING

I stort sett alla verksamheter styrs genom mål, direktiv, uppföljning och analys i en oavbruten kretsgång. Kring och i verksamheten finns regler och rutiner. Detta gäller såväl företag som förvaltningar och uppfattas inte som något märkligt även om det omfattar komplicerade processer som stora investeringar, produktionsbeslut, bokslut eller anslagsframställningar.

Inom arbetsmiljöområdet saknas inte regler eller rutiner. Det som saknas är snarast konsekvent uppföljning av att reglerna följs och en tillräcklig och erforderlig dokumentation.

De som leder verksamheter förefaller inte hantera arbetsmiljödelen med samma noggrannhet som de hanterar övriga delar i produktionsapparaten. Undantag finns dock även om de är rätt få.

Det grundläggande är att skapa insikt och vilja till att likställa hälsa, miljö och säkerhet med andra centrala faktorer som produktion och ekonomi.

Ledningen för en verksamhet ska känna och ha ett överordnat ansvar, ställa krav och följa upp att ställda krav innehålls.

Kraven ska ställas på olika ledningsnivåer och vara så konkreta som möjligt. De måste vara möjliga att följa upp.

Ett problem som blir särskilt markant när arbetsmiljösystemet är integrerat med produktionsstyrnings- eller kvalitetssäkringssystem är att regelfloran är funktionsinriktad och inte åtgärdsinriktad. Detta får man dock acceptera eftersom detta är lämpligt och nödvändigt generellt sett.

De funktionsinriktade föreskrifterna inom arbetsmiljöområdet måste brytas ned i konkreta mål inom företaget för att kunna hanteras i kvalitetssäkringssystem som baseras på den internationella och svenska standarden för kvalitetssäkring ISO-SS 9000 eller motsvarande dokument.

Detta krav på konkret nedbrytning och precisering av åtgärder och nivåer, som inte finns generellt tillgängliga och som dessutom ska anpassas lokalt och utformas tillsammans med dem som ska verka i systemet, skapar problem på den enskilda arbetsstället. Speciellt gäller detta belastningsergonomi, arbetssäkerhet, psyko-sociala frågor och delvis kemiska frågor medan däremot t ex bullernivån är lättare att precisera. Dessa detaljproblem måste läsas av företagen.

1990-02-15

17(26)

Ett annat problem som visat sig för de företag och förvaltningar som provat eller håller på med kvalitetssäkring av arbetsmiljön är att det är svårt att få hela linjen att fungera. Särskilt gäller detta mellanskikten som blir sidsteppade vid samverkan mellan ledning och fack i dessa frågor. Det är svårt att få med förmän och det lokala skyddsarbetets basnivåer. Detta är dock sannolikt en intrimnings- och upplärningsfråga.

./. Så även om kvalitetssäkring i grunden kan ses som ett systematiserat sunt förnuft så blir ett arbetsmiljösystem som baseras på kvalitetssäkring rätt komplicerat och mycket omfattande. Exempel på kvalitetssäkringssystem inom arbetsmiljöområdet är det som används av Vägverket och Norsk Hydro (Se underbilaga 2).

Ett något enklare arbetsmiljösystem är det som nyttjas av t ex Wirsbo Bruks AB (underbilagan punkt 1). Kravet på dokumentation kan i ett sådant system anpassas efter risknivå och företagets storlek.

7 GENERELLA KRAV I ETT STYRSYSTEM FÖR FÖREBYGGANDE ARBETSMILJÖARBETE

Ansvar för arbetsmiljöarbetet åvilar ledningen för den totala verksamheten oavsett vilken nivå som avses. Styrningen ska ske i linjefunktionen. Den som har ansvaret kan och bör ta hjälp av specialistfunktioner typ företagshäsovård, vars roll är att ge råd och underlag för beslut. Den egentliga kontrollen och uppföljningen är likaledes en linjefråga.

Samverkan och samordning måste ske i linjen på varje nivå och då så långt möjligt samordnas med den totala verksamheten. Samverkan och kontroll kan därutöver ske i skyddskommitté. Gällande lagar och regler ska givetvis följas vad beträffar samverkan i t ex skyddskommitté.

Ledningen ska alltid känna ansvar, ställa krav och genom uppföljning kontrollera att kraven uppfylls. De mer generella kraven på en högre nivå ska successivt brytas ner och detaljeras på lägre nivåer i linjen. Målen/kraven ska för varje nivå vara så konkreta som möjligt så att de kan följas upp. Krav och åtgärder måste dokumenteras.

Även om nivåerna i mindre företag kan vara få eller t om en enda så bör ändå de olika stegen finnas även om de av praktiska skäl förenklas och flyter samman.

De nödvändiga stegen är att

- företagsledningen utfärdar policy och ser till att tillräckliga resurser finns

1990-02-15

18(26)

- divisionschefer utformar rutiner för genomförande och uppföljning av arbetsmiljöarbetet och ser till att det integreras i produktionen
- avdelningschefer utformar regler, direktiv m m för det faktiska genomförandet
- arbetsledare tillser att regler, direktiv m m följs i det dagliga arbetet och att de är kända i erforderlig omfattning av den enskilde arbetstagaren. Arbetsledaren vakar även över att de dagliga rutinerna och arbetsbeskrivningarna är praktiskt vettiga och samtidigt möjliggör ett säkert arbete samt rapporterar uppåt om så inte är fallet
- den enskilde arbetstagaren följer givna regler och rapporterar till arbetsledaren om rutiner m m innebär risk för skador samt rapporterar skador och tillbud.

Respektive chef måste tillse att all verksamhet som förekommer inom hans område anordnas och utföres på ett från skyddssynpunkt betryggande sätt. Han ska följa upp och rapportera avvikelser, skador och risker samt svara för att erforderlig kunskap och kännedom om risker finns hos sig själv och hos underställd personal.

Givetvis måste ovanstående modell förenklas och anpassas för mindre företag men principen är den samma.

8 ÄNDRAD TILLSYNSFILOSOFI UNDER 80-TALET

Den ändrade tillsynsfilosofin under 80-talet har haft karaktären av en mognadsprocess där man från att AML kom till 1978 succesivt har utvärderat arbetsmiljöarbetet. Härvid har betänkandet: "Samlad tillsyn av arbetsmiljön" (DsA 1985:1) även kallad "YKT-utredningen" haft stor betydelse.

Under 80-talet har skett en omdisponering av resurser inom YI för att de mest riskfyllda branscherna skulle få mer tillsyn och hjälp.

Samlöpande med denna ändrade tillsynsinriktning ändrades kraven utifrån på att YI skulle besöka varje arbetsplats årligen till att de mest riskutsatta företagen skulle prioriteras.

YKT-utredningen ställde sig också kritisk till den resultatredovisning av YI's verksamhet som i alltför hög grad grundade sig på antalet genomförda besök och inte i tillräcklig omfattning tog hänsyn till kvalitativa aspekter. Man drog också slutsatsen att detta ställer krav på ett ändrat innehåll i bl a verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning.

1990-02-15

19(26)

Utredningen betonade arbetsgivaransvaret och vikten av att tillsynsmyndigheten riktar in sig på att se till att arbetsgivaren verkligen tar sitt ansvar för arbetsmiljön.

Ett annat väsentligt ställningstagande som utredningen kom fram till var att den kommunala tillsynen borde upphöra och att arbetsuppgifterna skulle överföras till YI. YI kunde dock inte påräkna sig motsvarande resurser som den kommunala tillsynen utgjorde. Inspektionen måste därför med en begränsad resursökning klara den ökade arbetsbelastningen med hjälp av ökad effektivitet och rationalisering.

YKT-utredningens synpunkter som bl a baserades på utvecklingen i Norge, och där främst tillsynen av offshore-verksamheten, låg väl i linje med det konstaterade behovet av att se arbetsmiljön från ett helhetsperspektiv. Tillsammans bildar detta utgångspunkten för de idéer om systeminspektion och internkontroll som vi i dag börjar se resultat av.

Vad som blivit ytterligare klarlagt under den senare delen av 80-talet är att trots att stora resurser tillförts arbetsmiljöområdet under 70 och 80-talen så har till vissa delar resultatet varit nedslående, vilket har kunnat avläsas i arbetsskadestatistik, sjukfrånvaro o s v. Detta understryker ytterligare vikten av att utveckla och effektivisera arbetsmiljöarbetet.

9 RIKTADE INSATSER FRÅN YRKESINSPEKTIONEN. METODFÖRSÖK

Försök med olika tillsynsmetoder för att på ett effektivare sätt nå främst småföretagen har gjorts vid flera yrkesinspektionsdistrikt. Här ska redovisas tre olika angreppsmetoder som prövats vid yrkesinspektionerna i Stockholm, Härnösand och Skövde.

9.1 Riktad insats mot grafiska branschen i Stockholmsområdet

Den grafiska branschen har hög risknivå och många skador. Många företag finns och de har oftast ca 10 anställda vid tryckerier och 20 - 30 vid bokbinderier. Det är få enmansföretag och få stora företag.

Gällande regler finns i AFS 1983:9 Maskiner för grafiskt arbete. För maskiner och utrustning som levererats eller tagits i bruk före den 1 april 1984, trädde föreskriften i kraft den 1 april 1989. Erforderliga åtgärder var till stor del inte genomförda för de äldre maskinerna trots att det från skadesynpunkt var nödvändigt.

1990-02-15

20(26)

Efter en noggrann analys av marknaden och befintliga risker sände inspektionen ut brev till samtliga aktuella företag (ca 700) i augusti 1988. I breven förklarades riskerna och klarlades erforderliga åtgärder enligt föreskriften samt kravet på att åtgärda före 1 april 1989. I brevet påpekades vidare arbetsgivarens direkta ansvar.

Krav ställdes på svar inom viss tid. Företagen meddelades dessutom att yrkesinspektionen skulle följa upp ärendet.

Målinriktningen var att företagen efter genomförda åtgärder skulle bli i stort sett självgående i att hålla arbetsmiljön på en bra nivå.

Projektet är ännu inte helt avslutat men resultatet är lovande. Svarsprocenten var mycket hög. Endast ca 50 företag kunde inte nås direkt därför att de flyttat eller på annat sätt saknade address. Efterforskning och nya tag tas för dessa.

I övrigt så har många som bara hade smärre brister åtgärdat dessa och meddelat det till YI. Av dem som hade stora brister har ca 25% själva åtgärdat dessa övriga av denna kategori har ringt eller på annat sätt meddelat att de inte vet vad de ska göra eller att de undersökt saken men funnit det för dyrt och avvaktar besök från YI.

Totalt sett så kommer att behövas uppskattningsvis ca 150 besök för att korrigera de återstående bristerna. Resultatet pekar på att en riskbransch med ca 700 företag kan få en acceptabel/bra arbetsmiljö med en relativt måttlig insats.

Försöket klarlade även att en bättre information till företagen skulle gynna såväl dem som YI. Annan information om krav mm enligt AFS 1983:9 har inte gått fram trots att den i detta fall var avgörande och nödvändig för företagen. Parterna borde bli kunna bidra mer aktivt vid informationsinsatser.

Sammanfattningsvis visar försöket att frågeställningar måste konkretiseras när det gäller småföretag. En stor och distinkt informationsinsats behövs. Företagen ser det som naturligt att svara på riktade branschkrav.

En påtaglig nyttoeffekt och självaktivitet uppnås med relativt enkla medel. Förfarandet förenklar och möjliggör prioritering för YI. De som behöver hjälp kan få sådan. Metoden skapar en bra översikt över även besvärliga områden. Totalt sett ett mycket positivt resultat.

9.2 Provm med en förändrad tillsynsmodell vid arbetsmiljötillsyn av små arbetsställen vid yrkesinspektionen i Härnösand

1990-02-15

21(26)

Försöket gjordes för att klarlägga behovet av tillsyn vid arbetsställen som tidigare hört till den kommunala tillsynen, dvs arbetsställen som är små och troligen inte särskilt riskutsatta.

Projektet innehöll två huvudkomponenter nämligen insatser mot branscher/organisationer och besök vid arbetsställen.

De grundläggande idéerna var att

- ett verkningsfullt tillsynsarbete förutsätter arbetsmetoder som kan finna orsakssammanhangen till brister i arbetsmiljön

- generellt sett är i nämnd ordning arbetsställningar, klimat, luftföroreningar och belysning de arbetsmiljöfaktorer som i första hand leder till arbetsmiljöproblem vid mindre arbetsställen. Resultatet från många undersökningar pekar entydigt på att kunskapen om arbetsmiljöfrågor är bristfällig hos såväl arbetsgivare som anställda.

Som förberedelse inför besöken gjordes en anpassad checklista. Dessutom bearbetades aktörer ute i samhället som t ex skolan, andra utbildningsanordnare, folkrörelser, arbetsmarknadens intresseorganisationer m fl medelst förhandsinformation som även gavs till lokalpress och lokalradio. En presskonferens genomfördes med bra respons.

Inriktningen var att informationsinsatsen var den väsentligaste och då främst information om aktuella regler, vikten av lokalt skyddsarbete och FHV.

Målet med arbetsställebesöken var att

- få checklistan besvarad
- bidra till att höja arbetsmiljökunskapen
- informera om FHV.

Av de 156 besökta arbetsställena hade under de sista fem åren 29 tidigare besökts av YI, 9 av den kommunala tillsynen och 21 av regionalt skyddsombud.

Bara vid vart femte arbetsställe hade någon fått arbetsmiljöutbildning.

Mindre än hälften visste att anmälan till YI ska ske innan arbetslokal tas i bruk.

Olycksfall är inte vanliga vid arbetsställena. Under de senaste fem åren hade olycksfall inträffat vid vart tolfte besökt arbetsställe.

1990-02-15

22(26)

Belastningsskador var relativt vanliga och då främst besvär från axlar, armar och nacke. Mest frekventa var de inom handeln.

De flesta långtidssjukskrivna fanns inom handel och ideella organisationer (lönebidrag).

Bland de 156 besökta arbetsställena noterades brister vid 64 varav hälften hade brist bara på en arbetsmiljöfaktor.

De vanligaste bristerna rörde arbetsställningar och arbetsrörelser samt ventilation och personalrum.

Anmärkningar och brister fördelade sig tämligen jämt mellan näringsgrenarna.

Inspektörernas bedömning är att arbetsmiljön vid de besökta arbetsställena allmänt sett är tillfredsställande.

Här gäller dock att de arbetsställen som besöktes i projektet är sådana som generellt sett har låg arbetsmiljöbelastning och inte representerar ett mindre arbetsställe i allmänhet.

När man efter information blivit uppmärksam på felaktigheterna har de som regel enkelt kunnat avhjälpas.

Gjorda arbetsställebesök bör kompletteras med riktade åtgärder till organisationer som företagen har kontakter med.

Många företag och då särskilt åkerier och handel är anslutna till branschorganisationer, t ex lastbilscentraler och taxiföreningar som är paraplyorganisation för småföretag inom branschen. Organisationen sköter en stor del av administrationen. KF och ICA organiserar ett stort antal butiker och bankkontoren ingår i större företag.

Besöken visade att lokalerna ofta inte är helt anpassade för verksamheten. Möjligheten att rikta sig mot lokalupplåtare och fastighetsägare är riktiga i dessa fall.

En annan intressant påverkansgrupp är leverantörer t ex färghandlare, järnhandlare, konsultfirmor m fl.

De brister i arbetsmiljön som uppmärksammas skiljer sig inte från dem som förekommer inom det övriga arbetslivet. Däremot är de av enklare slag och kan som regel lätt åtgärdas.

Mot bakgrund av vad som kommit fram är traditionell inspektionsverksamhet, generellt sett, inte meningsfull att bedriva gentemot okomplicerade små arbetsplatser. Försöket visar också att YI har en viktig roll även för

1990-02-15

23(26)

de små arbetsplatsernas arbetsmiljö. Vidare har den prövade tillsynsmodellen visat sig svara mot de behov som finns.

En arbetsmodell som går ut på att ge information i arbetsmiljöfrågor genom arbetsställebesök och riktade åtgärder mot organisationer förefaller bäst. Den lämpligaste avvägningen med tanke på arbetsinsats och resursanvändning är att lägga huvudvikten på de riktade åtgärderna. Arbetsställebesöket blir därmed en form av stickprovskontroll för att mäta effekterna av de riktade åtgärder som utförts.

Diskussioner bör tas upp med de fackliga organisationerna om de regionala skyddsombudens viktiga roll som pådrivare av arbetsmiljöarbetet vid små arbetsställen.

9.3 Riktade åtgärdskrav genom tillsynsbrev vid yrkesinspektionen i Skövde

Utgångspunkten är att åtgärdskrav måste förankras i verkligheten.

Urvalsgrund är ISA-systemet och angreppsmålet är högriskområden, högriskbranscher, högriskföretag och högriskjobb.

Riktade insatser sker på arbetsställenivå och inom sakområden mot farliga arbetsuppgifter, farliga arbetsmetoder och farliga arbetsredskap.

Sålunda har t ex träindustrin i Skaraborgs län och där använda maskiner klarlagts mot bakgrund av ISA-materiel och händelser och erforderliga insatser bedömts.

Därefter har i skrivelse från yrkesinspektionen preciserats

- motiv, med fakta som känns igen av den som ska nås
- risker, som uttrycks tydligt men ej dramatiskt
- regler, som talar om vad som gäller utan att hota
- åtgärder, som preciserar vad som måste vara gjort för att förebygga skaderisker
- krav, som bestämmer nivån på åtgärdskraven med hänvisning till arbetsgivaransvaret
- tid när åtgärder ska vara genomförda och svar ha inkommit.

1990-02-15

24 (26)

Bedömning av risker baseras på sannolikhet och konsekvens. Inspektionsobjekten ska väljas med utgångspunkt "Bästa nyttoeffekt".

Möjliga aspekter för detta är av teknisk art, av organisatorisk art, individberoende och situationsberoende.

För uppföljning har samarbete etablerats med regionala skyddsombud och den lokala skyddsorganisationen. Utbildning har genomförts med regionala skyddsombud.

Metoden har givit mycket bra respons och visat att såväl större som små företag blir egenaktiva och är mottagliga för en riktad och konkret påverkan.

För träindustrin gav 253 skrivelser 186 direkt svar och 67 svar efter påminnelse. Stickprov och besök föranledde 15 inspektionsmeddelanden med åtgärdskrav.

Motsvarande tendens har även visat sig i övriga branscher.

Metoden visar följande fördelar; den

- skapar arbetsgivar- och arbetstagaraktivitet
- exponerar yrkesinspektionens kompetens
- är enkel att följa upp
- skapar en enkel och "egen" prioritering av tillsyns insatser
- är risk- och målinriktad
- har god verkningsgrad
- skapar "feed back"
- klarar även småföretag
- engagerar såväl inspektörer som administrativ personal i samverkan.

Nackdelarna är att metoden

- inte kan standardiseras
- kräver mer förarbete
- kräver tillgång till PC ISA

10 KONSEKVENSER FÖR SAMVERKANSSYSTEMET

För att nå en helhetssyn i arbetsmiljöarbetet är det viktigt att alla led i företagets organisation samverkar aktivt. Det partsgemensamma arbetet på företagen bör utvecklas och synkroniseras med arbetsmiljöarbetet i linjen. Kommer stora krav att ställas detta arbete på både arbetsgivare och fackliga organisationer. Det gäller att hitta former som kan engagera de enskilda arbetstagarna i att medverka till att utveckla verksamheten.

1990-02-15

25(26)

Internkontrollen - rätt upplagd och genomförd - skapar i sig förutsättningar för att stärka partssamverkan eftersom arbetsmiljöarbetet bedrivs mer integrerat med produktionen och beslutsprocessen blir distinkt och entydig. Kravet på dokumentation innebär vidare att insynen i helhetsbilden ökar. I det fortsatta föreskriftsarbetet ingår att belysa hur en utvecklad internkontroll bör bedrivas för att säkerställa en effektiv samverkan.

Övergripande krav på utvecklingen av samverkanssystemet bör vara att det tar sin utgångspunkt i arbetsgivarens ansvar samtidigt som det säkerställer ett reellt inflytande för arbetstagarna.

En allmän målsättning bör vara att samverkan i arbetsmiljöfrågor på olika nivåer sker samordnat med den totala beslutsprocessen.

En målsättning bör vidare vara att principen om samverkan i linjen bör omfatta såväl de "traditionella" arbetsmiljöfrågorna, dvs frågor om fysisk arbetsmiljö, som frågor om arbetsorganisation och arbetsinnehåll. Detta innebär att arbetsmiljöfrågorna i sin helhet behandlas i en och samma kontaktväg, vilket är en förutsättning för att nå den helhetssyn på arbetsmiljön som arbetsmiljölagen ger uttryck för. Det är också en förutsättning för att det ska vara möjligt att undvika risken för dubbelarbete genom att arbetsmiljöfrågor ibland behandlas både i skyddskommitté och vid MBL-förhandling. Frågor som kan bli föremål för förhandling enligt AML eller medbestämmandeavtal bör inte dessutom beslutas i skyddskommitté.

Det är angeläget att de samverkanssystem som skapas ger förutsättning för enhetlig, samordnad behandling, där skyddsfrågor, medbestämmande och personalpolitiska ställningstaganden ses som integrerade delar i utvecklingen av verksamheten. En organisation som inte har denna inriktning löper stor risk att inte få någon påverkansmöjlighet.

En utveckling av samverkanssystemet skulle kunna baseras på att initiera och genomföra lokala försök med olika modeller för hur skyddsorganisation kan integreras i linjen. Att utveckla samverkanssystemet är en angelägen uppgift, vilket också framgår av propositionen om arbetslivsfonden (prop 1989/90:62).

När det gäller skyddskommittéerna kan det finnas anledning att pröva en utveckling där dessas roll blir mer övergripande genom att de får fungera främst som ett forum för partsdiskussioner på ledningsnivå om produktionsplanering, styrning och uppföljning i stort från arbetsmiljösynpunkt. Detta skulle kunna leda till att kommittéerna får en mer strategisk roll än vad de i praktiken har i dag.

1990-02-15

26(26)

Företagshälsovårdens roll som förebyggande, rådgivande och stödjande expertorgan till linjechefer på olika nivåer behöver markeras och förtydligas. Dess roll som expertfunktion i arbetsgivarens uppföljning och utvärdering av sitt arbetsmiljöarbete bör lyftas fram. Företagshälsovårdens ledningsstruktur bör ses över den pågående skötersutredningen kan här komma med förslag till lösningar..

Litteraturförteckning

Nordiskt projekt. Olycksfallskostnader i svensk möbel-industri, Anders Söderqvist, Ingrid Persson, IPSO.

NOU 1987:32. Internkontroll i Virksomhetens og tillsyns-organens arbeide med arbeidsmiljø og sikkerhet.

Ergolab. Företagsekonomiska konsekvenser av arbetsmiljöförändringar - ett systematiskt arbetssätt, Tomas Benis, Nigel Claridge.

SCB. Småföretagen svarar för 26 % av sysselsättningen i Sverige, Hans Björklund.

Arbetslivscentrum. Bättre arbetsmiljö kräver förenade utvecklingskategorier, Kaj Frick.

Arbetsmiljöinstitutet. Systemtillsyn och internkontroll i Sverige, Tomas Backström.

IVL. Rapport. Arbetsmiljön i småföretagen.

SFO. Delrapport angående möjligheten att förse småföretagen med miljöservice.

Personalekonomiska Institutet. En företagsekonomisk utvärdering av arbetsmiljöförbättringar på smedjan, Paula Liukkonen.

KTH, Stressforskningsgruppen. Vidareutveckling av modeller, Bengt Edgren.

Nilsen och Högström konsult. Ekonomisk guide för företags-hälsovården - metoder för investeringskalkylering.

Nilsen och Högström konsult. företagsekonomiska konsekvenser av arbetsolycksfall.

SAF, allmänna gruppen. Arbetsmiljö, bakgrund och konsekvenser, beräkningsmodeller, Arne Westin.

SAF. Skyddsingenjören - en lönsam konsult.

SAF. Är företagshälsovården lönsam? Anders Lind.

Investeringskalkyl - ny produktionsteknik i arbetsmiljöperspektiv. En utredning vid SSAB, Pär Lindahl.

Arbetsmiljön en strategisk fråga för företagsledningen, Dick Ramström.

Arbetsmiljö och personalekonomi. Hur gör man beräkningar. Paula Liukkonen.

Dessutom har använts skriftligt och muntligt materiel från Norsk Hydro, Vägverket, Wirsbo Bruks AB, Katrineholms kommun, Arbetsmiljökonsult Arnold Fagerlund och Yrkesinspektionens tillsynsverksamhet.

FALLBESKRIVNINGAR

1 Wirsbo Bruks AB

Wirsbo Bruks AB har ett väl utvecklat arbetsmiljösystem som dock inte bygger på standards typ kvalitetssäkring.

Ansvar för skyddsarbetet ligger på de linjeansvariga cheferna. Varje chef går igenom sin egen och den underställdes chefs delegationsordning i ett tillämpningssamtal.

Företagsledningen utfärdar policy och tillser att erforderliga medel ställs till förfogande.

Divisionschefer utformar rutiner för genomförande och uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

Avdelningschefer utformar regler, anvisningar m m för arbetsmiljöarbetets faktiska genomförande.

Arbetsledare tillser att regler, anvisningar m m följs i det dagliga arbetet.

Centrala skyddskommittén övervakar, men ansvarar inte för att, arbetsmiljöproblem som framkommit i lokala skydds- och avdelningsråd, eller på annat sätt, åtgärdas.

Centrala skyddskommittén prioriterar större miljöinvesteringar i samband med det årliga budgetarbetet. Oavsett dessa beslut så har chef rätt och skyldighet att i första hand vidta åtgärder som innebär, att han uppfyller sina förpliktelser enligt lag och avtal.

För att ett beslut i en skyddskommitté skall kunna verkställas krävs att beslutet omformas till order, anvisning eller instruktion i vanlig ordning.

Om en chef finner att det i något avseende brister i hans förutsättningar att kunna uppfylla ansvarskraven skall han utan dröjsmål anmäla detta till sin närmaste chef.

Företagshälsovården utför skyddsronder, medverkar vid utformning av arbetsplatser och sköter hälsokontrollen.

En särskild funktion, som arbetar nära och i linjen, finns för anpassningsverksamhet (arbetsträning på andra arbeten, kurativ verksamhet m m) och för aktiv hälso- och träning för långtidssjuka.

Arbetsmiljösystemet är inte integrerat med produktionsstyrnings- eller kvalitetssäkringssystem, men arbetsmiljömål är en medverkande faktor vid t ex installation av ny produktionsutrustning.

Kartläggning och åtgärder mot arbetsmiljöproblem förekommer t ex i form av giftgrupper, datamiljögrupper och kartläggning av belastningsskaderisker.

Rutiner för fortlöpande riskinventering finns genom skrivna, systematiska underlag för skyddsron den.

Arbetsskador och tillbud följs och åtgärdas, där så är möjligt, genom tekniska åtgärder eller genom förändring av arbetssätt och arbetsinstruktioner.

Instruktioner skall finnas för allt fysiskt arbete och översyn sker årligen i samband med genomförande av tillämpningssamtal. Arbetsledare skall tillse, att alla arbeten och annan verksamhet inom det egna arbetsområdet utföres i enlighet med arbetsbeskrivningar, givna instruktioner eller på annat sätt fastställda regler och rutiner. Han svarar vidare för att föreskriven personlig skyddsutrustning tillhandahålls och används. Sedan arbetsbeskrivning eller instruktion lämnats skall han kontrollera att den instruerade har förstått den. Detta gäller även t ex besökare och servicepersonal. När förändringar skall genomföras på en arbetsplats skall bedömningar av konsekvenserna för arbetsmiljön utföras.

Introduktionsutbildning finns men är f n under översyn för att kunna ytterligare förbättras. Alla chefer, inkl arbetsledare, har genomgått en speciell arbetsmiljöutbildning på två dagar. Arbetsledare genomgår dessutom en särskild arbetsledarkurs.

Något direkt system för vidmakthållande av erhållen utbildning finns inte.

Förmän, skyddsombud och underställd personal deltar i arbetsmiljöprocessen genom regelbundna, systematiskt genomförda skyddsron der, genom möten i de lokala skyddsavdelningsråden, vid diskussioner om tilltänkta investeringar och vid framställning av miljöönskemål i det årliga budgetarbetet m m.

Årligen görs en sammanställning av arbetsskador, sjukfrånvaro m m. Denna redovisning kan bifogas bolagets årsredovisning, vilket dock inte sker i nuläget.

Yrkesinspektionen tar del av dokumentationen.

Samordningen mellan linjen (avdelningschef, arbetsledare och företagsledningen) och företagshälsovården fungerar bra.

Företagshälsovården är inbyggd och fungerar i praktiken som en linjefunktion.

Trots att arbetsmiljöarbetet förefaller ha goda möjligheter och beaktas i produktionen är dock skadefrekvensen fortfarande hög, även om den klart har förbättrats under de senare åren, och då speciellt för kvinnlig personal.

Problemet är dock uppmärksammat och aktivt arbete sker för att förbättra situationen.

2 Vägverket

Det arbetsmiljösystem som Vägverket bygger upp genomförs som ett projekt med stöd från Statens Förmåelsefonder.

Vid uppbyggnaden har såväl extern som intern sakkunskap medverkat.

Projektet arbetsmiljösäkring som började med en lägesbestämning utökades senare till att också omfatta kvalitetsområdet.

Projektets mål är att utarbeta system för arbetsmiljösäkring anpassade till verksamheterna vid en vägförvaltning och ett byggnadsdistrikt.

Syftet är att förstärka och förbättra linjeorganisationens insatser inom arbetsmiljöområdet.

Systemet bygger på kvalitetsstandard SS-ISO 9001, något modifierad för arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljösystemet skall medge anpassning till och kunna samordnas med Vägverkets framtida kvalitetssystem.

Inledningsvis t o m förslag till systemstomme har arbetet i huvudsak utförts av konsult och projektledaren. I genomförandet och i plats- och verksamhetsanpassning av policy och principer engageras enheterna.

Systemet ska vara ett hjälpmedel för att förverkliga mål och policy inom kvalitets- och arbetsmiljöområdet. Systemet klarlägger den ansvarsfördelning, de arbetsinstruktioner, processer och metoder som behövs för att styra verksamheten.

Baskrav som enligt standard måste vara uppfylla är:

- dokumentering i handbok av systemet som stöds av administrativa rutiner och instruktioner för utförande
- att en person utses av ledningen som har ansvar för samordning och övervakning av systemet
- att viktiga aktiviteter för produktens kvalitet skall verifieras
- att det finns systematiserad återkoppling
- det sker systematiserad revision av systemets effektivitet.

Det övergripande ansvaret för systemet åvilar respektive enhetschef.

Linjen har huvudansvaret men skyddskommitté och FHV har viktiga roller.

Systemet innefattar upphandling/inköp, planering/produktion, arbetsmiljöansvar generellt, resultatuppföljning/dokumentation samt egen kontroll och interna revisioner.

Systemet innebär att arbetsmiljön är integrerad i verksamheten och att kvalitet på produkt och arbetsmiljö går hand i hand.

Internkontrollen riktas in mot koncernledningen. Detta krävs för att tillförsäkra helheten så att kontrollen inte enbart sker mot de enskilda bolagen/förvaltningarna.

Systemet i sig är komplicerat men extra resurser krävs främst i uppbyggnadsskedet. När det är uppbyggt och fungerande så kräver systemet ej mer tid än nu. I nuläget läggs t ex mycket tid ner på samrådstid och samordning som sen löses av systemet.

3 Norsk Hydro

3.1 Allmänt

Norsk Hydro har ett väl utvecklat arbetsmiljösäkrings-system som omfattar såväl offshore som landbaserad verksamhet.

Koncernen har en väl förankrad och klart uttalad arbetsmiljöpolicy på koncern-, divisions- och bolagsnivå.

Arbetsmiljösäkringssystemet är uppbyggt enligt kvalitets-säkringsmodell och innefattar Internkontroll för hälsa, miljö och säkerhet.

Ansvaret för såväl produktion som arbetsmiljö ligger i linjen och hos den ansvarige chefen.

Organisationen har en självständig revisions- och kontrollenhet som kontrollerar att undergrupperad produktionsnivå tar och utövar sitt samordnings- och produktionsansvar.

3.2 Offshore verksamhet

Offshore verksamheten karaktäriseras av att det är få aktörer och att Oljedirektoratet (OD) utövar en mycket noggrann heltäckande och övergripande styrning.

Petroleumlagen är långtgående och gäller alla verksamheter inklusive arbetsmiljön d v s ett totalansvar för säkerhet.

OD gör revisioner och godkänner även tillstånd för borrar-
ning o s v.

Ingen utbyggnad får ske på oljefälten förrän godkännande
har givits av OD. I Samanband med denna granskning pene-
treras även arbetsmiljöaspekterna mycket noggrant.

För att klara av den egna kontrollen och produktionen
samt för att klara OD's krav har ett mycket djupgående
och omfattande egenkontroll och kvalitetssäkringssystem
byggts upp. Detta system återfinns sedan i något enklare
form även för Norsk Hydro landbaserade verksamheter.

Ett problem som visat sig är att det är svårt att få med
förmän och det lokala skyddsarbetet på lägre nivå i till-
räcklig utsträckning.

Komplexiteten i systemet belyses av att kontrollen av
överensstämmelse med planer, ritningar o s v sker ner i
detaljer. Vid projekt Oseberg 1 kontrollerades 100 000
scheman. Viss reducering har sedermera skett men kon-
trollen är fortfarande mycket omfattande.

Inom arbetsmiljöområdet sker nu kontroll via frågelistor
på modulnivå.

Kontraktuppfyllelse för leverantörer sker via checklista
av Norsk Hydros anställda ner på detaljnivå. Kontroll
sker även i andra steg i produktionsprojekteringen.

Systemet bedöms för komplicerat för att användas inom
arbetslivet i övrigt.

3.3 Landbaserad verksamhet

Norsk Hydros aluminiumdivision har sedan fyra år bedri-
vit provverksamhet med internkontrollsystem för Arbeids-
miljötilsynet.

Internkontroll är införd och omfattar de norska fabriker-
na.

AM-arbetet ska ske i linjen. Arbetsmiljöutvalget (SKK)
ska kontrollera att detta görs.

Säkerhetsavdelningen ska kontrollera att linjen tar sitt
ansvar och stötta verksamheten som i sin helhet leds av
ansvarig produktionschef.

Mot bakgrund av en grundläggande administrativ kvalitets-
säkringshandbok ska sen respektive produktionsavdelning
ta fram en produktionsanpassad avdelningshandbok.

Från divisionsnivå sker analys och uppföljning av bransch
och fabrik.

Sjukfrånvaro följs upp och analyseras och ges årliga inriktningsmål.

För varje fabrik sker en månadsvis kontroll av händelser och allvarliga tillbud som sänds ut som information till samtliga fabriker. Uppgifterna sprids ner till förman och anslås på anslagstavla.

Uppföljning visar att skadekurvan gått ner.

Årsvis sker även en kontroll av sjukfrånvarons längd. Rehabiliterings- och anpassningsåtgärder sätts in snabbt.

Konkreta mål sätts upp för hälsokvotens förväntade utveckling för kommande år.

Inriktningen är att hälsa-miljö-säkerhet (HMS) ska likställas med andra centrala faktorer som produktion och ekonomi.

Bolagsstyrelsen behandlar formellt HMS två gånger/år och styrelsen för resp fabrik gör motsvarande. Härvid diskuteras strategien och åtgärder för att nå HMS-målen.

Ledningsgruppen för aluminiumdivisionen diskuterar HMS-status varje kvartal. Tillstånd och mål beskrivs. Olyckor, skador, anmälda yrkessjukdomar och utsläpp är fasta tema. Skadeöversikten finns på dagordningen varje månad.

3.3.1 Fabriksnivå

Aluminiumfabriken i Høyanger är en tillverkningsindustri som sysselsätter 850 personer och som har tung och komplicerad verksamhet.

Arbetsskadorna per miljon arbetstimmar är ungefär som Europa i övrigt.

Sjukfrånvaron (exkl långtidssjuka mer än 3 mån) ligger på 4.1 % för 1989.

Statistik redovisas varje månad i såväl avdelningsutvaljet som i sikkerhetsutvalget på varje nivå. I sikkerhetsutvalget som är linjefunktionen för säkerhets och arbetsmiljöfrågor ingår inga personalrepresentanter utom på den lägsta nivån.

Årliga handlingsplaner för HMS tas i Arbeidsmiljøutvalget (SKK).

Avdelningsutvalet är ett lokalt AMU, d v s skk, där samverkansbehovet tillgodoses.

Största problemet för säkerhet är att linjen inte fungerar. Detta ska tillgodoses i sikkerhetsutvalget. Framför

allt är det, i likhet med på oljesidan, problem att få med mellanskiktet i ledningsstrukturen som till viss del sidsteppas genom samverkan mellan ledning och fack.

Varje anställd får en dags arbetsmiljöutbildning.

Arbetsledarnas utbildning har inte varit tillräcklig men håller nu på att ökas.

Varje inträffad arbetsskada utreds och åtgärder fastställs. Detta ger en bra överblick i övrigt och leder till ökad säkerhet och engagement.

Strävan är att öka säkerhet och systematik i AM-arbetet. Policy och dokumentering betonas.

Organisationsmässigt så ligger både säkerhet och driftstjänsten (FHV medicinska del) i linjen och leds av och rapporterar till VD och inte till AMU. De är inte organisatoriskt samgrupperade men träffas en gång per vecka.

Om säkerhetsledaren inte får gehör hos VD kan han vända sig till säkerhetsledaren på nästa nivå d v s divisionsnivån och få stöd i säkerhetsfrågor på så sätt.

Kvalitetssäkringssystemet baseras på krav från koncernen och från myndigheterna. Den kvalitetssäkringshandbok som skall finnas har en allmän administrativ del som reglerar allmänna strategier och avdelningsvisa handböcker. De avdelningsvisa handböckerna ska innehålla konkreta krav och utgör den operativa delen.

Principen är klara uppgifter och klart ansvar.

Huvuddelarna i den administrativa delen är mål och strategi, organisation, styrning av aktiviteter och hälsamiljö-säkerhet.

Principen för de styrande enheterna är:

- överordnat ansvar
- sätta krav (definierade)
- följa upp att krav innehålls.

Internkontroll och revidering sker mot dessa definierade krav, som måste vara uppföljbara.

Uppdatering och information sker avdelningsvis.

Kvalitetssäkringssystemet (kvalitetssäkring) inkluderar internkontroll.

I grunden innebär detta intet nytt med regler och rutiner fränsett att de tidigare inte har följts eller uppfyllts.

Avdelningshandbøkerna är plats- og verksamhetsanpassade og mycket detaljerade.

Som eksempel redovisas här innehållsförteckning för Hall C drift.

Avd handbok Hall C drift

- 1 Hensikt og anvendelse
- 2 Ansvar og myndighet
 - 2.1 Skiftförman
 - 2.2 Operatör
 - 2.3 Fremmed firma
 - 2.4 Kontaktperson
- 3 Planläggning
 - 3.1 Veckoplanläggning
 - 3.2 Daglig planläggning
- 4 Vernetiltak
 - 4.1 Personlig verneutstyr
 - 4.2 Kjørregler
- 5 Varsling vid ulykker og uhell
 - 5.1 Varsling av alvorlige ulykker
 - 5.2 Iverksettelse av strakstilltak (Beredskapsplan)
- 6 Organisering og tillrettelegging av arbeidet
 - 6.1 Organisering av arbeidet
 - 6.2 Tillrettelegging av arbeidet
- 7 Utførelse av arbeidet
 - 7.1 Malinger
 - 7.2 Massekontroll - anodetapper
 - 7.3 Brikett - fluoridfyllning
 - 7.4 Badtillsettninger
 - 7.5 Start/restart av ovn
 - 7.6 Ramming - korrodering
 - 7.7 Rensning, sotning
 - 7.8 Bolteslipning - lossning av staur
 - 7.9 Kryssing av ovn
 - 7.10 Rensning av gassavtrekk
 - 7.11 Tapping av metall
 - 7.12 Boltetrekking
 - 7.13 Burwanssfunksjoner
 - 7.14 Tapperør verkstad
 - 7.15 Feiling av gulv - størsugning fleksibler
 - 7.16 Ovnspass
- 8 Kvalitetssikring
 - 8.1 Egenkontroll
 - 8.2 Verifikasjon
 - 8.3 Avviksbehandling
 - 8.4 Oppfølging og kontroll
 - 8.5 Godkjenning

- 8.6 Registrering och tillbakeföring av erfaring
- 9 Definitioner
- 10 Referenser

4 Socialförvaltningen i Katrineholm

Socialförvaltningen har det senaste året aktivt arbetat med att utveckla en mer systematiserad arbetsmiljöverksamhet.

Medvetenheten kring arbetsmiljöfrågorna har ökat med anledning av den ökade frekvensen av arbetsskador och svårigheter att rekrytera personal. Yrkesinspektionens genomförda systemtillsyn blev en bekräftelse på behovet av att utarbeta handlingsplaner för att motverka arbetsskador. Ambitionen är också att göra arbetet mer attraktivt för att behålla personalen och underlätta den framtida rekryteringen.

Nuläget avseende arbetsmiljöverksamheten är som följer:

- Förvaltningen har genom skyddskommittén utarbetat och fastställt arbetsmiljömål och delmål. Målen följs upp av strategier och tidsplaner för genomförandet.

Problem som fortfarande kvarstår och som ledningen är medveten om är att målen inte är integrerade i den övriga verksamheten på förvaltningen. Det motverkar genomslagskraften av budskapet ute i linjen. Fortfarande är arbetsmiljöverksamheten i allt för stor utsträckning en sidofunktion. Ledningen är dock medveten om problemet och planerar att föra en diskussion med arbetsgivaren att föra upp och fastställa målen i nämnden och därmed få ut frågan i linjen.

- Ansvar för arbetsmiljön i linjen är klargjord med s k uppdragshandlingar. Det framgår av handlingarna vilket uppdrag resp linjechef har att ansvara för under socialnämnden.

Handlingarna behöver utvecklas så att arbetsmiljöfrågorna tydligare kommer till uttryck och även integreras inom respektive rubrik i uppdragshandlingen. Det ökar förutsättningarna för att linjecheferna ska styra resp verksamhet med utgångspunkt från en helhetssyn.

- Rutiner för fortlöpande inventering av psykiska och fysiska risker är etablerade. Formerna för inventeringen sker förutom genom skyddsronder i samband med arbetsplatsträffar som genomförs varje månad. Arbetsplats-träffarna har främst stimulerat en öppenhet kring organisatoriska och psykosociala aspekter på arbetsmiljön.

- För att ytterligare fånga upp den enskilde medarbetarens behov sker årliga utvecklingssamtal där arbetsmiljöfrågor integreras.

Arbetsskador rapporteras och redovisas rutinemässigt i skyddskommittén. Återkopplingen till linjen sker med varje enskilt ärende.

Problem och hinder för att använda underlaget för eventuella åtgärder ligger i att återkopplingen inte ger linjechefen någon helhetsbild av arbetsskadeutvecklingen och därmed inte tillräckliga motiv till att upprätta åtgärdsplaner.

Ledningen utreder dock för närvarande möjligheten att förbättra återkopplingen till linjen och ge en tydligare bild om skadeutvecklingen.

- Rutiner för underhåll finns etablerade inom förvaltningen. Erfarenhetsåterföringen mellan olika funktioner är också etablerad i rutiner där en dialog om prioriteringar sker.

Problemet när det gäller dialogen med olika funktioner är att det saknas en arbetsmiljöpolicy som täcker kommunens samtliga förvaltningar. Det försvårar gemensamt överenskomna prioriteringar.

- Utbildningsinsatser pågår både vad avser arbetsmiljön som utbildning i arbetsledning. Allmän utbildning för linjechefer är etablerade i rutiner men arbetsmiljöutbildning genomförs endast som separata insatser.

Ledningen planerar att utvidga chefsutbildningen och integrera arbetsmiljöfrågorna med tyngdpunkt på arbetsmiljöansvaret. Förvaltningen är medveten om linjechefernas bristande helhetssyn i styrningen av verksamheten och viljeinriktningen är att förstärka kompetensen. Fortfarande känner inte linjechefer det fulla ansvaret för arbetsmiljöfrågorna men framför allt saknas som nämnts en helhetssyn där arbetsmiljöfrågor integreras i styrningen av verksamheten.

- Sammanställning av arbetsskador, sjukfrånvaro m m saknas inom förvaltningen men förvaltningsledningen har en klar uppfattning om värdet av en sådan och ämnar ta upp en diskussion med nämnden om en framtida social redovisning i samband med budgetredovisningen.

Förvaltningen har alltså påbörjat en process mot en fungerande internkontroll i förvaltningen men en hel del arbete återstår.

De hinder som i första hand behöver åtgärdas och som också speglar förvaltningens viljeinriktning är som följer:

- Övergripande arbetsmiljöpolicy för kommunens samtliga funktioner för att underlätta erfarenhetsöverföringen mellan förvaltningarna.
- Sammanställning av arbetsskador, sjukfrånvaro m m och en årlig redovisning vid budgetarbetet.
- Rutiner för återkoppling av statistik för att ge linjen underlag för eventuella åtgärdsplaner.
- Integrering av arbetsmiljöfrågor i redan etablerade utbildningsrutiner med tyngdpunkten lagd på ansvarsfrågan och helhetssyn på styrningen av verksamheten.

Underbil.k1

Bilaga till rapport om
styrmedel i det före-
byggande arbetsmiljö-
arbetet

BILAGA 3

1990-02-15

RIKTVÄRDEN

HANS MALKER
BIRGITTA MALKER
JAN WEINER

0	SAMMANFATTNING OCH FÖRSLAG	3
1	INLEDNING	5
1.1	Bakgrund	5
1.2	Definition av riktvärde	6
1.3	Tillämpning av riktvärden	7
2	TILLGÄNGLIGA INFORMATIONSKÄLLOR	8
2.1	Arbetskaderrelaterad information	9
2.1.1	Informationssystemet om arbetsskador (ISA)	9
2.1.1.1	Bakgrund	9
2.1.1.2	Starttidpunkt, aktualitet och omfattning	9
2.1.1.3	Variabelinnehåll	9
2.1.1.4	Innehåll	10
2.1.1.5	Användningsområde, täckningsgrad och kvalitet	10
2.1.2	Arbetsmarknadsförsäkringar - trygghetsförsäkring (AMF - TFA)	11
2.1.2.1	Bakgrund	11
2.1.2.2	Starttidpunkt, aktualitet och omfattning	11
2.1.2.3	Variabelinnehåll	12
2.1.2.4	Innehåll	12
2.1.2.5	Täckningsgrad och kvalitet	12
2.1.3	Informationssystem inom företagshälsovården	13
2.2	Indirekta indikatorer	14
2.2.1	Sjukfrånvaro	14
2.2.1.1	Bakgrund	14
2.2.1.2	Starttidpunkt och aktualitet	14
2.2.1.3	Variabelinnehåll	14
2.2.1.4	Innehåll	14
2.2.1.5	Täckningsgrad och kvalitet	15
2.2.2	Förtidspensionering	15
2.2.2.1	Bakgrund	15
2.2.2.2	Starttidpunkt och aktualitet	15
2.2.2.3	Variabelinnehåll	15
2.2.2.4	Innehåll	16
2.2.3	Personalomsättning	16
2.3	Data om bakgrundspopulationen	16
2.3.1	Arbetsställerelaterade bakgrundsdata	16
2.3.1.1	Centrala företagsregistret (CFAR)	16
2.3.1.1.1	Bakgrund	16
2.3.1.1.2	Starttidpunkt, aktualitet och omfattning	17
2.3.1.1.3	Variabelinnehåll	17
2.3.1.2	Arbetarskyddsverkets basregister över företag och arbetsställen (ABAS)	17
2.3.2	Icke arbetsställerelaterade bakgrundsdata	17
2.3.2.1	Folk- och bostadsräkningarna (FoB)	17
2.3.2.1.1	Bakgrund	17
2.3.2.1.2	Starttidpunkt, aktualitet och omfattning	18
2.3.2.1.3	Variabelinnehåll	18

2.3.2.1.4	Innehåll	18
2.3.2.1.5	Kvalitet och användningsområde	18
2.3.2.2	Riksförsäkringsverkets bakgrundsinformation	19
2.3.2.3	Kontrolluppgiften (KU)	19
2.4	Övriga databaser	20
3.	DISKUSSION AV MATERIAL	20
3.1	Arbetsskaderelaterad information	21
3.2	Indirekta indikatorer	21
3.3	Sjukfrånvaro	22
3.4	Förtidpensionering	22
3.5	Personalomsättning	23
3.6	Bakgrundspopulation	23
3.7	Information som inte är arbetsställelrelaterad	24
3.8	Slutsats av material	24
4.	TEKNISK BESKRIVNING	25
4.1	Typer av mått	26
4.1.1	Incidens	26
4.1.2	Sjukskrivningstidens längd	26
4.1.3	Totala antalet sjukdagar	27
4.2	Jämförelsemått	27
4.3	Arbetsställets storlek och skadefrekvens	27
4.4	Presentationsformer	29
4.5	Underlag för prioritering av tillsynen	31
4.6	Underlag för krav på arbetsställets allmänna åtgärdsplanering	36
4.7	Utveckling av arbetsställeinformation	36
4.8	Underlag för krav på särskild åtgärdsplanering på arbetsstället	37
4.9	Diskussion av metod	41
4.9.1	Ingående variabler	41
4.9.2	Precision	42
4.9.2.1	Systematiska fel	42
4.9.2.2	Slumpmässiga fel	42
5.	INFÖRANDE AV RIKTVÄRDEN	43
5.1	För och nackdelar med riktvärden	43
6.	INFORMATION OCH UTBILDNING	45

0 SAMMANFATTNING OCH FÖRSLAG

Definition av riktvärden

För att kunna utnyttja statistiska sammanställningar som prioriterings- och styrinstrument krävs förutom antalet inträffade fall också någon form av jämförelsetal. Med riktvärde menas här ett tal (värde) vilket skadesituationen vid enskilda företag/förvaltningar kan jämföras mot. Riktvärdet baseras på "genomsnittsvärden" inom en lämpligt vald jämförelsegrupp, t ex hela den aktuella näringsgrenen. Det beräknas så att riktvärdet speglar det förväntade skadeutfallet om skadesituationen överensstämmer med jämförelsegruppens. Ett observerat värde vid företaget/förvaltningen som överskrider riktvärdet indikerar således att arbetsmiljöarbetet behöver förbättras.

I sin enklaste form kan riktvärden bestämmas utifrån relativa frekvenser, d v s antalet skadetillfällen dividerat med totala antalet anställda. Sådana tal beräknade enligt denna grova metodik kallas i fortsättningen jämförelsetal.

För att riktvärden skall bli rättvisande och kunna ligga till grund för specifika åtgärdskrav krävs att hänsyn tas till icke arbetsmiljörelaterade faktorer såsom kön och ålder. Dessutom bör värdena baseras på en grov uppdelning efter personalsammansättning, t ex arbetare och tjänstmän, och arbetad tid, t ex årsarbetskrafter. Sådana tal baserade på mer bearbetade uträkningar kallas i fortsättningen riktvärden.

För att vara åtgärdsinriktade bör jämförelserna vidare uppdelas på orsaksfaktorer. Olyckorna bör delas upp på typ av olycka som t ex belastningsolyckor, maskinolyckor, hanteringsolyckor etc. Sjukdomarna bör också indelas efter t ex belastningssjukdomar, allergier, bullerskador etc.

Informationskällor

Åtgärdsinriktade riktvärden måste bygga på arbetsskaderelaterad information som är heltäckande, d v s omfattar samtliga förvärvsarbete och samtliga misstänkt arbetsrelaterade skador. För närvarande är Informationssystemet om arbetsskador (ISA) den enda möjliga informationskällan, även om också detta system innehåller brister.

I vissa fall skulle, efter särskild analys, den totala sjukfrånvaron kunna ligga till grund för specifika åtgärdsplaner på arbetsställena. I dagens läge finns dock inga datakällor för beräkning av jämförelsetal eller riktvärden avseende total sjukfrånvaro.

Jämförelsetal avseende förtidspensioneringar skulle bli svårtolkade beroende på selektionseffekter, t ex byte av yrke eller arbetsställe beroende på besvär. Uppgifter om förtidspensioneringar skulle ändå kunna vara viktig tilläggsinformation ur rehabiliteringsynpunkt. Det finns för närvarande inte heller några informationskällor för att beräkna jämförelsetal eller riktvärden avseende förtidspensioneringar.

Då FAS 90 är genomfört bör enligt nuvarande planer såväl jämförelsetal som riktvärden kunna beräknas för både sjukfrånvaro och förtidspensioneringar.

Jämförelsetal avseende personalomsättning skulle bli svårtolkade. Det är rent allmänt svårt att säga vad som är normal personalomsättning. Därtill kommer arbetsmarknadspolitiska åtgärder och sysselsättningsgrad (hög - lågkonjunktur) samt regionala och branschmässiga skillnader som skulle göra det svårt att få fram rättvisande jämförelsetal eller riktvärden. Sådana jämförelser kan dock vara av stort värde för det enskilda arbetsstället. Det finns för närvarande inga heltäckande informationskällor avseende personalomsättning. Det är inte heller mot bakgrund av ovanstående motiverat att bygga upp något sådant informationssystem enbart för detta syfte.

Korrekta uppgifter avseende bakgrundsinformation finns endast hos arbetsgivaren. Detta gäller såväl totala antalet anställda som fördelning på ålder, kön och arbetad tid. För att man skall kunna beräkna relevanta jämförelsetal respektive riktvärden krävs att sådan information också finns tillgänglig på nationell nivå.

Tillämpning av jämförelsetal och riktvärden

Riktvärdena bör där så är möjligt vara åtgärdspecifika och arbetsställetrelaterade. En jämförelse med åtgärdsspecifika riktvärden byggd på arbetsrelaterade skador är endast relevant för arbetsställen med minst ca 10 arbetsskadefall per år. För närvarande motsvaras detta av drygt 2 000 arbetsställen, d v s mindre än 1% av samtliga arbetsställen med anställda. Dessa arbetsställen omfattar dock 1 miljon arbetstagare, d v s ca 25%.

Det har visat sig att uppgifterna i Arbetarskyddstyrelsen basregister över företag och arbetsställen (ABAS) i en del fall varit inkorrekta avseende antalet anställda. För erhålla korrekta uppgifter om antal anställda och en kontroll av antalet anmälda arbetsskador skulle ett utskick av ISA:s arbetsställeuttag, med påföljande uppdatering och korrigerering från företagen, kunna göras till de 700 arbetsställen som har fler än 20 arbetsskadefall per år alternativt till de 2000 arbetsställen som har mer än 10 skadefall per år. Detta medför också en aktivering av arbetsmiljöarbetet hos de mest olycksdrabbade arbetsställena. Många arbetsställen har visat ett stort intresse för att få ta del av ISA:s arbetsställeuttag.

För de återstående 99 % av alla arbetsställen med anställda, d v s drygt 250 000, bör faktablad motsvarande arbetsställeuttagen göras avseende skadebilden för jämförbara arbetsställen. Denna information kan sedan ligga till grund för arbetsgivarens åtgärdsplaner.

Varje inträffat arbetsskadefall bör leda till att arbetsgivaren överväger vilka åtgärder som kan vidtagas för att förhindra en upprepning. Rapportering, i arbetsskadeanmälan, av sådana överväganden är i dag bristfällig. Huvuddelen av anmälningarna saknar denna uppgift. Kravet på och uppföljningen av att detta rapporteras bör skärpas.

Arbetsmiljö i folkhälsoperspektiv

De specifikt åtgärdsinriktade jämförelsetalen bör kompletteras med mer generella indikatorer på möjliga arbetsmiljöproblem. Sådana indikatorer kan t ex utgöras av överrisker för en speciell cancerform, hjärt/kärlsjukdomar, reproduktionsstörningar och fosterskador självmordsförsök/självmord eller för tidig död. Dessa mer övergripande jämförelsetal bör ligga till grund för riktade informationskampanjer. Sådana informationskampanjer bör omfatta såväl möjliga arbetsrelaterade orsaker t ex kemiska, fysikaliska, fysiska och psykiska/sociala som livsstilsbetingade faktorer t ex rökvanor, alkohol, kost och motion. Detta ligger dock inte inom ramen för internkontrollen.

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

Syftet med denna bilaga är att utifrån regeringsuppdraget avseende styrmedel inom arbetsmiljön vidare konkretisera Gd-gruppens förslag om riktvärden genom att

- göra en kort genomgång av nuvarande informationskällor, som kan utnyttjas för att ta fram riktvärden
- undersöka vilka av de befintliga informationskällorna som är relevanta för riktvärdesbestämning
- gå igenom olika nivåer av riktvärden alltifrån grova beräkningar, i denna bilaga kallade jämförelsetal, till mer bearbetade uträkningar, i denna bilaga kallade riktvärden, vilka skulle kunna utnyttjas som styrmedel.
- ange vilka data som saknas för att kunna beräkna riktvärden
- kort diskutera olika möjliga syften med riktvärden, t ex att utnyttjas för att ställa generella eller mer specifika krav på förebyggande åtgärder
- kortfattat diskutera kriterium för differentiering mellan stora och små företag
- ge några exempel på riktvärden
- kortfattat ange för- och nackdelar med riktvärden

I budgetpropositionen 1989/90:100 sid 21 anges att en av de frågor som bl a diskuteras inom arbetsmiljökommissionen är ett "krav på arbetsgivaren att ha system för styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet". Vidare anges på sid 93 att "Den förändrade inriktningen av tillsynsverksamheten förutsätter en målmedveten planering och prioritering. Prioriteringsinstrumenten för planeringen måste nu tas fram med målsättningen att arbetsplatserna med de sämsta arbetsmiljöförhållandena verkligen blir besökta samt att nya risker och andra förändrade förhållanden upptäcks så tidigt som möjligt".

Detta ställer krav på utformning av prioriterings- och styrimstru-

ment såväl av mer övergripande karaktär på det regionala planet t ex VI-distrikt, som med utökad detaljeringsgrad på det lokala planet dvs arbetsställe eller enheter inom arbetsställe.

Ett väsentligt sådant prioriterings- och styrinstrument är välorganiserad statistik avseende olika arbetsmiljöfaktorer och/eller påverkan av dessa faktorer på hälsan. Vad gäller "riktvärden" kommer i denna PM endast hälsoeffekter att behandlas. Dessa hälsoeffekter kan vara direkt arbetsmiljörelaterade skador eller mer allmänna indikatorer som sjukfrånvaro eller förtidspensionering som kan relateras till arbetsställe respektive effekter som vanligen endast kan analyseras på mer övergripande nivå t ex yrke eller näringsgren. Exempel på sådana effekter är t ex cancerförekomst, reproduktionsstörningar, hjärt/kärlsjuklighet etc.

1.2 Definition av riktvärde

För att kunna utnyttja statistiska sammanställningar som prioriterings- och styrinstrument krävs förutom antalet inträffade fall också någon form av jämförelsetal. Med riktvärde menas här ett tal (värde) vilket skadesituationen vid enskilda företag/förvaltningar kan jämföras mot. Riktvärdet baseras på "genomsnittsvärden" inom en lämpligt vald jämförelsegrupp, t ex hela den aktuella näringsgrenen. Det beräknas så att riktvärdet speglar det förväntade skadeutfallet om skadesituationen överensstämmer med jämförelsegruppens. Ett observerat värde vid företaget/förvaltningen som överskrider riktvärdet indikerar således att arbetsmiljöarbetet behöver förbättras. I sin renodlade tillämpning är tanken att arbetsställen som överskrider riktvärdet ska omfattas av ett särskilt krav på redovisning av hur man avser att nå ner under riktvärdet.

I sin enklaste form kan riktvärden bestämmas utifrån relativa frekvenser, d v s antalet skadetillfällen dividerat med totala antalet anställda. Sådana tal beräknade enligt denna grova metodik kallas i fortsättningen jämförelsetal.

För att vara rättvisande och kunna ligga till grund för specifika åtgärdskrav krävs att hänsyn tas till icke arbetsmiljörelaterade faktorer som kön och ålder. Dessutom bör värdena baseras på en grov uppdelning efter personalsammansättning, t ex arbetare och tjänstmän, och arbetad tid t ex årsarbetskrafter. Sådana tal kallas i fortsättningen riktvärden

Riktvärdet kan således vara baserat på olika typer av jämförelser t ex

- jämförelser med hela den förvärvsarbetande befolkningen
- jämförelser inom en näringsgren
- jämförelser sedan man tagit hänsyn till risksituationen vid ett enskilt arbetsställe såsom det uttrycks exempelvis i personalsammansättningen bland arbetstagarna

Ett riktvärde kan dels gälla helheten d v s spegla om t ex ett arbetsställe är "bra" eller "dåligt" dels vara specifikt och därmed åtgärdsinriktat och spegla huruvida t ex "belastningsskador"

eller "maskinolyckor" är mer eller mindre vanligt förekommande jämfört t ex hela branschen eller andra jämförbara arbetsställen.

Ett för litet antal inträffade fall vid många enskilda arbetsställen utgör en begränsande faktor för tillämpningen av riktvärden. Detta medför att för högriskbranscher kan riktvärdena beräknas för arbetsställen med avsevärt färre antal anställda och på en mer differentierad nivå än för lågriskbranscher.

Arbetsställets storlek och skadefrekvens avgör möjligheterna att beräkna riktvärden och också detaljeringsgraden. Avgörande för om ett riktvärde skall beräknas eller ej bör baseras på antalet observerade arbetsrelaterade skadefall. För riktigt små arbetsställen och/eller arbetsställen med extremt låg skadefrekvens kan riktvärden endast beräknas för näringsgren totalt eller t ex sammanslaget för arbetsställen med få anställda inom näringsgrenen.

1.3 Tillämpning av riktvärden

Syftet med riktvärden är att understödja arbetsmiljöarbetet och ge underlag för prioritering av specifika förebyggande åtgärder. Riktvärdena skall kunna utgöra ett instrument i arbetsställets internkontroll. Dessutom erhålls ett bättre prioriteringsinstrument för yrkesinspektionen i tillsynsarbetet.

Kravet på att arbetsgivaren har kännedom om sin egen skadesituation och följer upp och åtgärdar varje enskilt skadetillfälle så att skadan inte upprepas bör skärpas. Dessutom krävs att arbetsgivaren gör regelbundna sammanställningar av skadesituationen med relevanta jämförelser såväl över tid som med jämförbara enheter.

För att riktvärden skall vara åtgärdsinriktade är det inte tillräckligt med ett sammanfattande värde. Detta måste delas upp på t ex arbetsrelaterade olycksfall fördelade på typ, arbetsrelaterade sjukdomar fördelade på misstänkt orsak eller sjukfrånvarotillfällen fördelade efter sjukskrivningstid.

Riktvärden kan tillämpas på flera olika sätt. Beroende på vilka krav som kopplas till riktvärdena kan åtminstone fyra nivåer urskiljas. I nivå 1 och 2 utgår man från grova jämförelser, där ingen hänsyn tas till "störande" faktorer.

Jämförelsetalen och i än högre grad de egentliga riktvärdena (nivå 3 och 4) är tänkta att fungera som en självjusterande hävstångsarm där ribban successivt sänks varefter arbetsmiljöerna blir bättre och bättre. Inriktningen i GD-gruppens förslag var att på sikt nå fram till nivå tre.

Nivå 1. Underlag för prioritering av tillsynen

Detta är den grövsta nivån, och används redan i viss mån av VI som ett prioriteringsinstrument. Statistiksammanställningar och jämförelsetal bör också ligga till grund för diskussioner med arbetsgivaren om direkta åtgärder och åtgärdsplaner, för att förbättra arbetsmiljön.

Jämförelsetal enligt nivå 1 beräknas i dess grövsta form

med hjälp av tillgängliga relativa frekvenser, t ex antal arbetsrelaterade skador per 1 000 anställda.

I dagens ISA-system finns uppgifter om arbetsskadorna, såväl olyckor som sjukdomar, redovisade per arbetsställe. Viss arbetsställerelaterad information kan tas fram av YI on-line. Härvid erhålls en jämförelse av arbetsställets skadefrekvens med branschens frekvens för länet respektive riket.

Anmälda arbetsskador kan också fördelas på t ex ålder, sjukskrivningstid (grov nivå), huvudsaklig händelse, yttre faktorer och för sjukdomarna diagnos och misstänkt orsak. För små arbetsställen används motsvarande jämförelsetal för t ex näringsgren.

Nivå 2. Underlag för krav på arbetsställets allmänna åtgärdsplanering

I internkontrollen avses ingå en skyldighet för arbetsgivaren att analysera situationen beträffande t ex arbetsskador, sjukfrånvaro, personalomsättning och lägga denna analys till grund för åtgärdsprogram. För att få ett bra underlag och kunna prioritera mellan olika åtgärder bör arbetsgivaren också i möjligaste mån jämföra sin situation med annan liknande verksamhet. Dessa jämförelsetal kan i sin enklaste form göras med hjälp av t ex tillgänglig officiell statistik.

Nivå 2 kan i princip införas redan i dag. Den officiella statistiken bör dock anpassas för att underlätta arbetsgivarens beräkning av jämförelsetal.

Nivå 3. Underlag för krav på särskild åtgärdsplanering

Företag som ligger över riktvärdet åläggs ett särskilt krav utöver det allmänna kravet enligt nivå 2. Det särskilda kravet innebär en skyldighet att särskilt redovisa åtgärder som leder till att företaget kommer ner i nivå med eller under riktvärdena. Denna nivå kan endast nås på sikt framför allt beroende på att relevanta bakgrundsdata saknas.

Nivå 4. Differentierade avgifter

Underlag för arbetsställerelaterade riktvärden kan också ligga till grund för en eventuell differentierad avgiftsbeläggning. Detta torde innebära en ytterligare skärpning av kraven på relevans, precision och jämförbarhet hos uppgifterna. Eventuellt kan en indelning i grova klasser göras. Eftersom frågan om avgiftsdifferentiering ligger utanför uppdraget utvecklas inte detta alternativ vidare här.

2 TILLGÄNGLIGA INFORMATIONSKÄLLOR

Det finns ett antal databaser som kan utnyttjas för bestämning av riktvärden. Det finns dels informationssystem som innehåller rapporterade fall av arbetsrelaterade skador dels databaser som innehåller indirekt information som kan utnyttjas för att indikera eventuella hälsorisker på arbetsstället. Sådana indirekta indikationer kan vara sjukfrånvaro, personalomsättning och förtidspensionering. Slutligen finns det också databaser avseende hälso-

effekter där det i de enskilda fallen ofta är omöjligt att säga om effekten beror på arbetsmiljön eller ej. I dessa fall är frekvensen dessutom så låg att det inte går att relatera hälsoeffekter till ett enskilt arbetsställe, och/eller är latenstiden, d v s tiden mellan en exponering och skadans uppdagande, så lång att de faktorer som givit upphov till skadan redan är undanröjda. Dessutom kanske orsakerna funnits inom en helt annan arbetsmiljö.

I detta avsnitt redogörs övergripande för olika informationskällor som är eller kan göras arbetställerelaterade.

2.1 Arbetsskaderelaterad information

2.1.1 Informationssystemet om arbetsskador (ISA)

2.2.1.1 Bakgrund

Statistik om arbetsskador finns i Sverige sedan början av 1900-talet. I början av 1970-talet tillsattes en utredning som ledde till att arbetarskyddsstyrelsen fick ansvar för informationssystemet om arbetsskador (ISA). Informationssystemet bygger på anmälan enligt lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) och statligt personskadeskydd (LSP) från 1977. Under hela 1980-talet har ISA-systemet varit föremål för en rad utredningar framför allt avseende den tekniska utformningen.

2.1.1.2 Starttidpunkt, aktualitet och omfattning

ISA startade 1979 och är nu uppdaterat avseende olyckor t o m 1988. På lokal nivå finns för många distrikt helt aktuell information, d v s 1-2 månader efter anmälan.

Avseende arbetssjukdomar finns information för 1988 års anmälningar på central nivå. För vissa distrikt finns helt aktuell information.

ISA omfattar alla som faller under arbetsskadeförsäkringslagen och lagen om statligt personskadeskydd. Det gäller i praktiken alla förvärvsarbetande inkl egenföretagare samt värnpliktiga, intagna på anstalt och elever i yrkesutbildning med särskilda risker. En rimlig siffra på den totala bakgrundspopulationen kan vara den som anges i folk- och bostadsräkningen 1985, d v s ca 4,3 milj. ISA registrerar samtliga anmälningar om arbetsskador (arbetsolycksfall eller arbetssjukdomar) som kommer in till försäkringskassorna och vidarebefordras till YI. Den officiella statistiken omfattar olycksfall med minst en sjukskrivningsdag och samtliga anmälda sjukdomar.

2.1.1.3 Variabelinnehåll

ISA innehåller individrelaterad information avseende

- demografiska uppgifter, t ex personnummer, yrke (enligt FoB 80)
- information om arbetsplatsen, t ex identifikation (enligt SCB och YI (SARA), näringsgren (enligt SNI),

- grov information om arbetsförhållanden, t ex löneform, arbetstidsförläggning och utbildning för arbetsuppgiften,
- information om skador, t ex kroppsdel, typ av olycka eller sjukdom, diagnos (ICD8, 1979-1987, ICD9 1990-) och misstänkt orsak, t ex belastningsskada,
- information om händelseförlopp och inverkan faktorer, t ex kemiska ämnen, maskintyp eller verktyg.

2.1.1.4 Innehåll

Ärligen anmäls ca 110 000 arbetsolycksfall, varav drygt 20 procent utgörs av olyckor i samband med överbelastning av rörelseapparaten. Andra vanliga olycksfallstyper är fallolyckor och "kontakt med rörliga maskindelar". Olyckorna är huvudsakligen överrepresenterade för åldrarna under 25 år. Inom LO-kollektivet föreligger en markant överrisk för olyckor jämfört med den genomsnittliga nivån för hela arbetslivet. Exempel på högriskyrken är slakteri- och charkuteriarbetare avseende t ex skärskador och hemvårdare avseende överbelastningsolyckor.

Dödsfall till följd av arbetsolyckor har haft en markant nedåtgående trend sedan början av 1900-talet och uppgår numera till ca 100 per år bland arbetstagare. Huvuddelen av dessa utgörs av trafikolyckor i arbetet.

Antalet anmälda arbetssjukdomar har under den senaste femårsperioden ungefär tredubblats och antalet anmälda 1988 uppgår till i storleksordningen 60 000. Ungefär 60 procent av alla anmälda arbetssjukdomar är relaterade till belastningsfaktorer. Därefter följer effekter av kemiska faktorer, framför allt asbest.

Även om det fortfarande är få sjukdomar som anges orsakade av psykiska eller sociala faktorer är det dessa anmälningar som relativt sett ökar mest.

De anmälda misstänkt arbetsrelaterade sjukdomarna ökar huvudsakligen med ålder. Riskyrken för såväl belastningssjukdomar som andra arbetssjukdomar återfinns också här inom LO-grupperna.

2.1.1.5 Användningsområde, täckningsgrad och kvalitet

ISA lämpar sig framför allt för riskidentifiering avseende olycksfall och sjukdomar med kända orsakssamband och korta latenstider (tiden mellan sjukdom och exponering).

Endast små punktstudier avseende bortfallet i ISA finns gjorda. Det är känt att bortfallet är selektivt avseende t ex vissa grupper som jordbrukare, egenföretagare och småföretagare. Inom större industrier med utbyggd företagshälsovård och lokal skyddsverksamhet är bortfallet avsevärt mindre.

Vid riskidentifiering måste hänsyn tas till eventuella selektions-effekter. Skillnaderna i relativ risk för t ex olika yrken eller näringsgrenar är dock så stora att det är mindre troligt att dessa skulle helt förklaras av en sådan selektionsmekanism.

Det partiella bortfallet för de olika variablerna (d v s icke besvarade frågor) varierar från ca 5 procent för frågor av typ "inom- respektive utomhusarbete" eller "typ av sysselsättning", till drygt 90 procent för frågan om "åtgärder på kort respektive lång sikt".

Oberoende kontrollkodning sker för vissa väsentliga variabler. Någon kvalitetsdeklaration av enskilda variabler finns inte gjord.

2.1.2 Arbetsmarknadsförsäkringar - trygghetsförsäkring (AMF - TFA).

2.1.2.1 Bakgrund

AMF-försäkringarna utgörs av de nedan nämnda försäkringar som Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Landsorganisationen i Sverige (LO) samt - vad gäller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) - Privattjänstemannakartellen (PTK) träffat överenskommelser om.

Överenskommelserna omfattar:

- tjänstegrupplivförsäkring (TGL) med giltighet fr o m den 1 januari 1963
- försäkring om avgångsbidrag (AGB) med giltighet fr o m den 1 januari 1965
- avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) med giltighet fr o m den 1 september 1972
- försäkring om särskild tilläggspension (STP) med giltighet fr o m den 1 juli 1973
- trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) med giltighet fr o m den 1 september 1974.

Försäkringsgivarna benämns gemensamt Arbetsmarknadsförsäkringar.

Enligt kollektivavtal mellan de centrala parterna på det kommunala avtalsområdet omfattas även anställda hos kommuner, landsting, församlingar m fl av AGS och TFA. Även det statliga området omfattas numera.

I fortsättningen kommer endast trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA) att behandlas.

2.1.2.2 Starttidpunkt, aktualitet och omfattning

TFA finns sedan 1974. Fr o m 1988 avser TFA att bygga upp ett nytt informationssystem (TSI) som tar större hänsyn till hur olycksfallen inträffat och vad kostnaderna blir för olika slag av risker. TFA ersätter skador om sjukskrivningen varar 8 dagar eller mer för arbetsolyckor och färdolyckor, respektive 90 dagar eller mer för arbetssjukdomar (vissa undantag t ex pleura plack och buller).

Enligt TFAs årsberättelse 1986 omfattas 3,3 milj personer enligt följande uppställning:

LO-PTK-sektorn	1,9 milj	anställda
Kommunala sektorn	1,0 "	"
Kooperativa sektorn	0,1 "	"
Företagare x)	0,3 "	företagare
	3,3 "	totalt

x) bl a enligt särskilda avtal för lantbrukare, yrkesfiskare, skogsbrukare och renskötare.

Det statliga området registreras löpande fr o m den 1 januari 1988 och tidigare poster uppdateras om de aktualiseras. Arbetsskador bland statligt anställda redovisas dock ej i den statistik som TFA ger ut. Systemet för registrering av arbetsolyckor med mer än 30 dagars sjukskrivning (TSI) startade 1988. I detta informations-system pågår även en registrering av olyckor för 1987.

2.1.2.3 Variabelinnehåll

TFA innehåller individrelaterad information avseende

- demografiska uppgifter, t ex personnummer, fackförbundsområde (i TSI finns yrke enligt NYK)
- arbetsområde enligt avtalsslutande fackförbund
- information om skador, t ex kroppsdel, skadeorsak (16 koder), skadetyper (olycksfall, sjukdom, färdolycksfall) och svårighetsgrad (övergående skada, invaliditet, dödsfall)
- information om händelseförlopp och skadeorsak för olyckor finns med i TSI

2.1.2.4 Innehåll

1987 anmäldes ca 30 000 arbetsolycksfall, 15 000 arbetssjukdomar och 7 000 färdolycksfall. Av arbets- och färdolycksfallen utgörs knappt 30 procent av fallolyckor. Andra vanliga olycksfallstyper är hanteringsolyckor och "trampning på, stöt av eller mot föremål som den skadade ej hanterat".

Drygt 25 procent av skadefallen finns rapporterade från metall-industriarbetarna till en kostnad av drygt 220 milj för 1987.

En annan stor grupp med många anmälda skadefall är anställda inom det kommunala avtalsområdet som svarar för knappt 20 procent av de anmälda skadefallen till en kostnad av drygt 160 milj för 1987.

Totalt var kostnaderna för TFA drygt 1 miljard för rapporterade skador inträffade under 1987.

2.1.2.5 Täckningsgrad och kvalitet

TFA lämpar sig för riskidentifiering på framför allt övergripande nivå av allvarliga olyckor och sjukdomar, dvs olyckor som leder till mer än 7 dagars och sjukdomar med mer än 90 dagars sjukskriv-

ning. Antalet fall blir däremot i allmänhet för litet för att tillåta en uppdelning på arbetsställenivå.

Någon studie avseende bortfallet av arbetsskador i TFA:s målpopulation finns ej gjord. Troligen är bortfallet i samma storleksordning som i ISA.

Det är svårt att beräkna relativa frekvenser och utnyttja TFA för riskidentifiering beroende på att det saknas nämnare. D v s uppgift om storleken på den riskmassa (antal personer eller arbetad tid i visst yrke eller näringsgren) som genererat en viss mängd fall.

2.1.3 Informationssystem inom företagshälsovården

Under slutet av 70-talet började allt fler företagshälsovårdsenheter att var och en för sig bygga upp och inleda försök med datorstöd för informationshantering. På uppdrag från företagshälsovårdsdelegationen och med stöd av arbetarskyddsfonden genomfördes ett stort projekt rörande ADB-stöd inom företagshälsovården som avslutades 1984. Projektet "Datorstöd inom företagshälsovården" resulterade bl a i en s k användarkravspecifikation för ett flexibelt standardsystem avpassat för olika användare inom företagshälsovården.

Syftet med projektet var att utvärdera

- möjligheterna att utnyttja ADB-stöd inom företagshälsovården - behovet av ADB-stöd hos FHV-enheterna
- vad ett generellt användbart ADB-stöd för företagshälsovården skulle behöva omfatta och hur det bör utformas.

Företagshälsovården hanterar en stor mängd uppgifter om bl a anställda och deras arbetsmiljöer, vilka ska sammanställas som underlag för beslut om arbetsmiljöförbättrande åtgärder.

Uppgifterna kommer från, och hanteras av, olika befattningshavare. Detta ställer krav på intern kommunikation och på ett enhetligt beskrivningssätt. I de fall kommunikationen är bristfällig, kan det leda till att ärenden blir behandlade på ett otillfredsställande sätt.

Hälso- och miljöinformationen som hanteras inom företagshälsovården måste naturligtvis analyseras för att kunna ligga till grund för lämpliga åtgärder, oavsett om dessa gäller vidare undersökningar/kartläggningar, medicinsk vård eller miljötekniska insatser. Möjligheterna att samla, standardisera och lagra information samt att göra den sökbar är grundläggande förutsättningar för analys.

I dagens läge finns ett 30-tal olika systemlösningar i bruk. Branschhälsorna och de inbyggda företagshälsovårdsenheterna är i allmänhet de som kommit längst i att utnyttja den här typen av lokala informationssystem i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Innehållet i de olika informationssystemen varierar markant och är vanligen anpassat till de specifika arbetsställena. Vanligen ingår administrativa uppgifter av olika slag, individrelaterade hälsouppgifter samt olika typer av miljöinformation.

2.2 Indirekta indikatorer

2.2.1 Sjukfrånvaro

2.2.1.1 Bakgrund

Riksförsäkringsverkets frånvarostatistik är egentligen en statistik över sjukpenningutbetalningarna, dvs en försäkringsstatistik. Bristen på riksomfattande sjukfrånvarostatistik har gjort att denna försäkringsstatistik i stor utsträckning också används för att beskriva sjukfrånvaron i arbetet.

2.2.1.2 Starttidpunkt och aktualitet

Ekonomiska uppgifter om sjukpenningutbetalningarna för de olika försäkringssystem som funnits sedan 1920-talet finns redovisade i officiell statistik.

En mer utvecklad officiell redovisning av sjukpenningutbetalningarna, i termer av antal sjukpenningdagar och antal sjukfall, finns dock först fr o m 1963, då lagen om allmän försäkring infördes. Bearbetningsbara dataregister över sjukpenningutbetalningarna finns f n för åren 1974-1988 och under april-juni 1990 kommer 1989 års register att finnas tillgängligt. Registren skapas som separata årsregister.

2.2.1.3 Variabelinnehåll

Statistikregistret kan fr o m 1985 delas upp i två delar, nämligen individregistret och fallregistret.

Individregistret innehåller alla som är sjukpenningförsäkrade vid utgången av statistikåret samt de som varit sjukpenningförsäkrade någon period under året.

Individregistret innehåller individrelaterad information avseende

- demografiska uppgifter, t ex personnummer, civilstånd
- ekonomiska uppgifter, t ex karenstid, sjukpenninggrundande inkomst och inkomsttyp (anställning, företagarkinkomst)
- utbetalning av sjukpenning, antal dagar, antal fall, antal dagar totalt i avslutade fall.

Sjukfallsregistret innehåller endast de försäkrade som erhållit sjukpenning under året. Det innebär att alla under året avslutade eller vid årets utgång pågående sjukfall finns samlade i detta register.

2.2.1.4 Innehåll

Antalet avslutade sjukfall där sjukpenningutbetalning skett är f n 8-9 miljoner per år. Därutöver finns ytterligare 1-2 miljoner sjukanmälningar som inte leder till någon sjukpenningutbetalning t ex då en företagare blivit frisk under karenstiden.

Totala antalet sjukpenningdagar är f n drygt 100 miljoner per år.

Ungefär hälften av alla sjukpenningdagarna hänför sig till de ca 2% av alla sjukfall som blir 3 månader eller längre.

2.2.1.5 Täckningsgrad och kvalitet

Riksförsäkringsverkets statistikregister över sjukpenningbetalningarna baserades under åren 1974-1984 på försäkrade födda dag 5, 15 eller 25, vilket motsvarar ett urval på ca 10% av befolkningen. Fr o m år 1985 omfattar registret samtliga sjukpenningförsäkrade.

Statistiken över sjukpenningutbetalningarna omfattar normalt endast sjukpenning enligt Lagen om allmän försäkring - AFL. Det innebär att arbetsskadesjukpenning inte ingick i redovisningen. Fr o m 1985 innehåller dock statistikregistren information om arbetsskadesjukpenning som då också kan särredovisas eller slås ihop med sjukpenning enligt AFL.

Data till statistikregistret erhålls direkt från det administrativa sjukförsäkringsregistret där all utbetalning av sjukpenning finns registrerad. Något bortfall i datainsamlingen finns därför inte.

Systemet har god aktualitet och kvalitet men medger i nuläget ingen uppdelning på företag, näringsgren, yrke eller diagnos.

Försäkringskassornas nya informationssystem FAS-90 kommer enligt planerna att innehålla arbetsställerelaterad information avseende sjukfrånvaro. Vad denna information kommer att innehålla i detalj och vilka som kan få tillgång till den är ännu ej fastlagt. Man får dock förmoda att det inte kommer att bli någon försämring i förhållande till det som relaterats ovan. Denna information bör samordnas med informationen i ISA för att komplettera arbetsskadeuppgifterna med uppgifter avseende sjukfrånvaro, uppdelad på antal sjukfrånvarotillfällen fördelade på sjukskrivningstidens längd.

Att utnyttja jämförelsetal baserade på sjukfrånvaron som grund för riktade åtgärdskrav innebär att den del som är arbetsrelaterad måste kunna särskiljas. Detta är åtminstone i dagsläget inte möjligt varför sjukfrånvaron endast kan vara med som ett komplement till den arbetsskaderelaterade informationen.

2.2.2 Förtidspensionering

2.2.2.1 Bakgrund

Databasen tillkom av administrativa skäl för att hålla rätt på beviljade förtidspensioner, handikappersättning och vårdbidrag.

2.2.2.2 Starttidpunkt och aktualitet

I registret finns samtliga beviljanden fr o m år 1971

2.2.2.3 Variabelinnehåll

Databasen innehåller bl a personnummer, beviljandemånad, pensionsform och ersättningsgrad, region, pensioneringsorsak (arbetsmark-

nadsskäl resp sjukdom), diagnos på tresiffernivå (ICD 8 t o m 1986 och därefter ICD 9).

Såväl nybeviljande av pension som förändring av pensionsform eller ersättningsgrad registreras, dvs en person kan förekomma flera gånger i registret.

2.2.2.4 Innehåll

Statistik över nybeviljade förtidspensioner/sjukbidrag publiceras för varje år. Antalet nybeviljade förtidspensioner/sjukbidrag uppgick 1988 till 54 000. Av dessa utgjorde de rena arbetsmarknadsskäl 10%, sjukdomar i rörelseorganen 58%, av fallen för kvinnor respektive 43% av fallen för män. De närmast vanligaste skälen till förtidspensionering är i nämnd ordning mentala rubbningar och sjukdomar i cirkulationsorganen. Av samtliga fall befann sig ca. 40 % i åldrarna 60-64 år.

För att kunna ta fram jämförelsetal krävs att databasen kompletteras med uppgifter om yrke och arbetsställe.

2.2.3 Personalomsättning

Hög personalomsättning är ofta en tydlig indikation på att arbetsmiljön på ett företag behöver förbättras. Personalomsättning är å andra sidan ekonomiskt, socialt och regionalt beroende. Det vore dock värdefullt om uppgifter om personalomsättning kunde ingå i arbetsställets basinformation. Uppgifter om personalomsättning finns på de flesta arbetsställen men uppgifterna finns inte samlade i någon heltäckande informationskälla.

En databas avseende uppgifter om personalomsättning förutsätter således att ett helt nytt redovisningssystem byggs upp, vilket kan vara svårt att motivera enbart för detta syfte. Uppgifter om personalomsättning bör dock komplettera informationen vid utarbetandet av åtgärdsplaner på företagen även om det inte är möjligt att beräkna relevanta jämförelsetal. Jämförelsen för i detta fall baseras på utvecklingen över tid. Uppgiften kan vid behov hämtas från arbetsstället om t ex länsarbetsnämnden eller YI önskar detta.

2.3 Data om bakgrundspopulationen

2.3.1 Arbetsställerelaterade bakgrundsdata

2.3.1.1 Centrala företagsregistret (CFAR)

2.3.1.1.1 Bakgrund

Det centrala företagsregistret vid SCB (CFAR) har genomgått betydande förändringar fr o m 1982 års version av registret. Dels har ett omfattande utredningsarbete med syfte att åstadkomma en uppsnabbning och kvalitetshöjning av registrets innehåll bedrivits enligt basregisterutredningen, BASUNs riktlinjer. Dels har uppbördssystemet förändrats fr o m 1982 på så sätt att timuppgiften ej längre infordras till RFV's arbetsgivarregister - en av källorna till CFAR - och således ej längre kan erhållas för enar-

betsställeföretagen. Efter 1985 kan timuppgift inte heller erhållas för övriga företag.

2.3.1.1.2 Starttidpunkt, aktualitet och omfattning

Utvecklingsarbetet avseende CFAR har bl a inneburit en utveckling mot en databas som uppdateras kontinuerligt. För att ytterligare förbättra kvaliteten i CFAR har en genomgång gjorts av det befintliga företags- och arbetsställebeståndet. Därvid har ett stort antal företag och arbetsställen med storleksklass "okänt antal anställda" förts över till storleksklass noll anställda. Företag som inte längre är aktiva, bl a ej verksamma dödsbon, har också rensats bort från CFAR. Vidare medräknas ej personer som har en sammanlagd årslön understigande det s k basbeloppet bland antalet anställda för enarbetsställeföretag.

För anställda vid enarbetsställeföretag inom den enskilda sektorn har uppgiften om antal anställda hämtats utifrån de uppgifter om antalet anställda som CFAR beräknat från de s k kontrolluppgifterna vilka arbetsgivarna lämnar till skattemyndigheterna. För flerarbetsställeföretagen inom den enskilda sektorn, d v s företag med fler än 5 sysselsatta inom industrin samt för företag inom övriga näringsgrenar med fler än 10 sysselsatta har den årliga CFAR-enkäten efterfrågat eventuella förändringar av antal anställda.

2.3.1.1.3 Variabelinnehåll

CFAR innehåller bl a uppgifter om arbetställe inklusive näringsgren och antal anställda utan fördelning på kön, ålder, yrke eller arbetad tid.

2.3.1.2 Arbetarskyddsverkets basregister över företag och arbetsställen (ABAS)

Idag finns tillgång till uppgifter om antal anställda fördelade på näringsgren, arbetsställe eller företag via CFAR vid SCB. Arbetarskyddsstyrelsen administrerar ett eget register (ABAS) som bygger på uppdateringar från CFAR och med möjlighet att rätta till felaktigheter som upptäckts t ex av YI. Arbetställeuppgifter hämtas online från ABAS eller från YI:s arbetsställe (SARA) vid registrering av arbetsskador.

2.3.2 Icke arbetsställerelaterade bakgrundsdata

2.3.2.1 Folk- och bostadsräkningarna (FoB)

2.3.2.1.1 Bakgrund

Folk och bostadsräkningar har genomförts vid en bestämd tidpunkt. Vid dessa tillfällen har tvärsnittsdata om befolkningen insamlats och kodats på ett enhetligt sätt.

Folk- och bostadsräkningarna 1960, 1970, 1975 och 1980 har samtliga samkörts med olika effekregister. Resultaten från dessa samkörd register har utnyttjats för riskidentifiering inom den allmänna miljön och framför allt inom arbetsmiljön, såväl på central och regional som på lokal nivå.

För att kunna identifiera specifika riskmiljöer krävs ofta att man kan kombinera olika bakgrundsvariabler, t ex kön, ålder, yrke, näringsgren och region. FoB:arna är idag den enda informationskällan som gör detta möjligt.

FoB innehåller personnummer, vilket möjliggör samkörningar med olika individrelaterade informationssystem som innehåller uppgifter om ohälsa.

2.3.2.1.2 Starttidpunkt, aktualitet och omfattning

Den första svenska folkräkningen hölls år 1749. Enligt den ursprungliga planen till tabellverket skulle folkräkningar hållas varje år, men på grund av prästerskapets motstånd ändrades planen år 1752 till att gälla vart tredje år och slutligen år 1775 till vart femte år. Endast de första tre åren av tabellverkets tillvaro, 1749-51, förekom alltså folkräkningar varje år, därefter fr o m 1754 till 1775 vart tredje. Från 1775 hölls folkräkningar regelbundet vart femte år under hela tabellverkets tillvaro. Under perioden 1860-1930 inställdes folkräkningarna de år vilkas årtal slutar på 5, men därefter har folkräkningar åter företagits vart femte år t o m år 1950.

Därefter har vi haft Fo:ar 1960, 1970, 1975, 1980 och 1985 och en begränsad FoB är planerad att genomföras 1990. Framtida FoB utreds för närvarande och ett delbetänkande har lämnats av FoB-kommissionen.

2.3.2.1.3 Variabelinnehåll

FoB omfattar ett stort antal variabler som också har varierat över tid.

De i dessa sammanhang mest väsentliga variablerna är bl a personnummer, yrke, näringsgren, yrkesställning, arbetsplats (län, kommun, församling), huvudsysselsättning under året och födelse-land. För en mer detaljerad genomgång av vilka variabler som ingår i respektive FoB hänvisas till FoB -85 del 1. FoB-85 innehåller också uppgift om arbetsställe, men denna uppgift har hittills inte gått att utnyttja av sekretesskäl.

2.3.2.1.4 Innehåll

FoB omfattar uppgifter om den vid folkräkningen i Sverige folkbokförda befolkningen.

2.3.2.1.5 Kvalitet och användningsområde

Riskidentifiering med hjälp av samkörda register har utnyttjats såväl inom den epidemiologiska forskningen som inom ASS:s föreskriftsarbete och i det direkta tillsynsarbetet. Under senare år har denna typ av riskidentifiering också fått allt större betydelse. Den kan dock endast göras om bakgrundsinformationen är enhetligt insamlad och kodad på grundval av en meningsfull nomenklatur som tillåter uppföljning över tid samt är kvalitetsdeklarerad avseende bortfall och felklassificeringar. Den enda möjligheten som hittills funnits har varit att utnyttja FoB.

FoB -85 var den första folk- och bostadsräkningen där näringsgren erhöles genom samkörning med andra register. Detta insamlingsförfarande visade sig medföra en 10-dubbling (från 0,8% till 9,2%) av antalet individer med ospecificerad yrkesuppgift (kod 999) samt en avsevärd fördröjning. Detta innebär försämrade möjligheter till en effektiv riskidentifiering.

FoB-kommissionen föreslår bl a att en begränsad FoB genomförs 1990 utan ens yrkesuppgift samt att det vid varje folk- och bostadsräkning upprättade FoB-registret skall vara avidentifierat. Kommissionen förordar även att FoB-informationen helt grundas på befintliga register samt att kostnaderna för framtagning av FoB-information till större delen bör täckas genom avgifter från användarna.

Om framtida FoB-ar avidentifieras för att omöjliggöra samkörningar med effektregister (ISA, Cancerregistret, Dödsorsaksregistret etc), kommer användbarheten av dessa för riskidentifiering i det allmänna miljöarbetet och inom arbetsmiljöarbetet att kraftigt begränsas.

Detta kommer också att hårt drabba både det medicinska och andra forskningsområden som kräver denna typ av bakgrundsinformation. Uppgifterna i ett bakgrundsregister måste omfatta hela befolkningen för att möjliggöra nedbrytning på små specifikt exponerade grupper. Det är också av stort värde om uppgifterna är relaterade till en och samma tidpunkt.

Kompletterande undersökningar på stickprovsbasis kan naturligtvis användas för specifika ändamål och för att ge en grov överblick. Sådana stickprovsundersökningar får dock inte göras i stället för undersökningar baserade på rikstäckande, objektiva data, som kan användas i det direkt förebyggande arbetsmiljöarbetet på lokal, regional och central nivå.

Kostnaderna att utnyttja fullständiga uppgifter får heller inte bli så stora att detta blir en begränsande faktor.

2.3.2.2 Riksförsäkringsverkets bakgrundsinformation

Riksförsäkringsverket (RFV) har uppgifter på samtliga försäkringsstagare fördelade på kön och ålder (se avsnitt 2.2.5. Individregistret). RFV har i sitt svar till FoB-kommissionen framfört möjligheterna att komplettera sitt register med ytterligare variabler för att bl a kunna ersätta yrkesuppgiften i FoB.

RFV's bakgrundsregister behöver förutom yrkesuppgift också kompletteras med uppgift om arbetad tid och om arbetsställe. En avsevärd nackdel med att utnyttja RFV's nuvarande bakgrundsregister är att det endast uppdateras för de 60% förvärvsarbetade som någon gång under ett år utnyttjar försäkringssystemet.

2.3.2.3 Kontrolluppgiften (KU)

Riksskatteverket inhämtar årligen uppgifter från alla arbetsgivare avseende arbetstagarnas inkomster förutsatt de överstigit 500 kronor. Kontrolluppgifterna innehåller bl a uppgifter om personnum-

mer och arbetsgivare. Det saknas dock uppgifter om arbetsställe inklusive näringsgren samt om yrke och arbetad tid.

2.4 Övriga databaser

För en närmare beskrivning av övriga nationella databaser som teoretiskt skulle kunna utnyttjas för att ta fram riktvärden eller jämförelsetal hänvisas till Arbetarskyddsstyrelsens rapport 1989:1, Informationskällor i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Exempel på sådana databaser är socialstyrelsens cancerregister, medicinskt födelsemeddelande och missbildningsregistret och registret över slutenvårdsstatistik, SCB:s dödsfallsregister och hjärtinfarktregistret vid Institutionen för miljömedicin.

3. DISKUSSION AV MATERIAL

Som framgår av genomgången av vilka databaser som kan utnyttjas inom arbetsmiljöområdet är huvudproblemet inte brist på information. Problemet ligger mer i att avgränsa vilken information som är relevant för att beräkna arbetsställerelaterade jämförelsetal.

I tabell 1 nedan redovisas omfattningen av olika effekter. Denna tabell bygger på arbetsmiljökommissionens kartläggningsgrupps slutrapport samt ISA.

Tabell 1 Antal arbetsrelaterade skador respektive sjukdomsfall/år efter typ av "effekt"

Effekt	I Arbetet	Totalt före 65 års ålder
Olycksfall	110.000	?
varav 30 dgr	20.000	?
svåra (>1% invaliditet)	5.000	?
med dödlig utgång	150	1.000
sluten vård	?	75.000
Färdolycksfall	15.000	?
med dödlig utgång	50	500
Sjukdomar	60.000	
belastningssjukdomar	35.000	?
" (bestående men)	8.000	?
Hörselskador	6.000	?
Allergisk astma, allergisk alveolit, kronisk bronkit	500	?
Hudskador	2.000	?
Cancer	100-2.000	32.000
Fosterskador	?	4.500
Hjärtinfarkt	800 ?	-
Psykosocial belastning	1.500	?
Själv mord	100-300 ?	2.000
Själv mordsförsök	?	20.000
Sjukfrånvarotillfällen	200.000	8.000.000
Förtidspensioneringar/sjukbidrag	?	55.000

Det finns ca 10 000 arbetsställen med mer än 50 arbetstagare respektive 30 000 arbetsställen med mer än 20 arbetstagare. Jämförelse med data i tabell 1 visar att de flesta av de listade effekterna endast kan inträffa i enstaka fall och vid en liten del av alla arbetsställen. Detta medför att av dessa effekter är det endast arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall samt sjukfrånvarotillfällen som kan utnyttjas för beräkning av riktvärden.

3.1 Arbetsskaderelaterad information

Uppgifter om arbetsrelaterade olycksfall respektive sjukdomar finns i ISA (samtliga rapporterade) och TFA (med begränsningar enligt 2.1.2) samt lokalt inom företagshälsovården.

ISA täcker in samtliga rapporterade arbetsskador. Informationen är arbetsställetrelaterad och innehåller sjukskrivningstid. TFA utgör endast en delmängd av ISA (ca 25%), de ur "medicinsk invaliditets-synpunkt" allvarligaste skadorna. Eftersom TFA är en avtalsförsäkring som inte omfattar hela arbetsmarknaden är det svårt att erhålla specificerade uppgifter om den egentliga riskmassan. Inte ens FoB kan utnyttjas. Informationssystem inom företagshälsovården har olika uppbyggnad, innehåller ofta mer detaljerad information om arbetsställena men kan inte utan hård reglering och tilläggsinformation från riket eller länet utnyttjas för att beräkna jämförelsetal.

Sjukfrånvarostatistiken (RFV) avseende arbetsrelaterade skador skulle i framtiden kunna utnyttjas för att få fram ett riktvärde, men är icke och kommer inte heller i nuvarande planer avseende FAS-90 att byggas upp för att motsvara kraven i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Detta beror bl a på att väsentliga uppgifter från arbetsgivarens arbetsskadeanmälan, t ex orsaksfaktorer, maskiner, kemiska ämnen mm utelämnas.

Ovanstående talar för att ISA bör ligga till grund för riktvärden avseende misstänkt arbetsrelaterade skador och hälsorisker. Detta beror framför allt på att ISA är arbetsställetrelaterat och omfattar alla förvärvsarbetande samt att alla arbetsskador skall rapporteras. Vidare innehåller ISA information som medger en uppdelning på "allvarlighet", dvs efter sjukskrivningstidens längd, förlust av kroppsdel och dödsfall.

I framtiden bör möjlighet skapas till samkörning mellan ISA och TFA för att minska bortfallet i båda systemen och för att komplettera ISA med uppgift om medicinsk invaliditet. Dessutom bör eventuella samordningsmöjligheter mellan ISA och FAS-90 beaktas.

3.2 Indirekta indikatorer

De mer specifikt åtgärdsinriktade jämförelsetalen bör kompletteras med mer indirekta indikatorer på möjliga arbetsmiljöproblem. Sådana indikatorer är t ex sjukfrånvaro, förtidspensionering och personalomsättning.

3.3 Sjukfrånvaro

Under 1988 var sjuktalet i Sverige 25,3. Sjuktalet, dvs antalet sjukdagar per sjukpenningförsäkrad under ett visst år, blir dock lätt missvisande som beskrivning av problemets storleksordning. Av de sjukpenningförsäkrade var trettio procent aldrig sjukfrånvarande från arbetet under 1988. Den typiska sjukfrånvaron var 2-5 dagar per person för samma år. Sådan sjukfrånvaro är knappast något stort problem. Upprepad korttidsfrånvaro orsakar däremot stora problem och är ofta en indikator på att någonting är fel, möjligen bl a beroende på faktorer i arbetsmiljön.

En liten grupp av långtidsfrånvarande svarar för en mycket stor del av antalet sjukfrånvarodagar. Ur denna grupp rekryteras dessutom flertalet (över 75%) av dem som förtidspensioneras.

Försäkringskassornas nya informationssystem FAS-90 kommer enligt planerna att innehålla arbetsställerelaterad information om sjukfrånvaro. Denna information bör samordnas med informationen i ISA för att komplettera arbetsskadeuppgifterna med jämförelsetal avseende sjukfrånvaro, t ex på arbetsställenivå efter bransch uppdelad på antal sjukfrånvarotillfällen fördelade på sjukskrivningens längd.

3.4 Förtidspensionering

Antalet personer som förtidspensionerats av medicinska skäl har ökat kraftigt under hela 1980-talet. Under perioden dessförinnan fanns inte motsvarande tendens. Antalet personer som 1988 beviljades förtidspension var drygt 54.000. 1982 var antalet 42.000. Om enbart hela pensioner inräknas är ökningen än mer markant.

Om förtidspensioneringen fortsätter att ligga på samma nivå, innebär detta att ungefär hälften av alla som fäds kommer att förtidspensioneras.

Denna utveckling beror främst på en ökning av antalet förtidspensioneringar orsakade av sjukdomar i muskler, skelett och bindväv. En sådan ökning föreligger för både kvinnor och män. Denna sjukdomsgrupp var under 1988 anledningen till mer än hälften av samtliga förtidspensioneringar; för kvinnorna förekommer den i ca 58% av fallen och för männen i ca 43%. De närmast vanligaste skälen för förtidspensionering är i nämnd ordning "mentala rubbningar" och cirkulationsorganens sjukdomar, varav de sistnämnda är "manliga" (Ca 3 ggr vanligare bland män än bland kvinnor).

Flertalet förtidspensioneringar föregås av långvariga sjukskrivningar. De arbetsmiljöfaktorer som orsakar respektive bidrar till sjukdomarna kan ofta ligga långt tillbaka i tiden. Till en del kan ökningen troligen tillskrivas tidigare brister i arbetsmiljön liksom en tidigare mer restriktiv praxis vid bedömning av pensionsärendena. Man kan dessutom misstänka att det förekommer mycket klara selektionseffekter vad gäller yrkesbyten. Mot bakgrund av detta är det tveksamt huruvida man kan utnyttja sådana tvärsnittsdata för riktvärdebestämning.

För att kunna utnyttja förtidspensioneringarna för förebyggande åtgärder inom ett arbetsställe krävs å priorikunskaper om vad

orsakerna till förtidspensioneringen kan vara i varje enskilt fall, eftersom exponeringsförhållanden kan vara mycket olika från fall till fall. Oftast har förtidspensioneringarna föregåtts av ett antal kortare och längre sjukskrivningar och eventuellt omplacementsringar som inneburit förändringar av eventuella bidragande arbetsmiljöfaktorer.

Jämförelsetal (riktvärden) baserade på förtidspensioneringar kan däremot möjligen vara av betydelse i arbetsgivarens rehabiliteringsarbete. Framför allt ger de enskilda fallbeskrivningarna värdefull information.

Om förtidspensioneringar skall ingå, krävs det att man får dem uppdelade på kön, ålder, yrke, arbetsställe (näringsgren) och om de är arbetsmiljöorsakade eller ej. Vad gäller näringsgren eller yrke, region etc vore det önskvärt att data om förtidspensioneringar organiserades på ett sådant sätt att de gick att utnyttja för riskidentifiering i framtiden.

3.5 Personalomsättning

Personalomsättning, den tredje indirekta arbetsmiljöindikatorn, är ekonomiskt, socialt och regionalt beroende. Arbetsmarknads- politiska åtgärder och sysselsättningsgrad (hög-lågkonjunktur) samt regionala och branschmässiga skillnader gör det troligen svårt att få fram rättvisande jämförelsetal. Det är mot bakgrund av ovanstående åtminstone svårt att motivera att ett helt nytt nationellt redovisningssystem byggs upp för att kunna få fram arbetsställrelaterade jämförelsetal. Däremot är det motiverat att denna uppgift ingår i arbetsställets personalekonomiska bokslut.

Uppgiften om personalomsättning bör kunna hämtas från arbetsstället, om t ex länsarbetsnämnden eller YI skulle ha behov av den.

3.6 Bakgrundspopulation

För att kunna beräkna jämförelsetal krävs en bakgrundspopulation som är fördelad på kön, ålder, yrke och arbetsställe (näringsgren, region) och om möjligt arbetad tid (hel-deltid). Arbetsgivaren har naturligtvis sådana uppgifter för det egna arbetsstället. För uträkning av jämförelsetal krävs motsvarande uppgifter för hela den förvärvsarbetande befolkningen. De datakällor som idag kan komma ifråga är FoB, RFV-register över sjukförsäkrade, CFAR, ABAS respektive RSV's kontrolluppgifter.

FoB-arna genomförs bara vart femte eller vart tionde år och SCB har av sekretessskäl inte ansett sig kunna lämna ut arbetsställrelaterade uppgifter. Detta medför att för att ta fram aktuella årliga uppgifter är FoB-arna ej tillräckliga. FoB-arna går däremot att använda för samkörningar med olika effektregister så länge de inte avidentifieras. Detta gäller t ex bransch- eller yrkesöversikter avseende bl a dödlighet, cancer, hjärt-kärlsjukdomar och fosterskador.

FoB-arna skulle kunna utnyttjas om SCB släpper på arbetsställesekretessen. Problemet är att arbetsställena liksom antalet

anställda och köns- och ålderssammansättningen kan förändras avsevärt under en femårsperiod.

RFV:s register över sjukförsäkrade uppdateras endast avseende de 60% förvärvsarbetande som någon gång under ett år utnyttjar sjukförsäkringen. CFAR innehåller arbetsställerelaterade uppgifter om totala antalet anställda utan uppdelning på kön, ålder etc. Uppgifterna i CFAR har emellertid i många fall visat sig vara inexakta. En förbättring i kvaliteten i dessa uppgifter är ett krav för att kunna utnyttja CFAR vid beräkning av jämförelsetal. ABAS bygger på CFAR och innehåller alltså i princip samma fel som CFAR. Efterhand som ABAS (SARA) blir uppdaterat genom YI:s försorg bör antalet anställda vid de arbetsställen YI besöker bli tillförlitliga.

Arbetsgivarens kontrolluppgift till RSV saknar uppgift om arbetsställe (utom i de fall där arbetsgivare och arbetsställe sammanfaller), näringsgren, yrke och arbetad tid och kan alltså inte heller utnyttjas för att beräkna jämförelsetal. Detta medför att det i dagens läge inte finns något informationssystem avseende bakgrundspopulationen som kan utnyttjas för att beräkna aktuella arbetsställerelaterade jämförelsetal eller riktvärden. ABAS och CFAR skulle kunna omformas och utvecklas och genom återkoppling av riktvärden uppdateras åtminstone årligen. Detta kräver dock ett informationssystem som delar upp de arbetsställerelaterade uppgifterna åtminstone på kön, ålder och om möjligt grovt på arbetad tid (årsarbetskrafter).

Att få fram en relevant bakgrundsinformation är ett krav för att över huvud taget kunna beräkna meningsfulla riktvärden. Med kännedom om antal anställda för det egna arbetsstället och med hjälp av officiell statistik kan en arbetsgivare i dag beräkna jämförelsetal. För de mer bearbetade beräkningar som krävs för att beräkna riktvärden finns dock i dag ingen bakgrundsinformation tillgänglig.

3.7 Information som inte är arbetsställerelaterad

De specifikt åtgärdsinriktade jämförelsetalen på arbetsställenivå bör kompletteras med annan information avseende möjliga arbetsmiljöproblem. Sådana indikatorer kan t ex utgöras av överrisker för en speciell cancerform, hjärt/kärlsjukdomar, reproduktionsstörningar och fosterskador, självmordsförsök/ självmord eller för tidig död. I dessa fall är det oftast inte möjligt att med någon säkerhet relatera det enskilda fallet till en specifik arbetsmiljöfaktor. Jämförelsetal kan beräknas för t ex näringsgren eller yrke på en-, två- eller tresiffernivå. Dessa mer övergripande jämförelsetal bör ligga till grund för riktade informationskampanjer. Sådana informationskampanjer bör omfatta såväl möjliga arbetsrelaterade orsaker t ex kemiska, fysikaliska, fysiska och psykiska/sociala som livsstilsbetingade faktorer, t ex rökvanor, alkohol, kost och motion.

3.8 Slutsats av material

Med ledning av det ovan sagda framgår att i dagens läge är ISA den enda källa som kan utnyttjas som underlag för arbetsställerelaterade riktvärden. Sådana riktvärden bör kompletteras med informa-

tion om sjukfrånvaro och eventuellt även personalomsättning och förtidspensioneringar.

Arbetsgivaren kan med kännedom om antalet anställda och officiell statistik beräkna grova jämförelsetal. För VI:s prioriteringsbehov på arbetsställenivå är det önskvärt med en förbättring av kvaliteten i ABAS och CFAR avseende uppgift om antal anställda.

För beräkning av riktvärden krävs enhetliga arbetsställerelaterade uppgifter avseende antalet anställda i ett utvecklat CFAR respektive ABAS.

Dessa uppgifter skall vara uppdelade på t ex ålder, kön, personalsammansättning, arbetsställets näringsgren och arbetad tid. Uppgifterna om antal anställda kan inte hämtas från folk- och bostadsräkningarna eftersom dessa bara genomförs vart femte år.

4. TEKNISK BESKRIVNING

Med riktvärde menas här ett tal (värde) som skadesituationen vid enskilda företag/förvaltningar kan jämföras mot. Riktvärdet baseras på "genomsnittsvärden" inom en lämpligt vald jämförelsegrupp, t ex hela den aktuella näringsgrenen. Det beräknas så att riktvärdet speglar det förväntade skadeutfallet om skadesituationen överensstämmer med jämförelsegruppens. Ett observerat värde vid företaget/förvaltningen som överskrider riktvärdet indikerar således att arbetsmiljöarbetet behöver förbättras.

I sin enklaste form kan riktvärden bestämmas utifrån relativa frekvenser, d v s antalet skadetillfällen dividerat med totala antalet anställda. Sådana tal beräknade enligt denna grova metodik kallas jämförelsetal.

För att riktvärden skall bli rättvisande och kunna ligga till grund för specifika åtgärdskrav krävs att hänsyn tas till icke arbetsmiljörelaterade faktorer såsom kön och ålder. Dessutom bör värdena baseras på en grov uppdelning efter personalsammansättning, t ex arbetare och tjänstmän, och arbetad tid, t ex årsarbetskrafter. Sådana tal baserade på mer bearbetade uträkningar kallas i fortsättningen riktvärden.

För att vara åtgärdsinriktade bör jämförelserna vidare uppdelas på orsaksfaktorer. Olyckorna bör delas upp på typ av olycka som t ex belastningsolyckor, maskinolyckor, hanteringsolyckor etc. Sjukdomarna bör också indelas efter t ex belastningssjukdomar, allergier, bullerskador etc. För att kunna utnyttjas för att till vägledning för åtgärder bör också separata jämförelsetal/ riktvärden beräknas ut för män och kvinnor.

4.1 Typer av mått

När det gäller arbetsrelaterade skador (olycksfall eller arbets-sjukdomar) finns det huvudsakligen tre typer av mått som är av intresse:

- antalet fall inom en viss grupp under en bestämd tidperiod (incidens)
- allvarligheten av de inträffade fallen, t ex sjukskrivningstidens längd.
- en kombination av dessa, exempelvis summan av fallen multiplicerat med dessas sjukskrivningstid d v s totala antalet sjukdagar.

4.1.1 Incidens

Den enklaste måttenheten på frekvensen av skadefall är det totala antalet (incidensen). Detta mått ger dock ingen information om huruvida skadefrekvensen kan anses som hög eller låg. För att utnyttjas som mått på om det föreligger ett ökat antal arbetsrelaterade skadefall för en viss grupp måste antalet fall sättas i relation till antalet anställda vid arbetsstället eller näringsgrenen. På detta sätt erhålls det som kallas relativ frekvens.

Viktigt för uträknande av detta är att det finns en tillförlitlig uppgift om antalet anställda. En bättre uppgift vore antal årsarbetskrafter. Betydande förändringar i storleken på gruppen kan ha skett under den aktuella tidsperioden, medan uppgift om antalet individer endast föreligger från en bestämd tidpunkt. Föreligger uppgift om antalet individer från flera tidpunkter kan ett medelvärde utnyttjas.

4.1.2 Sjukskrivningstidens längd

Sjukskrivningstidens längd i samband med arbetsskador eller på andra orsaker innehåller information om allvarligheten i de inträffade fallen. Uppgift om sjukskrivningstidens längd föreligger först när ett sjukfall är avslutat.

Ett problem vid utnyttjande av sjukskrivningstidens längd är att denna variabel har en mycket skev fördelning. Majoriteten av sjukskrivningstiderna är relativt korta men en liten del mycket långa. Utnyttjande av en variabel med sådan fördelning innebär särskilda svårigheter när det gäller att ta fram ett sammanfattningsmått t ex medelantal sjukskrivningsdagar. Det mest överskådliga och lättfattliga sättet är att göra en klassindelning av sjukskrivningstidens längd, t ex enligt följande:

Ant. sjukfrån- tillfällen	Sjukskrivningstid (antal dagar)			
	1-7	8-30	31-90	mer än 90
Total sjukfrånvaro	x	x	x	x
Därav arbetsrelaterad	x	x	x	x

Alternativt anges endast en grov indelning t ex på mer eller mindre än 7 dagar. På detta sätt erhålls en överblick avseende sjukfrånvaron. Efter en fördjupad analys av möjliga orsaker kan i vissa fall den totala sjukfrånvaron ligga till grund för specifika åtgärdsplaner på arbetsställena.

4.1.3 Totala antalet sjukdagar

Totala antalet sjukdagar (antal skadefall x sjukskrivningstidens längd) är ett mått på kostnaderna, ur skilda aspekter, för sjukskrivning. Detta mått är dock mycket känsligt. Exempelvis kommer ett enstaka sjukfall med tio månaders sjukskrivning att ge upphov till lika många sjukdagar som drygt 40 sjukfall med sjukskrivning en vecka (7 dagar). Betydelsen av värdet på denna parameter kan därför vara svårtolkat.

4.2 Jämförelsemått

Som ett mått på hur exempelvis ett företag sköter sin arbetsmiljö måste den relativa frekvensen ställas i relation till något - en norm. Beroende på omständigheterna finns olika tänkbara normer. Nära till hands ligger exempelvis en jämförelse med motsvarande siffror bland samtliga förvärvsarbetande i Sverige eller samtliga förvärvsarbetande i den aktuella näringsgrenen.

Ett vanligt sätt att jämföra relativ frekvens i olika grupper är att studera relativ risk, d v s relativ frekvens i den studerade gruppen dividerat med relativ frekvens i jämförelsegruppen. En relativ risk på 2 innebär då att arbetskada är dubbelt så vanlig på arbetstället som i jämförelsegruppen.

4.3 Arbetsställets storlek och skadefrekvens

Arbetsställets storlek och skadefrekvens är helt avgörande för om det är meningsfullt att beräkna riktvärden eller jämförelsetal. Det är också avgörande för hur långt man kan gå i uppdelning av skadetyper respektive skadeorsaker.

Av tabell 2 framgår att endast 1% av alla arbetsställena med anställda hade mer än 10 anmälda arbetsskador i genomsnitt per år. Dessa arbetsställena svarade dock för 25% av antalet anställda, d v s ungefär 1 miljon arbetstagare. Vidare framgår att andelen arbetsställena där inga eller enstaka arbetsskador rapporteras är mycket stor. Mer än 80% av alla arbetsställena hade inga rapporterade skador. Under en 2-årsperiod var motsvarande siffra ungefär 75%.

Tabell 2. Arbetställen indelade efter antal arbetsskadefall per år. Siffrorna är beräknade som genomsnitt på siffror från ISA under perioden 1987-88.

arbetsställen		
antal skadefall	antal	procent
0	230.000	84
1-9	42.000	15
10-24	1.600	1
25-	700	0,3

Om enbart skador med mer än 7 sjukskrivningsdagar inkluderas kvarstår mindre än 1 000 arbetsställen med mer än 10 anmälda fall i genomsnitt per år. Dessa arbetsställen svarar dock för ungefär 700 000 arbetstagare, d v s nästan 20% och ca 30% av de anmälda.

Tabell 3. Arbetställen indelade efter antal arbetsskadefall med mer än 7 dagars sjukskrivning per år. Siffrorna är beräknade som genomsnitt på siffror från ISA under perioden 1987-88.

arbetsställen		
antal skadefall	antal	procent
0	240.000	87
1-9	34.000	12
10-24	740	0,3
25-	240	0,1

Ett rimligt antal observerade skadefall för att beräkna lokala jämförelsetal eller riktvärden bedöms vara någonstans mellan 10 och 20 skadefall.

För företag där det inte är meningsfullt att beräkna årliga riktvärden kan man i stället beräkna genomsnittsvärden för 3- eller 5-årsperioder. Detta innebär att det 3-åriga riktvärdet för 1988 baseras på skadefrekvensen 1986-88 och motsvarande för 1989 på skadefrekvensen 1987-89 etc. På så sätt undviker man också en del av de slumpvariationer som förekommer mellan olika år. För de arbetsställen, som har färre än exempelvis 10 arbetsrelaterade skadefall kan riktvärden för olika skadetyper och skadeorsaker för hela branschen eller alla företag med en viss storlek inom branschen beräknas.

Att beräkna jämförelsetal/riktvärden på genomsnittet över en längre tidsperiod har dock den nackdelen att ett arbetsställe kan "bestraffas" för tidigare missförhållanden. Dessutom är det troligen bättre att ge arbetsgivarna på dessa 99% av alla arbetsställen med information om hur skadepanoramats ser ut på jämförba-

ra arbetsställen. På detta sätt får arbetsgivaren en bakgrund för att genomföra förebyggande åtgärder innan skadorna har uppkommit. Denna metod har utnyttjats inom yrkesinspektionen i Skövde på följande sätt:

"ISA-uttag för kyrkliga församlingar visar att skador i huvudsak är belastnings- och fallskador. Frekvensen är låg men antalet församlingar många. För att få en meningsfull tillsyn vid dylika verksamheter krävs ytterligare insatser. Vi valde därför ut ett antal församlingar (ca 30 av 300) och genomförde tillsammans med de regionala skyddsombuden noggranna inspektioner där alla brister i avseende på arbetsmiljön sammanställdes. Vi fann ett antal för "alla" församlingar gemensamma brister. Tillsammans med de genom ISA framtagna riskerna bildades ett underlag som visade på en helhetsbild av arbetsmiljöbrister som i sitt yttersta fall kunde leda till arbetsskador.

Krav på åtgärder ställdes nu på alla i länet befintliga församlingar där arbetsgivaren själv (egenkontroll) skulle finna avvikelser från de i arbetsmiljölagen fastställda kraven och de av oss påpekade eventuella bristerna. Förenklat kan våra brev till församlingarna ses som en lista för behövliga åtgärder, förutsatt att man avvek på någon punkt. Styrkan i våra skrivelser fanns i riskidentifieringen. Våra brev till arbetsgivarna handlade inte enbart om de vanliga minimikraven utan en "tänkbar" skaderisk. Då vi beskrev, för alla inom församlingarna arbetande människor, bristerna och riskerna i igenkännbara termer kunde vi även ställa krav på åtgärder där så behövdes.

För att ytterligare understryka vårt allvar med påpekanden avslutades breven med, att vi hade för avsikt att "stickprovsmässigt" inspektera ett antal arbetsställen. Svar begärdes in över vidtagna åtgärder och helt enligt våra intentioner svarade församlingarna med vad som gjorts. På detta sätt nåddes 283 arbetsställen med en insats av en manmånad. De ca 30 inspektionerna gav ett bra utbyte." (Arbeterskyddsstyrelsens rapport 1989:1, Informationskällor i det förebyggande arbetsmiljöarbetet).

4.4 Presentationsformer

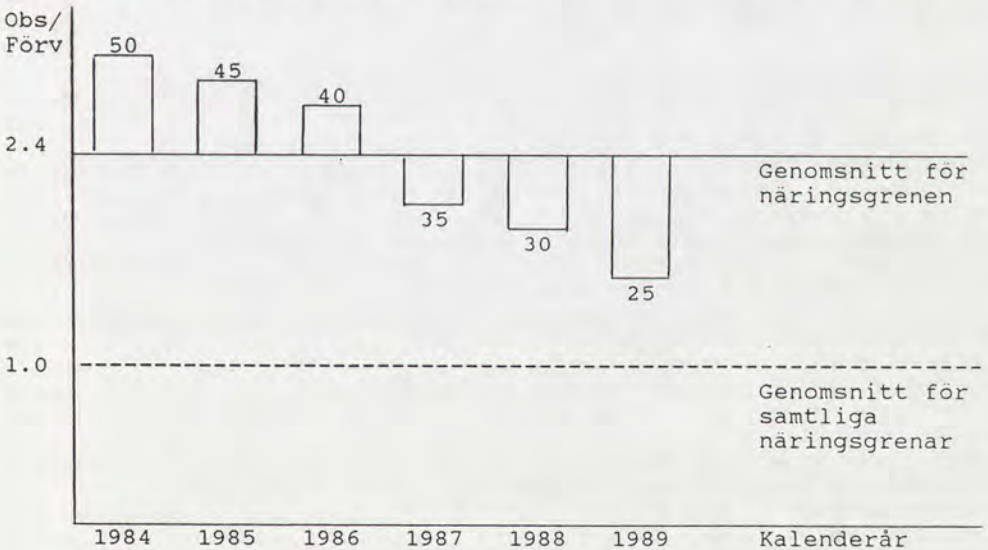
Det är av mycket stor betydelse hur jämförelsetal (riktvärden) presenteras för att ge full genomslagskraft. Det spelar ingen roll hur bra riktvärden som beräknas om de inte är lätta att förstå och använda. Ett riktvärde som ska användas direkt i det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan inte vara för grovt men måste samtidigt vara överskådligt.

En grafisk presentation, t ex stapeldiagram ger en snabb och övergripande bild av hur förhållandet är mellan olika jämförelsetal. Om bilden dessutom kompletteras med antalsmässiga siffror får

man en uppfattning om inte bara hur många gånger större eller mindre något är utan också hur många som är berörda. Det kan t ex vara fråga om att åskådliggöra vilka risker som finns inom ett arbetsställe. Det är väsentligt att t ex kunna väga en överrisk för elolycksfall, som bygger på få inträffade fall mot en betydligt lägre risk för belastningsolycksfall, men som kanske grundar sig på många fler fall. Det är viktigt vid all form av grafisk framställning att det klart framgår vad figuren betyder. Det finns en risk för att ett diagram missuppfattas. Fördelen med ett diagram är att läsaren blir uppmärksam på de stora dragen och inte fastnar i detaljinformation.

Vid presentation av information avseende få fall blir man hänvisad till tabellform. Som exempel kan nämnas arbetsställeinformation för mindre arbetsställen. För arbetsställen med endast ett fåtal anmälda skador per år är slumpvariationerna för stora för att ta fram jämförelsetal vare sig uppdelat på orsaker eller totalt. En enkel sammanställning av inträffade skador kan vara till stor hjälp.

Figur 1. Riskmönster för arbetsställe jämfört med aktuell näringsgren och samtliga näringsgrenar. Staplarna anger ett mått på risksituationen vid arbetstället. På Y-axeln anges kvoten mellan observerat antal skadefall vid arbetstället (Obs) och förväntat antal fall om arbetställets skadesituation överensstämmer med hela näringsgrenens. Siffran vid stapeln anger antal fall vid arbetsstället. Vidare ges ett mått på hur näringsgrenen förhåller sig till samtliga näringsgrenar. Den heldragna linjen anger kvoten mellan antalet observerade fall i näringsgrenen och förväntat antal fall i näringsgrenen om risken för näringsgrenen var densamma som för alla näringsgrenar.

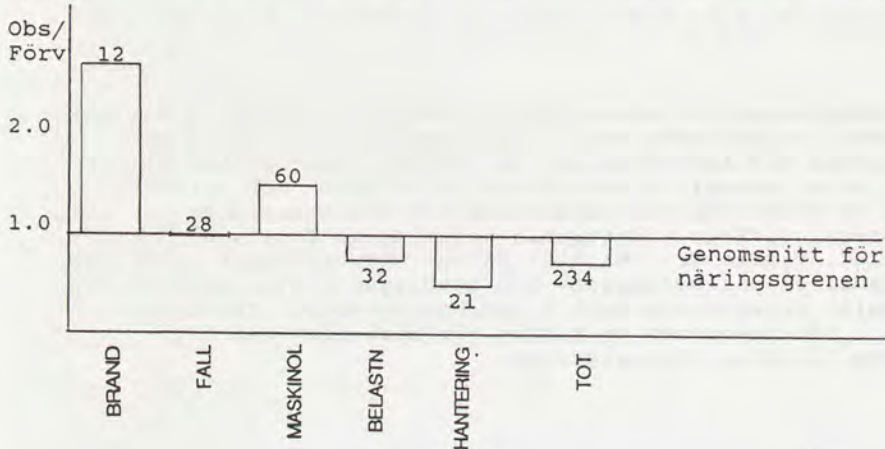


I figur 1 visas ett exempel på presentation för ett arbetsställe där dels arbetsstället sätts i relation till näringsgrenen sam-

tidigt som den aktuella näringsgrenen kan jämföras med samtliga näringsgrenar. På Y-axeln anges antalet observerade fall för arbetstället dividerat med det antal som arbetsstället skulle haft med näringsgrenens skaderisk (Obs/Förv). Vid varje stapel anges också det faktiskt inträffade antalet fall för varje år.

Motsvarande diagram kan tex erhållas för typ av olycka eller orsak till sjukdom i stället för kalenderår på x-axeln.

Figur 2. Riskmönster för arbetsrelaterade olyckor på ett enskilt arbetsställe jämfört med näringsgrenen. De olika staplarna representerar totala antalet olyckor samt en uppdelning på olika typer. Som mått på risken vid arbetsstället anges observerat antal fall (Obs) dividerat med förväntat antal fall om risken överensstämmer med näringsgrenen. Siffran vid stapeln anger antal fall.



Figur 2 visar hur riskmönstret för ett arbetsställe skulle kunna illustreras. De olika huvudsakliga händelserna har jämförts med näringsgrenen. Totalt har arbetsstället något lägre risk än hela näringsgrenen. Jämförelsen bygger på 234 rapporterade olycksfall. Antalet observerade fall anges vid staplarna. För olyckor orsakade av brand är risken däremot nästan tre gånger så stor som för näringsgrenen. Även för maskinolyckorna observeras en förhöjd risk medan belastningsolyckor och hanteringsolyckor har lägre risker än förväntat. Ovanstående figur ger en övergripande bild av skadesituationen utan att ge för mycket detaljer.

4.5 Underlag för prioritering av tillsynen

För VI:s prioritering av tillsynen behövs tillgång till jämförelsetal, eller grova riktvärden, på t ex arbetsställe eller näringsgren. För att kunna koncentrera sin verksamhet på de mest skadedrabbade arbetsställena behöver de tillgång till jämförelsetal på arbetsställenivå. I sin enklaste form kan detta tillgodoses genom relativa frekvenser d v s antal fall i relation till antalet sysselsatta för enskilda arbetsställen, varefter de enligt något kriterium "värsta" prioriteras. En generell sådan lista över högriskarbetsställen kan kombineras med riktade satsningar genom

att t ex arbetsställen med speciellt höga frekvenser av exempelvis belastningssjukdomar väljs.

Med utgångspunkt från ovanstående kan sedan YI direkt on-line ta fram s k arbetsställerelaterade uttag som nämare beskrivs nedan. För varje arbetsställe erhålls en översiktlig bild med information om arbetsstället, t ex antal anställda och näringsgren enligt SCB.

Figur 3. Arbetsställeuttag. Översiktssbild

ISA/YI-UTTAG		ARBETSSTALLETS ARBETSSKADOR						1990-01-17	
ORGNR 556019-7138		ORGNAMN WIRSBO BRUKS		AKTIEBOLAG					
ARBNR 1019-6558		ASTNR 19-2633		NAMN VIRSBOVERKEN					
ADRESS		ORT VIRSBO							
KOMMUN	1907 SURAHAMMAR							ANTAL ANST	730.9 (1988-12)
BRANSCH:									730.9 (1987-12)
ENL SCB	38194	ANNAN BYGGNADSMETALLVARUINDUST						730.9 (1986-12)	
ENL YI									
OLYCKOR/1000 ANST		93 (1988)	LANET	73	RIKET	51	LANS-,RIKS-FRKV AVSER (1987		
SJUKDOM/1000 ANST		26 (1988)	LANET	45	RIKET	28			
AR	90	89	88	87	86	85	84	83	
ARBOLYCKOR		51	68	66	66	75	60	73	
DODSFALL									
ANM SJUKDOMAR		14	19	43	37	19	9		
DODSFALL									

Som framgår av figur 3 erhålls arbetsställets relativa frekvens per 1 000 anställda avseende olyckor respektive sjukdomar för senast tillgängligt år, i det här fallet 1988. Denna frekvens är grov och tar inte hänsyn till kön, ålder eller om arbetsstället t ex har stor andel tjänstemän.

De relativa frekvenserna jämförs med motsvarande för näringsgrenen (på 5-siffernivå) i länet respektive riket för senast möjliga jämförelseår. Det finns för- och nackdelar med att använda länet eller riket som jämförelse. En näringsgren i länet kan i vissa fall helt eller till stor del utgöras av det aktuella arbetsstället, t ex Oxelösunds järnverk i Södermanlands län. Det blir alltså naturligt att i detta fall använda rikets frekvens för näringsgrenen som jämförelse.

Det tar ofta något längre tid att få fram de relativa frekvenserna för hela riket varför man blir hänvisad till något äldre siffror, i det här fallet för år 1987. Avseende arbetsolyckorna har utvecklingen över den senaste 10-årsperioden varit ganska konstant, varför detta inte utgör något stort problem. När det gäller anmälda arbetssjukdomar måste hänsyn tas till den ökande trenden vid jämförelsen.

Som ytterligare hjälpmedel vid analysen lämnas antalet anmälda arbetsolyckor respektive arbetssjukdomar för ett antal år bakåt i tiden avseende arbetsstället. Det är alltså möjligt att dels kontrollera om jämförelsen är rimlig för angivet år, dels beräkna nya relativa frekvenser för arbetsstället.

Om företaget omorganiserats under perioden framgår detta vanligen tydligt genom stora plötsliga förändringar i siffrorna. Sådana förändringar kan även tyda på speciella insatser från arbetsställets sida, t ex en informationskampanj som lett till att alla bullerskador anmälts. För att denna typ av arbetsställeinformation ska utgöra ett hjälpmedel i internkontrollen krävs att utvecklingen kan följas år från år.

För arbetsstället kan olyckorna och sjukdomarna delas upp på ålder, kön, och grov sjukskrivningstid (mer eller mindre än en vecka).

Figur 4. Arbetsställeuttag. Fördelning på kön, ålder och sjuk skrivningstid

ISA/YI-UTTAG			ARBETSTÄLLET ARBETSSKADOR							1990-01-17	
ARBNR 1019-6558			ASTNR 19-2633		NAMN VIRSSBOVERKEN						
AVSER AR 1987			ANTAL DODSFALL								
			ALDER	-17	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65	TOTALT
ANTAL	SJKDAG	AO									
-	7	K					2				2
		M			11	6	5	3	4		29
8	-	K		1	1	3	6		1		12
		M			3	8	7	4	1		23
TOTALT				1	15	17	20	7	6		66
ANTAL	SJKDAG	AS									TOTALT
-	7	K					1				1
		M				3	1				4
8	-	K			3	10	6	6	2		27
		M				2	4	3	2		11
TOTALT					3	15	12	9	4		43

Figur 4 visar t ex om arbetsskador bland minderåriga förekommer eller om andelen olyckor respektive sjukdomar är hög bland kvinnor eller unga. I ISA eller CFAR finns ingen information om antal anställda fördelade efter kön och ålder varken för arbetsstället eller näringsgrenen varför inga relativa frekvenser kan beräknas på denna nivå. För sådana uppgifter hänvisas till företagets egen personalstatistik.

För att arbetsskadeinformationen ska vara användbar i det förebyggande arbetsmiljöarbetet måste t ex olyckorna kunna delas upp på huvudsaklig händelse, kroppsdelar, maskiner och sjukdomarna på orsak och eventuellt diagnos.

Av figur 5 framgår fördelningen på huvudsaklig händelse för två år.

Figur 5. Arbetsställeuttag. Fördelning på huvudsaklig händelse

ISA/YI-UTTAG	ARBETSSTALLETS ARBETSOLYCKOR	1990-01-17	
ARBNR 1019-6558	ASTNR 19-2633	NAMN	VIRSBÖVERKEN
HUVUDSAKLIG HÄNDELSE			1988 1987
ELOLYCKA			
BRAND,EXPLOSION,SPRANGNING		1	
KONTAKT KEMISKT ÄMNE			3
KONTAKT VARME/KYLA		7	3
FALL TOTALT		4	3
-FALL TILL LÄGRE NIVA		2	1
FEL-,SNED-,SPIKTRAMP		1	1
KONTAKT MED FOREMAL I VILA		8	9
TRAFF AV FLYGANDE FOREMAL/SPRUT/O.D.		10	6
TRAFF AV FALLANDE FOREMAL		12	9
KONTAKT MED FOREMAL I RÖRELSE O.D. TOTALT.		13	18
-KONTAKT MED RÖRLIG MASKINDEL		9	14
-PAKORD ,FORDON UNDER FÄRD		2	2
-SLAG,SPARK FRÅN DJUR/PERSON		2	2
ÖVERBELASTNING KROPPSDEL TOTALT.		4	7
-ÖVERBELASTNING KROPPSDEL (LYFT/BÄRNING)		4	4
HANTERINGSOLYCKA		7	10
ÖVRIGT		1	
TOTALT		68	66

Fördelningen på olika typer av olycksfall ger en överblick av var förebyggande åtgärder i första hand bör sättas in. För att avgöra hur arbetsstället ligger till kan jämförelse med näringsgrenen göras. Med hjälp av relativa frekvenser för näringsgrenen beräknas t ex hur många olyckor av en viss typ arbetsstället skulle ha om det haft samma risk som hela branschen. Sådan grov information kan tas fram med hjälp av information i ISA förutsatt att antalet anställda är korrekt.

Ytterligare åtgärdsinriktad information erhålls enligt figur 6, där en uppdelning görs efter de maskiner, verktyg, kemiska ämnen m m som har uppgetts bidra till olyckan.

Den här bilden anger fördelningen i huvudgrupper men det är sedan möjligt att gå vidare inom en grupp och ta fram t ex olycksfall i samband med en viss stationär maskin. Fördelningen på inverkande faktorer ger en uppfattning om vad som orsakar flest olyckor inom arbetsstället. Det är däremot inte möjligt att uttala sig om någon nivå t ex om det är hög frekvens olyckor vid maskin A vid det här arbetsstället jämfört med näringsgrenen som helhet. Det är möjligt att gå ytterligare ett steg och erhålla information i klartext för en enskild skada.

Figur 6. Arbetsställeuttag fördelning på yttre faktor.

ISA/YI-UTTAG		ARBETSSTALLETS ARBETSOLYCKOR		1990-01-17	
ARBNR 1019-6558	ASTNR 19-2633	NAMN VIRSBOVERKEN			
		ANGE KOD FÖR DE YTTRE FAKTORER			
		FÖR VILKA YTTERLIGARE UPPDELNING ÖNSKAS			
YTTRE FAKTORER (HUVUDGRUPPER)				1988	1987
0	HANDHALLEN MASKIN VERKTYG ELLER REDSKAP			11	9
1	LYFT-ELLER TRANSPORTANORDNING, FORDON, TRAKTOR, TRUCK, FARTYG, FLYGPLAN E D			8	9
2	ANNAN MASKIN STATIONÄR ELLER MOBIL			16	20
3	MASKINDEL TEKNISKT HJÄLPMEDEL I ÖVRIGT SAMT VAPEN OCH AMMUNITION			2	
4	ELEKTRISK UTRUSTNING				
5	RÖR, FLÄKT, PUMP, TRYCKKÄRL, PANNA FAST BEHÅLLARE E D.				1
6	BYGGNADSDÄL ELLER MOTSVARANDE DEL I/PÅ FARTYG/FORDON/ANNAN KONSTR FAST ELLER LÖS INREDNING BETONGFORM E D, MARK, STÄLLNING, STEGE			4	3
7	MATERIAL, EMBALLAGE, BYGG- OCH KONSTRUKTIONSELEMENT, ÖVRIGA PROD			24	21
8	KEMISKA AMNEN, FYSIKALISKA ELLER BIOLOGISKA FAKTORER, ÖVRIGA PROD			3	3
9	PERSONBUREN UTRUSTNING OCH ÖVRIGA FAKTORER				
TOTALT				68	66

Arbetssjukdomarna delas upp efter den misstänkta orsak som anges på arbetsskadeanmälan. För att få en så bra beskrivning av sjukdomsfördelningen som möjligt har olika variabler kombinerats i figur 7.

Figur 7. Arbetsställeuttag. Fördelning på misstänkt orsak

ISA/YI-UTTAG		ARBETSSTÄLLETS ARBETSSJUKDOMAR		1990-01-17	
ARBNR 1019-6558	ASTNR 19-2633	NAMN VIRSBOVERKEN			
ORSAK	1987	1986	DIAGNOSGRUPP	1987	1986
BELASTNING.	39	32	INFektionssjukdomar.		
-RYGG	8	8	TUMORER		1
-NÄCKE.	18	13	PSYKISKA SJUKDOMAR		
-ÅXEL, ARM	8	7	NERVSYST/SINNESORG. SJD		1
-HAND	4	1	CIRKULATIONSORG. SJD.		
-HÖFTLED, BEN.	1		ANDNINGSORG. SJD.	1	
KEMISK ORSAK.	4	3	MATSMÄLTNINGSORG. SJD		1
-EKSEM.	3	2	URO-GENITALORG. SJD		
-ALLERGI.	1		HUD, UNDERHUDS. SJD.	3	2
-ÅSBESTRELATERAT			SJUKD. MUSKLER, SKELETT	34	30
BULLER		1	SYMPT/OFULLST.	4	2
VIBRATIONER			YTTERE VALD/FÖRGIFT.	1	
ANDRA FYSIKALISKA FAKTORER			ÖVRIGT		
SMITTA.			UPPGIFTER SAKNAS		
PSYKOSOCIALA FAKTORER		1			
ÖVRIGT / UPPGIFT SAKNAS					
TOTALT	43	37	TOTALT	43	37

Av figuren framgår t ex antal belastningssjukdomar per kroppsdel eller kemiskt orsakade sjukdomar med uppdelning på eksem, allergi och asbestrelaterade sjukdomar. Även en fördelning efter diagnos redovisas.

För att få en grov jämförelse med näringsgrenen används även här den relativa frekvensen för näringsgrenen för att beräkna "förväntat" antal arbetssjukdomar av viss orsak, dvs hur många fall man skulle få med hela näringsgrenens frekvens.

Det kan vara lämpligt att göra sammanställningar över viss typ av arbetsställen inom en näringsgren och jämföra med övriga arbetsställen inom näringsgrenen. På detta sätt erhålls ett grovt mått på skadepanoramat för dessa arbetsplatser. Åtgärdsinriktade jämförelsetal erhålls på samma sätt som för större arbetsställen genom uppdelning efter t ex händelse, yttre faktor eller misstänkt orsak. (Se även avsnitt 4.3)

4.6 Underlag för krav på arbetsställets allmänna åtgärdsplanering

I internkontrollen avses ingå en skyldighet för arbetsgivaren att analysera sin situation avseende arbetsskador, sjukfrånvaro, personalomsättning mm. För att arbetsgivaren löpande ska kunna analysera sin egen skadesituation krävs tillgång till jämförelsetal för den egna branschen.

Den arbetsställerelaterade informationen som redovisades i avsnitt 4.5 kan sägas utgöra ett minimum av information som arbetsgivaren behöver för sitt lokala skyddsarbete. Arbetsgivaren kan själv jämföra sin arbetsskadesituation med hjälp av officiell statistik eller genom att beställa specialstatistik t ex från ISA. För små arbetsställen kan det vara lämpligt att jämföra med andra arbetsställen med få anställda inom den aktuella näringsgrenen eftersom arbetsmiljöförhållandena kan vara mycket olika mellan stora och små företag.

För att arbetsgivaren ska fullgöra sina ålägganden och prioritera olika åtgärder behövs ofta betydligt mer nedbruten statistik t ex avseende olika avdelningar inom ett arbetsställe eller olyckor knutna till en speciell maskin. Det är dock viktigt att viss basinformation är så konstruerad att den blir jämförbar med motsvarande för t ex näringsgrenen.

Som tidigare sagts krävs för beräkning av arbetsställerelaterade riktvärden åtminstone 10 observerade fall av arbetsskada (olycksfall + sjukdom). Detta innebär att endast drygt 2.000 av alla arbetsställen har möjlighet att göra sådana beräkningar. Troligen utnyttjar många av dessa arbetsgivare redan arbetsskadepanoramata i sitt förebyggande arbete.

En viktig del i det interna arbetsmiljöarbetet måste alltid vara att följa upp de enskilda arbetsskadefallen och snarast sätta in åtgärder för att förhindra upprepning. Kravet på rapportering, i arbetsskadeanmälan, av sådana överväganden bör skärpas.

4.7 Utveckling av arbetsställeinformation

För att YI och arbetsgivarna ska kunna basera sina analyser på jämförbar information t ex en utvecklad form av nuvarande arbetsställerelaterade uttag måste uppgiften om antal anställda förbättras och noggrannt uppdateras. Informationen är känslig för förändringar i näringslivet t ex omorganisatörer. Antalet anställda vid vissa arbetsställen t ex inom byggindustrin kan ändras mycket snabbt. För stabila arbetsplatser som inte är för små utgör den arbetsställerelaterade informationen ett viktigt hjälpmedel i tillsynsarbetet som underlag vid diskussioner med arbetsgivare m fl om det lokala skyddsarbetet. Informationen kan också utgöra ett

basmaterial för arbetsställets egen prioritering av det interna skyddsarbetet.

Nuvarande underlag behöver vidareutvecklas framför allt vad gäller presentationsformerna för att det ska bli mer användarvänligt. I stället för de redovisade bilderna i tabellform bör framställningen bygga på grafiska illustrationer av jämförelser med t ex näringsgrenen. Det ska vara lätt att få en uppfattning av hur arbetsstället ligger till jämfört med branschen och vilka typer av skador som uppvisar störst risker, d v s var man ska koncentrera de förebyggande åtgärderna. Detta förutsätter att systemet har inbyggda jämförelsetal. Ett sådant utvecklingsarbete pågår för närvarande vid ISA (se vidare Arbetarskyddsstyrelsens rapport 1989:3, ISA som instrument i det förebyggande arbetsmiljöarbetet - ett försök med statistikuttag på persondator)

De arbetsställeuttag som finns tillgängliga i dag täcker enbart information om arbetsskadorna.

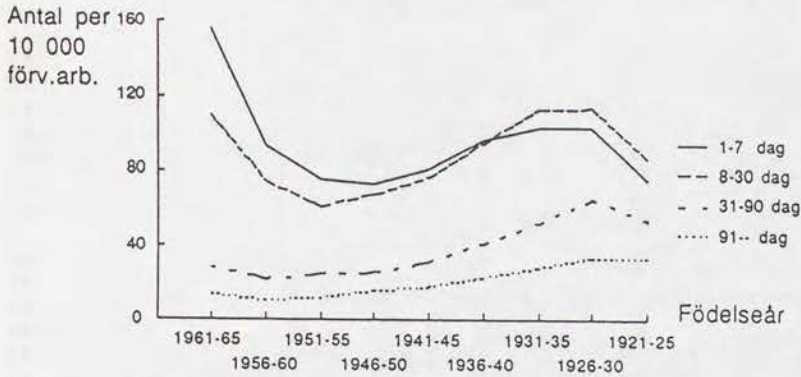
Det är önskvärt att den informationen kompletteras med uppgifter om total sjukfrånvaro och möjligen också förtidspensioneringar på samma sätt som för arbetsskadorna. Avseende personalomsättningen får företagen själva stå för den informationen.

4.8 Underlag för krav på särskild åtgärdplanering på arbetsstället

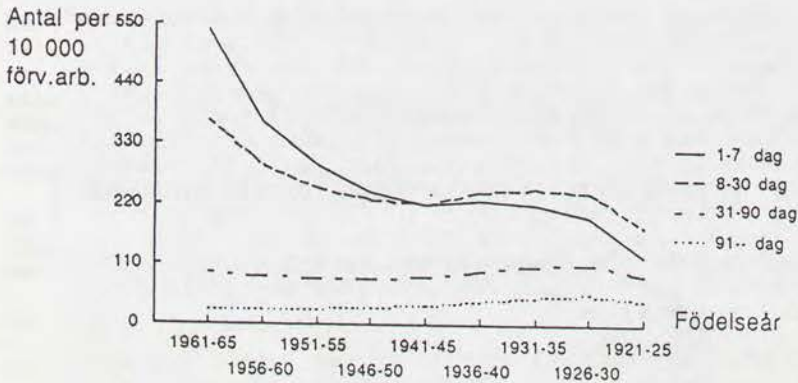
Som nämnts ovan finns en lång rad faktorer som kan tänkas påverka incidensen av arbetsolyckor och arbetssjukdomar, men som inte har direkt med arbetsmiljön att göra. För att jämförelsetal skall kunna utnyttjas till att ställa differentierade åtgärdskrav ställs högre krav på noggrannhet än ovan (avsnitt 4.5 och 4.6). Detta innebär att effekten av faktorer som påverkar ett studerat utfall men som inte är av primärt intresse i sammanhanget måste elimineras. Utnyttjande av riktvärden för åtgärdsinriktade krav ställer också ökade krav på kvaliteten i de utnyttjade informationskällorna.

Ålder är en faktor som påverkar risken för arbetsskada. Att risken för arbetsolycksfall är åldersberoende framgår av figurerna 8 respektive 9. Detsamma gäller för arbetsrelaterade belastnings-sjukdomar, se figur 10.

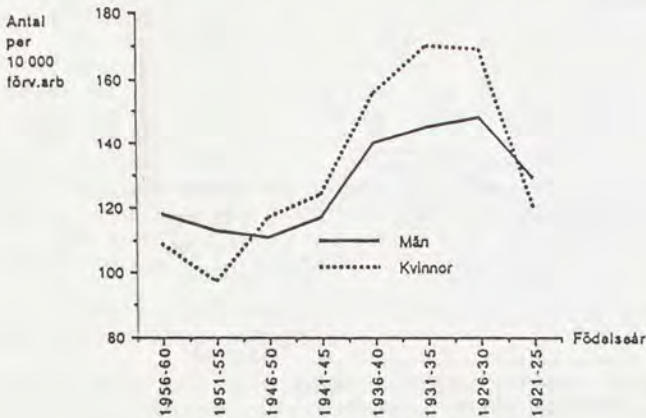
Figur 8. Antal anmälda arbetsolyckor per 10.000 förvärvs-
arbetande efter sjukskrivningstid och födelseår.
1985-1986. Totalt. Kvinnor.



Figur 9. Antal anmälda arbetsolyckor per 10 000 förvärvs-
arbetande efter sjukskrivningstid och födelseår.
1985-1986. Totalt. Män.



Figur 10. Antal anmälda belastningssjukdomar per 10 000 förvärvs-
arbetande efter kön och födelseår. 1980-1984



Aldersfördelningen inom ett arbetsställe kommer således att påverka antalet arbetsrelaterade skadefall. Riktvärdet måste därför vara uträknat på ett sådant sätt att det inte påverkas av den speciella ålderssammansättningen vid ett visst arbetsställe.

Det finns stora skillnader mellan könen vad gäller arbetsrelaterade skador. Av de 105.000 olycksfallen som rapporterades till ISA under 1988 har ungefär 75% inträffat bland män, och av de 37.000 misstänkt arbetsrelaterade sjukdomsfallen rapporterades 60% av män. Skillnaderna mellan könen framgår också av figurerna 6-8. Detta innebär att om man bara tar hänsyn till antalet anställda utan uppdelning på kön kan jämförelsetal/riktvärden bli missvisande. För att kunna utnyttjas till vägledning för åtgärder bör separata jämförelsetal/riktvärden räknas ut för män och kvinnor. I den mån jämförelsetal/riktvärden beräknas för totalen (män + kvinnor) måste riktvärden p s s som vad gäller ålder beräknas på ett sådant sätt att de inte blir beroende av den speciella könsfördelningen vid arbetsstället.

Det finns ett flertal matematiska metoder för att eliminera effekten av störande faktorer. Traditionellt utnyttjas inom epidemiologin en metod som kallas standardisering antingen indirekt standardisering eller direkt standardisering. Båda typerna är matematiskt enkla och relativt lättförståeliga. Den indirekta standardiseringen lämpar sig bäst i detta sammanhang eftersom den kan utnyttjas för studier av arbetsställen med förhållandevis få arbets-skadefall.

Indirekt standardisering innebär att den relativa frekvensen skadefall i en jämförelsepopulation multipliceras med antalet individer på t ex arbetsstället. På så sätt erhålls förväntat antal skadefall (E) för arbetsstället. Detta är alltså det antal fall som kan förväntas för arbetsstället om sannolikheten för en skada är lika stor där som i jämförelsegruppen. För att undvika att resultaten påverkas av ovidkommande faktorer, t ex ålder eller

kön, stratifieras med avseende på sådana, d v s beräkningarna sker för varje åldersgrupp separat varefter summering sker över samtliga åldersgrupper. I den mån det bedöms av betydelse kan stratifiering göras för ytterligare faktorer, se även nedan. Det kanske enklaste sättet att förmedla denna information är att helt enkelt jämföra arbetsställets observerade skadefall med förväntat antal skadefall. Alternativt beräknas kvoten mellan observerat antal fall (O) och förväntat antal fall (E) vilken brukar benämnas Standardized Incidence Ratio (SIR) och är ett mått på den relativa risken. Den relativa risken är således den faktor som risken i jämförelsepopulationen skall multipliceras med för att få risken för arbetsstället. En relativ risk på två innebär då att risken för ett skadefall är dubbelt så hög för arbetsstället som för jämförelsegruppen.

Det finns ett flertal matematiskt mer sofistikerade metoder för att jämföra olika grupper som bygger på att man ansätter den relativa frekvensen som en funktion av ett antal parametrar, vilka sedan skattas utifrån de data som föreligger. Ett exempel på detta är s k logistisk regression där relativa frekvensen antages vara en exponentialfunktion av ett antal parametrar. Parametrarna i modellen skattas på sådant sätt att den ansatta funktion stämmer så bra överens med tillgängliga data som möjligt. Det sker exempelvis genom s k minsta-kvadratskattning eller maximum-likelihood-skattning. Det värde som erhålls på parametern för "arbetsställe" ger då ett mått på effekten av denna. Det värde som erhålls på övriga parametrar exempelvis ålder är ofta av mindre intresse, dessa ingår vanligen i modellen endast för att undvika att skillnader i åldersfördelning mellan den exponerade gruppen och jämförelsepopulationen skall snedvrida skattningen av effekten av exponering (jämför ovan vad gäller stratifiering vid indirekt standardisering). Nackdelen med dessa metoder är att de inte ger samma intuitiva förståelse för vad det är som räknats fram samt att det krävs avancerade statistiska programpaket för att utföra beräkningarna.

Då det bedöms vara av central betydelse att uträkningen är principiellt enkel förefaller den indirekta standardiseringen vara den metod som är bäst lämpad för beräkning av riktvärden.

Av central betydelse vid beräkning av jämförelsetal är vilken norm - jämförelsegrupp - som väljs. Jämförelse kan således göras på olika sätt, två sådana sätt presenteras nedan.

1. Ett enskilt arbetsställe jämförs med hela den näringsgren vilken arbetsstället tillhör. En sådan jämförelse kompletteras lämpligen med en uppgift om hur näringsgrenen förhåller sig till samtliga förvärvsarbetande i hela riket.
2. Ett enskilt arbetsställe jämförs med samtliga förvärvsarbetande i hela riket. Effekten av den speciella personalsammansättningen skulle kunna elimineras, enligt samma metod som för åldern, genom stratifiering avseende arbetare - tjänstemän, eller för yrke på 2- eller 3-siffernivå.

Hänsyn skulle kunna tas till olika faktorer, bl a yrke, på ett sådant sätt att t ex banker och gruvor skulle kunna jämföras med

samma måttstock. Det kan vara aktuellt vid ett eventuellt införande av differentierade arbetsgivaravgifter.

4.9 Diskussion av metod

4.9.1 Ingående variabler

Som tidigare framgått måste vid analyserna hänsyn tas till ålder och kön. Vid sammanfattningsmått t ex avseende alla arbetsskador är åldersfördelningen olika avseende t ex belastningsskador och fallolyckor. Med "sofistikerade" analysmetoder kan man ta större hänsyn till sådana skillnader än vid mer grova metoder. Å andra sidan förlorar man då i förståelse och lättfattlighet. Riktvärdet kan också komma att ge ett intryck av större precision än vad det i verkligheten har mot bakgrund av den osäkerhet i data som föreligger.

Det vore önskvärt att ta hänsyn till antalet fall relaterat till tid under risk d v s den tid en individ verkligen har arbetat. Detta är förmodligen bättre än antalet fall relaterat till antal personer. Det har framför allt vad gäller olycksfallsforskning framhållits att t ex ju fler mil man kör bil desto större är risken att ett olycksfall inträffar. Detta har också överförts på arbetsmiljöområdet.

Det finns dock undersökningar som visar att t ex risken för belastningsskador är lika stor efter fem års anställning såväl för heltidsarbetande som halvtidsarbetande sömmerskor. Vid presentation av riskvärden kommer andelen hel- och deltidarbetande troligen ofta att tas upp som en förklaring till eventuella skillnader. Därför vore det önskvärt att åtminstone kunna redovisa arbetsställets andel hel- respektive deltidarbetande eller årsarbetskrafter.

Olika arbetsuppgifter (yrken) har olika risker för att råka ut för arbetsrelaterade skador. Samma sak gäller yrkesställning (Yrkesrelaterade arbetsolycksfall. Riskidentifiering med hjälp av ISA. I: Arbeten utsatta för särskilda hälsorisker, Bilagedel B. Rapport inom arbetsmiljökommissionens kartläggning. Stockholm, 1989. samt Yrkesrelaterade belastningsskador. Riskidentifiering med hjälp av ISA. I: Arbeten utsatta för särskilda hälsorisker, Bilagedel C. Rapport inom arbetsmiljökommissionens kartläggning. Stockholm, 1989.).

Om man utnyttjar branschgenomsnittet för att beräkna jämförelsetal för ett arbetsställe kommer detta jämförelsetal att bli beroende av personalsammansättningen på företaget. Ett av LKAB:s arbetsställen i Norrbotten har avsevärt många fler arbetstagare i högriskyrken än LKAB i Stockholm. Följaktligen måste hänsyn tas till arbetsställets personalsammansättning vid beräkning av riktvärden.

Eftersom alla arbetsställen associeras med den näringsgren, vilken omfattar arbetsställets huvudsakliga sysselsättning och det kan krävas relativt små förändringar för att byta näringsgren, talar detta också för att hänsyn måste tas till personalsammansättning för att få jämförbarhet mellan olika arbetsställen inom samma bransch. Ett exempel kan vara t ex bilförsäljning- bilreparation, där arbetsskaderisken är avsevärt större för en bilreparatör

jämfört med en bilförsäljare. Om man enbart utnyttjade branschgenomsnittet för att ta fram riktvärden, skulle ett arbetsställe genom att förändra sin verksamhet kunna utnyttja branschgenomsnittet för bilreparationer istället för lågriskbranschen bilförsäljning och på så sätt komma att framstå som relativt sett bra ur arbetsmiljösynpunkt.

4.9.2 Precision

Fel i en mätmetod brukar delas upp i två komponenter dels systematiska fel och dels slumpmässiga fel. Slumpens betydelse för utfallet av en mätning kan i allmänhet korrekt bedömas och hanteras med sannolikhetsteoretiska modeller. Det är i allmänhet avsevärt mycket svårare att hantera frågan om eventuella systematiska fel, d v s finns sådana fel och hur stor betydelse har de i så fall. Frågan om systematiska fel kan också formuleras i termer av om man verkligen mäter det man tror sig mäta.

4.9.2.1 Systematiska fel

I ISA registreras anmälda fall av misstänkt arbetsskada, vilket inte är detsamma som inträffade fall av arbetsskada. Det kan således finnas en systematisk skillnad mellan data i ISA och verkligen inträffade arbetsskador. En sådan avvikelse kan principiellt innefatta både ett bortfall - underrapportering och en överrapportering. Det föreligger inga studier som ger säker information om täckningsgraden i ISA. Beroende på ändamålet för utnyttjande av uppgifter ur ISA kan ett eventuellt bortfall ha olika betydelse. I de fall ISA utnyttjas för jämförelse mellan olika grupper är ett eventuellt bortfall inte nödvändigtvis ett allvarligt problem. Om t ex en eventuell underrapportering är lika stor i alla grupper påverkar den inte vid en jämförelse mellan grupper, t ex arbetsställen inom samma näringsgren. Felaktighet vid en jämförelse uppstår först om det föreligger skillnader i rapporteringsbenägenhet.

Eventuella skillnader i rapporteringsbenägenheten kan dock vara ett allvarligt problem. Att undvika rapportering av arbetsskador skulle kunna vara ett sätt att dölja arbetsmiljöproblem. Omvänt skulle ett aktivt arbetsmiljöarbete kunna medföra att arbetsskador rapporteras i högre utsträckning än genomsnittligt.

4.9.2.2 Slumpmässiga fel

Olyckor liksom sjukfall av olika typ, orsakade av arbetsmiljön eller något annat, inträffar inte jämnt i tiden även om risken för skada är konstant under en längre tid, slumpen påverkar också resultatet. I vetenskapliga sammanhang där man avser att utifrån empiriska data skatta intensiteten i den risk som ligger till grund för inträffade skadefall är sannolikhetsteoretiska modeller för beräkning av slumpens betydelse av grundläggande betydelse. Vanligen beräknas i dessa sammanhang ett s k konfidensintervall som med en förutbestämd osäkerhet innehåller det "sanna" värdet på risken.

I administrativa sammanhang är ett sådant strikt förfarande knappast aktuellt, en viss hänsyn till slumpen måste dock tas. Det måste därför finnas en nedre gräns för det antal fall som motive-

rar åtgärder. Med detta synsätt är t ex inte möjligt att motivera krav på åtgärder även om ett eller två fall skulle vara klart mer än vad som kunde förväntas utifrån riktvärdet. Detta leder till begränsningar i möjligheten jämföra observerat utfall med riktvärdet avseende grupper (arbetsställen) där endast ett fåtal skador inträffar. Genom att förlänga perioden kan detta problem motverkas, nackdelen är då att bedömningen av hur arbetsmiljön övervakas kommer att grundas på siffror som delvis är föråldrade.

Å andra sidan kan man säga att även om ett eller ett par skadefall, jämfört med exempelvis 0.2 förväntade (= tänkt riktvärde) skulle kunna vara ett resultat av slumpen - otur - så har de i alla händelser inträffat vilket i sig kan motivera krav på åtgärder även efter enstaka eller ett fåtal inträffade fall.

5. INFÖRANDE AV RIKTVÄRDEN

Användning av riktvärden i arbetsmiljöarbetet måste ses som en långsiktig process där åtgärdskraven kan skärpas och differentieras i takt med att de nödvändiga informationsunderlagen utvecklas. Nedan redovisas i form av en "trestegsraket" förslag om successiv introduktion av riktvärden.

I dagens ISA-system finns uppgifter om arbetsskador, såväl olyckor som sjukdomar, redovisade per arbetsställe. Viss arbetsstället relaterad information kan tas fram av YI on-line. Härvid erhålls en jämförelse av arbetsställets skadefrekvens med branschens frekvens för länet respektive riket.

Anmälda arbetsskador kan också fördelas på t ex ålder, sjukskrivningstid (grov nivå), huvudsaklig händelse, yttre faktorer och för sjukdomarna diagnos och misstänkt orsak.

Det krävs ett utvecklingsarbete för att få fram relevant bakgrundsinformation och för beräkning av köns- och åldersstandardiserade riktvärden. Bakgrundsinformationen skulle kunna erhållas genom en vidareutveckling av nuvarande arbetsställeregister (CFAR och ABAS). Uppgifterna skulle också kunna uppdateras genom en årlig återkoppling av arbetsstället relaterade riktvärden, där arbetsgivaren kontrollerar och korregerar eventuella felaktigheter.

Vidare måste sjukfrånvarostatistiken vidareutvecklas inom ramen för FAS90-arbetet och i samarbete med bl a ISA. Eventuellt kan också information om förtidspensionerade inkluderas.

Det kommer att krävas stora informations- och utbildningsinsatser såväl för yrkesinspektionens personal som för berörda personer på arbetsställets nivå om riktvärdena ska kunna utnyttjas på ett ändamålsenligt sätt.

5.1 För- och nackdelar med riktvärden

På sikt kan riktvärden succesivt införas som kan ligga till grund för differentierade åtgärdskrav.

Här anges i punktform några för- respektive nackdelar med sådana riktvärden. Allmänt kan sägas att effekterna är beroende av vilka

ytterligare styrmedel som kopplas till riktvärdena och att arbetsmiljöns komplexa påverkan på hälsan inte kan fångas i ett fåtal riktvärden.

Fördelar

- Företaget får ett mått på hur det står sig i jämförelse med andra företag i branschen
- Riktvärden ger underlag för konkreta arbetsmiljöförbättringar
- Åtgärdsinriktade riktvärden ger stöd vid utarbetande av åtgärdsplaner
- Riktvärden enligt nivå 2 och speciellt nivå 3 fungerar som en drivkraft genom att succesivt pressa ner risknivån
- Utgör styrmedel med betydande effekt på arbetsmiljön men med väsentligt mindre risk för utslagning och minskad anmälningsbenägenhet än t ex vissa ekonomiska styrmedel
- Att kunna påvisa en god arbetsmiljö är bra PR för arbetsstället vilket t ex har betydelse vid nyrekrytering och i konkurenschänseende
- Ger relevanta jämförelsetal för akuta skador eller skador med korta latenstider vilket utgör majoriteten av alla anmälda arbetsskador.
- Ger åtgärdsinriktad information för prioritering av YI:s verksamhet
- Riktvärden är en pedagogiskt bra metod.

Nackdelar

- Riktvärden avseende arbetsskada på arbetsställenivå går endast att tillämpa för uppskattningsvis 1% av alla arbetsställen även om flerårsvärden används. För övriga arbetsställen kan endast branschjämförelser göras
- Risk för att riktvärdet i sig blir ett slutmål och att de faktiska arbetsmiljöbristerna kommer i bakgrunden. Arbetsmiljön kan ha stora brister trots bra siffror.
- Jämförelser mellan olika arbetsställen kan bli missvisande. Det beror på att inom en och samma bransch kan de bakomliggande riskförhållandena för olika arbetsuppgifter vara mycket olika. Jämför t ex allmänläkarmottagning med långvårdsklinik vad gäller risk för belastningsolyckor
- Kan bidra till att minska benägenheten att anställa arbetstagar med funktionsnedsättningar.
- Dåliga arbetsmiljöer vid enskilda enheter inom ett arbetsställe kan försvinna i statistiken, medan helheten ser bra ut
- Kan verka passiviserande om man ligger bättre än riktvärdet

6. INFORMATION OCH UTBILDNING

För att utveckla och höja nivån i företagens interna arbete med att analysera skadepanoramats avseende arbetsskador, sjukfrånvaro etc behövs metodutveckling, utarbetande av handledningar och informationsmaterial. Huvuddelen av alla arbetsställen (80-99) har endast något enstaka om ens någon arbetsskada även över en längre period. För att dessa arbetsgivare ska kunna upprätta åtgärdsplaner och sätta in förebyggande åtgärder grundade på ett skadepanorama för t ex hela branschen krävs det anpassad sådan information till arbetsgivarna. Informationen måste vara överskådligt presenterad t ex i grafisk form och lättförståelig samtidigt som den tar hänsyn till t ex kön och ålder. Skadepanoramats inom ett antal jämförbara arbetsställen förändras bara långsamt, varför denna typ av information kan tas fram med viss periodicitet. En lämplig form för sådan information är korta faktablad med liknande utformning som nuvarande riskdatablad avseende skador i samband med en speciell maskin. De olika branschorganisationerna skulle kunna vara en instans, som utvecklar och förmedlar denna typ av underlag.

Oavsett hur enkelt utformad denna information är kommer det att krävas stora informations- och utbildningsinsatser såväl för yrkesinspektionens personal som för berörda personer på bransch- och arbetsställesnivå om jämförelsetalen/riktvärden ska kunna utnyttjas på ett ändamålsenligt sätt. Denna information och utbildning omfattar bl a kunskap om hur man ska tolka siffror rätt. De fallor och fel i data man inte kan ta hänsyn till vid analyserna måste beaktas vid tolkningen av jämförelsetal och riktvärden.

Förord

Betydande resurser har under åren satsats på forskning och utveckling inom bullerområdet. Insatserna har bidragit till ökade kunskaper när det gäller att avgöra skadlig inverkan av buller och bidragit till att det i dag finns tekniska lösningar på problemen.

Arbetskyddsstyrelsens bullerföreskrift (AFS 1986:15) innehåller en regel om att i företag där bullret överskrider en bestämd nivå skall särskilda planer upprättas för att eliminera bullret. Denna regleringsform har inte prövats tidigare inom arbetsmiljöområdet. Mot bakgrund av bl.a. förslag till kommissionen från cheferna för arbetskyddsstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen och riksförsäkringsverket om generella krav om åtgärdsplaner som en del i företagets och förvaltningarnas internkontroll av arbetsmiljöarbetet fann kommissionen det angeläget att utvärdera effekterna av bullerföreskriften.

Syftet med den här rapporten, som utarbetats av arbetskyddsstyrelsen, har således varit att utvärdera effekterna av de insatser som gjorts på bullerområdet och redovisa vissa erfarenheter av att använda åtgärdsplaner som medel i företagets/förvaltningarnas och tillsynsmyndigheternas arbete.

Rapporten har utgjort ett underlag för kommissionens överväganden och förslag rörande ändringar i nuvarande regelsystem.

Anna-Greta Leijon
ordförande i arbetsmiljökommissionen

Bilaga 2

Regeringsuppdrag angående utvärdering av åtgärder inom bullerområdet - rapport från arbetarskyddsstyrelsen



1989

-20

72 P

Utvärdering av åtgärder inom bullerområdet

FÖRORD

FÖRORD

Regeringen uppdrog 1989-07-27 åt arbetarskyddsstyrelsen att, utgående från arbetsmiljökommissionens skrivelse 89-07-05 jämte bilaga 89-05-24, (återfinnes som bilaga 1 till denna skrivelse), genomföra en utvärdering av åtgärder inom bullerområdet. Uppdraget skulle redovisas till arbetsmarknadsdepartementet senast 89-10-20. Det kom arbetarskyddsstyrelsen tillhanda 89-08-24.

Uppdraget har genomförts vid arbetarskyddsstyrelsens maskinenhet under ledning av överingenjör Björn Olander. Handläggare har varit byrådirektör Lennart Berg och avdelningsdirektör Erik Ahlberg.

Ett varmt tack riktas till de skyddsingenjörer och yrkesinspektörer som genom sina värdefulla bidrag gjort det möjligt att genomföra utredningen på den korta tid som stod till buds.

Solna den 19 oktober 1989

Björn Olander

Utvärdering av åtgärder inom bullerområdet.

Innehållsförteckning

1. Förord.
2. Innehållsförteckning.
3. Sammanfattning .
4. Synpunkter på bullerproblemet.
5. Genomförandet av utredningen
6. Bilaga 1. Arbetsmiljökommissionens skrivelse 89-07-05
jämte bilaga 89-05-24,
7. Bilaga 2. Formulär till enkät för skyddsingenjörer.
8. Bilaga 3. Formulär till enkät för yrkesinspektörer.

Utvärdering av åtgärder inom bullerområdet.

Sammanfattning.

Arbetskyddsstyrelsen har fått i uppdrag att göra en utvärdering av åtgärder inom bullerområdet (se bilaga 1).

Som ett led i undersökningen har gjorts en enkät till yrkesinspektionen och till skyddsingenjörer.

Enkäten har kompletterats med ett antal studiebesök. En skillnad mellan stora och små företag tycks föreligga. De större företagen har i allmänhet kommit betydligt längre än de mindre när det gäller bullerbekämpning. Företagens ekonomi är troligtvis den viktigaste orsaken till detta. Upprättandet av tidsplanerade åtgärdsprogram mot buller förefaller vara eftersatt.

Ett par bullerprojekt vid arbetskyddsverket har vidare studerats. En undersökning av ett antal sågverk budgetåret 1986/87 och en undersökning som nu pågår i ett av yrkesinspektionsdistrikten. Den senare undersökningen gäller efterlevnaden av bullerkungörelsen AFS 1986:15 inom några olika branscher och speciellt skyldigheten att utarbeta ett tidsplanerat åtgärdsprogram.

Statistiska centralbyrån har för år 1983 uppgiften att 10,4 % av arbetstagarna för jämnan under sin arbetstid utsätts för öronbedövande buller. Landet har enl. samma statistik 257.300 arbetsställen(1986).Om man minskar detta antal med hänsyn tagen till att inte alla arbetsställen har svårartad arbetsmiljö och gör en erfarenhetsmässig bedömning av förekomsten av kraftig bullerexponering på de resterande arbetsställena ger detta flera tiotusentals arbetsställen med hörselskadligt buller.

Nedan följer i sammandrag en belysning av arbetsmiljökommissionens frågeställningar.

Har ökade kunskaper om bullerproblemen påverkat den faktiska arbetsmiljön?

Kunskapen om bullerproblemen har ökat och arbetsmiljön med avseende på buller har förbättrats. Dock finns fortfarande många arbetsmiljöer där bullernivån är hög och där man har svårt att skydda sig mot hörselskador. Hörselskydd används men anses av många vara opraktiska och ohygieniska.

Har ökade tekniska möjligheter att motverka bullerproblemen utnyttjats i företagen?

Ökade tekniska möjligheter har i viss utsträckning utnyttjats. Speciellt avseende lokaler. I mindre grad när det gäller maskiner. Moderna material för bullerabsorption är ännu inte perfekta i alla avseenden.

Vilka hinder har funnits för en aktiv bullerbekämpning i företagen?

Hindren är i allmänhet ekonomiska. Bullerdämpande anordningar sätts ofta in i samband med andra, kostsamma omdaningar, såsom ombyggnader eller omläggning av produktionen.

Efter de ekonomiska hindren kommer de tekniska. Dessa kan delas upp på svårigheter att skapa en tyst maskin eller arbetsprocess, svårigheter att bygga in eller skärma av eller att man har brist på utrymme. Tillfälliga eller rörliga arbetsplatser ger tekniska problem för bullerdämpning. Hörselskydd tillgrips oftast.

Organisatoriska hinder är mer diffusa. Invändning mot förbättring av bullermiljön består ex.vis i att verksamheten snart skall läggas om. Som hinder för arbetsrotation anges ofta allt för specialiserad verksamhet. Bland övriga hinder nämns bristande kunskap, ointresse eller oklar ansvarsfördelning.

Har företagen upprättat tidsplanerade åtgärdsprogram och genomfört åtgärder i enlighet med dessa planer?

Åtgärdsprogram upprättas i viss utsträckning och används mycket i vissa branscher. Många företag har själva tagit initiativet till upprättande av åtgärdsplaner men ännu fler har inte gjort det. Många företag är troligen okunniga om bullerkungörelsens existens. Yrkesinspektionen hinner inte besöka så många arbetsställen, som vore önskvärt.

Har bullerkungörelsen inneburit förändringar av yrkesinspektionens sätt att arbeta jämfört med tidigare?

De flesta yrkesinspektörer ansåg att det blivit lättare att få gehör för synpunkter, men nästan lika många märkte ingen skillnad.

Hur har yrkesinspektionen behandlat företagens åtgärdsplaner?

Då åtgärdsplanens författare har kunnat komma överens med yrkesinspektören och samförstånd har uppstått accepteras givetvis planen. I annat fall begär yrkesinspektionen ändringar.

Hur påverkar kungörelsen inspektionens sätt att ställa krav på direkta arbetsmiljöförbättringar när det gäller buller?

Knappt hälften av yrkesinspektörerna ansåg att man kunde kräva snabbare åtgärder och ungefär lika många att man kunde kräva

hårdare åtgärder. Drygt hälften av dem kunde inte se någon skillnad. 90 % ansåg att man kunde kräva åtgärder mot **störande** buller.

Synpunkter på bullerproblemet.

För att få en riktig uppfattning om behovet av åtgärder inom bullerområdet och om metoderna att komma till rätta med bullerproblemen, måste omfattningen, uttryckt i antal berörda arbetstagare och arbetsställen, klargöras. Uppgiften från 1981 års levnadsnivåundersökning, att 10,5 % av de förvärvsarbetande besvärades av öronbedövande buller, ger en god indikation om situationen. SCB har för samma år uppgiften att 11,8 % av arbetstagarna för jämnan under sin arbetstid utsätts för öronbedövande buller. År 1983 har SCB:s siffra sjunkit till 10,4 %. Sänkningen beror troligtvis på insatser från lokala skyddskommittéer som, inspirerade av 1970-talets branscharbetsgrupper mot buller, bl.a. infört ljudisolering av maskiner och ljudabsorption av arbetslokaler. Skyddskommittéer skall finnas på arbetsplatser med 50 arbetstagare eller mer. Ungefär 40 % av landets arbetskraft arbetar dock på arbetsställen med mindre än 50 anställda.

Antalet arbetstagare, utsatta för kraftig bullerexponering, var enl. statistiken för 1983 c:a 393.700 st. Intressant är att uppskatta hur många arbetsställen det gäller. Totala antalet arbetsställen var år 1986 c:a 250.000 st. Minskar man antalet med hänsyn till de företag, där svårare arbetsmiljöproblem inte förekommer, såsom butiker, förvaltningar m.m., kommer man ner i ungefär halva antalet arbetsställen. En erfarenhetsmässig bedömning, med hänsyn till den stora förekomsten av kraftig bullerexponering på dessa arbetsställen, ger som resultat att det finns flera tiotusentals arbetsställen med hörselskadligt buller.

Tillsynen av arbetsmiljön sköts av i runt tal 400 yrkesinspektörer, fördelade på 19 distrikt över landet. Ser man enbart på arbetsställen med öronbedövande buller får varje yrkesinspektör ett betydande antal arbetsställen att utöva tillsyn på.

Andra uppgifter gör gällande att inom tillverkningsindustrin är 34 % av de anställda minst halva dagen utsatta för buller, som gör att de inte kan samtala normalt. Inom skogsbruk och jordbruk är motsvarande siffra 31 %.

Det är knappast förvånande att akustiker, som är insatta i problematiken, visserligen medger att mycket har gjorts för att bekämpa bullret, men samtidigt tillägger att enormt mycket återstår att göra.

Åtgärder mot buller.

Åtgärder för förbättring av bullermiljön på arbetsplatserna kan schematiskt indelas i två grupper: åtgärder som kan införas tämligen direkt och åtgärder i ett längre tidsperspektiv.

Direkta åtgärder innebär inbyggnad av maskiner med ljudisolerande material, uppsättning i lokaler av ljudisolerande väggar och avskärmningar, samt att man förser lokalernas väggar och tak med ljudabsorberande material. Dessutom information till personalen om bullerproblemen och riskerna för hörselskada.

Mer långsiktiga åtgärder omfattar bl.a. krav på ljudgaranti vid inköp av maskiner och krav på ljudisolerings- och ljudabsorptions- vid byggnation eller inköp av nya lokaler. Även planering av lokalerna på projekteringsstadiet med tanke på olika maskiners ljudemission.

Den pågående EG-anpassningen kommer att underlätta kravet på ljudgaranti vid maskininköp. Enligt maskindirektivet skall fabrikanterna deklarerar starkt bullrande maskiners ljudegenskaper genom att märka dem med avgiven ljudeffekt och uppmätt ljudnivå på operatörsplats.

I sammanhanget kan nämnas att kostnaden för att redan vid tillverkningen förse en maskin med ljudisolerings anses ligga på c:a 5% av maskinens totalkostnad. Man räknar då med en ljudisolerings som sänker ljudeffekten med minst 6 dB.

Industribesök.

Från industribesök noterades följande erfarenheter.

Vid de stora företagen, som har egen företagshälsovård, pågår i allmänhet ett medvetet bullerbekämpningsarbete. Med stora företag avses här sådana med mer än 500 anställda. Ungefär 25% av landets arbetskraft finns på dessa arbetsställen.

Maskiner ljudisoleras, lokaler förses med ljudabsorbenter och nya maskiner köps med ljudgaranti. Ekonomiska resurser för bullerbekämpning saknas inte.

Fortfarande finns dock lokaler där hörselskaderisk föreligger, och där personalen åläggs att bära hörselskydd. En uppmaning som inte alltid hörsammas. Yngre personer är dock alltid mer medvetna om hörselskaderisken än vad de äldre är. Audiologiska undersökningar av personalen genomförs regelbundet.

Vid de mindre företagen var förhållandena annorlunda. Med mindre företag avses här sådana med fler än 5 anställda men färre än 50. Ungefär 32 % av arbetskraften finns på dessa arbetsställen.

Visserligen fanns medvetenhet om hörselskaderisken men åtgärder mot bullret var fåtaliga. Endast ett mindre antal maskiner var försedda med ljudisolerande inbyggnad. Ljudabsorberande material på väggar och i tak förekom sparsamt. Bullerfrågan åtgärdades huvudsakligen genom att personalen använde hörselskydd. Även här var det den yngre personalen, som var mest angelägen att bevara sin hörsel. Enligt uppgift krävdes ljudgaranti vid inköp av nya maskiner något som förmodligen, med tanke på lokalernas höga ljudnivå, tillhörde framtidsperspektiven. Företagen är ofta anslutna till den lokala företagshälsovården. Personalen kan alltså genomgå regelbundna audiologiska undersökningar.

Vid vårt besök på ett par av dessa mindre företag uppgav man att företagsledningen var positiv till åtgärder att begränsa bullret och att ekonomin därvid inte var något problem. Ändå tycktes inte mycket hända. Tidsplanerade åtgärdsprogram för att minska bullerexponeringen föreföll att höra framtiden till, trots att den ekvivalenta ljudnivån med god marginal översteg 85 dB(A).

Exempelvis hade ett av företagen fått hjälp av skyddsingenjören vid den lokala företagshälsovårdscentralen att klarlägga bullerexponeringen. Ljudmätningar genomfördes i december 1988. De visade höga värden, mestadels över gränsvärdena i bullerkungörelsen AFS 1986:15. Företaget erhöll mätprotokollet i februari 1989. Samtidigt erbjöd sig skyddsingenjören att medverka i en arbetsgrupp för systematisk bullerbekämpning vid företaget i syfte att upprätta ett tidsplanerat åtgärdsprogram. Vid vårt besök i slutet av september hade ännu ingenting gjorts.

Ett par bullerprojekt vid arbetarskyddsverket

Budgetåret 1986/87 genomfördes i arbetarskyddsstyrelsens regi ett projekt "Buller i sågverk". Undersökningen genomfördes i 6 yrkesinspektionsdistrikt och omfattade 56 sågverk. Resultatet var nedslående. 41 % av sågverksmaskinerna saknade helt buller-reducerande anordningar. 27 % av såghusen saknade inklädnad med ljudabsorberande material. Maskinparken var gammal, det fanns maskiner från 1940-talet. Anslutningen till företagshälsovården var dålig, endast 64 % av sågverken var anslutna.

En annan undersökning som för närvarande pågår i ett av yrkesinspektionsdistrikten, gäller efterlevnaden av bullerkungörelsen AFS 1986:15 inom några olika branscher med hög bullerexponering. Antalet utvalda arbetsställen är 25. Undersökningen inleddes budgetåret 1987/88. Man inriktar sig speciellt på formuleringen i bullerkungörelsens 2:a §, där det sägs att om uppmätt ljudnivå överskrider gränsvärdena för hörselskaderisk:

"skall ett tidsplanerat åtgärdsprogram utarbetas. ----- Åtgärdsprogrammet skall dokumenteras. Dokumentationen skall kunna uppvisas för yrkesinspektionen".

Företagen har ålagts att klarlägga bullerexponeringen genom ljudmätningar och, om mätningarna visar att gränsvärdena överskrids, sända in ett tidsplanerat åtgärdsprogram till yrkesinspektionen före visst datum.

Resultatet blev att ett av företagen sände in det efterfrågade åtgärdsprogrammet. Ett annat av företagen kunde visa att ljudnivån understeg gränsvärdena. Övriga företag inkom inte med åtgärdsprogram till utsatt datum.

Undersökningen av samma företag fortsätter, innebärande förlängning av projektiden. Tidsperspektivet måste ses mot bakgrunden att då åtgärdsprogram infordras av yrkesinspektionen, begär företagen ofta anstånd på grund av förestående flyttning till nya lokaler, ombyggnad av befintliga lokaler, inköp av nya maskiner o.s.v. Bullerbekämpningen skall då samordnas med dessa åtgärder. Under mellantiden uppmanas personalen att använda hörselskydd.

Det är uppenbarligen svårt att förmå företag, som utsätter sin personal för hörselskadligt buller, att utarbeta det föreskrivna tidsplanerade åtgärdsprogrammet. Förklaringen ligger i att det finns för många arbetsställen och för få yrkesinspektörer. I genomsnitt c:a 600 arbetsställen per yrkesinspektör. Föreskriften tolkas till att åtgärdsprogrammet skall kunna uppvisas då yrkesinspektionen gör inspektionsbesök. Om det förflyter 3 - 5 år mellan dessa besök uteblir motivationen. Resonemanget blir snarast "den dagen, den sorgen".

Gör å andra sidan tankeexperimentet att föreskriftens 2 § omformuleras, så att företag med hög bullerexponering tvingas, med hot om vitesföreläggande, att till yrkesinspektionen insända ett åtgärdsprogram. Yrkesinspektionen måste då ta ställning till ett orimligt stort antal tidsplanerade åtgärdsprogram.

Problemet kan lösas genom att arbetsgivarna, i betydligt högre grad än nu, tar sitt ansvar för arbetsmiljön och genomför konkreta åtgärder för att minska bullerexponeringen. Det inom arbetarskyddsverket pågående arbetet med införande av systemtillsyn gynnar denna utveckling.

Genomförandet av utredningen.

Som ett led i uppdraget beslöts att sammanställa ett frågeformulär som skulle skickas till fem utvalda distrikt inom yrkesinspektionen. Den första delen av frågeformuläret skulle även skickas till femtio slumpvis utvalda skyddsingenjörer som samtliga deltagit i arbetarskyddsstyrelsens skyddsingenjörskurser under åren 1978 till 1986, dvs skyddsingenjörer med både erfarenhet och färsk kunskap. Dessutom genomfördes ett antal studiebesök och några intervjuer för att få en så nyanserad bild som möjligt av den verklighet som svaren skall illustrera.

De av arbetsmiljökommissionen ställda frågorna delades i frågeformuläret upp i ett antal delfrågor med följande syfte:

1. De skulle vara så enkla att de blev besvarade.
2. De skulle ge enkla och så långt möjligt entydiga svar som det skulle gå snabbt att sammanställa och bearbeta.
3. De skulle sammantagna ge fullgod täckning åt de ursprungliga frågorna.

Enkäten innehöll nio stycken flervalsfrågor, nio frågor med begäran om sifferuppgifter samt två frågor med begäran om kommentarer. Frågorna utsändes 89-09-07 med begäran om svar till 89-10-02.

Arbetsmiljökommissionens frågor redovisas nedan i tur och ordning i fetstil. Under varje fråga redovisas de av arbetarskyddsstyrelsen ställda enkätfrågorna och sammanställningen av enkätsvaren i form av diagram och/eller text. Därefter ges ett sammanfattande svar på arbetsmiljökommissionens fråga.

Har ökade kunskaper om bullerproblemen påverkat den faktiska arbetsmiljön?

Enkätfråga 1. Hur anser Du att kunskaperna om bullerproblemet förändrats ute i företagen under den tid Du arbetat som skyddsingenjör/yrkesinspektör?

Möjliga konsekvenser av generationsväxling och personalomsättning på företagen skulle kunna vara en urvattning av kunskaperna om buller. Därför ansågs det vara lämpligt att verifiera att kunskaperna verkligen ökat och att de inte heller till någon del gått förlorade.

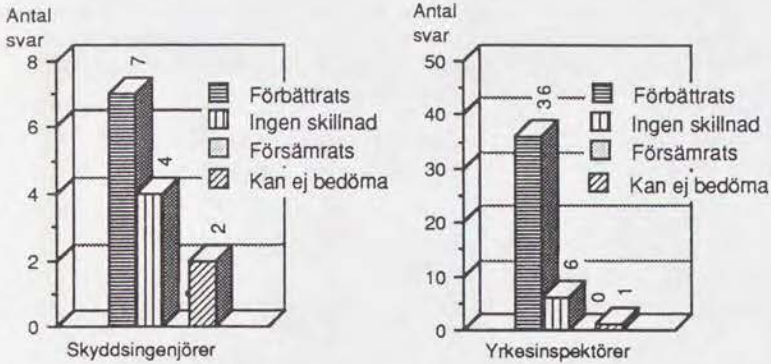


Bild 1. Åsikter om hur kunskaperna om bullerproblemen ute i företagen har förändrats under de tillfrågades yrkesverksamma tid.

Av dem som besvarat frågan ansåg flertalet att kunskaperna om bullerproblemet förbättrats. Det bör också noteras att ingen ansåg att kunskaperna försämrats. De skyddsingenjörer som inte ansåg sig kunna konstatera någon skillnad hade alla varit yrkesverksamma under ganska kort tid, i medeltal 4 år. För motsvarande yrkesinspektörer var den yrkesverksamma tiden något längre, i medeltal 6 år. Både skyddsingenjörerna och yrkesinspektörerna arbetar inom en eller några få olika typer av industrier varför resultatet också kan tänkas återspegla en skillnad i kunskaper och erfarenheter av bullerproblem inom olika industrier och typer av industrier.

Enkätfråga 2. Hur anser Du att arbetsmiljön med avseende på buller har förändrats under Din tid som skyddsingenjör/yrkesinspektör?

Denna fråga motsvarar den föregående och svaret är mycket snarlikt.

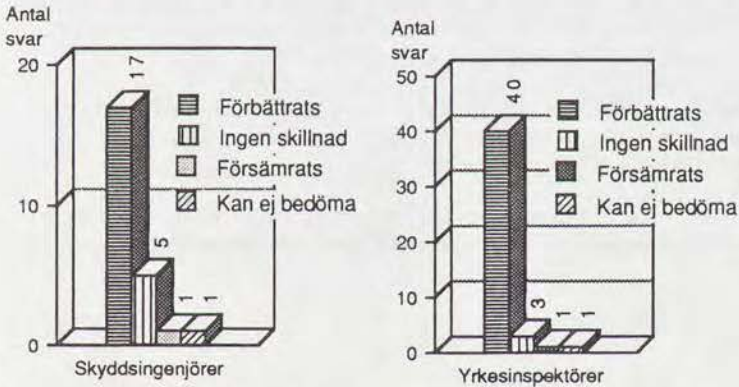


Bild 2. Åsikter om hur arbetsmiljön med avseende på buller har förändrats under de tillfrågades yrkesverksamma tid.

Här är den yrkesverksamma tiden för både skyddsingenjörer och yrkesinspektörer i medeltal 6 år för dem som inte uppfattat någon förändring varför det kan förmodas att skillnaden i svarsalternativ beror på att arbetsmiljöfrågorna beaktats olika i olika branscher.

Enkätfråga 3. Hur anser Du att användningen av hörselskydd i bullrande arbetsmiljöer har förändrats under Din tid som skyddsingenjör / yrkesinspektör?



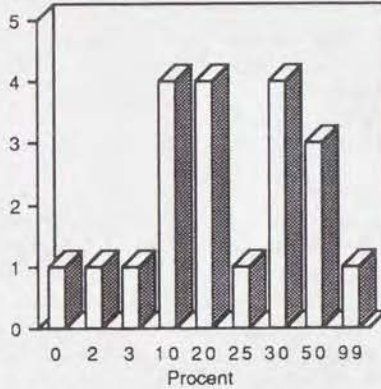
Bild 3. Åsikter om hur användningen av hörselskydd i bullrande arbetsmiljö har förändrats under de tillfrågades yrkesverksamma tid.

Användningen av hörselskydd anses ha ökat vilket tyder på en ökad medvetenhet om risken för hörselskador. Men det kan också finnas ett annat element i detta som verkar åt samma håll, nämligen att de enkla bullerdämpande åtgärderna är gjorda och att det som nu återstår är betydligt svårare och framför allt dyrare, dvs åtgärder av typ direkta bullerbegränsande ingrepp på specifika bullerkällor, systemändringar, metodändringar och automatiseringar. I vissa verksamheter måste alltså den som skall skydda sig, bära hörselskydd.

Enkätfråga 4. Försök uppskatta det procentuella antalet arbetstagare, av dem som exponeras för hörselskadligt buller, som ej använder hörselskydd.

Detta är ett försök att få en uppfattning om hur många det är som ännu inte förstår, som inte vill eller som inte kan bära hörselskydd.

Antal tillfrågade
skyddsingenjörer



Antal tillfrågade
yrkesinspektörer

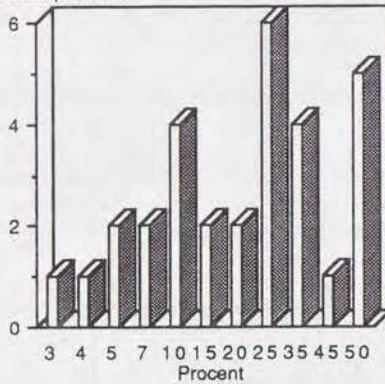


Bild 4. Uppskattning av hur många arbetstagare som ej använder hörselskydd trots exponering för hörselskadligt buller.

Materialet visar en kraftig variation i uppskattningarna. Den beror på branscholikheter. Alla utom en skyddsingenjör ansåg att minst 50% av dem som arbetar i hörselskadligt buller använder hörselskydd. Denne enda som ansåg att nästan ingen använde hörselskydd, arbetade med hotell- och restauranganställda där arbetsmiljön i övrigt kan vara både varm och fuktig och där andelen korttidsanställda är hög. Drygt hälften av dem som svarade ansåg att mer än 75% av dem som arbetar i hörselskadligt buller använder hörselskydd.

Enkätfråga 5. Vad anser Du vara de huvudsakliga anledningarna till att hörselskydd ej används i arbetsmiljöer där hörselskaderisk föreligger?

Svaret kan sammanfattas i ett antal huvudpunkter.

1. Det som främst anges i enkätsvaren är bristen på kunskap om att buller kan skada och att man tror att de skadliga nivåerna är högre än de är.

2. Hörselskydd är obehagliga, de är ohygieniska och kan orsaka sjukdomar i öronen, speciellt när de bäres i varm, fuktig eller smutsig miljö,
3. Hörselskydd ger kommunikationssvårigheter. De minskar förmågan att uppfatta tal och ljudsignaler, bl a varningssignaler. Ett av våra sinnen sätts alltså delvis ur spel.
4. Hörselskydd är opraktiska och hindrar arbetet.
5. Äldre personer anser ofta att de redan är så skadade att det är meningslöst med hörselskydd.

Svaret på kommissionens fråga är att kunskaperna om bullerproblemen har ökat och att arbetsmiljön med avseende på buller har förbättrats. Då måste man emellertid vara medveten om att detta är ett mycket generellt konstaterande och att det fortfarande finns många industrier och företag med arbetsmiljöer där bullernivån är hög och där man har svårt att skydda sig mot hörselskador. Det senare beror på att de hörselskydd som funnits tillgängliga på marknaden, är så opraktiska, ohygieniska och mekaniskt undermåliga att de inte kan sägas vara arbetsmiljömässigt fullgoda produkter. Därför anses användning av hörselskydd oacceptabel på alltför många ställen där det i dag inte är möjligt att dämpa bullret vid källan eller att skärma av det.

Har ökade tekniska möjligheter att motverka bullerproblemen utnyttjats i företagen?

Enkätfråga 6 hade samma formulering som kommissionens fråga och besvarades med övervägande ja. Nejsvaren gäller som förut vissa industrier, två av dem gällde byggnadsindustrin.

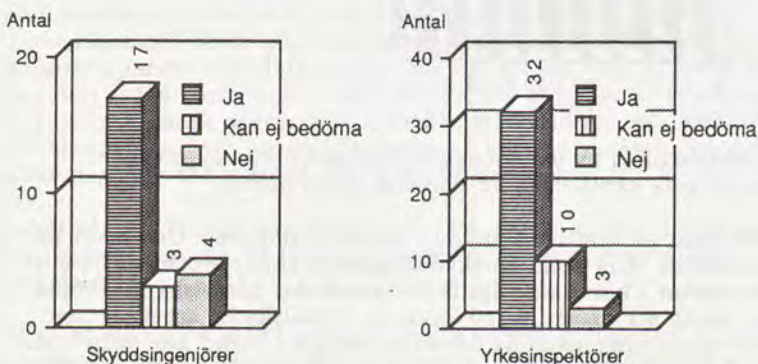


Bild 5. Åsikter om tekniska möjligheter att motverka bullerproblemen utnyttjas.

Svaret på kommissionens fråga är att de ökade tekniska möjligheterna i viss utsträckning har utnyttjats i företagen för att motverka bullerproblemen speciellt med avseende på lokaler. När det gäller maskiner är det sämre ställt. Det är svårt för maskinköparna att få gehör för krav på låg bulleremission från maskiner t o m hos svenska maskintillverkare. Eftersom många maskiner som används i industrin är specialmaskiner, tillverkade i små serier i utlandet, krävs det stora

ansträngningar från köparen för att förmå leverantören att uppfylla de bullerkrav som svensk industri ofta ställer vid maskininköp.

De moderna material som står till förfogande är dock ännu inte perfekta i alla avseenden. Således finns det till exempel inte bullerabsorbenter som är lämpliga att använda i livsmedelsindustrin när man har kombinerade krav på hygien och hög värmetålighet. Det finns fler sådana små områden där lösningen är tekniskt svår och där marknaden är liten och därför kommersiellt ointressant.

Vilka hinder har funnits för en aktiv bullerbekämpning i företagen?

Enkätfråga 7 hade samma formulering som kommissionens fråga. Dessutom angavs ett antal möjliga eller snarare troliga hinder med förklarande exempel. I svaren var de flesta hindren ekonomiska, därefter tekniska och sedan organisatoriska. Anledningen till att så många svar redovisas är att många hade angett flera olika hinder i sina svar.

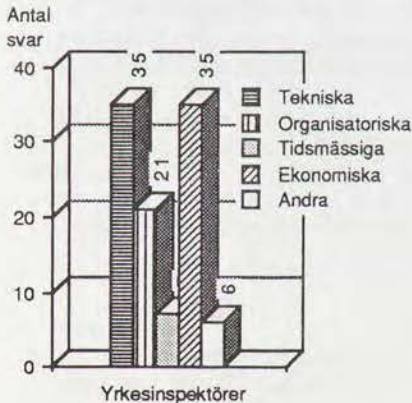
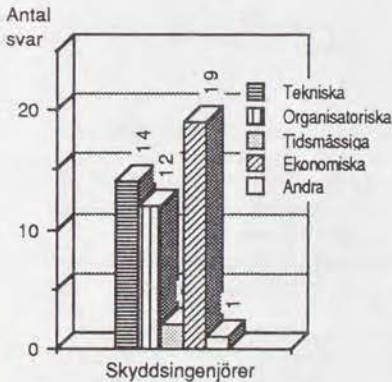


Bild 6. Åsikter om förekomsten av olika hinder för en aktiv bullerbekämpning i företagen.

Svaret på arbetsmiljökommissionens fråga är att de flesta hindren är ekonomiska. Det beror på att bullerdämpande åtgärder ofta sätts in i samband med andra större åtgärder som renoveringar, ombyggnader, omläggning av produktionen och maskininvesteringar. Om sådana åtgärder planeras inom överskådlig tid blir inga andra än akuta brister åtgärdade innan dess. I industrier med dålig lönsamhet har man helt enkelt inte råd med sådana investeringar om inte investeringen leder till bättre lönsamhet.

Om endast ett fåtal personer arbetar i t ex stora maskinhallar anser man ofta att kostnaden för ljuddämpning blir för stor per person och rekommenderar användning av hörselskydd. I bästa fall installerar man ljuddämpande hytter runt dem som arbetar där eller automatiserar och inför fjärrövervakning.

Att investera i ljuddämpade maskiner anses ofta dyrbart vilket skjuter investeringen framåt i tiden. Anledningen är att maskinerna sällan är dämpade vid källan utan är samma gamla maskintyp som tidigare men nu inbyggd i ett ljuddämpande hölje.

Efter de ekonomiska hindren kommer de tekniska. Dessa kan delas in i grupper innehållande hinder av liknande typer.

1. Maskinkonstruktion.

Det är effektivast att dämpa bullret vid källan men detta är inte alltid möjligt, exempelvis när bearbetningsljudet är dominerande. Det kan vara en slående eller vibrerande maskin där bearbetningsljudet är starkt och maskinens egenbuller svagt. Det kan därför vara svårt eller omöjligt att bullerdämpa denna utan att negativt påverka maskinfunktionen. I sådana fall krävs alltså en total omkonstruktion eller ett metodbyte. Det innebär i de flesta fall att någon förändring inte är möjlig förrän maskinen byts ut.

2. Inbyggnad eller skärmning.

Detta tillgripas när själva bullerkällan inte kan åtgärdas. Man försöker då hindra att bullret sprids i lokalen. Det innebär att maskinen blir mer eller mindre oåtkomlig. För att ändra maskininställningar eller förändra bearbetningsprocessen måste man ofta öppna eller lyfta bort luckor. Ju oftare detta måste ske desto arbetsammare och mer tidsödande blir det. Till slut når man det stadium när luckorna inte längre sätts tillbaka. Oftast kan man dock redan på diskussionsstadiet avgöra om det är möjligt att bygga in maskinen eller ej.

Inom livsmedelsindustrin finns speciellt kravet på hygien. Inbyggnaden måste kunna göras ren inuti. Det gäller också vid sågverken och övriga dammande verksamheter om man inte kan hindra att smuts- eller dammhögar byggs upp inne i inbyggnaderna.

3. Utrymmesbrist.

De flesta arbetslokaler är ytmässigt väl utnyttjade. Det finns inte mer utrymme mellan maskinerna än vad som behövs för passage eller för att transportera material och gods mellan maskinerna. Därför kan man inte alltid åstadkomma en inbyggnad utan att inkräkta på de nödvändiga friytorna.

4. Tillfälliga eller rörliga arbetsplatser.

Vid exempelvis byggnads-, rivnings- och schaktningsarbeten där arbetsplatsen hela tiden flyttas och där huvuddelen av maskinerna är rörliga eller bärbara är det speciellt svårt att åstadkomma en effektiv bullerdämpning. Speciellt sågning, slagborrning och mejsling är svåra att åtgärda. Om arbetsmomenten är korta använder den som utför arbetet hörselskydd medan de som arbetar i närheten med andra uppgifter ofta är oskyddade.

De organisatoriska hindren är mer diffusa och inte fullt så vanliga som de ekonomiska och tekniska. Den vanligast förekommande invändningen mot att förbättra bullermiljön är att verksamheten ändå snart skall läggas om, att man skall flytta till nya lokaler eller att man ändå snart skall köpa nya maskiner. De hinder som anföres mot arbetsrotation är att verksamheten är så specialiserad att det inte går att skifta arbetsuppgifter.

Bland övriga hinder nämns okunskap, ointresse eller stelnat tänkande men även delat ansvar eller oklar ansvarsfördelning. Frågan är om inte detta är huvudanledningen till en stor del av de tidigare nämnda hindren, speciellt när man konstaterar de goda resultat som erhålles när företagsledningen aktivt intresserar sig för arbetsmiljön, prioriterar arbetsmiljöfrågorna högt eller ger skyddsingenjören en hög status inom företaget. Det krävs därför en hel del av skyddsingenjörer och yrkesinspektörer för att bryta igenom sådana hinder och då kan tidsplanerade åtgärdsprogram vara bra verktyg under förutsättning att de följs upp.

Har företagen upprättat tidsplanerade åtgärdsplaner och genomfört åtgärder i enlighet med dessa planer?

Enkätfråga 8. Till skyddsingenjörerna ställdes frågan: Hur många tidsplanerade åtgärdsprogram mot bullerexponering enligt paragraf 2 i bullerkungörelsen AFS 1986:15 har Du upprättat på olika arbetsställen utan att yrkesinspektionen dessförinnan har anmodat om detta? Till yrkesinspektörerna ställdes frågan: Ange det antal företag inom Ditt ansvarsområde som upprättat ett tidsplanerat åtgärdsprogram räknat från januari 1987?

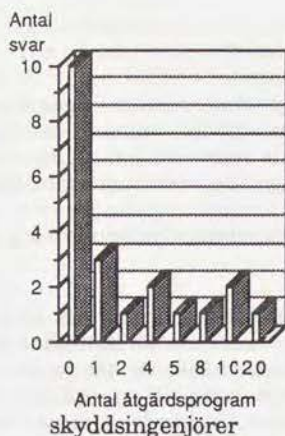


Bild 7. Antal upprättade åtgärdsprogram.

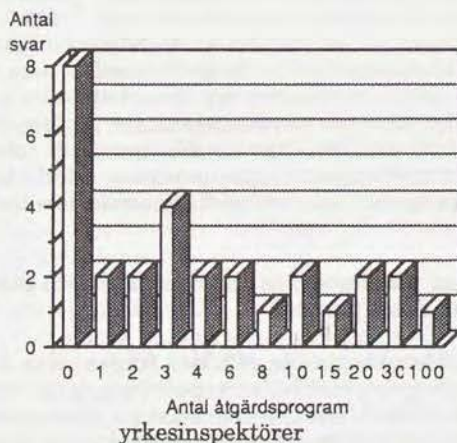


Bild 8. Antal upprättade åtgärdsprogram

Svaren uppvisade en enorm spridning. För skyddsingenjörerna beroende på vad de hade för typ av arbete och vilka branscher de arbetade i eller med. För yrkesinspektörernas del vilka branscher de arbetade med.

Enkätfråga 15. Till yrkesinspektörerna ställdes frågan: Ange ungefär hur många procent av samtliga företag som Du besökt som själva blivit medvetna om bullerkungörelsens existens och på eget initiativ upprättat åtgärdsplan.

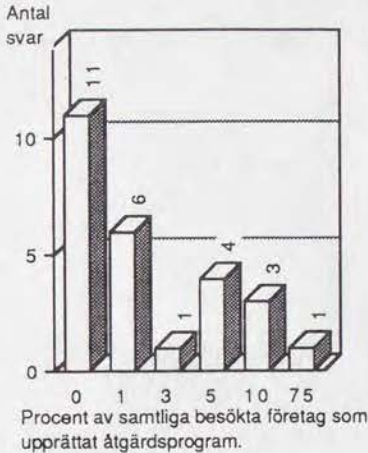


Bild 9.

Även detta svar visar på en betydande branscholikhet och att många företag i vissa branscher har studerat kungörelsen och handlat därefter.

Enkätfråga 9. Till skyddsingenjörerna ställdes frågan: Hur många tidsplanerade åtgärdsprogram mot bullerexponering har Du upprättat på olika arbetsställen efter anmodan från yrkesinspektionen?

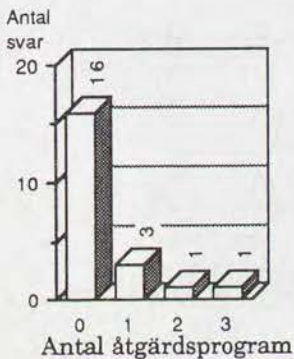


Bild 10. Antal åtgärdsprogram utförda av skyddsingenjörer efter anmodan av yrkesinspektionen.

Svaren visar att de flesta skyddsingenjörerna inte hade medverkat vid upprättandet av åtgärdsplaner som krävts av yrkesinspektionen. De som hade behövt göra det arbetade samtliga i företagshälsovårdscentraler utom en som arbetade i ett storföretag. De hade alltså samtliga ett stort arbetsfält med många arbetsplatser.

Till yrkesinspektörerna ställdes frågan: Ange det antal företag inom Ditt ansvarsområde som är på väg att genomföra sin åtgärdsplan.

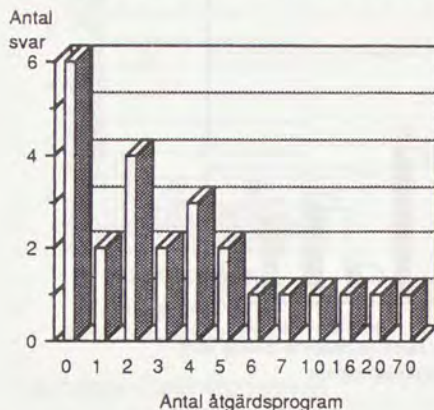


Bild 11. Antal företag som har åtgärdsprogram under genomförande.

Svaret visar samma stora spridning som i föregående fråga beroende på att de arbetar i så vitt skilda branscher.

Enkätfråga 10. Till yrkesinspektörerna ställdes frågan: Ange det antal företag inom Ditt ansvarsområde som helt genomfört sin åtgärdsplan.

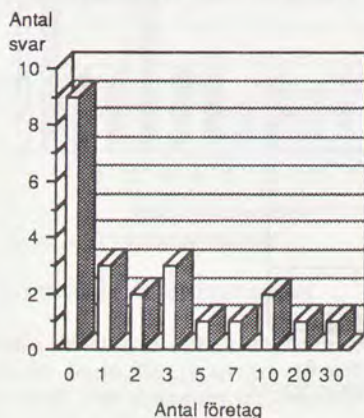


Bild 12. Antal företag som genomfört åtgärdsprogram.

Svaret visar att åtgärdsprogrammen har använts som instrument för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö vid ett stort antal tillfällen.

Enkätfråga 11. Till yrkesinspektörerna ställdes frågan: Hur många företag tror Du det finns inom Ditt ansvarsområde som ännu inte uppfyllt sin skyldighet att upprätta en åtgärdsplan?

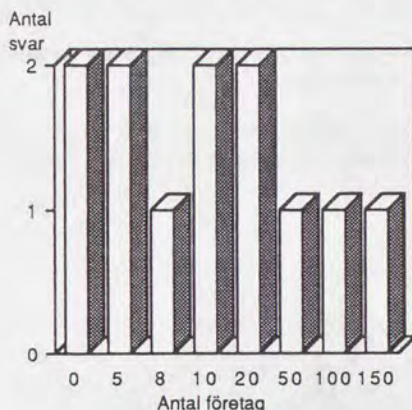


Bild 13. Antal företag som ej genomfört åtgärdsprogram.

Av diagrammet framgår att det skiljer mycket mellan de olika yrkesinspektörernas uppfattning om hur många företag som ännu ej upprättat erforderliga åtgärdsprogram. I en del branscher tycks det vara ganska många. Då det är yrkesinspektörernas uppgift att övervaka att åtgärdsprogram upprättas tyder detta på att yrkesinspektörerna inte hinner med sina uppgifter.

Svaret på arbetsmiljökommissionens fråga är både att åtgärdsprogrammen används och att de används mycket i vissa branscher eller kanske av vissa yrkesinspektörer som upptäckt deras användbarhet. Det tyder på att de tidsplanerade åtgärdsprogrammen kan användas som praktiska verktyg för att få fram en bättre arbetsmiljö med avseende på buller. Många företag har själva tagit initiativet till att upprätta ett åtgärdsprogram men det är också många som låtit bli. De senare är troligen okunniga om bullerkungörelsens existens, speciellt då vid de mindre företagen. Det är yrkesinspektionens uppgift att se till att åtgärdsprogram upprättas men då yrkesinspektionen inte har tid att besöka alla företag så ofta som skulle behövas, blir också genomdrivandet av bullerkungörelsens intentioner eftersatt.

Har bullerkungörelsen inneburit förändringar av yrkesinspektionens sätt att arbeta jämfört med tidigare?

Enkätfråga 14. Till yrkesinspektörerna ställdes frågan: Har det efter bullerkungörelsens tillkomst blivit lättare att få gehör för synpunkter på möjliga förbättringar?

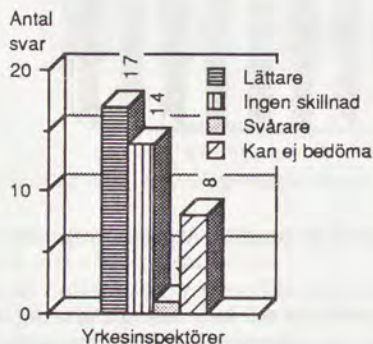


Bild 14. Yrkesinspektörernas uppfattning om hur det går att få gehör för synpunkter på möjliga förbättringar.

Svaret på kommissionens fråga är att de flesta yrkesinspektörerna ansåg att det blivit lättare att få gehör för synpunkter på möjliga förbättringar, men nästan lika många ansåg sig inte märka någon skillnad. Resultatet bör bedömas som positivt eftersom graden av framgång helt beror på hur yrkesinspektören utnyttjar bullerkungörelsen som hjälpmedel. De som inte märker någon skillnad kanske inte utnyttjar dess möjligheter. En stor del av arbetet med att förbättra arbetsmiljön går ut på att muntligen övertyga motparten om det lämpliga i att genomföra vissa förbättringar och det gör att den yrkesinspektör som är god psykolog och vet vad han vill nå bättre resultat med mindre ansträngning än andra som är sämre lottade.

Hur har yrkesinspektionen behandlat företagens åtgärdsplaner?

Enkätfråga 12. Till yrkesinspektörerna ställdes frågan: Hur många tidsplanerade åtgärdsprogram som Du handlagt, har av yrkesinspektionen accepterats i befintligt skick?

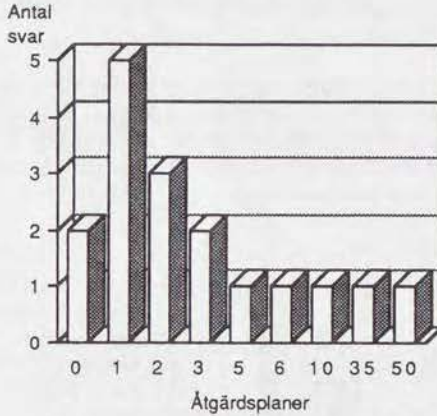


Bild 15. Antal åtgärdsplaner som accepterats i befintligt skick.

De flesta yrkesinspektörerna hanterar ett fåtal åtgärdsplaner medan ett fåtal har många beroende på vilka branscher de arbetar med.

Enkätfråga 13. Till yrkesinspektörerna ställdes frågan: I hur många åtgärdsplaner av dem Du handlagt, har Du föreslagit ändringar?

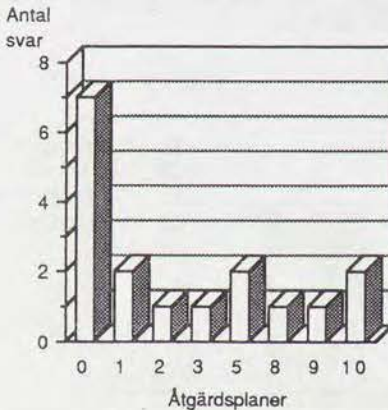


Bild 16. Antal åtgärdsplaner där yrkesinspektionen föreslagit ändringar.

Svaret är inte branschberoende utan beror på hur kunnig planens författare varit eller hur väl han lyssnat på och förstått yrkesinspektören.

Svaret på kommissionens fråga är att i de fall åtgärdsplanens författare kunnat komma överens med yrkesinspektören och förstått honom accepteras planen utan ändringar. I annat fall begär yrkesinspektionen ändringar. Yrkesinspektören följer upp planens genomförande.

Hur påverkar kungörelsen inspektionens sätt att ställa krav på direkta arbetsmiljöförbättringar när det gäller buller.

Enkätfråga 16, 17, och 18 hade samma formulering som kommissionens fråga men med begäran om olika typer av svar. I fråga 16 frågades om det gick snabbare att få igenom ändringar nu. I fråga 17 frågades om det gick att kräva hårdare åtgärder nu och i fråga 18 frågades om det gick att kräva åtgärder mot störande buller.

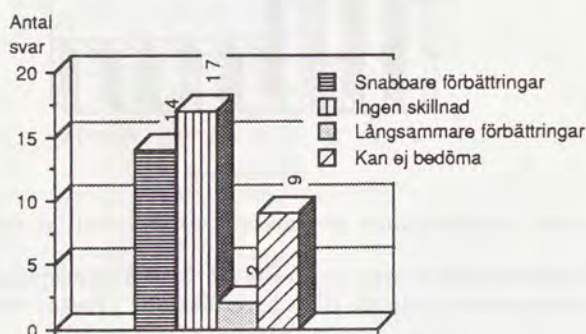


Bild 17. Yrkesinspektörernas åsikt om det gick att kräva snabbare förbättringar av arbetsmiljön med avseende på buller efter bullerkungörelsens ikraftträdande.

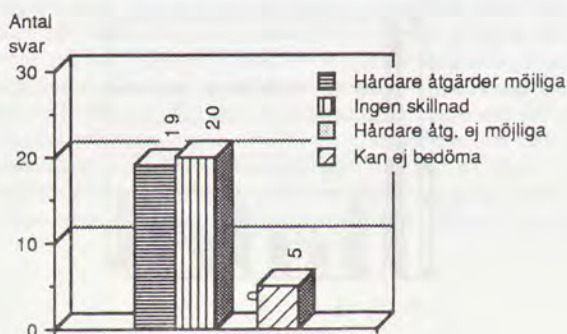


Bild 18. Yrkesinspektörernas åsikt om det gick att kräva hårdare åtgärder för att förbättra arbetsmiljön med avseende på buller efter bullerkungörelsens ikraftträdande.

Svaret på arbetsmiljökommissionens fråga är att knappt hälften av yrkesinspektörerna ansåg att det gick att kräva snabbare åtgärder nu och ungefär lika många ansåg att det gick att kräva hårdare åtgärder. Drygt hälften av dem kunde inte se någon skillnad mot förut. 90 % av yrkesinspektörerna ansåg att det även gick att kräva åtgärder mot störande buller.

Sammanfattningsvis finner arbetarskyddsstyrelsen att bullerkun-
gårelsen är ett användbart verktyg för att skapa en bättre arbetsmiljö
med avseende på buller och att tidsplanerade åtgärdsprogram är en
viktig del därav.

Förord

Några bärande tankar i arbetsmiljökommissionens arbete har varit att arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet bör integreras i företagens/förvaltningarnas löpande verksamhet och bedrivs systematiskt.

Förutsättningarna för att göra insatser inom de nämnda områdena varierar emellertid med hänsyn till bl.a. företagens/förvaltningarnas storlek och verksamhetsinriktning. Därför har kommissionen låtit specialstudera hur eventuella höjda krav skulle kunna mötas dels av små företag, dels inom vård- och omsorgssektorn. Som grund för studierna har legat bl.a. förslag till kommissionen från cheferna för arbetarskyddsstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen och riksförsäkringsverket.

Studierna som genomförts av två arbetsgrupper med företrädare för parterna på arbetsmarknaden har behandlats i arbetsmiljökommissionen och beaktats i kommissionens arbete.

Anna-Greta Leijon
ordförande i arbetsmiljökommissionen

Bilaga 3

Arbetsmiljöarbete inom vård- och omsorg - rapport
från en arbetsgrupp till arbetsmiljökommissionen

BILAGA 3

OMSORGSGRUPPENS
RAPPORT TILL
ARBETSMILJÖKOMMISSIONEN

INNEHÅLL

	Sid
1. Direktiv.....	3
2. Kort karaktäristik av omsorgssektorn.....	5
2.1 Sysselsättning och ekonomi.....	
2.2 Verksamhet i förändring.....	
2.3 Betydelsen av att verksamheten styrs av lagar, förordningar och politiska beslut.....	
2.4 Kännetecknande för arbetsmiljön.....	
2.5 Konsekvenser av arbetsmiljön.....	
3. Definition och tolkning av arbetsmiljöbegreppet.....	18
4. Ställningstaganden till GD-gruppens promemorior.....	20
4.1 Styrmedel i det förebyggande arbetet.....	
4.2 Åtgärder för att motverka utslagningen i arbetslivet och bättre ta tillvara den enskildes förmåga att arbeta.....	
5. Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen, effektivare arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete.....	26
5.1 Förbättringar i arbetsmiljölagen.....	
5.2 Effektivare arbetsmiljöarbete.....	
6. Slutord.....	29

DIREKTIV

GD-gruppen har för arbetsmiljökommissionens räkning ur ett övergripande perspektiv behandlat arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågorna generellt för hela arbetsmarknaden. Arbetarskyddsstyrelsen har fått i uppdrag att vidareutveckla och precisera en del av tankarna rörande nya ansatser för arbetsmiljöarbetet.

Omsorgsgruppens uppdrag har varit att analysera om förslagen i GD-gruppens promemorior kan genomföras inom vård- och omsorgsområdet.

Gruppen ska enligt direktiven beskriva hur ett bra systematiskt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete kan utformas med hänsyn till förutsättningarna inom vård- och omsorgsarbetet när det gäller arbetsformer och arbetsmiljö. Frågor som särskilt bör tas upp är hur arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet styrs och organiseras. Vilka formella krav bör ställas på att förvaltnings-/företagsledningen dokumenterar de övergripande kraven på arbetsmiljön. Vilka krav kan man ställa på att det finns dokumenterade åtgärdsplaner och vad ska planerna innehålla för att kunna fungera som ett bra underlag i det förebyggande arbetet? Frågan om vilket underlag och vilket stöd som behövs för bedömningar av riskbilden i verksamheten bör belysas.

Analysen bör också omfatta vilka behov parterna har av särskilt expertstöd från företagshälsovård, myndigheter eller samhället i övrigt för att kunna uppfylla de eventuella skärpta kraven.

Huvuddelen av vård- och omsorgsarbetet sker inom den offentliga sektorn. Offentlig verksamhet styrs bl a av lagar och förordningar samt av beslut i politiska församlingar. Hur det påverkar förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet bör belysas. I detta sammanhang bör eventuella lagkonflikter, t ex mellan arbetsmiljö- och socialtjänstlag, tas upp.

Frågorna bör beskrivas med utgångspunkt i såväl arbetsgivarens möjligheter att fullgöra sina skyldigheter som i den lokala skyddsverksamhetens förutsättningar. Här bör ingå skyddsombudens, de regionala skyddsombudens och skyddskommittéernas roll och möjlighet att medverka i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Den enskilda arbetstagarens arbetsvillkor kan också påverkas och även det bör belysas.

Arbetet bör läggas upp på ett sådant sätt att de slutsatser som kommer fram kan tillämpas generellt.

Utöver dessa uppgifter har arbetsgruppen funnit det angeläget att beskriva vissa bakgrundsfakta om vård- och omsorgssektorns framväxt, samt dess nuvarande situation i samhället.

Arbetsgruppen har bestått av Ingela Tuvegran, ordförande, Gunilla Edlund, TCO, Hans Granqvist, Kommunförbundet, Kerstin Hildingsson, SACO-K, Wanja Lundby-Wedin, LO, Gert Persson, Landstingsförbundet. Sekreterare har varit Hans Lööf.

2 KORT KARAKTÄRISTIK AV OMSORGSSEKTORN

Vård- och omsorgssektorn omfattar hälso- och sjukvården samt socialtjänsten. I den förra ingår även tandvård samt vård och omsorg om psykiskt utvecklingsstörda. I socialtjänsten ingår barnomsorg, äldreomsorg samt individ- och familjeomsorg.

Denna sektor svarar för en stor och växande del av arbetsmarknaden. Mellan 1965 och 1987 ökade antalet personer i arbetskraften med ca 620 000 personer. Under samma period ökade antalet anställda inom vård och omsorgssektorn med ca 550 000, vilket motsvarar 88 procent av hela arbetskraftstillväxten.

Tabell 1. Antal anställda 1965 - 1987, tusental

Område	1965	1975	1987	Ökning 1965-1987
-----	-----	-----	-----	-----
Hälso- och sjukvård	149	288	449	300
Socialtjänst	72	216	321	249
-----	-----	-----	-----	-----
Summa vård och omsorg	221	504	770	549
Hela arbetskraften	3833	4165	4454	621

Källa: Landstingsförbundet

År 1989 arbetade ca 20 procent av samtliga anställda i Sverige inom vård- och omsorgssektorn. Det innebär ca 860 000* personer. Det kan jämföras med att det totala antalet anställda inom tillverkningsindustrin samma år uppgick till 940 000 personer.

I förhållande till genomsnittet för arbetsmarknaden totalt har vård och omsorgssektorn en betydligt högre andel kvinnor, en högre relativ frånvaro samt en högre andel som inte arbetar full tid.

* Inkl. veterinärverksamhet

**Tabell 2. Några jämförelsetal mellan vård- och omsorgs-
sektorn och delar av övriga arbetsmarknad, årsmedeltal
för 1989 och procentuella andelar av sysselsättningen**

Område	Andel kvinnor	Andel som arbetar 35 tim/vecka el mer	Relativ frånvaro*
Detaljhandel	59,4	63,2	15,6
Rest-,hotellrörelse	62,7	70,0	16,5
Hus och vägbyggn. mm	8,0	94,5	14,2
Samfärdsel	22,7	88,9	16,5
Tillverkningsindustri	28,5	86,6	16,9
Hälso- och sjukvård**	83,9	56,6	22,8
Socialvård	90,5	56,2	21,6
Arbetsmarknaden totalt	47,9	76,3	17,1

Källa: AKU

2.1 Sysselsättning och ekonomi

Den kraftiga utbyggnaden av vård- och omsorgssektorn har vilat på tre grundläggande förutsättningar:

- En stor kvinnlig arbetskraftpotential. Kvinnorna svarade för drygt nio av tio nyrekryteringar på arbetsmarknaden från mitten av 1960-talet och två decennier framåt. Denna utveckling har medfört att Sverige idag har världens högsta kvinnliga förvärvsfrekvens.

- En god ekonomisk tillväxttakt med höga årliga produktivitetsökningar inom både varu- och tjänsteproduktionen till mitten av 1970-talet.**

* Frånvarande från arbetet pga sjukdom, barnledighet, studier etc under aktuell mätperiod.

** Produktivitetsförändringar 1964-1984, procent:

	1964-1984	1964-1973	1975-1984
Varusektorn	5,4	7,7	3,3
Tjänstesektorn	2,4	3,7	1,5

Källa: Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi, 1989

- Kraftiga årliga ökningar av den offentliga sektorns inkomster genom såväl den höga tillväxttakten som en ökning av skattekvoten* från 35 procent av BNP till 55 procent av BNP mellan 1965 och 1987.

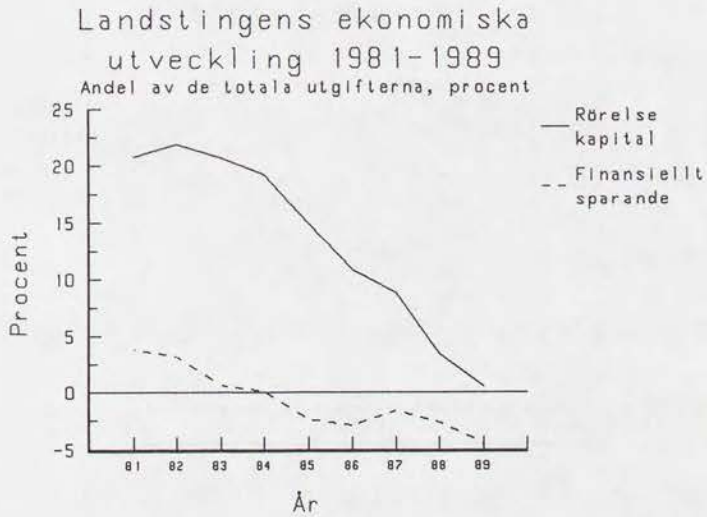
Trots de senaste decenniernas kraftiga expansion av vård- och omsorgssektorn kvarstår det totalt sett en obalans mellan utbud och efterfrågan. Det är dock inte möjligt att bygga bort efterfrågeöverskottet genom en fortsatt hög tillväxt av denna sektor. Vård- och omsorgsverksamheten är idag av en sådan omfattning att tillväxten inte kan vara markant snabbare än den allmänna samhällsekonomiska utvecklingen.

Istället för att minska efterfrågeöverskottet genom mer resurser, måste det alltmer handla om att utnyttja de befintliga resurserna på ett bättre sätt. Samtidigt blir det allt väsentligare att utveckla metoder, instrument och principer för att prioritera resurserna mellan olika konkurrerande behov.

Under 1980-talet visade det sig emellertid att det fanns betydande svårigheter att växla ner kommunernas och landstingens tillväxttakt i nivå med ekonomin i övrigt. De främsta orsakerna till detta var de växande behoven och befolkningens förväntningar på bl a vård- och omsorgssektorn. Konsekvensen blev en successiv försämring av det finansiella sparandet (skillnaden mellan löpande inkomster och löpande utgifter) samt rörelsekapitalet (det ackumulerade sparandet). Se diagram 1 och 2.

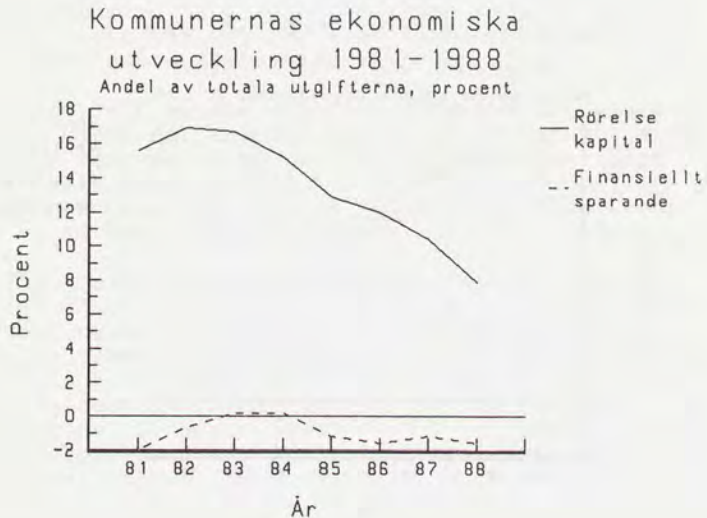
* De direkta och indirekta skatternas- samt socialförsäkringsavgifternas andel av bruttonationalprodukten. Källa Nationalräkenskaperna och finansdepartementet.

Diagram 1



Källa: Landstingsförbundet

Diagram 2



Källa: Kommunförbundet

2.2 Verksamhet i förändring

Det pågår en förändringsprocess inom kommuner och landsting som har betydelse på arbetsmiljöns område. Strukturella förändringar sker på många håll i syfte att föra ut befogenheter och göra personalen som arbetar ute i linjen mera delaktiga i beslut som rör deras vardag. Avreglering, befogenheter och ansvar till enskilda arbetsplatser är exempel på sådana åtgärder. Vissa grupper av de anställda påverkas direkt av denna utveckling, medan andra har svårare att omedelbart nås av förändringen.

Den slutna vården, primärvården och hemtjänsten

Den snabba kunskapsutvecklingen inom framför allt medicinsk teknik, men även omvårdnad innebär att man för varje år kan göra alltmer för allt fler människor. Eftersom stigande ålder är den enskilda faktor som påverkar hälsotillståndet mest, får detta störst genomslagskraft bland den allra äldsta delen av befolkningen.

Medan bättre metoder, teknik, organisation och rationaliseringar har lett till att vårdkonsumtionen minskat kraftigt för befolkningsgrupper upp till 70-årsåldern, ökar den istället för åldersgruppen 80 år och äldre. Fortsätter nuvarande utveckling, kommer hälften av vårddagarna på sjukhusen att utnyttjas av de ca fem procent av befolkningen som kommer att vara 80 år och äldre vid 1990-talets mitt.

Åldersförskjutningen innebär en ökad vårdtyngd för personalen inom både sjukvård och hemvård. Enligt SPRI beräknas exempelvis en 75-åring kräva 30 procents mer omvårdnadsresurser än en 60-åring för samma diagnos. Parallellt med denna utveckling sker en minskning av medelvårdtiderna för samtliga åldersgrupper och diagnoser. Resultatet blir en ökad vårdintensitet som i sin tur har konsekvenser för arbetsmiljön.

Förutom åldersförskjutning och ökad genomströmningstakt av patienter karaktäriseras också vården av organisationsförändringar. Dessa faktorer har i sin tur betydelse för övriga länkar i verksamheten, dvs primärvård och social hemtjänst. Här får man ta hand om en allt större andel av de patienter som tidigare återfanns inom den slutna vården. Det betyder ökad vårdtyngd för primärvård och social hemtjänst.

Dagens samhällssyn innebär att vi som individer och människor ska få möjlighet att leva privat, enskilt och tillsammans med anhöriga så länge som möjligt ute i samhället. Detta medför att vi bryter upp de stora institutionerna och ger enskilt boende prioritet. Detta ställer i sin tur krav på att vi också flyttar ut en del av vården till familjen och den enskilde samt skapar hjälpmedel som gör det möjligt att vistas i hemmet. Under förutsättning att denna process inte försämrar situationen för dem som har behov av institutionsvård, är detta en positiv utveckling för den enskilde individen. Samtidigt har den konsekvenser för personal inom både sjukvård och hemtjänst.

Antalet personer som får hemtjänst har varit i stort sett konstant under de senaste åren. Däremot har antalet hjälptimmar per person ökat och en allt större andel av dem som får hemtjänst återfinns i de allra äldsta åldersgrupperna.

De flesta som får hemtjänst erhåller hjälp i begränsad omfattning, främst med städning och inköp. De som får mer omfattande hjälp har däremot också en annan typ av hjälp. Många av dem är unga och har ett bestående funktionshinder sedan födseln. Förutom hjälp med hemmets skötsel får de även personlig omvårdnad som t ex hjälp att tvätta sig, hjälp vid toalettbesök, hjälp med av- och påklädning osv.

Detta innebär att det ställs delvis andra krav på hemtjänsten både vad gäller kompetens och mognad hos personalen liksom beträffande den sociala hemtjänstens organisation.

Barnomsorg

Trots en utbyggnad av barnomsorgen med ca 200 000 platser under 1980-talet finns fortfarande en efterfrågan på omkring 80 000 - 100 000 platser. Ett sätt att minska obalansen mellan tillgång och efterfrågan har varit att öka barngruppernas storlek, vilket har påverkat både verksamhetens kvalitet och personalens arbetsmiljö.

I framför allt storstäderna är personalrekryteringen idag en viktig orsak till att kommunerna inte lyckas bygga bort köerna till barnomsorgen.

Individ- och familjeomsorg

Den generella välfärdspolitiken täcker allt fler behovsområden och når ut till allt bredare grupper. Men fortfarande är det många som faller igenom samhällets skyddsnät. Samtidigt har de sociala och kulturella skillnaderna ökat under senare år. Det har resulterat i allt tyngre ärenden inom individ- och familjeomsorgen. Dessutom har våldet och våldshotet mot personalen ökat.

2.3 Betydelsen av att verksamheten styrs av lagar, förordningar och politiska beslut

Den svenska modellen för vård och omsorg regleras av hälso- och sjukvårdslagen samt socialtjänstlagen. Innebörden av dessa lagar är att alla som har behov av vård och omsorg ska få hjälp så långt det är möjligt, samt att alla skall få del av samhällets tjänster på lika villkor.

Men utvecklingen under framför allt 1980-talet har visat att all efterfrågan inte ryms inom de tillgängliga ramarna. Detta medför omfattande konsekvenser för såväl patienter som de anställda inom vård och omsorg.

Vård- och omsorgssektorns organisationsstruktur kan översiktligt beskrivas i följande enkla modell:



Politisk styrning

Politikerna fastställer verksamhetens mål och ekonomiska ramar. De styrmedel man har till förfogande är bl a lagar, skatter, avgifter, program och politiska uttalanden.

Administrativ ledning

På administrativ ledningsnivå beslutas sedan i olika frågor som bl a rör fördelning, planering och utformning av verksamheten. Dessa beslut påverkar sedan direkt eller indirekt både de anställda och patienterna/brukarna.

Professionell organisation

Utifrån sin yrkeskunskap är det centralt för personalen att ge en bra vård och omsorg. Arbetstillfredsställelsen handlar i hög grad om hur väl man lyckas lindra, bota, ge tröst, stöd, service mm.

Samtidigt har de anställda en mellanställning mellan å ena sidan patienternas/brukarnas krav och behov och å den andra sidan huvudmännens samt administrationens ansvar för politiska mål, prioriteringar och effektivt utnyttjande av knappa resurser.

Mera påtagligt än politiker och administratörer upplever vård- och omsorgspersonalen de omedelbara konflikterna som kan uppstå i verksamheten. Det kan t ex vara att olika mål står i motsättning till varandra. Det kan vara skillnaden mellan de ambitiösa politiska målen samt allmänhetens förväntningar och vad som faktiskt är möjligt att åstadkomma för de anställda osv.

Problemen förstärks ytterligare av en hierarkisk organisation med olika beslutsnivåer. Dessutom upplever de anställda, särskilt i underordnande positioner, att de har små möjligheter att påverka de egna arbetsförhållandena.

Lagkonflikter

Hälso- och sjukvårdslagen, socialtjänstlagen samt omsorgslagen har patienten/brukaren som utgångspunkt, offentlighetsprincipen värnar om medborgarintresset och arbetsmiljölagen ställer personalen i centrum.

De olika lagstiftningarna är byggda för att tillvarata olika gruppers intressen. Det är därför viktigt att arbetsledningen i den praktiska verksamheten kan hantera de olika intressekonflikterna.

För de anställda väger ofta lojaliteten med patienterna/brukarna starkare än den lagstiftning som skyddar de egna intressena. Viljan att ge en god vård, omsorg och service gör lätt att de egna arbetsmiljöförhållandena kommer i andra hand.

De arbetar också under pressen av att granskas av tillsynsmyndigheter. Detta förhållande förstärks av att vård- och omsorgssektorn är av stor betydelse i samhället och följs därför noga av massmedia vars uppgift bl a är att bevaka allmänhetens intressen. Dessa faktorer bidrar ytterligare till att vård- och omsorgspersonalen i allmänhet känner sig starkare bundna av de lagstiftningar som skyddar patienternas/brukarnas rättigheter än av arbetsmiljölagen.

Värderingarnas betydelse

Debatten om offentliga sektorn och dess funktionsduglighet har betydelse för arbetsklimatet och arbetsmiljön inom vård- och omsorgsverksamheten. När effektiviteten ifrågasätts, så uppfattar personalen det som kritik av den egna arbetsplatsen och den egna arbetsinsatsen. Med små möjligheter att förändra arbetsprocessen och avsaknad av metoder som på ett objektivt sätt kan värdera arbetets effektivitet upplevas detta som frustrerande och därmed psykiskt påfrestande.

2.4 Kännetecknande för arbetsmiljön

Vård- och omsorgssektorn är en utpräglad kvinnoarbetsmarknad. Kvinnorna utgör drygt 90 procent av personalen inom de flesta yrkesgrupper. Undantaget är läkare och tandläkare där männen är i majoritet. Bland dem som i dag utbildar sig till dessa yrken idag är dock kvinnorna i majoritet.

Genom sin konstruktion och karaktär kräver både vården och omsorgen att det finns personal tillgänglig över alla dygnets timmar. Det innebär att en stor andel av de anställda har oregelbundna arbetstider. Jämfört med arbetsmarknaden i stort har vård- och omsorgssektorn både en högre andel med såväl oregelbundna arbetstider som deltidsarbete.

De formella inträdeskraven till vård- och omsorgs verksamheten är relativt bestämda och höga. Men när det råder betydande efterfrågeöverskott på personal tvingar det fram lösningar som innebär avkall på kraven för tillträde till förberedande utbildning och direkt till arbete.

Framför allt inom storstadsregionerna har den ökade konkurrensen om arbetskraften resulterat i en hög personalomsättning och personalbrist. Ett resultat av denna situation har blivit att stora grupper idag går in i vård- och omsorgsverksamheten med mycket begränsad utbildning och erfarenhet.

Arbetsmiljökommissionens kartläggningsgrupp har funnit att vårdområdet är en av de mest utsatta branscherna om man ser till arbetsskadeutvecklingen och riskerna för ohälsa.

Dessutom förekommer det en betydande underanmälning i arbetsskaderapporteringen, vilket kan ha att göra med verksamhetens karaktär, där "kall-andan" fortfarande lever kvar i viss utsträckning. Enligt en pilotstudie av Kommunalarbetareförbundet, det sk SAMS-projekt (Särskild arbetsmiljösatsning), rapporteras endast ca 60 procent av den arbetsskaderelaterade sjukfrånvaron som arbetsskada.

Många anställda inom denna starkt kvinnodominerade verksamhet har yrken med låg statusnivå. Det avspeglas bl a i lönenivåer som tillhör de lägsta på hela arbetsmarknaden.*

Personalen har överlag ett starkt engagemang i verksamheten inom hela denna sektor. Detta ligger betydligt över genomsnittet för arbetsmarknaden i stort (SCB:s Ulf-undersökningar 1987). Personalens engagemang är en viktig tillgång inom vård- och omsorgssektorn. Men om det samtidigt leder till att de anställda utsätter sig för en alltför stor fysisk och/eller psykisk belastning får det negativa konsekvenser.

Det finns också många positiva faktorer i vård- och omsorgssektorns arbetsmiljö. Hit hör bl a att arbetet upplevs som viktigt och meningsfullt och att arbetsinsatserna är i hög grad uppskattade av patienter/brukare. Tillgängligheten, arbetskamraterna samt viss frihet att forma sitt arbete är några andra positiva inslag i arbetsmiljöbilden.

* Lönenivån för några yrkesgrupper inom vård- och omsorgssektorn jämfört med några delar av övrig arbetsmarknad, andra kvartalet 1989. Lönenivåerna för primär- och landstingspersonalen anges som procent av genomsnittslön för SAF-LO, egentlig industri, byggnadsindustri, varuhandel och samfärdsel

	SAF- LO	Eg. ind.	Bygg.	Varu- han- del	Sam- färd- sel
	----	-----	-----	-----	-----
<u>Primärkommuner</u>					
Barnskötare/ - erska	84	86	68	96	93
Vårdbiträde	83	85	67	95	92
Undersköterska	87	89	71	99	96
Sjukvårdsbiträde	84	86	68	95	93
Dagbarnvårdare	78	80	64	89	87
<u>Landstingskommuner</u>					
Skötare	86	88	70	98	95
Vårdbiträde	81	83	65	92	89
Undersköterska	86	88	69	97	95
Sjukvårdsbiträde	82	84	67	93	91

Källa: Kommun- och landstingsförbundets lönestatistik samt SAF-LOs lönestatistik

2.5 Konsekvenser av arbetsmiljön

Kartläggningsgruppens rapport visar en klar tendens när det gäller vård- och omsorgssektorns miljöproblem. Ju längre ner i hierarkin, desto fler sjukskrivningar, arbetsskador, arbetsolycksfall och förtidspensioneringar. De grupper som toppar statistiken i dessa avseenden inom vård och omsorg har även bland de högsta (sämsta) värdena för hela arbetsmarknaden.

Vård- och omsorgsarbetet på alla nivåer karaktäriseras av att det upplevs som betydligt mera psykiskt påfrestande än genomsnittet för arbetsmarknaden.

Några av de utmärkande konsekvenserna för vård- och omsorgssektorns arbetsmiljö är:

- Omfattande belastningsskador
- Högre sjukfrånvaro och högre andel förtidspensionerade för stora yrkeskategorier än genomsnittet på arbetsmarknaden
- Omfattande långtidssjukskrivningar
- Emotionell uttröttnings
- Stress förorsakad av psykiska krav och litet beslutsutrymme samt upplevelse av otillräcklighet
- Svåra etiska avvägningar
- Störd dygnsrytm
- Stor personalomsättning
- Kemiska, fysikaliska och microbiologiska risker
- Okända faror, våld och hot om våld

3 DEFINITION OCH TOLKNING AV ARBETSMILJÖBEGREPPET

Arbetsmiljölagen ger en mycket vid definition av begreppet arbetsmiljö:

"Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena skall anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Det skall eftersträvas att arbetet anordnas så, att arbetstagarna själva kan påverka sin situation."

Till följd av bristande kunskaper och insikt begränsar sig ofta arbetsmiljöarbetet till summan av olycksrisker, buller, ergonomi, kemikalier, klimat och liknande faktorer. Detta är också vad t ex skyddskommittéer, yrkesinspektion, företagshälsovård m fl i praktiken behandlar. I relation till satsningarna på dessa fysiska arbetsmiljöfaktorer har arbetsorganisation och psykosociala frågor hamnat i bakgrunden trots lagens breda definition.

Omsorgsgruppens syn är att människan är hel och odelbar. Därför går det inte att beteckna en del av arbetet som arbetsmiljö. Arbetsmiljön omfattar hela arbetsituationen, även arbetets innehåll och organisation.

Definition och tolkning av vad som skall inrymmas i arbetsmiljöbegreppet är en insiktsfråga. I takt med ökad kunskap vidgas också gränserna för arbetsmiljön. Dessutom håller arbetet alltmer på att förändras från försörjningskälla till en central del i tillvaron. Därför kommer arbetsmiljön i vid mening att i hög grad också bestämma förutsättningarna för den anställdes hela tillvaro.

En grundläggande utgångspunkt är att en god arbetsmiljö skall kunna avläsas i statistiken över sjukfrånvaro, arbetsskador, arbetsolyckor, förtidspensioneringar och personalomsättning.

För att verkligen åstadkomma förändringar i de elementära kraven på arbetsmiljön fordras bl a:

- Att arbetets innehåll och organisation är av en sådan karaktär att de anställda kan uppleva arbetsglädje och yrkesstolthet.

- Att all vård- och omsorgspersonal har en sådan grad av inflytande, trygghet och insikt att de kan möta patienternas/brukarnas behov och förväntningar. Det gäller bl a hur arbetet förläggs, planeras och genomförs.
- Att arbetsfältet och arbetsinnehållet successivt vidgas. Här bör en särskild satsning göras på de mest utsatta grupperna.
- Att alla anställda får möjlighet att växa i jobbet. Detta förutsätter i sin tur undanröjande av organisatoriska och formella hinder för de anställdas yrkesutveckling.

4 STÄLLNINGSTAGANDEN TILL GD-GRUPPENS PROMEMORIOR

4.1 Styrmedel i det förebyggande arbetet

Policy för miljöarbetet

Vi anser att arbetsgivaren skall ha ett program för hur arbetsmiljöarbetet skall bedrivas inom förvaltningen som är känt för alla berörda. Programmet skall beskriva mål och medel för arbetsmiljöarbetet samt fördelning av ansvar, befogenheter och resurser för detta arbete. Målen skall lägst uppfylla lagens och tillsynsmyndigheternas krav.

Åtgärdsplaner och intern kontroll

Vi finner det också motiverat att arbetsgivaren, tillsammans med de fackliga organisationerna, utarbetar åtgärdsprogram med uppställda mål, prioriteringar och konkreta åtgärder. En systematisk identifiering och analys av riskerna är en grundförutsättning för att kunna utarbeta ett ändamålsenligt åtgärdsprogram.

Risikanalys i GD-gruppens anda för tankarna till industriell verksamhet. Omsorgsgruppen vill hellre tala om arbetsmiljöanalys som bör inriktas mot att analysera yrket som sådant, arbetsinnehåll, effekter av hur olika förändringar av organisation och arbetsinnehåll påverkar individerna etc.

Relevant intern statistik och väl utförda arbetsmiljöanalyser ger en helhetsbild som underlättar prioriteringar och effektiva lösningar. Arbetsgivaren skall utreda arbetsskador och tillbud samt löpande föra statistik över arbetsskador (olyckor och sjukdomar), sjukfrånvaro, personalomsättning, förtidspensionering mm.

När det gäller att analysera arbetsmiljön är det viktigt att utveckla metoder som är anpassade till vård- och omsorgssektorns speciella karaktär. Utan bra metoder kan uppmärksamheten mera riktas mot arbetsmiljöproblemens symptom än orsaker.

För att åstadkomma detta krävs en rad olika åtgärder. Det handlar om att systematiskt samla in och bearbeta statistik kring hårddata om olyckor, sjukdomar etc. Men det är lika nödvändigt att systematiskt samla in och bearbeta information från arbetsplatsträffar, personaldiskussioner liksom från företagshälsovården.

Lämpliga uppgifter bör redovisas i personalekonomiska bokslut som blir lättillgänglig och offentlig information för olika intressenter.

Arbetsmiljöanalysen bör gälla både en given arbets-situation och en verksamhet i förändring och den bör baseras på att arbetsmiljön är hela arbetet, både innehåll, organisation och teknik.

Omsorgsgruppen understryker betydelsen av systematik i arbetsmiljöarbetet, men ifrågasätter rangordning av förvaltningar/arbetsställen efter risknivå.

Gruppen anser att arbetsgivaren skall göra interna kontroller, utvärderingar och i övrigt ha de rutiner för miljöarbetet som behövs för att säkerställa att verksamheten bedrivs enligt de uppställda målen och lagstiftningens krav. Det är viktigt att dessa arbetsuppgifter utförs av arbetsledningen i linjen och ingår som en naturlig del i deras arbetsledarroll.

Den anställdes egen delaktighet är viktig för att uppföljning och utvärdering skall bli heltäckande och rättvis.

4.2 Åtgärder för att motverka utslagningen i arbetslivet och bättre ta tillvara den enskildes förmåga att arbeta.

Tydliga krav i arbetsmiljölagstiftningen och tydliga rehabiliteringskrav

Omsorgsgruppen anser att lagstiftningen måste ställa tydliga krav på att arbetsgivaren har en systematisk styrning och kontroll av sitt arbetsmiljöarbete och ansvar för rehabilitering.

Arbetslinjen i GD-promemoriorna är tilltalande. Den understryker betydelsen av arbetsanpassning. Inom vård- och omsorgssektorn är anpassnings- och rehabiliteringsfrågorna av stor betydelse, både av humanitära skäl och för att trygga personalförsörjningen

Arbetsanpassningen syftar både till att förhindra utslagning och till att de som drabbats av sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga skall kunna stanna kvar eller komma tillbaka till arbetet.

Utgångspunkten för arbetsanpassningen är att arbetet skall anpassas till individen och inte tvärt om. Detta måste gälla både dem som har full arbetsförmåga och dem som har nedsatt arbetsförmåga.

För att arbetsanpassningen skall bli reell är det nödvändigt att arbetsgivaren har ett tydligt ansvar. Samtidigt är det nödvändigt att företagshälsovården blir en integrerad expertfunktion som finns med i det aktiva arbetsmiljöarbetet ute på arbetsplatserna.

Effektiv rehabilitering förutsätter tidiga åtgärder. Därför behöver också samarbetet mellan arbetslivet, företagshälsovården och försäkringskassan utvecklas. Det är viktigt att arbetsgivaren har ett ansvar för att rehabiliteringen kommer till stånd och att den i första hand sker på den egna arbetsplatsen.

Sanktioner - pris på arbetsmiljön

Vård- och omsorgssektorn har fortfarande betydande arbetsmiljöproblem. Men det sker successiva förbättringar på olika områden. Det gäller bl a teknik (t ex lyftteknik) där utvecklingen går framåt. Motsvarande utveckling finns inte beträffande t ex arbetsorganisation. Omsorgsgruppen anser att det krävs såväl utvecklingsinsatser som andra stimulerande åtgärder för att förbättra förvaltningarnas arbetsmiljö- och rehabiliteringsinsatser.

I stället för en bestraffande strategi förordar omsorgsgruppen stimulerande åtgärder för att förbättra förvaltningarnas arbetsmiljö- och rehabiliteringsinsatser. Vi stödjer därför tanken på utarbetande av ekonomiska styrmedel. Differentierade socialförsäkringsavgifter/arbetsgivaravgifter kan vara en sådan metod.

Företagshälsovården

Omsorgsgruppen anser att företagshälsovården bör vara en oberoende expertresurs. Den ska kunna användas av arbetsgivaren som hjälp för att ta sitt obligatoriska ansvar för att förebygga ohälsa och rehabilitera dem som skadas i arbetet. Det gäller såväl den interna som den externa företagshälsovården.

Detta utesluter naturligtvis inte att företagshälsovården också bör vara en expertresurs som kan anlitas av facket. Detta är viktigt för trovärdigheten mot de anställda.

Företagshälsovårdens kompetens måste bestå av tre olika delar:

- medicin
- teknik
- beteendevetenskap

För att företagshälsovården skall kunna uppfylla sin uppgift utifrån vår definition av arbetsmiljö, är det nödvändigt att ha professionella yrkesutövare med en adekvat inriktning på vart och ett av dessa tre områden. Dessutom måste företagshälsovårdens totala omfattning samt balansen mellan dessa tre delar vara anpassade till de behov som finns ute på arbetsplatserna. Idag är företagshälsovårdens resurser otillräckliga när det t ex gäller beteendevetenskap.

Belastningsskador är ett av de stora arbetsmiljöproblemen inom både vård och omsorg. Men för att framgångsrikt kunna angripa dessa problem räcker det inte med åtgärder som lyftteknik, lyftutrustning osv. Det är minst lika nödvändigt med förändrade arbetsrutiner och en utveckling av arbetsorganisationen. Här finns det ett stort behov av t ex beteendevetenskaplig kunskap.

I samhällssektorn i stort har man fäst allt större uppmärksamhet på de psykosociala faktorerna. Det gäller också vård- och omsorgsverksamheten. Olika studier tyder på att en väsentlig del av vård- och omsorgssektorns arbetsmiljöproblem har sin grund i psykosociala faktorer. För att framgångsrikt kunna angripa dem krävs både metod- och kompetensutveckling. Men redan med befintlig kunskap kan troligtvis betydande insatser göras med relativt enkla medel. Hit hör t ex systematisk verksamhetsuppföljning och utvärdering som återförs till både arbetsgivaren och de anställda.

Ekonomiska incitament

Vi anser att ekonomiska incitament för den enskilde att delta i rehabiliteringen inte får användas i bestraffande syfte.

Arbetslivsfonden

Vi bedömer att arbetslivsfonden kommer att få rätt inriktning. Det är viktigt att satsa på såväl arbetsmiljöförbättrande åtgärder (arbetsplatsåtgärder) som på rehabiliterings- och arbetsanpassningsåtgärder (individinriktade åtgärder).

Utveckling av den medicinska och yrkesinriktade rehabiliteringen.

Omsorgsgruppens uppfattning är att ett utvidgat arbetsgivaransvar för rehabilitering också förutsätter att samhällets resurser stärks vad gäller:

- bättre koppling/samarbete mellan företagshälsovård och primärvård.
- utbyggnad av de yrkesmedicinska klinikerna
- utveckling av den medicinska rehabiliteringen
- förbättring av den yrkesinriktade rehabiliteringen

Lönebidrag

Omsorgsgruppen stödjer idén med ökade möjligheter till arbete på den reguljära arbetsmarknaden med hjälp av lönebidrag.

Utbildning, utveckling och forskning

Det är viktigt med utbildning, utveckling och forskning med inriktning på arbetsmiljö- och rehabilitering.

Det traditionella arbetsmiljöarbetet fångar i huvudsak upp problem som uppstår under en period då organisation och teknik är någorlunda konstanta. Det gör att arbetsmiljöarbetet sällan är integrerat i arbets-, teknik- och organisationsutvecklingen. Ökade kunskaper är en viktig faktor för att ändra på detta förhållande.

Dagens arbetsmiljöarbete är i hög grad inriktat på akuta skade- eller olycksfallsrisker. Inom vård- och omsorgsverksamheten kan dock arbetsmiljöproblemen ofta vara av en sådan karaktär att arbetet är fysiskt och/eller psykiskt påfrestande på lång sikt.

Det är viktigt att det finns kompetens och kunskap om arbetsmiljön och dess betydelse för såväl verksamhet som personal på alla nivåer i förvaltningen. Idag har de fackliga representanterna oftast betydligt bättre kunskap om arbetsmiljöfrågorna än arbetsgivarna.

Om alla som arbetar med arbetsmiljöfrågorna genomgår en gemensam utbildning finns det möjlighet att arbetet i fortsättningen präglas av ett gemensamt synsätt. Det är därför väsentligt att arbetsmiljöutbildningen för arbetsledare ses som en del i arbetet och inte som ett frivilligt åtagande.

ARBETSMILJÖKOMMISSIONEN
Omsorgsgruppen
Slutdokument
900315

Med hänsyn till arbetsmiljöfrågornas allt större betydelse inom vård- och omsorgssektorn, anser omsorgsgruppen att det skall övervägas om arbetsmiljöutbildning bör ingå som en obligatorisk del i yrkesutbildningen.

5 ÖVERSYN AV DEN ARBETSRÄTTSLIGA LAGSTIFTNINGEN, EFFEKTIVARE ARBETSMILJÖ- OCH REHABILITERINGSARBETE

Den nu gällande arbetsrättsliga lagstiftningen består av flera lagar som i huvudsak skrevs under 1970-talet. Lagarna tillkom vid olika tillfällen och föddes ur olika idétraditioner. I detta sammanhang kan särskilt beröringsytorna mellan arbetsmiljölagen (AML) och medbestämmandelagen (MBL) nämnas.

Arbetsmiljölagen trädde i kraft den 1 juli 1978 och ersatte då den tidigare arbetarskyddslagen från 1948 med rötter i 1889 års lag om skydd mot yrkesfara. AML innehåller materiella regler om arbetsmiljöns beskaffenhet och reglerar frågorna om ansvaret för arbetsmiljön. I kapitel 6 finns regler för hur de lokala parterna skall samverka genom skyddskommittéer, skyddsombud, regionala skyddsombud m m.

AML är en ramlag som kan preciseras genom föreskrifter från arbetarskyddsstyrelsen. Det är också arbetsmarknadsparternas skyldighet att tillämpa lagen och fylla ut ramen med t ex avtal.

Medbestämmandelagen trädde i kraft den 1 januari 1977 och ersatte bland annat olika lagar om medling i arbetstvister och kollektivavtal från 1920-talet. MBL innehåller formella regler om rätt till information och förhandling.

En skillnad mellan de båda lagarna är att AMLs samverkanformer bygger på intressegemenskap och har rötter i gammal sociallagstiftning. Parterna förväntas gemensamt lösa arbetsmiljöfrågorna i bl a skyddskommittéerna. I MBL anges däremot förhandlingsmodellen som huvudsakligt medel för det fackliga inflytandet. Härigenom polariseras intressemotsättningarna.

I den dagliga tillämpningen av AML och MBL kan man förenklat säga att skyddsombud och skyddskommitté traditionellt mest tar upp den fysiska arbetsmiljön medan arbetsorganisation och arbetsinnehåll i huvudsak tas upp genom MBL-förhandlingar. Formerna för inflytande enligt MBL är på de flesta arbetsplatser tämligen väl integrerade i linjeorganisationen medan samverkan enligt AML behandlas i skyddskommittéerna, som av många betraktas som vid sidan av linjen.

Uppdelningen av lagstiftningen har i en del fall fört med sig tendenser till att arbetet organiseras i specialfunktioner. Detta kan försvåra helhetssynen i verksamheten och sägs ibland leda till besvärande dubbelarbete. Samma frågor som först hanteras i skyddskommittén tas upp till MBL-förhandling eller tvärt om. I andra fall har det lett till att arbetsmiljöfrågorna skiljts ut och prioriterats bort. Olika utgångspunkter i lagstiftningen har också satt spår i avtalskonstruktionerna.

Detta talar för att den arbetsrättsliga lagstiftningen bör ses över, så att arbetsmiljöfrågorna på ett naturligt sätt kan integreras i övrig verksamhet, dvs ekonomi, teknik och organisation.

Enligt vår mening bör översynen resultera i en integrerad ramlag med fasställda kriterier för skyldigheter och rättigheter, dock utan organisatoriska bindningar. Hur arbetsmiljöarbetet skall bedrivas rent organisatoriskt bör lösas av parterna. En förutsättning är dock att arbetstagarparten garanteras ett reellt inflytande.

5.1 Förbättringar i arbetsmiljölagen

Omsorgsgruppen stöder i huvudsak de synpunkter som framförs i kapitel 8 i Arbetarskyddsstyrelsens "Regeringsuppdrag angående styrmedel i det förebyggande arbetsmiljöarbetet" 1990-02-15.

5.2 Effektivare arbetsmiljöarbete

Den nuvarande organisationsformen för det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar inte tillfredsställande. Frågorna prioriteras inte. Detta gäller ur såväl arbetsgivarpartens som arbetstagarpartens synvinkel.

Om arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön skall förstärkas måste dessa frågor ges **entydighet** istället för dubbelhantering och/eller fragmentering i parallella organisationer. Arbetsmiljöfrågorna bör behandlas utifrån ett helhetsperspektiv tillsammans med verksamhets- och produktionsplanering, personalpolitik mm. Skyddskommittéernas arbete måste utvecklas till att omfatta arbetsmiljöfrågorna utifrån ett helhetsperspektiv.

Policy, åtgärdsprogram, linjeansvar och partsinflytande är centrala kriterier för ett effektivt lokalt arbetsmiljöarbete. I framtiden måste det vara av underordnad betydelse vilken organisatorisk form man väljer för miljöarbetet på förvaltningar och andra arbetsplatser. Detta förutsätter dock att en lagändring sker.

Omsorgsgruppen har diskuterat och ser fördelar med att den nuvarande organisationen kring arbetet med skyddskommittéer integreras med MBL och MBA-förfarandet. På så sätt för man in frågorna i linjearbetet på ett tydligare sätt och man får, förutom samråd, klara ställningstaganden från såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det bör vara en fördel för båda parterna.

Idag ger lagen den partssammansatta skyddskommittén en viktig roll i det lokala arbetsmiljöarbetet. Genom kompletteringar med lokala MBL-avtal är det möjligt att göra arbetsmiljöfrågorna levande nedåt i linjeorganisationen, och hitta praktiska lokala lösningar.

En metod att ge arbetsmiljöfrågorna linjestatus kan vara att samma personer arbetar med frågorna både i förvaltningens ledningsgrupp och skyddskommittén.

6 SLUTORD

Några av de främsta kännetecknen och förutsättningarna för vård- och omsorgssektorn under 1990-talet kommer att vara:

- * Begränsat samhällsekonomiskt utrymme
- * Stor konkurrens om arbetskraften
- * Fortsatt strukturell, organisatorisk och innehållsmässig förändring av verksamheten

För var och en av dessa faktorer spelar arbetsmiljön i vid mening, arbetsanpassning och rehabiliteringsmöjligheter en strategisk roll. Dessutom pekar behovsprognoser och trendframskrivningar entydigt mot en fortsatt hög efterfrågan på vård- och omsorgstjänster under 1990-talet.

Det sker ständig utveckling av kunskap och insikt kring arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågorna. Målsättningar, ambitioner och metoder måste successivt revideras och förnyas. Därför är det viktigt att utforma modeller och system för miljöarbetet som kan anpassas till en kontinuerlig eller diskret (stegvis) förändrings- och utvecklingsprocess.

Utöver de förslag vi lagt fram tidigare i denna rapport vill vi peka på några övriga faktorer som är av betydelse för vård- och omsorgssektorns arbetsmiljö:

- Utvecklade arbetsplatsdemokrati. Alla anställda bör få vara med och utforma sina arbetsplatser och innehållet i sitt arbete. Det är av stort värde med ett ökat beslutsutrymme för både individer och arbetslag.
- Flexibla och individuellt anpassade arbetstider.
- Förstärkt arbetsledarroll.
- Ökat stöd till de anställda i form av både yrkesinriktad och psykologisk handledning.
- Handlingsberedskap inför det ökade internationella samarbetet.

Slutligen vill omsorgsgruppen framhålla att den korta tid vi haft till vårt förfogande inte medgett att alla relevanta frågeställningar har kunnat täckas in, eller att vi har kunnat gå tillräckligt på djupet med de områden som behandlas i denna rapport.

Bilaga 4

Arbetsmiljöarbete i de små företagen - rapport från en arbetsgrupp till arbetsmiljökommissionen

Arbetsmiljökommisionen
Ink. 1990-03-09
Dariennr...876

Arbetsmiljöarbete i de små företagen

FÖRORD

Genom beslut den 28 augusti 1989 tillkallade arbetsmiljökommissionen en arbetsgrupp med uppgift att belysa arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet ur det lilla företagets perspektiv. Arbetsgruppen har bestått av följande personer:

Christer Fors, ordförande, medlem i arbetsmiljökommissionen
Rolf Näslund, regionchef, SAF
Kenneth Lantto, förman, TCO
Thomas Fredén, ombudsman, LO

Till arbetsgruppen har ett sekretariat knutits bestående av:

Jan Johansson, tf professor, Tekniska högskolan, Luleå
Bo Johansson, 1:e forskningsingenjör, Tekniska högskolan, Luleå

Arbetsgruppen har med denna rapport slutfört sitt uppdrag.

Luleå den 27 februari 1990

Christer Fors
Ordförande

INNEHÅLL

Bakgrund, mål och genomförande	4
Några grundläggande fakta om de små företagen	6
Företagsstudien	12
Hearing i Jönköping	21
Regionala skyddsombud	28
30 kritiska frågeställningar kring GD-gruppens idé-program	32
Arbetsgruppens modell för lokalt miljö- och rehabiliteringsarbete i de små företagen	39

Bilagor:

1. Förslagen i GD-gruppens promemoria
2. Företagsintervjuer
3. Synpunkter framkomna vid hearing i Jönköping

BAKGRUND, MÅL OCH GENOMFÖRANDE

Arbetsmiljökommisionen tillsatte i början av sitt arbete en arbetsgrupp bestående av generaldirektörerna för ASS, AMS och RFV. Vi kallar denna grupp för GD-gruppen i fortsättningen. GD-gruppens arbetsuppgift var att presentera ett idéprogram som syftade till att motverka utslagning i arbetslivet och bättre ta till vara den enskildes förmåga att arbeta. Ett utkast till ett sådant program presenterades i en PM daterad 1989-08-11. En sammanfattning presenteras i bilaga 1.

Inom Arbetsmiljökommisionen restes frågan hur idéprogrammet var anpassat till de små företagens problem och förutsättningar. För att belysa denna fråga tillsattes en arbetsgrupp med representanter för Arbetsmiljökommisionen, SAF, LO och TCO. Till arbetsgruppen knöts ett sekretariat. Arbetsgruppen har haft att arbeta utifrån följande direktiv:

Arbetsgruppens främsta mål ska därför vara att ge en bild av vilka möjligheter och problem som skulle kunna uppstå i de mindre företagen om förslagen i GD-gruppens promemoria genomfördes.

Den ovan nämnda analysen bör omfatta vilka eventuella behov parterna i de mindre företagen har av särskilt stöd från företagshälsövård, myndigheter och samhället i övrigt för att kunna uppfylla de eventuellt skärpta kraven.

Gruppen skall också beskriva hur ett bra systematiskt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete kan utformas i mindre företag.

De frågor som särskilt bör tas upp gäller hur arbetsmiljö och rehabiliteringsarbetet styrs och organiseras. Vilka krav man kan ställa på formaliserad och dokumenterad policy och åtgärdsplaner? Hur små företag kan få en god uppfattning om riskbilden i sin verksamhet? Vad behöver de för underlag och stöd för dessa bedömningar? Vad finns det för möjligheter till rehabiliteringsinsatser inom små företag med ett begränsat antal olika arbetsuppgifter?

Frågorna bör belysas utgående både från arbetsgivarens möjligheter att fullgöra sina skyldigheter och från den lokala fackliga verksamhetens utgångspunkter. Här ingår skyddsombudens, de regionala skyddsombudens och skyddskommittéernas roll och möjlighet att medverka i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. I en del frågor kan även den enskilde arbetstagarens arbetsvillkor påverkas. Även detta bör belysas.

Gruppen bör i sitt arbete utgå från praktiska studier av förutsättningar i några företag. För att göra slutsatserna mer allmängiltiga kan dessa studier eventuellt kompletteras av en enkät till ytterligare ett antal företag.

Det är sålunda en mycket omfattande uppgift som kommissionen lagt på oss. Samtidigt saknas det i GD-gruppens promemoria en precisering av hur sanktionssystemet är tänkt att se ut. Detta begränsar givetvis våra möjligheter.

Genomförande

Genomförandet av vår studie kan indelas i fem delar som sammanfaller med den kapitelindelning vi valt på rapporten.

Kapitel 2 innehåller en statistisk belysning av de små företagen och deras arbetsmiljö.

Kapitel 3 innehåller resultaten från 19 företagsbesök där vi diskuterat GD-gruppens idéer med företagsledarna. Besöken är förlagda till norra Norrland och Stockholm.

Kapitel 4 innehåller resultaten från en diskussion med 12 företagare i Jönköping. Syftet med diskussionen var dels att vidga den geografiska referensramen och dels att engagera företagarna själva vid utformning av en modell för hur lokalt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete kan utformas i de små företagen.

Kapitel 5 innehåller en diskussion med regionala skyddsombud kring deras speciella problem.

Kapitel 6 innehåller att antal kritiska frågeställningar som har rests under projektets gång. Dessa frågeställningar är inte uttryck för arbetsgruppens gemensamma värderingar utan snarare en spegling av de ramar inom vilka vi fört den diskussion som senare resulterat i vårt förslag till modell för lokalt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete i de små företagen.

Kapitel 7 innehåller gruppens slutliga förslag för lokalt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete i de små företagen.

NÅGRA GRUNDLÄGGANDE FAKTA OM DE SMÅ FÖRETAGEN

Med små företag avser vi företag (arbetsställen) som har färre än 50 anställda. Anledningen till att vi lagt gränsen där är att den sammanfaller med kravet på skyddskommitté.

Nedan skall vi försöka att kvantifiera begreppet små företag. Därefter skall vi med hjälp av statistik belysa branschens struktur, de små företagens arbetsmiljö, förekomsten av skyddsombud och regionala skyddsombud, de små företagens anslutning till företagshälsovården samt yrkesinspektionens besöksfrekvens hos de små företagen.

Enligt SCB:s företagsregister från augusti 1989 fördelar sig antalet arbetsställen och antalet anställda enligt nedan:¹

Storlek (ant anst)	Antal arb.ställen	Antal anställda
0	338.552 ²	
1-4	136.722	277.992
5-19	70.447	653.424
20-49	19.037	570.265
50-	12.071	2.046.229
Totalt	576.829	3.547.910
1-49	226.256	1.501.681

Enligt vår definition av småföretag, dvs färre än 50 anställda, så finns 42% av antalet anställda inom detta intervall. Om vi exkluderar företag utan anställda så återfinner vi 95% av antalet arbetsställen inom samma intervall. Om vi inkluderar egenföretagare utan anställda blir procentsatsen 98%.

Småföretagens branschstruktur

Enligt SCB:s företagsregister från augusti 1989 finner vi följande branschstruktur för antalet anställda vid arbetsställen med 1-49 anställda. Vi redovisar även hur många procent av de anställda som arbetar vid små företag inom respektive bransch.

1 1987 var antalet sysselsatta enligt SCB:s sysselsättningsstatistik 4.370.624 personer. Idag är den nog närmare 4,5 miljoner. Enligt SCB:s företagsregister har vi i augusti 1989 3.547.910 anställda. Till detta kommer 576.829 egna företagare (siffran är osäker eftersom en del av de små företagen har en anställd företagsledare). Skillnaden mellan de båda registren är i storleksordningen en halv miljon sysselsatta.

2 Antalet kan vara något underskattat då enskilda företagare med mindre än 30.000 kronor i redovisad moms normalt inte registreras här.

Näringsgren enl SNI	Ant anst i små företag	Andel i % av branschen
Jord-, skogsbruk, fiske	34.789	60
Gruvor o mineralbrott	3.298	29
Tillverkningsindustri	201.651	23
Livs, dryck, tobak	15.952	21
Textil o beklädnad	12.078	37
Trävaru	26.995	40
Massa, papper, grafisk	27.671	24
Kemi, gummi, plast	14.144	20
Jord o stenvaru	7.494	32
Järn, stål, metall	2.632	6
Verkstadsind	92.213	22
Annan tillv.ind	2.672	40
Gas, el, värme o vatten	14.055	38
Byggnadsindustri	127.947	56
Husbyggnad	28.989	34
Väg o vatten	19.395	48
Byggnadshantverk	69.548	77
Varuh, rest o hotell	346.152	70
Partihandel	119.467	64
Detaljhandel	178.862	76
Rest o hotell	47.864	67
Samfärdsel, post, tele	110.139	41
Samfärdsel	79.995	47
Banker, försäkr, fast.förv	165.242	53
Fastighetsförv o uppdrag	123.370	59
Off förv o andra tjänster	498.207	39

Vi ser av ovanstående tabell att det är inom näringsgrenen "Offentlig förvaltning och andra tjänster" som vi återfinner de flesta anställda vid små arbetsställen. Denna kategori skulle dock inte ingå i vår studie. Inom näringsgrenen "Varuhandel, hotell- och restaurangrörelse" återfinns 70% av de anställda (346.152 anställda) på små arbetsställen, de flesta inom detaljhandeln (178.862 anställda). Byggnadsindustrin är en annan stor arbetsgivare. Där återfinns de flesta inom näringsgrenen "Byggnadshantverk" (69.586 anställda). Bakom den rubriken döljer sig målerier, plåtslagerier och glasmästerier samt el- och vvs-företag. Inom tillverkningsindustrin är det "Verkstadsindustrin" som är den stora arbetsgivaren.

De små företagen och arbetsmiljön

En intressant fråga är i vilken utsträckning små företag bidrar till arbetsolyckor och yrkessjukdomar. För att belysa denna fråga har vi utgått från ISA:s statistik från 1986 när det gäller arbetsolyckor och från 1985 för arbetssjukdomar.

Storlek (ant anst)	Antal olyckor	Antal sjukdomar
1-4	6.399	1.564
5-19	16.007	4.888
20-49	16.204	5.235
50-	68.367	23.240
Totalt	106.977	34.927
1-49	38.610	11.689

De små företagen svarar för 36% av arbetsolycksfallen och 33% av antalet arbetssjukdomar. Dessa siffror skall jämföras med att de svarar för 42% av antalet anställda.

Små företag bidrar alltså i mindre utsträckning än stora företag till både arbetsolyckor och yrkessjukdomar. En reservation bör riktas kring att rapporteringsbenägenheten kan vara lägre i små än i stora företag.

Vi har även försökt spegla hur de små företagens arbetsskador fördelar sig över branscher. Vi har här begränsat oss till att studera fördelningen av arbetsolycksfall i små företag³.

Näringsgren enl SNI	Ant olyckor 1987-88	Olycksfalls- frekvens i %
Jord-, skogsbruk, fiske	3.871	5,56
Gruvor o mineralbrott	413	6,26
Tillverkningsindustri	20.461	5,07
Livs, dryck, tobak	1.924	6,03
Textil o beklädnad	464	1,92
Trävaru	3.797	7,03
Massa, papper, grafisk	1.063	1,92
Kemi, gummi, plast	1.413	5,00
Jord o stenvaru	1.132	7,55
Järn, stål, metall	690	13,10
Verkstadsind	9.806	5,32
Annan tillv.ind	172	3,22
Gas, el, värme o vatten	561	2,00
Byggnadsindustri	13.583	5,31
Husbyggnad	4.868	8,40
Väg o vatten	810	2,09
Byggnadshantverk	7.010	5,04
Varuh, rest o hotell	11.928	1,72
Partihandel	4.168	1,74
Detaljhandel	5.764	1,61
Rest o hotell	1.996	2,09
Samfärdsel, post, tele	6.431	2,92
Samfärdsel	6.430	4,02
Banker, försäkr, fast.förv	2.855	0,86
Fastighetsförv o uppdrag	2.539	1,03
Off förv o andra tjänster	4.412	0,44

Vi ser av ovanstående tabell att för de små företagen återfinner vi de farliga jobben inom tillverknings- och byggnadsindustrin. Inom tillverkningsindustrin är det näringsgrenarna "Verkstadsindustrin" och "Trävaruindustrin" som är värst drabbade och inom byggnadsindustrin är det näringsgrenen "Byggnadshantverk" som står för den största olycksfallsfrekvensen. Den numerärt stora gruppen "Varuhus, hotell och restaurang" klarar sig förhållandevis bra. Bäst klarar sig offentlig sektor, men den verksamheten ligger utanför vårt uppdrag att studera.

3 Beräkningarna är behäftade med vissa svagheter. För att få ett större underlag har vi ackumulerat olycksfallen över två år. 1987-88. Antal anställda är hämtade från SCB:s företagsregister i augusti 1989. Värdet är därefter dividerat med två för att få en årsbaserad olycksfallsfrekvens.

Vi har studerat antalet anmälda arbetsolyckor och yrkessjukdomar under perioden 1983-1989 för de företag som ingått i vår företagsstudie. (Den övre siffran anger arbetsolycksfall och den nedre arbetssjukdomar):

		89	88	87	86	85	84	83
Slakteriet AB			1	1			1	
Viltslakteriet AB		1						
Inlandssågen AB	1	4	6	8	5	9	6	
Sågverket AB		2	3	1	2		2	
			2	1	1			5
Smidesverkstaden AB	1	3	3	2	1	1		
			2					
Svetsmek AB		2	2	3	1	2	2	1
					1	1		2
Plåtmek AB			1	2	1	2	3	2
				1	1			
Byggföretaget AB			7	1	5	2	1	4
			2	2	2	1		
Bygg AB		2	8	2	2	4		
		2	6	1		1		
Snabbköpet AB			3	3		4	1	
			6		6	2	4	
ICA Butiken AB								
Restaurangen AB								
Stockholmshotellet AB	1		1		3			
				1		1		
Åkeriet AB								
Transportföretaget HB	2	1		1	1	2		
Städ i norr AB		1						
			1	2	1			
Stockholmsstäd AB								
Märkesverkstaden AB		1	2	4	1		1	
			1			1	1	
Motormekaniska AB								

uppgifter saknas

Vi kan konstatera att på företagsnivå blir antalet registrerade olyckor och sjukdomar så få att de knappast speglar arbetsmiljön på företagen. De stora variationerna över åren svarar inte mot förändringar i den verkliga arbetsmiljön.

Skyddsombud och regionala skyddsombud vid de små företagen

Andelen skyddsombud är lägre bland de små företagen än bland företag i genomsnitt. Vi har inte kunnat belysa förhållandena med något officiellt statistiskt material men bland de 19 företag vi besökt hade endast 10 ett skyddsombud. Vid vår studie i Jönköping var motsvarande siffror att 8 av de 12 företagen hade skyddsombud.⁴

⁴ Här bör man beakta att företagen i Jönköping var utvalda på grund av sitt speciella intresse för arbetsmiljöfrågor varför andelen skyddsombud kan vara högre än vad som är vanligt i regionen.

Svenska Fabriksarbetareförbundet har studerat antalet skyddsombud på arbetsställen med mindre än 16 medlemmar och kan notera följande:⁵

Antal medlemmar	antal arbetsst	antal ombud	täckning
1-5	997	150	15%
6-15	538	225	42%
1-15	1.535	375	24%

Enligt LO har man ca 1400 regionala skyddsombud (RSO) vilket motsvarar 319 heltidsanställningar. Dessa har att bevaka 146.000 arbetsplatser. Det betyder i genomsnitt ca 450 arbetsplatser per heltidsanställd RSO. Om vi utgår från att en del av det regionala skyddsombudets arbetstid går åt till handläggning av arbetsskadeförsäkringen (40% angav ett RSO) så kan man inte räkna med att ett RSO hinner besöka varje företag mer än en gång vartannat år.

De små företagen och företagshälsovården

De små företagen har lägre anslutningsgrad till företagshälsovården än de stora. Vi har inte kunnat belysa förhållandena med något officiellt statistiskt material men bland de 19 företag vi besökt hade 12 tillgång till någon typ av företagshälsovård. Två av dessa hade endast medicinsk del. Vid vår studie i Jönköping var motsvarande siffror att 9 av de 12 företagen hade tillgång till företagshälsovård.⁶

De små företagen och yrkesinspektionen

De små företagen får besök av yrkesinspektionen förhållandevis sällan. Vi har följt upp de företag som ingått i vår företagsstudie genom att räkna antalet besök som yrkesinspektionen gjort under perioden 1980-89:

Slakteriet AB	3
Viltslakteriet AB	2
Inlandssågen AB	14
Sågverket AB	14
Smidesverkstaden AB	6
Svetsmek AB	5
Plåtmek AB	5
Byggföretaget AB	5
Bygg AB	7
Snabbköpet AB	1
ICA Butiken AB	0
Restaurangen AB	1
Stockholmshotellet AB	1
Åkeriet AB	1
Transportföretaget HB	4
Städ i norr AB	2
Stockholmsstäd AB	0
Märkesverkstaden AB	2
Motormekaniska AB	3

Vi redovisar inga genomsnittsvärden på vårt material då några av företagen har tillkommit under perioden. Vi kan dock notera att besöksfrekvensen är särskilt låg i Stockholmsregionen. Den höga besöksfrekvensen på de båda

5 Enligt brev från Sture Bengtsson, Svenska Fabriksarbetareförbundet, daterat 1990.02.16.

6 Här bör man beakta att företagen i Jönköping var utvalda på grund av sitt speciella intresse för arbetsmiljöfrågor varför anslutningsgraden till företagshälsovården kan vara högre än den genomsnittliga för regionen.

sågarna beror på speciella omständigheter, en konkurs respektive en brand med efterföljande återuppbyggnad.

FÖRETAGSSTUDIEN

Idén med företagsstudien var att konfrontera ett urval små företag med GD-gruppens förslag och diskutera vilka problem och möjligheter man ser i dem.

Vi har valt 20 företag för våra intervjuer. Vår strävan har varit att välja företag som på ett intressant sätt kan belysa problem och möjligheter i GD-gruppens förslag. Vi har sålunda inte försökt fånga ett proportionellt statistiskt tvärsnitt av Sveriges små företag. Urvalet har skett enligt följande:

- Offentlig sektor har enligt våra direktiv exkluderat .
- Företagen är spridda över näringsgrenar enligt Svensk näringsgrensindelning (SNI). Näringsgrenarna Jord- skogsbruk och fiske (SNI 1), Gruvor och mineralbrott (SNI 2) och El-, gas-, värme- och vattenverk (SNI 4) har exkluderats på grund av att antalet små företag är få inom dessa näringsgrenar.
- Inom respektive näringsgren har branscher valts där det finns ett stort antal små företag samtidigt som antalet arbetsolyckor och/eller antalet yrkessjukdomar är högt.
- Minst två företag inom respektive bransch har valts.
- Företagen har valts ut inom tre geografiska regioner: Norrländska kuststäder, Norrlands inland och Stockholmsregionen.

En projektuppläggning enligt ovan kan inte göra anspråk på att ge en heltäckande beskrivning av de små företagens reaktion på GD-gruppens förslag. Materialet har inte heller analyserats utifrån denna utgångspunkt. Vår ansats har snarare varit att via våra intervjuer finna kritiska frågeställningar som vi sedan bearbetat vidare i vår arbetsgrupp.

Följande företag ingår i vår studie:¹

Slakteriet AB är ett integrerat slakteri och charkuteri som ligger i en liten Norrländsk kuststad och har 25 anställda. Företaget är anslutet till en lokal företagshälsovård men saknar skyddsombud och normalt organiserat arbetsmiljöarbete.

Viltslakteriet AB är ett viltslakteri i Norrlands inland med 3 anställda. Företaget är inte anslutet till företagshälsovård och saknar såväl skyddsombud som organiserat arbetsmiljöarbete.

Inlandssågen AB är ett sågverk med låg förädlingsgrad i Norrlands inland. Företaget har 28 anställda och är anslutet till en lokal företagshälsovård. Företaget har både skyddsombud och ett organiserat arbetsmiljöarbete.

¹ Enligt de ursprungliga planerna skulle ytterligare ett företag ingå i studien, en livsmedelsbutik i Stockholm. Denna fick utgå på grund av att vi inte kunde finna en lämplig tidpunkt för intervjun.

Sågverket AB är ett sågverk med vidareförädling i en liten Norrländsk stad. Företaget har 46 anställda och är anslutna till Skogshälsan. Företaget har skyddsombud och ett organiserat arbetsmiljöarbete.

Smidesverkstaden AB sysslar främst med byggnadssmide i en liten Norrländsk kuststad. Företaget har 15 anställda och är anslutna till en lokal företagshälsovård. Företaget har ett skyddsombud men saknar ett organiserat arbetsmiljöarbete.

Svetsmek AB är en konventionell svetsmekanisk verkstad som ligger i en medelstor Norrländsk kuststad. Företaget har 14 anställda och är inte med i någon företagshälsovårdscentral. Företaget har ett skyddsombud men inget organiserat arbetsmiljöarbete.

Plåtmek AB är ett plåtmekaniskt företag i en förort till Stockholm. Företaget har 18 anställda och är anslutet till företagshälsovården vid ett intilliggande större företag. Företaget har ett skyddsombud och ett visst organiserat arbetsmiljöarbete.

Byggföretaget AB utför huvudsakligen reparationer och ombyggnader i en medelstor Norrländsk kuststad. Företaget har 25 anställda och är anslutna till Bygghälsan. Företaget har huvudskyddsombud, skyddsombud och ett organiserat arbetsmiljöarbete.

Bygg AB utför nybyggnader, reparationer och ombyggnader i en medelstor Norrländsk kuststad. Företaget har 40 anställda och är anslutna till Bygghälsan. Företaget har huvudskyddsombud, skyddsombud och ett organiserat arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete.

Snabbköpet AB är en dagligvaruhandel i Norrlands inland. Företaget har 30 anställda och är anslutna till en hälsovårdscentral som enbart erbjuder hälsovård. Ett organiserat arbetsmiljöarbete saknas.

ICA butiken AB är en dagligvarubutik i centrala Stockholm med 7 anställda. Företaget är inte anslutet till någon företagshälsovård. Företaget har ett skyddsombud men saknar organiserat arbetsmiljöarbete.

Restaurangen AB är en exklusiv restaurang i en medelstor Norrländsk kuststad. Företaget har 10 anställda och är inte anslutet till någon företagshälsovård. Företaget saknar skyddsombud och har inget organiserat arbetsmiljöarbete.

Stockholmshotellet AB är ett hotell med restaurangrörelse i en av Stockholms förorter. Företaget är anslutet till Restauranghälsan men saknar skyddsombud och organiserat arbetsmiljöarbete.

Åkeriet AB är ett lastbilsåkeri i en mindre Norrländsk kustort. Företaget har 2 anställda och är inte anslutet till någon företagshälsovård. Företaget saknar både skyddsombud och organiserat arbetsmiljöarbete.

Transportföretaget HB bedriver åkeri- och maskinentreprenadrörelse i en mindre Norrländsk stad. Företaget har 14 anställda och är anslutet till en företagshälsovård som enbart erbjuder hälsovård. Företaget saknar både skyddsombud och organiserat arbetsmiljöarbete.

Städ i norr AB är ett städföretag med 25 anställda i en medelstor Norrländsk kuststad. Företaget är inte anslutet till någon företagshälsovård och saknar både skyddsombud och organiserat arbetsmiljöarbete.

Stockholmsstad AB har 2 anställda och är inte anslutet till någon företagshälsovård. Företaget saknar både skyddsombud och organiserat arbetsmiljöarbete.

Märkesverkstaden AB är en personbilsverkstad i en medelstor Norrländsk kuststad. Företaget har 38 anställda och är inte anslutet till någon företagshälsovård. Företaget har ett skyddsombud men inget organiserat arbetsmiljöarbete.

Motormekaniska AB är en reparationsverkstad för lastbilar i Norrlands inland. Företaget har 10 anställda och är anslutna till en lokal företagshälsovårdcentral. Företaget saknar både skyddsombud och organiserat arbetsmiljöarbete.

Sammanfattningsvis har vi intervjuat 19 företagsledare, 11 från Norrländska kuststäder, 4 från inlandskommuner och 4 från Stockholmsregionen. Av företagen var 18 aktiebolag och 16 var anslutna till SAF. Tolv företag var anslutna till någon form av företagshälsovård men det var bara 10 som hade skyddsombud.

Som ett komplement till intervjuerna med företagsledarna har vi kontaktat skyddsombud, regionala skyddsombud och yrkesinspektör för respektive företag för att få en bedömning av vilken standard det är på respektive företags arbetsmiljöarbete.

Företagsintervjuerna har gått till så att vi först samlat in en del bakgrundsmaterial om företaget. Resultatet har mycket kort sammanfattats ovan. Därefter har företagaren fått beskriva vilka arbetsmiljöproblem som finns på företaget och hur man arbetar med dessa. Syftet med denna genomgång har varit att skapa oss en bild av företagarens medvetenhet om arbetsmiljöfrågor och hur det lokala arbetsmiljöarbetet bedrivs. Efter denna utfrågning har vi presenterat en sammanfattning av vilka samhällseliga kostnader som är förknippade med skador och sjukdomar i arbetet. Sedan har vi på ett förutsättningslöst sätt diskuterat hur man skulle kunna angripa dessa problem. Företagarna har då fått tillfälle att lämna mer övergripande synpunkter på det Svenska socialförsäkringssystemet. Först efter dessa inledande diskussioner har vi presenterat en sammanfattning av GD-gruppens förslag. Därefter har vi diskuterat förslagens konkreta innehåll och hur det skulle påverka det enskilda företaget. Diskussionerna har strukturerats runt rubrikerna: Ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett ökat ansvar för rehabilitering. Sanktioner och incitament för att stimulera till ett aktivt arbetsmiljöarbete. En obligatorisk företagshälsovård. En ökad arbetsmiljöutbildning. Löneformer.

Nedan skall vi kort sammanfatta resultaten från våra företagsintervjuer. En fylligare sammanfattning från respektive företag återfinns i bilaga 2.

Resultat från företagsintervjuerna

En allmän uppfattning bland de företagare vi intervjuat är att sjukförsäkringssystemet missbrukas. Det finns en klar linje bland de små företagen som går ut på att kontrollen av frånvaron måste skäpas och att det "måste kännas i börsen om man är frånvarande". Det senare konkretiseras ibland med att man bör sänka sjukpenningen och återinföra karensdagar. Det kan noteras att det är ytterst få av de intervjuade företagarna som själva drabbats av missbruk utan reaktionen motiveras utifrån ett samhälleligt problem och en önskan att sänka arbetsgivaravgiften.

Många företagare tar gärna på sig rollen att själva administrera utbetalningen av sjukpenningen för att i efterhand reglera kostnaderna med försäkringskassan. Några företagare argumenterar för att företagen själva skall

finansiera de första 14 dagarna, givetvis under förutsättning att arbetsgivaravgiften sänks i motsvarande grad.

Det finns även några företagare som klart motsätter sig en sådan utveckling. De vill inte agera polis eller socialarbetare gentemot sina anställda.

Det råder en allmänt utbredd misstro mot yrkesskadestatistiken. Flera företagare har påpekat att skador som inträffat på fritiden eller har sin grund i fritidsaktiviteter klassificerats som yrkesskada.

En företagare i byggbranschen menar att det finns anställda som medvetet går in för att bli klassificerade som arbetsskadade för att på så sätt få ett lättare arbete men med bibehållen lön. En annan företagare menar att arbetsgivaren kan vara lite oförsiktig med sanningen om det kan vara till hjälp för den anställda.

Städbranschen förtjänar en egen kommentar. Den företagare vi intervjuade i Stockholm hävdade att de anställda kan köpa sig ett sjukintyg för 250 kr hos en privat läkare. Sedan kan han under sjukskrivningstiden arbeta "svart" hos en annan företagare och på så sätt uppbära dubbla löner. Städföretagets VD upplever det som särskilt orättvist att han samtidigt som han ser att den anställda "jobbar svart" på ett annat ställe skall tvingas betala semesterersättning under sjukskrivningstiden. I ett fall visste han att en anställd arbetade svart åt en annan arbetsgivare. Han kontaktade då försäkringskassan vid två tillfällen, men fick inte reda på om den anställda var sjukskriven eller ej.

Städföretagets VD menar också att onödigt sjukskrivning förekommer i större företag. Då går det till så att den anställda ringer till förmannen och anmäler sig sjuk samtidigt som han säger att han har en kompis eller en fru som kan utföra städningen. Arbetsledaren går med på detta och sedan går städaren dit själv och utför arbetet. Han uppbär alltså lön för sin fru samtidigt som egen sjukpenning.

En företagare menar att skolan borde ta ett större ansvar för att ge eleverna en medvetenhet om den egna kroppen och dess begränsningar. Det krävs en ny kultur som sätter hälsan i centrum.

En annan menade att svenskens grundkondition är för dålig och att det krävs en fysisk aktivering.

En tredje ansåg att en effektiv information om arbetsskador och arbets-skaderisker är den bästa vägen att gå.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete

De flesta företagarna i vår studie ställer sig frågande inför en ökad systematik i arbetsmiljöarbetet. Man är inte van att arbeta på ett planmässigt sätt. Vanligtvis arbetar man på ett mer resultatorienterat sätt där åtgärderna definieras av problemets art.

Många företagare anser dessutom att man åtgärdat arbetsmiljön så långt det är tekniskt möjligt och ser följaktligen inget behov av att systematisera den egna arbetsmiljöverksamheten ytterligare. Ett par företagare är klart avvisande och menar att det är onödigt byråkrati.

När det gäller en systematisk uppföljning av arbetsskador och sjukfrånvaro anser många att man redan har en god överblick. Nästan alla företag har ett informellt system där den sjuke ringer och talar om att han är hemma. Man diskuterar då sjukdommens art och beräknad längd, främst för att arbetsledaren/chefen skall kunna planera verksamheten med hänsyn till frånvaron. De flesta företagsledarna menar att det inte finns något behov av ökad systematik i detta arbete. Några påpekar att en personlig relation till sina anställda är överlägsen en mer formell registrering.

Några företagare anser emellertid att en systematisk uppföljning av frånvaron är värdefull. Den är lätt att ordna rent tekniskt och det är "alltid bra att veta vad man sysslar med".

En företagare menade att en uppföljning av frånvaron bör exkludera "för-
äldradighet" och "vård av sjukt barn". En registrering av denna typ av från-
varo skapar enbart skuld känslor hos den registrerade.

En ambition i GD-gruppens förslag är att koppla frånvaroregistreringen till en
kostnadsuppföljning för att på så sätt fokusera intresset mot arbetsmiljön. Vi
har diskuterat kostnadsuppföljning med företagen för att skapa oss en bild av
hur kostnadsmedvetna man är.

De flesta företagarna är medvetna om de direkta kostnaderna i form av
semesterersättning. Inom tillverkningsindustrin är man också medvetna om att
man får slå ut de fasta kostnaderna på färre produktionstimmar. Företagarnas
bild av kostnaderna ligger mycket långt ifrån de kalkyler som nu diskuteras
och ofta härstammar från Paula Liukkonens forskning. En handlare menade att
frånvaron inte kostade honom något alls. Visserligen fick han betala semester-
ersättning men å' andra sidan klarade han sig utan ersättare ibland och spar-
ade på så sätt lönekostnaderna.

De flesta företagarna menar att det rent tekniskt inte är några större
problem att följa upp kostnaderna. Om man ändå åläggs att bokföra frånvaron
så bör det inte vara några problem att relatera den till kostnader. Detta för-
utsätter dock att man får anvisningar om hur kostnaderna skall beräknas. Ett
fåtal företagare tror att man kan ta fram detta kalkylunderlag själva. Vid de
större företagen skulle man lägga in en uppföljningsrutin i sin dator, en rutin
som automatiskt kopplas till en kostnadsuppföljning.

När det gäller utformning av planer och handlingsprogram för en bättre
arbetsmiljö så menar de flesta att sådana inte behövs. Planering i form av
handlingsprogram är främmande för de små företagen. Dessutom åtgärdar före-
tagen problemen direkt och har i dagsläget gått så långt det är tekniskt möj-
ligt. Om man trots allt blir ålagd att utforma sådana så klarar man det själv
och behöver inte söka hjälp utifrån. Ofta menar man att någon hjälp utifrån
inte finns att tillgå. De som har erfarenheter av företagshälsovårdsanknutna
skyddsingenjörer, menar med några få undantag, att dessa inte kan produk-
tionsprocessen tillräckligt bra för att kunna bidra med konstruktiva lösningar.

Företagarna är positiva till förslaget om branschvisa riktvärden för en god
arbetsmiljö i kombination med en differentierad arbetsgivaravgift. Skälet till
detta är att de skulle verka konkurrensneutraliserande. Illojala kollegor skulle
då tvingas att åtgärda sina arbetsmiljöproblem. Nästan alla företagare tror
att de själva, redan idag, har en arbetsmiljö som är bättre än en branschvis
fastställd miniminivå.

Många företagare pekar dock på problemet att hitta ett rättvisande sätt
att differentiera arbetsgivaravgiften. Vi återkommer till denna problematik
längre fram i texten.

Ett ökat ansvar för rehabiliteringsarbetet

En bärande tanke i GD-gruppens förslag är att ge företagen ett tydligare
ansvar för rehabiliteringsarbetet. För små företag aktualiserar detta tre pro-
blemområden: Hur skall man identifiera problemen på ett tidigt stadium? Hur
skall man analysera och hantera problemet? Vilka möjligheter finns det att
återanpassa ett rehabiliteringsfall i de små företagens produktionssystem?

Nästan alla företagare anser att man har en god överblick över de anställdas
hälsoläge. Man står i en så nära relation till sina anställda att man på ett
tidigt stadium skulle veta om en arbetsskada var under utveckling. På lite
större företag fungerar den informella uppföljningen på samma sätt, men då
är det den närmaste arbetsledaren som svarar för överblicken. Någon ökad
systematik i detta arbete är man inte betjänt av.

Vid flera av de företag vi besökt känner man också till anställda som har
problem med exempelvis belastningsskador. Man försöker då att i möjligaste

mån hjälpa den skadade med exempelvis tunga lyft men inget av de företag vi studerat har utifrån denna kännedom försökt anpassa arbetsplatsen till den skadades handikapp. Antingen arbetar den skadade kvar med sitt besvär samtidigt som han eller hon i bästa fall går på behandling hos en sjukgymnast eller också är han/hon långtidssjukskriven. Vid ett par tillfällen möttes vi av svaret "jag tror att han har fått sjukpension nu".

I några fall har arbetsskadan lett till sjukpensionering och i några fall arbetar han/hon kvar men har gått ner till deltid. I inget av dessa fall har det skett någon anpassning av arbetsplatsen.

I två företag förekom dock ett planmässigt arbete för att återanpassa anställda med alkoholproblem.

Eftersom inget rehabiliteringsarbete förekommer (utöver övergång till deltidarbete och de två alkoholmissbrukarna) i de företag vi studerat så hade de inte heller någon uppfattning om hur ett rehabiliteringsarbete skulle kunna gå till. Den vanligaste reaktionen är att be den skadade uppsöka läkare, inom företagshälsovården där sådan finns. Här upplever företagen att de helt saknar kompetens. Där man är ansluten till företagshälsovården så är det den naturliga vägen att gå. "Vad skulle man annars ha företagshälsovården till?" En företagare menar dock att man borde klara problemen med sunt förnuft.

Ett av byggföretagen var anslutet till GALAXEN, något som närmast kan liknas vid ett branschinternt försäkringssystem för arbetsskador. Ur detta system kan företagen få bidrag om de anställer arbetskraft med nedsatt arbetsförmåga. Det aktuella företagets attityd var att problem som har med rehabilitering att göra är GALAXENS problem snarare än företagets.

En företagare inom sågverksbranschen föreslår att sjukpenning skall kvarstå under första tiden som den anställda återgår till arbetet, detta för att man utan prestationskrav skall kunna prova sig fram till lämpliga arbetsuppgifter.

Möjligheten att ta sig an rehabiliteringsfall varierar beroende på vilka krav på arbetsgivaren som rehabiliteringen ställer. Vi konfronterade arbetsgivarna med olika typfall av arbetshandikapp och diskuterade hur man skulle kunna organisera en rimlig miljö för rehabilitering.

En rehabiliteringsinsats som kräver en anpassning, ombyggnad, av arbetsplatsen är förhållandevis lätt att ordna inom tillverkningsindustrin som har fasta arbetsplatser. En ombyggnad för 50.000 kronor är inget som avskräcker och företagen menar att den kostnaden tar man på sig utan att kräva något samhällsstöd. Ett samhällsstöd är önskvärt men inte nödvändigt. Några företagare menar att här kommer man att göra en inofficiell bedömning av hur duktigt den skadade är och vilka sociala relationer man har till den anställda. Om det gäller en anställd som man vill ha kvar kan man gå mycket långt i sina insatser, medan om det gäller en som inte är så intressant gör man minimala ansträngningar.

De flesta företag vi besökt har inte tillgång till stationära arbetsplatser. Där ser man inga tekniska möjligheter att erbjuda anpassade arbetsplatser. Där hänvisar man istället till någon form av organisatorisk lösning.

Den lösning som då i första hand är aktuell är övergång från heltidsarbete till deltidarbete, med sjukpenning på den resterande delen. Nästan alla företag kan erbjuda en sådan lösning. Några företagare kan även tänka sig en sänkt arbetstakt, eventuellt med bibehållen lön. Här är det den sociala relationen mellan företagaren och den anställda som är avgörande. Inom några företag varierar de individuella arbetsprestationerna så mycket att en sänkt arbetstakt på upp till 25 % kan accepteras.

Om den sänkta arbetstakten kombineras med ett lönebidrag ökar företagets intresse väsentligt. Ett lönebidrag är inte minst motiverat utifrån den anställdes eget perspektiv. Han känner då att han inte ligger någon till last.

Ett speciellt problem med sänkt arbetstakt finns inom entreprenadbranschen där kunden alltid kräver en högproduktiv arbetskraft. I vårt material gäller detta speciellt för byggnadsarbetare, traktorförare och bilreparatörer där kunden debiteras timkostnad.

Omplaceringar är ofta svårare än vad man i första skeendet kan tro. De anställda är ofta inte utbytbara. Ibland hjälper omskolning, men inte i alla fall. "En hotellstäderska från Polen kan inte utan vidare placeras som servitris i restaurangen eller som receptionist".

Ett annat problem är tillgången på lämpliga arbetsplatser för omplacering. Inom verkstads- och byggnadsindustrin är lager- och förrådspersonal en tänkbar omplaceringsmöjlighet men på företag av den storleksordning vi diskuterar är dessa platser ofta redan besatta.

För att ett företag skall åta sig ett rehabiliteringsfall som inte haft en tidigare anställning vid företaget krävs ett lönebidrag eller någon annan form av samhällsstöd. "Det skall finnas ett incitament att inleda affären" som en av företagsledarna formulerade det. Vidare krävs en möjlighet att lämna åtagandet om anpassningen inte lyckas, exempelvis genom en provanställning. En företagare på en liten ort menade att företaget måste ta på sig ett samhällsansvar här. "Även om vi är ett litet företag så hör vi till de största på orten".

Alla företagare är överens om att det inte krävs någon speciell mottagarorganisation i samband med rehabilitering av en anställd. De anställda känner till problemet och kommer att göra vad de kan för att underlätta anpassningen. Företagsledaren har i och med att han accepterar en rehabilitering förbundit sig att se till att det kommer att fungera på ett smidigt och bra sätt. En rehabilitering förutsätter dock alltid att den skadade redan tidigare är accepterad på arbetsplatsen.

Ett undantag utgör återanpassning av alkoholmissbrukare. Då krävs en organisation där de närmaste medarbetarna är införstådda i problematiken och snabbt ingriper om det uppstår problem.

Incitament och sanktioner för att stimulera ett aktivt arbetsmiljöarbete

Vi har diskuterat olika former av incitament och sanktioner för att stimulera ett aktivt arbetsmiljöarbete. Ett problem har då varit att GD-gruppen inte formulerat något konkret förslag på den punkten². Vi har därför fört diskussionen på ett relativt allmänt plan, i viss mån styrt av LO:s förslag om ekonomiska styrmedel³.

Utgångspunkt för våra diskussioner har varit en differentierad arbetsgivaravgift där differentieringen antingen bygger på frånvaroregistrering eller också på en faktisk bedömning av arbetsmiljön på det enskilda företaget eller gemensamt för branschen. En differentiering utifrån antalet arbetsskador utslöts tidigt på grund av att dessa var för få.

Generellt gäller att de flesta företagarna var positiva till en differentiering av arbetsgivaravgiften. Det skall ses mot bakgrunden att de flesta anser att det egna företaget har en bättre arbetsmiljö än branschen i genomsnitt. Ett differentierat avgiftssystem skulle verka konkurrensneutraliserande. Det finns även en tilltalande ideologisk dimension i att göra fasta kostnader till rörliga. Flera företagare betonar vikten av att systemet blir kontrollerbart, dvs att de rörliga kostnaderna verkligen blir rörliga.

De flesta företagarna avvisar en differentiering som bygger på frånvaro. Man tror visserligen att det egna företaget skulle gynnas av ett sådant system eftersom den egna frånvaron är låg, men det känns olustigt att lägga ansvaret på "slumpen". För de riktigt små företagen skulle en enda långtids-

2 GD-gruppens promemoria "PM om sanktioner för den som försummar arbetsmiljöplaner och rehabiliteringsinsatser" daterad den 15/12 1989 var ej tillgänglig vid intervju-tillfällen.

3 "LO:s åtgärdsförslag till Arbetsmiljökommisionen", rapport nr 3 från LO:s arbetsmiljöutredning (LAMU) daterad 17/10 1989.

sjukskrivning mångdubbla frånvaron. Även de lite större företagen avvisar systemet som orättvist.

En företagare menar att systemet skulle uppmuntra till fusk. Oseriösa arbetsgivare skulle i maskopi med sina anställda avstå från att registrera frånvaro om man kan tjäna på det. En annan företagare menar att systemet skulle medföra en motvilja mot rehabiliteringsarbete. En tredje menar att systemet skulle leda till en skärpning när det gäller urvalet av anställda. En fjärde oroade sig för att systemet skulle missgynna branscher där man företrädesvis anställer kvinnor.

En differentiering som bygger på en faktisk bedömning av företagets arbetsmiljö ter sig mer tilltalande för de företagsledare vi intervjuat. Här finns visserligen en oro för att en rättvisande bedömning är svår att göra, men de flesta tror att yrkesinspektionen skulle klara av en sådan uppgift. Några förordar en organisation med mera fristående "försäkringsinspektörer".

Ett speciellt problem är de tillfälliga arbetsplatserna inom entreprenadbranschen. Här finns en oro att man kan ha otur och drabbas av extra svåra arbetsförhållanden den dag en sådan bedömning görs. Renslaktarna arbetar exempelvis under extremt svåra förhållanden under den förhållandevis korta tid de är ute i skogen och slaktar. Den mekaniska verkstaden kan utföra en underhållsreparation under mycket svåra förhållanden.

En företagare påpekade risken för att man vid en sådan bedömning bara skulle beakta den fysisk arbetsmiljön och inte trivseln.

De flesta företagarna är kritiska till en differentiering som bygger på någon form av branschbedömning. Man menar att det inte finns någon kollegialitet som skulle medföra att branschens arbetsmiljö skulle förbättras. Speciellt inom servicesektorn är konkurrensen så hård att sådana kollegiala hänsynstaganden är uteslagna.

Ett par företagare påpekade att för entreprenadföretag som företrädesvis arbetar på en lokal marknad är risken uppenbar att effekterna slår igenom i form av prishöjningar gentemot kunden.

En företagare pekar på risken att verksamhet söker sig till branscher med låg avgift. Exempelvis kan åkarna i högre grad reparera sina bilar i egna verkstäder om lastbilsverkstädernas priser blir för höga. Åkarna skulle själva då bli bedömda utifrån sin huvudsakliga verksamhet som sker i betydligt bättre arbetsmiljöer.

En företagare är positiv till en branschvis differentiering och tror att det finns ett kollegialt tryck som skulle leda till förbättringar. Systemet skulle kunna förfinas genom en kombination av bransch och region. Då skulle antalet företag reduceras och det kollegiala trycket öka.

En företagare menar att en branschbaserad differentiering av arbetsgivaravgiften förutsätter en etableringskontroll där man kontrollerar att grundläggande arbetsmiljökriterier är uppfyllda.

Vi har även diskuterat ett mer direkt kostnadsansvar med en del företagare. Här möts man av ett kompakt motstånd. Företagarna tror inte att man klarar av kostnaderna som man föreställer sig kan bli mycket höga om man har otur. Man är också orolig att man skall drabbas av kostnader för en skada som den anställda ådragit sig i ett tidigare arbete. Risken är stor att man hamnar i problematiska bevissituationer.

Vi har slutligen diskuterat ett skärpt sanktionssystem med några av de företagare vi intervjuat. Här är också bilden entydig. Man motsätter sig varje form av ytterligare sanktioner. Om samhället vill stimulera arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete så måste det ske genom positiva incitament och inte ytterligare pålagor och sanktioner.

En obligatorisk företagshälsovård

De flesta företagarna förordar en obligatorisk företagshälsovård. En del upplever att man redan nu via avtal är tvingade att vara med. De som redan är med tycker att alla andra också skall vara med av konkurrensutjämningsskäl. De som inte är med har antingen inte fått plats eller också känner man inte till företagshälsovården. Den senare gruppen är positiv efter att man fått dess innebörd förklarad.

En del tycker att kostnaderna är höga men det är ingen som avstått från att vara med, eller funderar på att lämna företagshälsovården på grund av kostnadsskäl.

Företagarna är i de flesta fall primärt intresserade av sjuk- och hälsovårdsbiten. Två företag är anslutna till hälsovårdscentraler som endast erbjuder denna bit.

Kritiken mot den tekniska biten går oftast ut på att de inte kan produktionsprocessen tillräckligt väl för att kunna bidra på ett konstruktivt sätt. Här har branschhälsorna ett klart försteg framför de lokala företagshälsorna.

De flesta företagarna har inte reflekterat över att företagshälsovården står under en partsammansatt ledning, men utifrån sina erfarenheter finner man frågan om huvudmannaskapet betydelselös. En företagare betonade dock att företagshälsovården skall ta arbetsgivarens ställning gentemot yrkesinspektionen. En annan såg en styrka i det partsgemensamma huvudmannaskapet. Företagshälsovården kunde då "lättare lösa upp knutar" mellan företag och fackförening när man är oense i någon fråga.

Ett speciellt problem är entreprenadföretag som arbetar hos kunden i dennes lokaler, exempelvis lokalvårdare. Det är svårt för entreprenören att ställa krav på kunden, särskilt i en så konkurrensintensiv bransch som städning. En företagare förordar ett system där kundens företagshälsovård även inkluderar den inhyrda arbetskraften.

En ökad arbetsmiljöutbildning

Endast två av de företagare vi intervjuat har någon form av arbetsmiljöutbildning. De flesta var dock positiva till att skaffa sig en sådan utbildning om tillfälle gavs. En till två dagar är ingen orimlig insats. Några kunde tänka sig att satsa en hel vecka.

Löneformer

De flesta företagarna avvisar det raka prestationsrelaterade ackordet och tillämpar istället fast månadslön, eventuellt kopplat till någon form av bonus. Ackordet avvisas i första hand för att det inte är rationellt för små företag. Arbetsdelningen är inte så långt driven att ackord blir en administrativt rationell löneform.

Många företag eftersträvar en mångkunnighet hos arbetskraften för att på så sätt erhålla en flexiblere produktionsapparat. Några företagare ser gärna att man differentierar lönerna med mångkunnighet som bas, men i dagsläget är det bara ett fåtal som tillämpar sådana lönesystem.

Inom byggbranschen tillämpas ackordslön och där ser man ett klart samband mellan ackord och arbetsolyckor.

HEARING I JÖNKÖPING

För att få en bredare belysning av vår företagsstudie samlade vi 12 företagare till en hearing i Jönköping. Urvalet gjordes av SAF:s regionchef i Jönköping efter direktiven att samla två företagsledare från varje bransch som ingick i vår företagsstudie. Han skulle välja företagare som visat ett särskilt intresse för arbetsmiljöfrågor eller som på annat sätt förväntades kunna belysa frågeställningarna.

Deltagargruppen kom att bestå av 12 företagare från 8 branscher¹. Ett av företagen hade fler än 50 anställda. Samtliga var medlemmar i SAF. Nio företag var anslutna till någon form av företagshälsovård och 8 hade skyddsombud. Ingen av företagsledarna hade genomgått någon arbetsmiljöutbildning.

Vår hearing gick till så att först presenterades GD-gruppens förslag för arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete². Därefter sammanfattades resultaten från företagsstudien.

Efter denna introduktion fick deltagarna diskutera huruvida resultaten från företagsstudien stämde överens med de egna uppfattningarna. Slutligen förde vi en diskussion kring hur ett arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete kan organiseras i de små företagen.

Nedan redovisas resultaten från vår hearing under rubrikerna: Allmänna uppfattningar, Systematiskt arbetsmiljöarbete, Rehabilitering, Obligatorisk företagshälsovård, Differentierad avgift samt En modell för lokalt arbetsmiljöarbete. I bilaga 3 återfinns ett fylligare referat av våra diskussioner i Jönköping. Redovisningen av resultaten är upplagd så att vi koncentrerar oss på avvikelser gentemot företagsstudien.

Allmänna uppfattningar

Det råder stor samstämmighet mellan deltagarna i företagsstudien och hearingen om att sjukförsäkringssystemet missbrukas.

Det är uppenbart att sjukförsäkringssystemet missbrukas. Folk utnyttjar försäkringskassan för att vara lediga, tex när de ska besikta bilen. Ingen tar ledigt utan lön för ett sådant ärende i dag.

Många yngre betraktar försäkringskassan som en allmän inrättning som ska betala ledighet. En ledighet som man har fri rätt att utnyttja. Skolan har ett stort ansvar att informera om hur sjukförsäkringssystemet ska fungera.

I företagsstudien pekade man på att problemet i första hand berörde andra företag än det egna och snarare var ett samhällsproblem som man drabbades indirekt av i form av höga skatter. Smålandsföretagarna menade däremot att

¹ Slakterier var inte representerade.

² Pm daterat 1989.08.11.

problemet även berörde de egna företagen även om det i första hand är ett storföretagsproblem.

I första hand är det dock de stora företagen som drabbas av detta. Småföretagaren väljer sin personal med större omsorg.

Alla företag drabbas i dag av okynnesfrånvaro, dvs folk stannar hemma fast de mycket väl kan arbeta. Därför är det givet att sjukfrånvaron kommer att sjunka om man inför en minskad sjukersättning.

Många småföretagare ljuger för sig själva och för omvärlden. Man har visst problem med frånvaron i de små företagen! För att råda bot på den höga frånvaron bör karensdagar införas. Frånvaro ska kännas i börsen. Företagen måste ta ansvar för frånvarokontrollen, man måste undersöka och bry sig om varför folk är borta från arbetet. Håller man kontroll på de anställda så minskar okynnesfrånvaron eller så slutar problembarnen. Det är lämpligt att företagaren betalar och administrerar sjukpenningen. Det skapar ett ekonomiskt incitament för att angripa sjukfrånvaron och dess orsaker.

Några menar att lösningen ligger i en uppstramning av försäkringssystemet, men de flesta ser en arbetsgivarperiod som det lämpligaste sättet att komma tillrätta med frånvaroproblemet.

Arbetsgivarperiod är det bästa sättet att få ned sjukskrivningarna. Det kan även vara ett incitament för den anställde eftersom han inte i onödan vill belasta det egna företaget. Period är därför speciellt bra för småföretagen.

Smålandsföretagarna har samma uppfattning som företagarna i företagsstudien när det gäller misstron mot yrkesskadestatistiken.

Yrkesskadestatistiken är mycket lite värd när det gäller att bedöma arbetsmiljön. Läkarna idag är allt för benägna att snabbt klassa besvär som yrkesskador. Det är som om allt skall klassas som yrkesskador oavsett hur problemen har uppstått.

Det grova fusk med sjukskrivningar som vi fann hos städföretagen i Stockholm återfinns även i Småland.

Inom städbranschen finns ett omfattande missbruk med sjukskrivningar. Personer sjukskriver sig och arbetar samtidigt. Det är mycket svårt för det enskilda företaget att kontrollera detta i dagsläget.

Systematiskt miljöarbete

På samma sätt som företagarna i företagsstudien ställer smålandsföretagarna sig frågande inför ett ökat arbetsmiljöansvar och ökade krav på systematik i arbetsmiljöarbetet.

GD-gruppens förslag är inte anpassat till småföretagen. Funktionerna i förslagen är i och för sig bra, men de måste också kunna utföras i praktiken. "Småföretaget av idag" har ingen skriftligt formulerad policy för den egna huvudverksamheten. Att formulera en policy för arbetsmiljöverksamheten är ännu mer främmande.

Frånvaro beror inte bara på arbetsmiljön och det är därför inte rimligt att lägga ett ännu striktare arbetsmiljöansvar på arbetsgivaren.

Systematiken måste få utformas utifrån företagets förutsättningar och ledningens önskemål. Systematikens utformning ska inte vara fastlagd av någon myndighet.

Smålandsföretagarna menar att ett ekonomiskt incitament av typ arbetsgivarperiod automatiskt leder till en ökad systematik i arbetet.

Om man får många skador bland personalen så måste man systematiskt undersöka vari problemet består. Finns det ett ekonomiskt incitament att arbeta med miljöfrågor så kommer undersökningsarbetet att bedrivas effektivt för att lösa problemen. Att vara tvingad att använda en viss typ av systematik är inte speciellt effektivt.

En företagare markerade dock en klart avvikande uppfattning gentemot sina kollegor och pekade på fördelarna i ett systematiskt arbete med arbetsmiljöfrågorna.

Det är nödvändigt med ett systematiskt miljöarbete även i de små företagen. En systematisk uppföljning bör ge en mängd information om förhållandena på företaget. Förhållanden som annars inte skulle upptäckas, tex skillnader mellan olika skiftlag, olika förmän etc.

Om man systematiskt följer upp frånvaro så bör de uppgifterna tillsammans med anställningstryggheten följa med de anställda när de byter arbete och företag.

Smålandsföretagarna hade ett relativt högt kostnadsmedvetande i samband med hög frånvaro. Man delade inte vår uppfattning från företagsstudien att servicenäringarna ibland kan drabbas mindre hårt av frånvaron än företag i tillverkningssektorn.

Även inom servicenäringarna drabbas man av stora kostnader till följd av sjukfrånvaro. Inte minst drabbas kunderna, tex blir en åkare stående med bil och chaufförer om en reparation inte kan utföras som planerat.

De flesta företagen är kritiska till tanken om branschvisa riktvärden som skall vara normgivande för arbetsmiljöarbetet. Branschriktvärden kommer bara att skapa en omfattande byråkrati, särskilt om dessa knyts till någon form av avgiftsdifferentiering eller sanktioner.

Branschvisa riktvärden speglar ej den verkliga arbetsmiljön. Blå slår regionala skillnader för hårt. Branschvisa riktvärden kan aldrig bli rättvisa. Bedömningarna för premiebestämningen bör ej utföras av en yrkesinspektör, det klarar han inte av i dagsläget.

Lösningen ligger istället i ett mer marknadsekonomiskt förhållningssätt till arbetsmiljöfrågorna, och då är det i första hand arbetsgivarperiod som är nyckeln till lösningen.

Marknadsekonomiska styrmedel bör vara de mest effektiva, även beträffande arbetsmiljön. Överlåt ansvar och kostnader för sjukfrånvaro till arbetsgivarna. Låt företagen lösa problem utifrån målen och inte med hjälp av en utifrån påford modell för problemlösning. Förslagen från generaldirektörerna är alltför mycket inriktade på att utforma en ny kontrollapparat.

Företagarna i företagsstudien menade att de själva skulle klara av ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I Jönköping intog företagarna en mer ödmjuk attityd och menade att det krävs att ny kompetens tillförs företaget.

Ska systematik i miljöarbetet åstadkommas så måste företagshälsovården engageras. Företagshälsovården kan ta ledningsansvar för att bygga upp systematik i miljöarbetet ute på de enskilda företagen. Företagshälsovården är dåligt utnyttjad. Ge den bra uppgifter och ställ krav!

Rehabilitering

Företagarna menar att man är fångade i en dålig tradition där arbetsgivaren normalt inte engagerar sig i rehabilitering. Det anses att rehabilitering främst är en angelägenhet mellan försäkringskassan och den enskilde. Denna uppfattning är man nu villig att bryta med för att istället "lägga sig i" hur rehabiliteringen ska utföras.

Företagarna menar att man som regel klarar en rehabilitering men en förutsättning är att den anställde själv är med på det.

Den anställde måste vara aktiv, positiv och inställd på att klara en rehabilitering. Passiva anställda är det mycket svårt att ordna en fungerande rehabilitering för.

Smålandsföretagarna anser sig någorlunda kunna hantera fysiskt handikappade medan den psykiska rehabiliteringen är mer problematisk.

Fysiska handikapp kan man som arbetsgivare acceptera och anpassa arbetet till. Arbetskamraterna är dock som regel mindre toleranta.

Psykiska handikapp är mycket svåra att greppa och acceptera. Drabbade saknar ofta insikt om de egna problemen och arbetsgivaren kan inte tvinga någon till vård. Arbetskamrater är också mycket intoleranta mot psykiskt handikappade. Företagshälsovården har en mycket viktig roll att fylla för att hjälpa enskilda drabbade och företagsledning.

Med psykiskt handikappade menas här i första hand alkoholmissbrukare.

Det är viktigt att företagsledningen arbetar med alkoholproblemen eftersom missbruket är så utbrett. Övriga skador bör handläggas av företagshälsovården i första hand.

Företagarna pekar även på att det kan finnas ett samband mellan fysiska problem och psykisk rehabilitering.

Psykisk rehabilitering behövs nästan alltid för långtidssjukskrivna, även om de primärt har skadats fysiskt. En längre tids frånvaro påverkar psyket hos de flesta anställda.

Smålandsföretagarna anser, på samma sätt som de i företagsstudien, att det inte krävs någon särskild mottagningsorganisation när en rehabilitering skall ske i de små företagen.

Småföretagen behöver ej formalisera mottagandet av en återvändande anställd. Man får bedöma vad som ska göras från fall till fall. Ska man tvinga arbetsgivaren att ta ett rehabiliteringsansvar så måste också den anställde vara skyldig att ställa upp på det rehabiliteringsprogram som utformas.

Obligatorisk företagshälsovård

Smålandsföretagen sätter stor tilltro till företagshälsovårdens möjligheter att bistå företagen både i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Man avvisar dock konsekvent en obligatorisk företagshälsovård och härvidlag skiljer man sig från de företag som ingick i företagsstudien.

Obligatorisk företagshälsovård gagnar varken stora eller små företag. Företagshälsovården måste få mer resurser för att bli mer professionella, för att övertyga företagen om nyttan av företagshälsovårdens tjänster. Frivilligheten är viktig för att företagshälsovården ska accepteras av småföretagen.

I stället för ett obligatorium bör man eftersträva mer marknadsmässiga förhållanden även för företagshälsovården.

Obligatorium är felaktigt. I stället ska man stimulera de olika centralerna till både konkurrens och samarbete. Då kommer kompetensen att höjas och efterfrågan att öka.

Man måste också lägga ett resultatansvar på företagshälsovården. De måste sälja sina tjänster på ett bättre sätt. Nu är de alltför passiva vilket ger ett dåligt rykte.

En frivillig anslutning bör kompletteras med låga kostnader för att på så sätt få hög anslutningsgrad.

Småföretagare ser kostnader. Priset för en anslutning till en företagshälsovård måste hållas lågt för att småföretagare på frivillig väg ska utnyttja den. Obligatorisk företagshälsovård ger dålig företagshälsovård eftersom kraven på företagshälsovården då kommer att sänkas.

Företagarna i företagsstudien kritiserade skyddsingenjörerna för att de saknade tillräckliga produktionstekniska kunskaper för att kunna bidra i arbetsmiljöarbetet på ett konstruktivt sätt. Smålandsföretagarna menar att man inte kan ställa dessa krav på skyddsingenjören.

En skyddsingenjör behöver ej kunna produktionen i detalj. Företagsledningen kan produktionstekniken och i en dialog med skyddsingenjören kan relevanta åtgärder tas fram vid behov. Skyddsingenjören ska ha en djup kunskap inom arbetsmiljöområdet.

Skyddsingenjörens betydelse och roll är övervärderad. Skyddsingenjören kan vara en opartisk rådgivare och informationssamlare för företagen. Han kan inte vara någon produktionsexpert.

Att skyddsingenjören och företagshälsovården utnyttjas lite beror på att de anslutna företagen har en bra miljö.

Vi har diskuterat om en branschorganiserad företagshälsovård skulle kunna vara en lösning på problemet. Smålandsföretagarna hade ingen enhetlig uppfattning i den frågan.

En skyddsingenjör kan aldrig klara av att bevaka många olika branscher. Företagshälsovården bör därför vara branschorganiserad.

Branschhälsor är orimliga för att det kommer att medföra stora resekostnader och svårigheter att få ut hälsans personal på företagen.

En lösning man pekar på är att låta skyddsingenjörerna praktisera ute på företagen. En annan är ett ökat samarbete mellan de olika företags-hälsovårdscentralerna.

Företagshälsovårdscentraler bör stimuleras till samarbete för att kunna ge lämpligaste service till de olika anslutna företagen.

Smålandsföretagarna är eniga om att företagshälsovården bör stå under en partsammansatt ledning.

Det är bra om företagshälsovården är partsammansatt. Då ifrågasätts funktion och kostnader kontinuerligt.

Företagshälsovården ska vara partsammansatt. Det borgar för neutralitet vilket är viktigt för trovärdigheten.

Differentierad avgift

Smålandsföretagarna skiljer sig från de företag som deltog i företagsstudien genom att man inte är generellt positiva till en differentiering av arbetsgivaravgiften utifrån företagets arbetsmiljöstatus. De praktiska problemen är större än de eventuella fördelarna.

Hur ska en differentiering ske? Vad ska den baseras på? En differentiering kommer att leda till ett evinnerligt tjat och en omfattande administration. Det kommer inte att kunna lösas praktiskt på något rimligt sätt.

Subjektiva bedömningar av miljöstatus kan missbrukas och slå orättvist. Bedömningar av yrkesinspektionen blir alltför subjektiva för att ligga till grund för en differentiering.

Företagarna förordar istället en arbetsgivarperiod.

Det måste skapas omedelbara, direkta incitament för att man ska få positiva förändringar av miljön. Sänk arbetsgivaravgiften och ge sjukförsäkringsansvaret till företagen. Då får man ett direkt kostnadsansvar och motiv att förändra arbetsförhållandena.

Smålandsföretagarna menar att det kan finnas en risk för att några arbetsgivare tillämpar systemet med arbetsgivarperiod på ett olämpligt sätt.

Otillbörlig påverkan av anställda kommer alltid att finnas i viss mån. Vissa företagare pressar och stimulerar sina anställda mer än vad som egentligen är acceptabelt.

Engagemanget för de anställda har dock en större positiv effekt än den negativa effekt som uppstår av kraven.

Smålandsföretagarna avvisar ett utökat sanktionssystem för att komma tillrätta med dåliga arbetsmiljöer, även om man kan tänka sig ett begränsat sådant.

Piskan är inte något verksamt medel mot seriösa företag. Bara de värsta företagen bör behandlas med sanktioner. Det är dock svårt att straffa fram en bra arbetsmiljö, vill någon krypa undan miljöansvaret finns det alltid möjligheter till det.

Ett privat organiserat arbetsskadeförsäkringssystem som är relaterat till arbetsmiljöstatusen på företaget är mer tilltalande.

Den franska försäkringsmodellen borde vara lämplig att applicera i Sverige. Fri konkurrens mellan olika försäkringsbolag borde ge bra resultat för företag och anställda.

En modell för lokalt arbetsmiljöarbete

Sammanfattningsvis kan man konstatera att Smålandsföretagarna anser att GD-gruppens förslag lägger alltför stort ansvar på företaget. I praktiken går det inte att driva arbetsmiljöfrågor utan att båda parter tar ansvar för dem. Därför bör även den enskildes ansvar preciseras och fastläggas.

GD-gruppens förslag är inte anpassat till småföretagen utan måste konkretiseras i praktiska anvisningar, gärna i form av en mall anpassad till småföretagens förutsättningar. En sådan mall bör utformas av en samarbetsgrupp där även representanter för företagshälsovården bör ingå.

Företagshälsovården får sedan som uppgift att implementera de företagsanpassade systemen på de olika företagen. Detta arbete kan gärna ske med hjälp av partsammansatta lokala grupper. Uppstår speciella behov kan företagen köpa tjänster från någon lämplig företagshälsovård. Det är viktigt att företagshälsovården fungerar som konsult och att anslutningen är frivillig.

Utbildningsinsatser bör inriktas mot företagshälsovården istället för mot företagsledare.

REGIONALA SKYDDSOMBUD

De regionala skyddsombuden (RSO) intar en central ställning i arbetsmiljöarbetet i de små företagen. I detta kapitel skall vi redogöra för RSO-verksamhetens inriktning och omfattning samt diskutera de speciella problem som kan möta ett regionalt skyddsombud.

LO centralt räknar med att man 1990 har ca 1400 regionala skyddsombud vilket motsvarar 319 heltidsanställningar. Dessa har att bevaka ca 146.000 arbetsplatser. RSO har samma uppgifter och befogenheter som de lokala skyddsombuden. RSO omfattar företag där skyddskommitté saknas, dvs företag med mindre än 50 anställda. Verksamheten finansieras av Arbetsmiljöfonden och beräknas efter 10,5% av de pengar som flyter in till fonden. De regionala skyddsombuden beräknas kosta ca 75 miljoner kronor 1990.

Inom LO finns en central RSO-gruppen som fördelar dessa pengar mellan förbunden. Man fördelar dem enligt tre riskgrupper:¹ För Bleck- och Plåtslagarförbundet, Byggnadsarbetareförbundet, Målarförbundet, Skogsarbetareförbundet och Statsanställdas förbund räknar man med att det ska gå 300 företag per heltidsanställt regionalt skyddsombud. För Beklädnadsarbetarnas förbund, Elektrikerförbundet, Fabriksarbetareförbundet, Grafiska förbundet, Lantarbetareförbundet, Livsmedelsarbetareförbundet, Metallindustriarbetareförbundet, Transportarbetareförbundet samt Träindustriarbetareförbundet räknar man med 400 företag och för Fastighetsanställdas förbund, Frisöranställdas förbund, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restauranganställdas förbund, Komunalarbetareförbundet och Musikerförbundet räknar man med 500 företag per heltidsanställt regionalt skyddsombud.

Regionala skyddsombud i de små företagen

Vi har diskuterat de regionala skyddsombudens verksamhet dels med LO:s centrala RSO-grupp och dels med fyra RSO, en från Transportarbetareförbundet, en från Byggnadsarbetareförbundet och två från Fastighetsanställdas förbund. Anställningsformer och arbetsuppgifter varierade enligt nedan:

Transportarbetarförbundets RSO är anställd som funktionär och arbetar heltid som RSO. Det finns två RSO i distriktet som tillsammans har 1.600 arbetsplatser och ca 3.000 medlemmar att bevaka. Ambitionen är att besöka företagen 1 gång/år, vilket man inte hinner med. Ungefär 40 % av arbetstiden går åt till att handlägga ärenden för arbetsskadeförsäkringen.

Byggnadsarbetarförbundets RSO är anställd som funktionär och arbetar som RSO på deltid. En tjänst som RSO delas mellan två funktionärer som parallellt med RSO-arbetet arbetar med kontroll och mätning. RSO har ca 100 företag och betydligt fler arbetsplatser att bevaka. RSO-uppgifterna utförs samtidigt som mätuppgifterna varför besöksfrekvensen blir hög, flera gånger per år.

1 Arbetsmarknadsdepartementet. Regionala skyddsombud. Ds 1988:61 sid 13,14.

Fastighetsanställdas förbunds RSO är förtroendevalda på en treårsperiod och arbetar ca 20 % som RSO. Det finns 7 stycken RSO i distriktet och man har ca 100 arbetsplatser per ombud. Företagen besöks ungefär vartannat år, ofta följt av ett återbesök.

En generell erfarenhet är att RSO inte har tid att besöka företagen så ofta man önskar. RSO meddelar normalt inte arbetsgivaren att han kommer ut på ett besök. Ett RSO har tidigare gjort det men då effekten blev att han alltid mötte välstädade lokaler så slutade han att anmäla sin ankomst.

ibland blir RSO kallad av någon anställd som har ett klagomål. Ofta kan relationen mellan företagaren och den anställda vara så känslig att den anställda ringer RSO och ber honom/henne ställa kravet.

Vid ett besök har RSO en checklista till sin hjälp. Om besöket leder till några anmärkningar kan RSO antingen välja att göra ett återbesök eller att lämna över ärendet till yrkesinspektionen.

Ett besök tar i genomsnitt två timmar, men kan ta betydligt längre tid om man far runt och tittar på olika arbetsställen. Om det finns ett skyddsombud är han med vid besöket, men det är inte så ofta det finns något. Det är svårt att rekrytera medlemmar som skyddsombud på de små arbetsplatserna.

Ofta består arbetsstället av endast en medlem. Då kommer en stor del av besöket att ägnas åt allmänfackliga frågor. Medlemmen har mycket som han vill "prata av sig".

I samband med att RSO gör en anmärkning vill man gärna lämna en rekommendation om hur problemet kan lösas, men man tolererar inga dåliga miljöer bara för att man inte själva kan visa på en teknisk lösning. Det är arbetsgivarens problem att finna en teknisk lösning. RSO menar att man ställer sina krav utifrån lagens mening och inte utifrån den egna tekniska fantasin.

Ett särskilt problem aktualiseras av Fastighetsanställdas förbund där arbetsgivaren ibland helt saknar utbildning och kunskaper i arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivaren kan vara en hyresgästförening där en vald ordförande även skall svara för arbetsmiljöfrågorna.

Den centrala RSO-gruppen betonar att det är svårt att agera som RSO i entreprenadföretag, dels är samordningsansvaret inte alltid klarlagt och dels har man inte alltid tillträde till de arbetsplatser som ligger hos företagets kunder. Ett stort problem är att skyddsombud på fast driftställe inte kan ingripa mot entreprenörer.

Entreprenadbranschen växer fortlöpande. Nya typer av värksamhet tillkommer som tex diskfirmor och matlagningsfirmor. Det finns också nya organisationsformer som tex kockjouren. Det är ett kommanditibolag där kockarna är delägare samtidigt som de är ute och gör tillfälliga jobb. Svårigheten är att bestämma vem som har arbetsmiljöansvaret i dessa verksamheter. Frågan om samordningsansvar måste skärpas.

Ett sanktionssystem skulle förmodligen inte slå så hårt mot entreprenörföretagen. Kostnadskänsligheten är inte så stor, utan man kan lyfta över den på kunderna.

Förekomsten av skyddsombud varierar mellan de olika förbunden. Inom Byggnadsarbetareförbundet finns det skyddsombud på de flesta arbetsplatser med fler än 5 anställda. Inom Fastighetsanställdas förbund har man ganska bra täckning bland fastighetssköterna medan det är ont om skyddsombud bland städerskorna. Inom Transportarbetareförbundet är det svårt att rekrytera skyddsombud. Det finns ingen som vill ställa upp och många står bara som skyddsombud till namnet utan att göra någon aktiv insats.

Det är svårt att intressera skyddsombuden för utbildning. Enligt RSO är det bäst när de fackliga organisationerna själva svarar för utbildningen. Då får man även med en skolning i fackligt medvetande.

RSO anser att man har bra uppbackning från förbundet. Har man några problem kan man ringa dit och få hjälp. Problemet är snarare de egna medlemmarna som accepterar en alltför låg standard på de små arbetsplatserna. Det är svårt att få arbetsgivaren att köpa extra tillbehör för att förbättra arbetsmiljön.

RSO och företagshälsovården

RSO har en positiv inställning till företagshälsovården. Om företaget är anslutet till en företagshälsovård händer det ibland att skyddsingenjören följer med ut på besöken. Men det är endast ett fåtal små företag som är anslutna och har tillgång till skyddsingenjör. RSO har intrycket att skyddsingenjörerna fungerar bra. De är ute på företagen, utför mätningar och arbetar med lösningar.

RSO anser att det bör vara obligatorisk anslutning till företagshälsovården. Företagarna själva vill hellre ansluta sig till privata företagshälsovårder utan skyddsingenjör än att gå in i en godkänd företagshälsovårdscentral. Det blir inte alltid billigare men det känns ideologiskt riktigt att utnyttja en privat lösning.

Bygghälsan fungerar särskilt bra som företagshälsovård. En nackdel är att de enskilda företagen inte blir så intresserade av arbetsmiljöfrågor. Man anser att man "sålt bort" arbetsmiljön till Bygghälsan.

Väl fungerande företagshälsovård saknas inom handels- och servicesektorn.

RSO och yrkesinspektionen

RSO har som regel goda relationer till yrkesinspektionen. Man anser att yrkesinspektionen besöker företagen tillräckligt ofta. Ibland följs yrkesinspektören och RSO ut på inspektionerna. Då kan man diskutera sig fram till en bra lösning.

RSO är positivt inställda till yrkesinspektionens satsning på systemtillsyn. Då får arbetsgivaren inte delegera arbetsmiljöansvaret till arbetsledare om de inte har en adekvat arbetsmiljöutbildning. Ett RSO formulerade sig så att arbetsgivaren måste ha "ett körkort" i arbetsmiljö innan han får bedriva affärsverksamhet. Systemtillsyn borde kombineras med en etableringskontroll som inkluderar en arbetsmiljökontroll.

Relationerna är dock inte alltid bra och kan i vissa fall vara direkt dåliga. Den kritik som RSO riktar mot yrkesinspektionen gäller i första hand att de är för "snälla" vid sina besök. Om besöket leder till ett föreläggande får arbetsgivaren allt för lång tid på sig att rätta till problemet, upp till ett år. Vidare bör yrkesinspektionen agera mer som myndighet och mindre som konsult. En annan kritik är att yrkesinspektionen inte alltid kallar det lokala skyddsombudet vid ett besök. I samband med olyckor borde yrkesinspektionen dessutom automatiskt kalla RSO. Det är inte tillfredsställande att man som nu kan få kännedom om en allvarlig olycka först via tidningen.

Ett RSO försöker undvika att engagera yrkesinspektionen. Han menar att lösningarna oftast blir sämre om man engagerar dem. Företagen arbetar då mot den miniminivå som yrkesinspektionen förelägger.

Fastighetsanställdas RSO pekar på ett speciellt problem i samband med en nybyggnation. Fastighets har ibland bara en anställd på arbetsplatsen och då vänder sig yrkesinspektionen till den största yrkeskategorin för ritningsgranskning. Fastighetsanställdas RSO får då enligt yrkesinspektionen inte granska och godkänna ritningarna.

RSO om rehabilitering

Det är svårt att lyckas med att omplacera en arbetsskadad inom företaget. En av de RSO vi intervjuat hade bara lyckats i ett enda fall, och då blev arbetsuppgiften så innehållslös att man lika gärna hade kunnat avstå från omplaceringen. Det är lite lättare inom byggbranschen. Där har man en

speciell organisation för att ta sig an rehabiliteringsfall (GALAXEN). GALAXEN är ett försäkringssystem som kompenserar för den nedsatta arbetsförmågan. Risken med detta system är att företagen inte är särskilt intresserade av rehabilitering. Man har "sält bort" det en gång för alla.

Ett RSO menade att enda sättet att höja arbetsgivarens intresse för arbetsmiljöfrågor är att konstruera ett system där arbetsgivaren själv får betala för arbetsskadorna.

Ett annat RSO menar att det borde gå att koppla ett larm till arbets-skadeförsäkringen så att en överfrekvens av arbetsskador aktiverar RSO och yrkesinspektionen.

30 KRITISKA FRÅGESTÄLLNINGAR KRING GD-GRUPPENS FÖRSLAG

Nedan har vi samlat ett antal kritiska frågeställningar som på ett eller annat sätt aktualiserats av vår studie. Vi har inte värderat styrkan i varje problemområde, därtill är vårt undersökningsmaterial allt för litet. Problemområdena och våra slutsatser skall snarast ses som indikationer på frågor som kan aktualiseras av GD-gruppens förslag.

Avsnittet skall inte ses som ett uttryck för arbetsgruppens samlade uppfattning i alla frågor. Syftet är snarare att spegla de ramar inom vilka diskussionerna har förts. På några punkter framför vi dock mer bestämda uppfattningar.

I nästföljande kapitel tar vi sedan ett samlat grepp på frågeställningarna och presenterar ett förslag till hur lokalt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete kan organiseras i de små företagen.

Om samhällelig reglering

1. De företagare vi intervjuat har visat en positiv vilja att förbättra sina arbetsmiljöer på frivillig väg. Samtidigt har man stora krav på att företagandets villkor skall vara rättvisa och konkurrensneutrala. I detta senare syfte kan några tänka sig en förhållandevis stram reglering. Exempelvis föreslog en företagare etableringskontroll kopplat till uppfyllandet av grundläggande arbetsmiljökrav.

Det finns ett utrymme för att åstadkomma betydande arbetsmiljöförbättringar på frivillig väg. När reglering vidtas måste den ske på ett konkurrensneutralt sätt.

2. De små företagen upplever inget behov av en formaliserad systematik i uppföljning av frånvaro och arbetsskador. Många betonar den personliga relation man har till de anställda. Man arbetar ihop dagligen och känner sina anställda personligen.

Det är viktigt att bevara och understödja det sociala nätverk som ett litet företag utgör. En formalisering får inte motverka och ersätta den personliga kontakten.

3. Många företagare betonar att det personliga engagemanget hos den enskilde arbetstagaren är en förutsättning för en god arbetsmiljö. Om inte den anställde själv visar aktsamhet och försiktighet så är det svårt att undvika skador.

Skolan bör kunna bidra till en ökad medvetenhet om arbetsmiljön. Inom gymnasieskolans yrkestekniska linjer bör arbetsmiljökunskaper ges inom ramen för karaktärsämnena. De fackliga organisationernas insatser bör underlättas och ökas.

Om belöningar och sanktioner

4. Vid vår hearing i Jönköping framkom att de små företagen mycket väl kan tänka sig en arbetsgivarperiod i sjukförsäkringssystemet. En sådan

period kan sedan kompletteras med ett privat försäkringssystem där premien är relaterad till det enskilda företagets arbetsmiljö.

Företagen i vår företagsstudie tar gärna på sig rollen att administrera utbetalning av sjukpenning för de första 15 dagarna. Företagarna föreställer sig då att man skall ha en bättre kontroll över att den sjuke verkligen är sjuk.

Vår studie pekar på att "okynnesfrånvaron" är ett litet problem i de små företagen. Inom arbetsgruppen har vi diskuterat risken att en del arbetsgivare inte nöjer sig med att vara administratör utan kommer att inta både läkaren och polisens roll och därmed försämma de goda sociala relationer som råder på de mindre arbetsplatserna.

5. Det råder en utbredd misstro till både sjukfrånvaro- och yrkesskadestatistik. Nästan alla företagare vi mött kan berätta om något tvivelaktigt fall som hamnat i statistiken.

Mot bakgrund av denna misstro kan det finnas skäl till en översyn av nuvarande statistik och en bedömning av hur tillförlitlig och användbar den är.

Om sjukfrånvaro- eller yrkesskadestatistik kommer att användas som bas för någon form av avgiftsdifferentiering så bör det föregås av en omfattande upplysningsverksamhet om hur statistiken är uppbyggd.

6. De finns stora skillnader i fysisk arbetsmiljö mellan små företag. Denna skillnad speglas inte i frånvarostatistiken. Korttidsfrånvaro existerar knappast på de Norrlandsföretag vi besökt och är förhållandevis låg på Stockholmsföretagen. Samma förhållande gäller för långtidsfrånvaron även om det inte är lika klart uttryckt. Troligen speglar frånvaron snarare skillnader på den regionala arbetsmarknaden än skillnader i arbetsmiljön.

Ett belönings- eller sanktionssystem som bygger på någon form av frånvaroregistrering speglar inte olikheter i den fysiska miljön. Troligtvis är samvariationerna större mellan frånvaro och de sociala relationer som råder mellan den anställde och företagsledningen.

7. De små företagen i vår företagsstudie har svårt att ta ställning till en differentiering av arbetsgivaravgiften som relateras till företagets arbetsmiljö. Vid hearingen i Jönköping avvisades ett sådant system. De som förordar en differentiering menar att den då måste bygga på en objektiv bedömning av det enskilda företagets arbetsmiljö. De flesta anser att yrkesinspektionen bör kunna göra en sådan bedömning.

Inom arbetsgruppen har vi diskuterat för- och nackdelar med en differentiering baserad på en individuell bedömning av det enskilda företagets arbetsmiljö. Vi har svårt att finna några praktiska parametrar som strukturerar en sådan bedömning, men om man trots allt väljer en differentiering bör systemet bygga på en bedömning av branschens arbetsmiljöstatus samt ges en enkel utformning som uppfyller höga krav på rättvisa.

Om arbetsmiljön

8. Enligt ISA:s statistik svarar de små företagen för 36% av antalet arbetsolyckor och 33% av antalet arbetssjukdomar. Enligt SCB:s företagsregister återfinns 42% av landets anställda i de små företagen.¹ ISA:s statistik indikerar således att arbetsmiljön är bättre i små än i de stora företagen. Inom vår arbetsgrupp har det framförts synpunkter på att rapporteringsbenägenheten är lägre i de små företagen.

¹ Se vidare i avsnittet "Några fakta om de små företagen".

Om arbetsmiljömedvetenheten

9. Vid ytterst få av de företag vi besökt anser företagsledningen att man har några stora arbetsmiljöproblem som återstår att lösa. De flesta problemen har man redan löst och det finns inga rimliga lösningar på de problem som återstår. Samtidigt är man övertygad om att den egna arbetsmiljön är bättre än branschens i genomsnitt.

De flesta företagsledarna tror inte att det skall bli några problem att systematisera arbetsmiljöarbetet och utforma planer för en förbättrad arbetsmiljö. Detta arbete klarar man av själva och det behövs ingen experthjälp utifrån. Några företagsledare menar att man måste söka hjälp från företagshälsovården eller någon annan expert.

Vår bild av företagen är, liksom yrkesinspektörernas, att några av de företag vi studerat har en klart sämre arbetsmiljö än vad som är normalt för branschen. Där återstår mycket arbete innan den fysiska arbetsmiljön kan anses som god.

Detta pekar på att hos de mindre företagen saknas både kunskaper om hur en god arbetsmiljö kan åstadkommas och insikter om hur den egna arbetsmiljön är beskaffad. Vi tror inte att de små företagen kan driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete utan en omfattande utbildning eller genom att söka experthjälp utanför företaget.

10. Företagarna i vår företagsstudie har en låg kostnadsmedvetenhet när det gäller frånvaron. Medvetenheten var högre hos den grupp företagare vi intervjuade i Jönköping. Oftast inskränker sig företagarnas kostnadsmedvetenhet till att man måste betala semesterersättning under sjukskrivningstiden. Samtidigt har flera små företag (speciellt inom servicesektorn) låga kostnader på grund av frånvaro, dels genom att frånvaron är låg och dels genom att ersättare inte alltid behövs. De kalkyler man idag möter där tex kostnaderna för frånvaron hos en städerska bedöms till 115 kronor i timmen² saknar trovärdighet hos små företag.

Om man vill skapa att kostnadsmedvetande hos små företag måste man bistå med ett trovärdigt kalkylunderlag. Det går inte att "skrämma" företagarna till åtgärder med kalkylmetoder som inte upplevs som relevanta för verksamheten.

Om utbildning

11. De flesta företagare vi intervjuat saknar utbildning om arbetsmiljö och rehabilitering. Samtidigt uttrycker man en vilja att skaffa sig en sådan utbildning förutsatt att den är relevant för det egna företaget.

Det finns goda skäl att utnyttja de förändringar som kommer i arbetsmiljökommissionens spår till en omfattande utbildning i småföretagen enligt de riktlinjer som anges i det avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor som tecknats av SAF, LO och PTK³. För att garantera att utbildningsinnehållet upplevs som relevant bör utbildningen om möjligt organiseras branschvis.

Det kan därutöver vara lämpligt att erbjuda kortare kurser som bl a behandlar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Vidare har vi diskuterat en förändrad rättspraxis där avsaknad av utbildning bedöms som försvårande omständighet vid fastställande av ansvar.

² Arbetsmiljöfonden. Städa upp - Visst går det att göra städjobbet roligare, mänskligare och mer effektivt, sid 75.

³ Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor. SAF, LO och PTK 1982.06.01.

Om skyddsombuden

12. De olika förbunden har svårt att rekrytera skyddsombud på de små företagen. Om man lyckas med det så är nästa svårighet att få dem utbildade.
Ett effektivt arbetsmiljöarbete kräver engagerade och välutbildade skyddsombud. En partsammansatt utbildning enligt utbildningsavtalet skulle underlätta skyddsombudets arbete och samtidigt göra uppgiften som skyddsombud mer attraktiv.
13. LO centralt räknar med att man 1990 har ca 1400 regionala skyddsombud vilket motsvarar 319 heltidsanställningar. Dessa har att bevaka ca 146.000 arbetsplatser. Detta betyder en arbetsbelastning på drygt 450 företag per regionalt skyddsombud. Många regionala skyddsombud klagar också över att man inte hinner besöka företagen i den utsträckning man önskar.
Verksamheten finansieras av Arbetsmiljöfonden och beräknas efter 10,5% av de pengar som flyter in till fonden. De regionala skyddsombuden beräknas kosta ca 75 miljoner kronor 1990.
De regionala skyddsombuden har en värdefull inverkan på de små arbetsplatsernas arbetsmiljö. Om man har ambitionen att besöka de olika arbetsställena minst en gång per år kräver detta en fördubbling av verksamheten.
14. De regionala skyddsombuden påpekar att det är svårt att agera i entreprenadföretagen, dels är samordningsansvarat inte alltid klarlagt och dels har man inte alltid tillträde till de arbetsplatser som ligger hos företagets kunder.
Det är angeläget att samordningsförfarandet klarläggs med avseende på de regionala skyddsombudens verksamhet.

Om företagshälsovården

15. Anslutningsgraden till företagshälsovården är fortfarande låg bland de små företagen. Några företagare förordar en obligatorisk företagshälsovård, främst av konkurrensneutralitetsskäl. Andra försvarar en frivillig anslutning och pekar på styttrkan i mångfalden av konkurrerande alternativ.
Inom arbetsgruppen har vi diskuterat för och nackdelar med en obligatorisk anslutning till företagshälsovården. Vi är eniga om att en frivillig anslutning förutsätter att anslutningsgraden bland de små företagen ökas väsentligt. Det vore önskvärt med åtgärder som stimulerar till en ökad anslutningsgrad, tex en höjning av det sk småföretagsbidraget. Risker är annars stor att de företag som är i störst behov av dess tjänster blir de som sist ansluter sig.
De regionala arbetsgrupperna för företagshälsovård bör verka för en ökad anslutningsgrad bland de små företagen samt samordna deras ansökningar till företagshälsovården.
16. Företagen saknar intresse för de lokala företagshälsovårdscentralerna. Man betalar sin avgift och får en årlig hälsoundersökning i utbyte.
Det är viktigt att arbetsgivaren engagerar sig i företagshälsovårdens utformning och skötsel. För att åstadkomma detta engagemang krävs ett klarläggande av ledningsfunktionen samt en utbildning av företagshälsovårdens ledningsorgan. De fackliga representanternas rätt till utbildning kräver ett klarläggande av förtroendemannalagen.
Vidare har vi diskuterat möjligheten att företagshälsovården höjer sina avgifter för att på så sätt öka medlemsföretagens engagemang för verksamheten.

17. Företagshälsovårdens tekniska del har en stor roll att fylla i det lokala arbetsmiljöarbetet på de små företagen. I vår företagsstudie kunde vi konstatera att denna roll inte motsvaras av företagets förtroende. Förtroendet var större bland företagarna i Småland. Den kritik som framfördes bestod i att skyddsingenjören saknar tillräckliga kunskaper om produktionsprocessen för att kunna bidra med konstruktiva lösningar. Branschhälsoarna drabbas inte på samma sätt av denna kritik.
- Det är viktigt att återupprätta företagets förtroende för företagshälsovårdens tekniska del. Ett sätt är att höja skyddsingenjörernas kompetensnivå genom att deras utbildning i produktionsteknik förstärks. En annan kompletterande åtgärd är att organisera företagshälsovården branschvis på de orter där befolkningsunderlaget är tillräckligt stort för detta. På mindre orter kan en viss form av specialisering erhållas genom att flera företagshälsovårder samarbetar och där varje företagshälsovård utvecklar specialistkompetens inom något område. De regionala arbetsgrupperna för företagshälsovård bör kunna åta sig ett sådant samordningsansvar.
18. Flera företagare anser att man har problem att hantera frågor av psyko-social natur. Det kan då handla om en anställd med alkoholproblem eller förekomst av "mobbing". Några företagare efterlyser ett ökat fackligt engagemang kring dessa frågor. Ett kompletterande alternativ är utbyggnad av företagshälsovårdens psyko-sociala del.

Om yrkesinspektionen

19. Yrkesinspektionens konsultativa roll överlappar ibland skyddsingenjörens. Flera företag rådfrågar yrkesinspektionen istället för skyddsingenjören vid den egna företagshälsovården. På så sätt har man en garanti för att de vidtagna åtgärderna uppfyller yrkesinspektionens krav. Man kan fråga sig om det är ekonomiskt försvarbart att ha två parallella organisationer för konsultativ verksamhet.
- Yrkesinspektionen kan knappast fungera som pådrivande i det råd-givande arbetsmiljöarbetet. Deras visioner är i allt för hög grad präglade av de minimikrav som tillsynsarbetet ställer.
- Yrkesinspektionen bör renodla sin roll som tillsynsmyndighet och överlämna de konsultativa insatserna till företagshälsovården.
20. De regionala skyddsombuden är positiva till yrkesinspektionens systemtillsyn. De anser att yrkesinspektionen bör koncentrera sin tillsyn till att det finns fungerande rutiner för arbetsmiljöarbetet och att arbets-givaren har erforderlig utbildning i arbetsmiljöfrågor.
- Det är endast ett fåtal företagare som kommit i kontakt med be-greppet systemtillsyn, men i princip ställer man sig positiva till idén.
- Vår arbetsgrupp anser att yrkesinspektionen bör koncentrera sig på systemtillsyn. Systemtillsynen bör även inkludera företagshälsovårdens arbete på det enskilda företaget. Yrkesinspektionen bör få förtroendet att själva utforma och anpassa systemtillsynen till det lilla företags förutsättningar.
21. Yrkesinspektionen har låg besöksfrekvens hos de små företagen. Detta gäller särskilt för de företag vi studerat i Stockholmsregionen.
- Ett bra arbetsmiljöarbete kräver att yrkesinspektionen ökar tillsyns-frekvensen hos de små företagen. En särskild bevakning bör ske i sam-band med etableringar och större investeringar. Vid arbetsplatsbesök bör inspektionen även inkludera de entreprenadföretag som är knutna till arbetsplatsen. Denna ambitionshöjning kräver ett resurstillskott alternativt en omprioritering av verksamheten.

22. Yrkesinspektionen har vid ett flertal tillfällen haft inaktuella uppgifter om vem som är skyddsombud på respektive företag.
Det är viktigt att yrkesinspektionen involverar skyddsombuden i sitt arbete. Skyddsombudet behöver detta stöd. Rutinerna för registrering av skyddsombud behöver effektiviseras.
23. Några företag har riktat kritik mot att yrkesinspektionens normer för en acceptabel arbetsmiljö varierar mellan olika inspektionsdistrikt. En annan kritik är att ensamföretagarna inte granskas i samma utsträckning och därigenom kan erhålla otillbörliga konkurrensfördelar.
Det är viktigt att yrkesinspektionen uppträder på ett sådant sätt att man har de små företagens förtroende. En framtida övergång till systemtillsyn förutsätter ett ömsesidigt förtroende mellan yrkesinspektion och de små företagen.
Resurser bör frigöras för samordning av de olika inspektionsdistrikten. Vid arbetsplatsbesök bör även de egenföretagare som finns där omfattas av inspektionen.

Om rehabilitering

24. De små företagen har dålig kännedom om arbetsskador och dess uppkomst. Flera företagare har svårt att komma ihåg de arbetsskadefall som finns registrerade på företaget i ISA-statistiken. Man menar att det antingen handlar om bagatellskador eller också har skadan uppstått på fritiden.
Det är viktigt att ett ökat ansvar för rehabilitering föregås av en utbildnings- och informationsinsats.
25. De små företagen saknar beredskap att hantera rehabiliteringsfall. Man känner till anställda med belastningsskador, men vidtar inga radikala åtgärder. Orsaken är snarare bristande kunskap än bristande vilja.
Vår studie pekar på att om de små företagen skall kunna ta ett ökat ansvar för rehabilitering så krävs att kompetens utifrån tillförs företaget. Denna bör lämpligen komma från företagshälsovården eller den allmänna sjukvården.
26. Många små företag, främst inom entreprenadbranschen, saknar stationära arbetsplatser som går att anpassa till ett fysiskt arbetshandikapp.
Organisatoriska lösningar för rehabilitering i form av reducerad arbetstid eller sänkt arbetstakt kan erbjudas i de flesta företag. Ett undantag är branscher där direkt kunddebitering sker. Där kräver kunden högproduktiv arbetskraft.
Omplaceringar i rehabiliteringssyfte kan vara svårt att ordna i det "egna" företaget. De anställda är inte alltid utbytbara och arbetsuppgifterna kan vara likartade ur belastningssynpunkt. Tillgången på "lätta" arbetsuppgifter är begränsade och när de finns är de ofta redan besatta.
Det är realistiskt att räkna med att en del rehabiliteringar inte kan ske vid det "egna" företaget.
27. Det är få företag som förklarar sig villiga att anställa en arbetshandikappad som inte tidigare arbetat vid företaget. Om en "extern" anställning skall komma ifråga krävs ett samhällsstöd som kompenserar merkostnaderna och den eventuellt lägre produktiviteten. Vidare måste anställningen föregås av en provanställning där arbetsgivaren har möjlighet att avbryta relationen.

Vår studie pekar på att det blir svårt att integrera "externa" arbets-handikappade hos de små företagen. En förutsättning är ett ekonomiskt samhällsstöd i form av ett flexibelt lönebidrag. Vidare bör man utreda möjligheten att organisera de små företagen i någon form av rehabiliteringspooler där myndigheterna kan verka med sina stödåtgärder.

28. De flesta företagen menar att det inte krävs någon särskild organisation för att lotsa in den arbetsskadade i det lilla företaget. De sociala relationerna på företaget är så starka att man kan hantera en sådan situation.

Företagarna ser inte ett ekonomiskt samhällsstöd som en förutsättning för att aktivt medverka till rehabilitering av en redan anställd.

En framgångsrik rehabilitering förutsätter dock att den skadade är accepterad på arbetsplatsen. Denna acceptans krävs både av arbetsgivare och arbetskamrater. En arbetsskada föregås ofta av hög sjukfrånvaro som skapar problem för arbetsgivaren. Ibland har den skadade sådana besvär att det påverkar hans humör och relationerna till arbetskamraterna. På så sätt kan den skadade förlora den acceptans som krävs för ett rehabiliteringsarbete.

Några företagare menar att man gör en inofficiell prövning av om man vill ha den skadade kvar eller inte. Därefter bestäms vilka ansträngningar företaget är villig att göra i rehabiliteringsarbetet.

Vi vill peka på risken att företagets och de anställdas intresse för ett aktivt rehabiliteringsarbete kommer att bero på vilken person det gäller. Ett sätt att stödja den skadade är att de fackliga organisationerna uppmuntrar och organiserar kamratstödande åtgärder.

29. GALAXEN är ett försäkringssystem för arbetsskador inom byggnadsbranschen. I grova drag fungerar det så att företagen får ett lönebidrag som motsvarar den nedsatta arbetsförmågan. Ett av de företag vi studerat betraktar arbetsskador och rehabilitering som GALAXENS problem.

Inom arbetsgruppen har vi diskuterat risken att företagen själva väljer att försäkra bort sitt rehabiliteringsansvar.

Om lönesystem

30. De flesta företag vi studerat arbetar med fast tidslön. Det raka ackordet förekommer endast inom byggbranschen.

Det är viktigt att arbetsorganisation och lönesystem utformas så att det inte uppmuntrar ensidigt arbete.

ARBETSGRUPPENS MODELL FÖR LOKALT ARBETSMILJÖ- OCH REHABILITERINGSARBETE PÅ DE SMÅ ARBETSPLATSERNA

Det lokala arbetsmiljöarbetet bör koncentreras kring de institutioner som finns redan idag. Arbetsgivaren bör även fortsättningsvis ha det fulla ansvaret för arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovårdens roll som arbetsplatsens konsult i det förebyggande arbetsmiljöarbetet bör förstärkas. Skyddsombudens roll bör stärkas och yrkesinspektionens roll bör renodlas som tillsynsmyndighet.

Arbetsgivarens roll

Arbetsgivarna saknar tillräckliga kunskaper för att leva upp till det fulla ansvaret för arbetsmiljöarbetet. Här krävs en utbildningsinsats där arbetsgivaren inhämtar grundläggande kunskaper om arbetsgivaransvarets innebörd och hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete skall gå till. Detta skulle tex leda till ett bättre delegeringsförfarande hos de små företagen.

Det krävs en utbildningsinsats i enlighet med de riktlinjer som anges i SAF/LO/PTK:s "Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor" och den bör om möjligt organiseras branschvis. Därutöver bör det erbjudas kortare kurser som behandlar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

De centrala branschvisa arbetsmiljökommittéerna bör ges i uppdrag att under en tvåårsperiod organisera och genomföra en sådan utbildningsinsats.

Företagshälsovårdens roll

Enligt vår uppfattning räcker det inte med att utbilda företagarna i arbetsmiljöfrågor utan det krävs även konsultinsatser utifrån. Dessa erhålls lämpligen från en utvecklad och förstärkt företagshälsovård.

Företagshälsovårdens tekniska del måste stärkas och anpassas bättre till de speciella problem som det enskilda företaget har. Skyddsingenjörernas kompetensnivå måste höjas och inkludera en produktionsteknisk branschkunskap.

En annan kompetenshöjande åtgärd är att organisera företagshälsovården branschvis på orter där underlaget är tillräckligt stort för detta. På mindre orter kan en viss form av specialisering erhållas genom att flera företags-hälsovårder samarbetar och där varje företagshälsovård utvecklar specialistkompetens inom något område. De regionala arbetsgrupperna för företags-hälsovården bör utvecklas och åläggas ett sådant samordningsansvar.

Skyddsombudets roll

Ett effektivt arbetsmiljöarbete kräver ett stark engagemang från de anställda. Detta bör i första hand kanaliseras via väl utbildade skyddsombud.

En partsammansatt utbildning enligt SAF/LO/PTK:s "Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor" skulle underlätta skyddsombudets arbete och samtidigt göra uppgiften som skyddsombud mer attraktiv.

Vid de små företagen utgör de regionala skyddsombuden ett värdefullt stöd till de lokala skyddsombuden. Det regionala skyddsombudets tillträde till arbetsplatsen bör kunna säkras genom ett samordningsförfarande mellan de fackliga organisationerna.

Yrkesinspektionens roll

Yrkesinspektionen bör renodla sin roll som tillsynsmyndighet och överlåta den rådgivande funktionen till företagshälsovården.

Ett bra arbetsmiljöarbete kräver att yrkesinspektionen ökar tillsynsfrekvensen hos de små företagen. En särskild bevakning bör ske i samband med etableringar och större investeringar. Vid arbetsplatsbesök bör inspektionen även inkludera de entreprenadföretag som är knutna till arbetsplatsen.

Vi anser att yrkesinspektionen bör koncentrera sig på systemtillsyn. Systemtillsynen bör även inkludera företagshälsovårdens arbete på det enskilda företaget. Yrkesinspektionen bör få förtroendet att själva utforma och anpassa systemtillsynen till det lilla företags förutsättningar.

Det praktiska rehabiliteringsarbetet

Det är svårt att finna ett generellt system för hur rehabiliteringsarbetet i praktiken skall ske i de små företagen. Den största potentialen ligger i de starka sociala relationer som finns på den lilla arbetsplatsen. Vi förordar att försäkringskassan ges stor frihet att tillsammans med den skadade och företaget välja lämplig rehabiliteringsform. Försäkringskassan bör även ges stor frihet vid val av eventuell ekonomisk stödform.

En förutsättning för att de små företagen skall kunna ta ett ökat ansvar för rehabilitering är att kompetens tillförs företaget. Denna bör lämpligen komma från företagshälsovården eller den allmänna sjukvården.

För att stimulera de små företagen att ta sig an "externa" arbetshandikappade krävs ett ekonomiskt samhällsstöd i form av ett flexibelt lönebidrag. Vidare bör man utreda möjligheten att organisera de små företagen i någon form av rehabiliteringspool där myndigheterna kan verka med sina stödåtgärder.



Arbetsmiljöarbete i de små företagen

Bilagor

INNEHÅLL

1. Förslagen i GD-gruppens promemoria	3
2. Företagsintervjuer	12
3. Synpunkter framkomna vid hearing i Jönköping	78

BILAGA 1: FÖRSLAGEN I GD-GRUPPENS PROMEMORIA

Förslagen i GD-gruppens promemoria "Åtgärder för att motverka utslagningen i arbetslivet och bättre ta till vara den enskildes förmåga att arbeta - ett idéprogram

1 Ge tyngd åt arbetsmiljöarbetet genom tydliga krav i AML

Arbetsgivaren bör ha en systematisk styrning och kontroll av verksamheten i de delar den har betydelse för arbetsmiljön (internkontroll). (jmf PM 1)

Systematisk uppföljning av sjukfrånvaro- och arbetsskadeutveckling och kostnaderna för denna inom företagen.

Alla företag ska ha skyldighet att utforma och genomföra åtgärdsplaner för att förbättra arbetsmiljön. Tydliga krav i AML.

Högriskföretag i varje bransch ska i en första etapp komma ner under fastställda "riktvärden" för branschen. Tydliga krav i AML.

För högriskbrancher som ligger över "riktvärdet" för arbetsmarknaden ska parterna inom branschen utarbeta program för att förbättra arbetsförhållanden inom branschen. (Ska detta regleras någonstans?)

2 Ge arbetsgivaren ett tydligt rehabiliteringsansvar

Skyldighet i AML för arbetsgivaren att ha en lämpigt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Skyldigheten bör omfattas av ASS föreskrifter och YIs tillsyn.

Arbetsgivaren bör ha dokumenterade och lämpliga mål för sitt anpassnings- och rehabiliteringsarbete. Dessa mål ska fungera som en del av

företagets allmänna policy.

Fungerande rutiner för tidig kontakt med anställda med t ex frekvent korttidsfrånvaro eller som riskerar att bli långtidssjukskrivna.

Fungerande rutiner för kontakter med myndigheter och andra organ med rehabiliteringsuppgifter.

Lämplig utbildning av chefer och arbetsledare m fl.

Arbetsgivaren bör ha lagfäst (AML?) genomförandeansvar för anpassnings- och rehabiliteringsinsatser i det enskilda fallet. Ansvaret är generellt för hela arbetsmarknaden. Arbetsformerna bör vara avsevärt enklare i de små företagen.

Arbetsgivaren uppmärksammar när en person t ex har frekvent sjukfrånvaro.

Arbetsgivaren ser till att behovet av rehabiliteringsinsatser i det enskilda fallet klarläggs och initieras

Arbetsgivaren svarar för operativ planering av såväl grupp- som individinriktade insatser. Här ingår att låta göra en arbetsplatsutredning och utarbeta rehabiliteringsplan för den enskilde samt följa upp och revidera planen.

3

Skapa sanktioner / skärpta sanktioner för dem som försummar arbetsmiljön och rehabiliteringen

GD-GRUPPEN AVSER ATT ÅTERKOMMA MED EN "UTVECKLAD SYN PÅ VAD SOM KAN ÅSTADKOMMAS".

4 Incitament för arbetsgivaren och den anställda

Ekonomiska incitament för arbetsgivaren.

Direkt kostnadsansvar för arbetsrelaterade skador.

FRÅGAN KRÄVER INGÅENDE BELYSNING AV DE PRINCIPIELLA OCH PRAKTISKA ASPEKTERNA.

Incitament för den anställda

Förändringar i ersättningssystemet.

Möjlighet att ta med sig sitt anställningsskydd och de försäkringsvillkor som följer därav.

Möjlighet till återgång i lämpligt arbete .Stöd från chefer och arbetskamrater.

Den enskilde involveras i rehabiliteringsprocessen bl a i upprättande av rehabiliteringsplan och beslut om åtgärder.

ARBETSMILJÖKOMMISSIONEN AKTUALIERAR MED ARBETSMARKNADENS PARTER FRÅGAN OM BEHOVET AV EN ÖVERSYN AV DE AVTAL SOM KOMPLETTERAR SJUKPENNINGSFÖRSÄKRINGEN. DE RESURSER SOM TAS I ANSPRÅK FÖR ÖVERKOMPENSATION BORDE ANVÄNDAS TILL AKTIVA INSATSER FÖR ATT ÅTERFÖRA SJUKA ELLER SKADADE I ARBETE.

5 Resurser till stöd för arbetsgivaren i rehabiliteringsarbetet

Företagshälsovård (FHV)

Obligatorisk FHV.

Krav att FHV arbetar både förebyggande och rehabiliterande.

Säkerställa en heltäckande och kvalitativt god FHV. Externa resurser kan kopplas in. Samverkan med AMI.

Arbetsmarknadens parter genom avtal skapar förutsättningar för FHV att utgöra den resurs den bör vara för att arbetsgivarens ansvar för de anställdas hälsa m m ska kunna fullgöras.

Parternas ställning i ledningsorganen för FHV bör ses över.

Arbetslivsfonden

Finansiera yrkesinriktad rehabilitering och omskolning/vidareutbildning för dem som är eller riskerar att bli förtidspensionärer.

6 Organisatoriska förutsättningar

Sammanhållet ansvar för rehabiliteringsverksamheten:

Övergripande ansvar = huvudansvar och ökat finansieringsansvar bör knytas till den instans som har försörjningsansvaret för gruppen i fråga: arbetstagare - arbetsgivaren; sjukpenningförsäkrade, förtidspensionärer - RFV, FK; arbetslösa - AMS; socialbidragstagare - kommunerna. Huvudansvaret innebär ansvar för att i det enskilda fallet se till att åtgärder faktiskt vidtas. Här ingår också ett ansvar för att organisera en fungerande samverkan - nationellt, regionalt och lokalt.

Som stöd för att ta huvudansvaret på lokal nivå bör FK organisera lokal rehabiliteringsgrupp. Samverkan (med arbetsmarknadens parter?) viktig. På nationell och regional nivå bör varje myndighet utgående från sitt huvudansvar bygga upp den samverkan som behövs.

Finansieringsansvar: samma modell som i RFVs yttrande över rehabiliteringsberedningens betänkande.

Ansvar för produktion av rehabiliteringstjänster

7 Rehabiliteringsresurser

Yrkesinriktad rehabilitering.

AMI kan byggas ut.

SAMHALL kan slussa människor in i arbete.

Utveckla den medicinska rehabiliteringen.

Förstärk landstingens resurser för medicinsk rehabilitering, t ex medicinska rehabiliteringskliniker.

Ge landstingen starkare incitament till att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaro och utslagning.

Möjlighet att remittera patienter till de kliniker där köerna är kortast.

Goda kanaler bör arbetas upp mellan primärvård och FHV.

Funktioner för ergonomi och arbetsorganisation
vid de yrkesmedicinska klinikerna.

Utveckla den yrkesinriktade rehabiliteringen

Bygg ut AMIs resurser för yrkesinriktad rehabilitering.

Ge försäkringskassan nya uppgifter

Försäkringskassans uppgift nu: uppmärksamma behov, utreda orsak, medverka till lämplig rehabiliteringsåtgärd, se till att den försäkrade fullföljer åtgärderna.

Nya uppgifter: bevaka att rehabilitering kommer igång och se till att arbetsgivaren fullgör sitt ansvar (? YI har tillsyn), effektiv sjukfallshantering, se till att företagen utvecklar sitt rehabiliteringsarbete, kontakt med YI, finansiera yrkesinriktad rehabilitering inom ramen för sjukpenningförsäkringen.

8 Samhället. Arbetsmarknadspolitik m m

Bidrag, förtidspensioner

Ändra villkoren för lönebidrag så att villkoren anpassas efter det enskilda fallet.

Generösare regler för övergång från förtidspension till arbete.

Arbetsmarknadspolitik

De arbetsmarknadspolitiska instrumenten måste utvecklas för att klara den typ av insatser som nu får klaras med hjälp av socialförsäkringssys-

temet. Förändring av arbetskraftsefterfrågans inriktning och av arbetsmarknadens sätt att fungera.

Löneformer

Utformas så att de inte motverkar angelägna förändringar av arbetsinnehåll och arbetsorganisation.

ARBETSMILJÖKOMMISSIONEN BÖR UNDERSÖKA FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR ATT PARTERNA INLEDER EN ÖVERSYN AV LÖNEFORMER SOM INNEBÄR DIREKTA HINDER FÖR ORGANISATORISKA FÖRÄNDRINGAR.

Utvecklingsarbete, utbildning, forskning

Samverkansprojekt mellan de ansvariga myndigheterna för att främja arbetslinjen. Arbetsmarknadens parter bör beredas tillfälle att delta på lämpligt sätt.

Myndigheterna bör gå samman i riktade projekt och ge arbetsgivare rådgivning och annat stöd samt vid behov ställa krav på åtgärder.

Effektivare insatser från ansvariga myndigheter för förebyggande och efterhjälpande insatser och resursmässiga förutsättningar för detta.

Ökad kunskap om samspelet mellan socialförsäkring och arbetsliv, särskild betoning på rehabiliteringens möjligheter och effekter.

Systematisk utvärdering av de föreslagna styrmedlen.

Utbildningsinsatser

För företagschefer, arbetsledare, produktions-
tekniker, designers, FHV:s ledningsorgan, perso-
nal, fackliga företrädare. Även inom myndighe-
terna.

BILAGA 2: FÖRETAGSINTERVJUER

SLAKTERIET AB

Företaget integrerar slakteri- och charkuteriverksamhet. Slakteriet är nybyggt och funktionellt utformat, bla med ett raffinerat transportsystem för styckade djurkroppar.

Arbete bedrivs på vardagar och på dagtid. Under helgerna arbetar man bara om det är fråga om nödslakt. Uppstallning av djur kan ske under 12 timmar före slakt.

Slakteriet är ett sk kontrollslakteri och har licens från livsmedelsverket. Allt kött besiktigas av veterinär och kontrollstämplas innan det levereras.

De bönder som levererar djur tillslakteriet gör det för att servicen och priserna är bra, samt för att man är lokalpatriotiska. Djur levereras både från större och mindre gårdar och många bönder har uttalat att de ej vill vara uppbundna av producentföreningens slakterier. Ett problem för företaget är att tillgången på djur är begränsad, varför man har ett ytmässigt stort upptagningsområde. Detta leder i sin tur till långa och dyra djurtransporter.

Charkuteriproduktionen omfattar de flesta produkter som finns på marknaden. En viss mindre andel av råvarorna till charkuteriprodukterna köps in utifrån.

Slakteriet ägs av ca 50 aktieägare, varav några är anställda i företaget. Tidigare ägdes företaget av två familjer.

Företaget är ej anslutet till SAF, utan bara till Småföretagarförbundet. De anställda är anslutna till Livsmedelsarbetarförbundet. Totalt är 25 personer anställda, varav 6 st är kvinnor. VD vill få in fler kvinnor eftersom de har en mer seriös inställning till arbetet och även bidrar till en trevligare ton i umgänget. Tre personer arbetar med administration och en person med försäljning.

Man har 3 st slaktare, 4 st styckare, 8 st tillverkare, 5 st personer som arbetar med skivning, packning och distribution, samt 2 st chaufförer. I stort sett kan alla byta uppgift med varandra. Personalen har en stor och fin kunskapsbredd.

Arbetsledningen sköts av fem olika förmän, varav en enbart ansvarar för miljöfrågor.

De hygieniska kraven är höga varför man har avsatt denna person för att bevaka miljön inne i fabriken.

Personalen har ren månadslön, som i timlön motsvarar 50-60 kr. Löneskillnaderna mellan olika yrkeskategorier är små. Antal år i yrket påverkar lönenivån mest.

Personalomsättningen är låg. På ett år har bara en fast anställd slutat. Däremot har man ökat personalstyrkan från 15 till 25 personer.

Medelåldern är ca 25-30 år. Den relativt låga medelåldern beror på att många unga människor ha nyanställts. Man har framförallt rekryterat personer med chark- eller köksmästarutbildning.

Det nya slakteriet med tillhörande kontor och personalutrymmen är en stor satsning inför framtiden. Satsningen belastar ekonomin hårt, men VD bedömer att företaget kommer att expandera sin marknad och att ekonomin inom något år ska vara stabil och god.

Arbetsmiljöstatus

VD känner inte till några väsentliga arbetsmiljöproblem i den nya anläggningen. Man har satsat på varma golv vilket gör att personalen inte kyls ned i samma utsträckning som tidigare. Ventilations- och värmesystemet är också utformat för att minimera energikostnaderna. Tunga lyft har minskats med hjälp av ett funktionellt transportsystem.

Djurhanteringen är gjord så att djuren ej stressas, man behöver inte driva fram dem med hjälp av el-stötar, som är brukligt i andra slakterier. Lossning och lastning har en klimatsluss som fungerar bra. Den mest bullrande maskinen, en hack, har man placerat i ett eget ljudisolerat rum så att omgivningen ej störs. Man har hittills ej funnit några allvarliga brister i utformningen av slakteriet. De brister som finns är små och kan lätt rättas till.

Slakteriet är flexibelt uppbyggt med flyttbara innerväggar och maskiner. Endast intags- och frysavdelningarna är fasta. Det mesta av maskinparken kommer från den gamla fabriken, men håller ändå god standard.

Projekteringen av slakteriet utfördes av en konsult som projekterat slakterier i en mängd olika länder. Konsulten har också utnyttjats för utbildning av personal. VD har själv påverkat utformningen av fabriken. Bå har VD genomdrivit att alla rum ska vara försedda med dörrar som ger insyn och att alla arbetsutrymmen ska fönsterutsikt. Detta har gjort att lokalerna har blivit trivsamma att arbeta i och att kontakterna mellan de arbetande har stärkts. VD betonar att företagarens inställning till miljöfrågor är avgörande för en lyckad projektering. Direkta miljökostnader behöver ej bli så stora om problem beaktas redan under projekteringen.

Arbetsmiljöfrågor handläggs av den förman som är speciellt ansvarig för miljöfrågor. Man har inget SO på fabriken. Nyetablering har gjort att formaliseringen av arbetsmiljöarbetet har kommit i skymundan. Man har haft nog med problem med att få produktionen att fungera.

Företaget är anslutet till en FHV. VD anser att kostnaderna för detta är höga i förhållande till vad man får ut. Samtidigt är det viktigt att alla anställda får genomgå regelbundna kontroller av hälsan. FHV har informerat dåligt om sin verksamhet. VD känner inte till vad den tekniska avd kan bidra med. FHV hörde tex aldrig av sig vid nyprojekteringen av slakteriet.

Kontakterna med YI har skett genom det konsultföretag som projekterade anläggningen, varför VD ej kan bedöma YI.

Det regionala skyddsombudet anser att det nya slakteriet har en bra arbetsmiljö. Inga klagomål har hörts från de anställda. Slakteriet är något av ett familjeföretag där de anställda är släkt eller vänner med varandra. Endast en av de anställda är organiserad i Livsmedelsarbetarförbundet. Det regionala skyddsombudet bedömer att slakteriet har en arbetsmiljö som ligger på samma nivå som andra nybyggda slakterier.

Yrkesinspektionen har ej besökt slakteriet ännu, men utifrån granskningen av bygghandlingarna så borde arbetsmiljön vara klart bättre än för branschen i övrigt.

Den främsta orsaken till arbetsskadorna inom branschen är ackordslönen. Den har stimulerat till specialisering och alltför högt arbetstempo. Eftersom man har ren månadslön vid det aktuella slakteriet så borde också det göra att arbetsmiljön är avsevärt bättre än i branschen i övrigt.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

VD bedömer att företagen kommer att få det svårt att kunna betala de kostnader som arbetsskadorna ger. Ett problem är också folks inställning till sjukfrånvaro. Eftersom sjukersättningen är så hög så går många gärna

sjukskrivna, fast de egentligen skulle kunna arbeta. Detta märks tydligast hos de yngre.

Förslaget med bransch- och företagsvärden bedömde VD som orealistiskt eftersom det inte kommer att gå att göra ett rättvist system. Sjukfrånvaro är inget bra mått, inte heller är det bra om en inspektör skulle värdera miljön i företaget. Systemet skulle också bara medföra ytterligare ekonomiska pålagor för företagen. Företagen måste också få något av samhället, inte bara ge hela tiden. Ett belöningssystem för bra miljö skulle eventuellt kunna fungera. Kostnaderna för sjukfrånvaro går att uppskatta, men produktionsbortfall kan man ofta förhindra genom övertidsarbete. Det bästa för företaget är om de anställda också är delägare, då får man ingen onödigt frånvaro.

VD bedömde att en person med 90% arbetsförmåga kan ges uppgifter i företaget. Problem uppstår dock om det blir flera personer. Det finns ett visst grupptryck att klara en viss prestation. Man måste dock vara flexibel och tillåta individuella variationer.

En person med 75% arbetsförmåga skulle också kunna få plats inom företaget om man fick ersättning som kompenserade den nedsatta arbetsförmågan. Det är dock mycket viktigt att en sådan person verkligen vill göra rätt för sig. Annars är det svårt att bli accepterad, både av arbetskamrater och av arbetsledning. Inom företaget finns det goda möjligheter till omplaceringar och man strävar efter flexibilitet och arbetsrotation.

I företaget finns det redan nu ett system som troligen även skulle fungera för bevakning av tidiga indikationer på arbetsskada. Alla träffas på lunchrasten och då behandlas olika problem på ett informellt sätt. Skulle belastningsskador uppstå så kommer VD att se till att de drabbade kontaktar FHV för diagnos och behandling.

VD är positiv till obligatorisk FHV, anser att det är en självklar rättighet för de anställda. Det vore dock bra om företaget fick välja den FHV som bäst passade företagets behov.

FHV:s styrelse behöver ej med nödvändighet vara partssammansatt. FHV kan också vara företags/företagarnas eget organ. VD är positiv till utbildning i arbetsmiljöfrågor, men skulle själv inte utbilda sig. I stället skulle VD välja ut en motiverad anställd och satsa rejält på denne.

VILTSLAKTERIET AB

Viltslakteriet AB ägnar sig huvudsakligen åt slakt och styckning av renar. Företaget är ett godkänt renkontrollsslakteri. Till detta kommer en del älghantering samt fågel och fisk.

Renslaktningen går till så att man slaktar ute i skogen med hjälp av en slaktbil. Dom slaktade djuren transporteras sedan till fabriken där de styckas och packteras. En del kött röks. Företaget röker inte själv utan det lämnar man ut.

En annan gren av verksamheten, som är nästan lika stor som slakteriverksamheten, är hantering av bär: hjortron, blåbär och lingon. Man köper upp bären, fryser in dem och säljer till en uppköpare.

Viltslakteriet AB har även två lastbilar, en kyl- och en frysbil som man bedriver en del åkeriverksamhet med. Dessutom ombesörjer man transporter av levande renar.

Viltslakteriet AB har tre delägare med tre lika stora andelar. Två bröder och den enes fru. Företaget är medlem i SAF. Företaget har en ganska god lönsamhet och man har förhoppningar att den ska bli ännu bättre i framtiden.

Det finns tre anställda i företaget plus en del extra personal som tas in vid produktionstoppar. Ägarna och de anställda arbetar samtliga i produktionen. En arbetar som chaufför och de övriga fem alternerar mellan olika arbetsuppgifter. De anställda är i 30-års åldern.

De anställda har fast månadslön. Enligt VD är det opraktiskt att ha differentierade löner i en så pass varierande verksamhet. Lönen ligger på 60 kr i timmen. Till detta kommer traktamente när man är ute i skogen och slaktar. Ibland är man lite generös när det gäller timtilldelningen.

Slakteriet är nytt och rationellt utformat. Det finns maskiner som underlättar hanteringen av typ lyftbord, truckar och liknande.

Arbetsmiljöstatus

VD:n nämnde följande arbetsmiljöproblem:

1. Renslakten ute i skogen är mycket tungt och besvärligt. Man har slaktat när det varit ner till -40 grader. Nu brukar veterinären sätta stopp vid -25 grader, vilket företags VD tycker är mycket positivt. Slaktbussen är bra och rationell men den saknar pausutrymme och toalett. Enligt VD:s bedömning är rensakt i skogen bland det tyngsta arbeten som finns. Man jobbar 4-5 intensiva timmar per slaktdag.
2. Tunga lyft kan förekomma även inne på slakteriet framförallt i samband med att man slaktar älg. Om man delar en älg i fyra bitar så är dom fortfarande väldigt tunga att lyfta och bära.

Det finns inget organiserat skyddsarbete på företaget. Man har inget skyddsombud och går inga skyddsronder. Företaget är inte med i någon

företagshälsovårdcentral. Enligt VD:n har man sjukstugan att gå till ifall det skulle vara något problem.

Yrkesinspektionen har besökt företaget men har enligt VD:n inte haft någon större anmärkning. Man har lämnat lite goda råd och någon broschyr.

När det gäller arbetsmiljöproblemen anser VD:n att han förstår vad de beror på men det är inte så mycket att göra åt saken. Ett sätt att komma åt problemen vore att styra över renslakten till fasta anläggningar. Ett problem är då att det inte går att transportera in renen till slakteriet och slakta den direkt, då blir det dålig kvalite på köttet. Man måste först ha renarna i inhägnader så att de får lugna ner sig innan slakt. Det är möjligt att Viltslakteriet AB kommer att bygga en sådan fast anläggning i framtiden. Det är möjligt att lagstiftningen kommer att förändras så att det krävs fasta anläggningar för renslakten. Man ser mycket positivt på en sådan utveckling, man skulle gärna vilja komma åt problemen själv.

Det regionala skyddsombudet har inte besökt Inlandsslakteriet AB sedan det nya slakteriet byggts.

Yrkesinspektören menar att Viltslakterier AB är ett relativt nybyggt slakteri som är rent och prydligt. Generellt för slakterier gäller att de hygieniska kraven bidrar till en välordnad arbetsmiljö. De problem som återstår att lösa är drag i samband med öppna portar, där har företaget presenterat en plan på ombyggnad.

Det stora miljöproblemet är renslaktning ute i skogen. Där pågår en utveckling av mobila slakterier och yrkesinspektörens bedömning är att företaget kommer att anskaffa ett sådant när det finns ett bra på marknaden.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

VD:n anser att någonting måste göras åt den oknessjukskrivning som finns. Den drabbar ett företag som deras som inte har någon som helst sjukskrivning men får en hög arbetsgivaravgift pga man solidariskt ska betala andra företags sjukskrivningar.

VD:n tror inte att det är något problem att följa upp frånvaron och arbetsskador men det finns ingen anledning att göra det eftersom man inte har någon frånvaro. Även om de anställda är sjuka så kommer de till arbetet om det behövs. Om man måste slakta någon lördag eller söndag så ställer alla upp och far ut i skogen och slaktar.

VD:n tror att det blir svårt att bedöma kostnaderna för frånvaron om man skulle åläggas detta.

VD:n anser att det vore positivt med någon form av riktvärden eller minimistandard för hur ett viltslakteri ska se ut. Då blir konkurrensen inte så snedvriden.

VD:n vet inte hur man lämpligen skulle koppla ett sanktionssystem till en sådan standard. För Viltslakteriet AB vore det positivt att koppla det till frånvaron eftersom man inte har någon frånvaro. Han menar dock att ett sådant system inte går att göra rättvist. Om man drabbas av sjukdom kan det slå för hårt. När det gäller bedömning av arbetsmiljön så anser han att slakteriet säkert går bra att bedöma men knappast arbetet ute i skogen eftersom en sådan arbetsplats bara varar från några timmar upp till ett par dagar och sedan är den borta.

Någon systematisk uppföljning av arbetsskador anser företagets VD inte behövs eftersom man anställt tre kompisar, goda vänner, och man vet hur det ligger till. Man anställer bara sådana som känner väl och man vet klarar av detta extremt tunga arbete.

Företaget kan mycket väl ta sig an ett rehabiliteringsfall som har en nedsatt arbetsförmåga men anser att det är viktigt att det finns ett samhällsstöd som ersätter nedsättningen. Inte minst för att den anställda själv inte ska uppleva att han är en belastning för företaget och sina kamrater.

Det finns vissa möjligheter att utjämna belastningarna inom företaget, man kan tex arbeta som chaufför ett tag.

Viltslakteriet AB är inte med i företagshälsovården men enligt VD:n är det kanske bra om den är obligatorisk, han vet inte eftersom han inte känner till vad det innebär.

När det gäller arbetsmiljöutbildning så tror VD:n inte det finns någon som vet mer än vad man själva vet om renslakt ute i skogen. Det finns alltså ingen som kan ge någon relevant utbildning. Företagsledningen ser själv vad som är fel och vad det behövs för utrustning för man står ju själv mitt i produktionen. Men om det fanns någon lämplig utbildning så skulle man mycket väl kunna tänka sig att satsa en vecka på utbildningen.

INLANDSSÅGEN AB

Inlandssågen AB är ett medelstort sågverk som sågar standardprodukter och specialprodukter. Företaget har ingen vidareförädling. 70% av produktionen går på utlandet främst Italien och England. Företaget sköter själv försäljningen via agenter i utlandet.

Inlandssågen AB gick i konkurs 1986. Den rekonstruerades och startades igen i mars 1987 och har sedan dess en ägare som tillika är verkställande direktör. Företaget är medlem i SAF och har en relativt god lönsamhet.

Inlandssågen AB har 24 kollektivanställda och 4,5 tjänstemän. Av de kollektivanställda arbetar 16 i själva driften medan 8 är chaufförer, mekaniker och liknande. Bland tjänstemännen finns det 1 platschef, 1 kamrer, 1 planerare, 1 löneadministratör, 1 elektriker samt VD:n som är ägare.

Medelåldern bland de kollektivanställda ligger mellan 35 och 40 år. Det finns inga yngre och inte heller så många som är över 50 år. 2 av de kollektivanställda är kvinnor.

I samband med rekonstruktionen minskades antalet anställda från 68 till 24. Det beror dels på att två sågar som slogs ihop till en och dels på att man gick från tvåskift till enskift pga brist på timmer. Man köper i högre grad in underhållstjänster än tidigare.

Företaget har ingen personalomsättning, det är bara en som har slutat sedan rekonstruktionen. Man har fast månadslön. Premierna avskaffades i samband med rekonstruktionerna av företaget. Det finns 6 yrkesarbetare som har personliga löner pga lång upplärningstid. Den lägsta lönen är 10 050 kr och den högsta lönen är 10 525 kr per månad. Till detta kommer de 6 som har personliga tillägg.

Det finns inga förmän men det finns 2 förste män ute i produktionen, en som sköter sågen och en som sköter torkarna. Förstemännens uppgifter är att planera underhållet och att göra rokader bland personalen när det behövs. Förstemännen arbetar själv i produktionen.

Arbetsmiljöstatus

Enligt platschefen har man följande problem:

1. En besvärlig klyv med tunga ensidiga arbetsställningar där man får jobba med vänster hand hela tiden.
2. Luften i justerverket, drag och damm.
3. Bullriga miljöer
4. Förslitningsskador.
5. Belastningsskador hos truck- och traktorförare.

Platschefen anser att man själv kan analysera och utforma förslag till åtgärder på de här problemen. När det gäller det första, den besvärliga klyven, så har man för avsikt att bygga ett helt nytt såghus. Det nuvar-

ande är gammalt och slitet och det är ingen idé att reparera det. Nybyggnationen kommer att starta nästa år.

Problemet med dålig luft i justerverket ska man lösa på lång sikt tillsammans med företagshälsovårdscentralen. Det finns inga direkta planer på hur det ska lösas.

De bullriga miljöerna ska man lösa på medellång sikt. Där avser man att ta en maskin i sänder och tillsammans med företagshälsovården försöka åtgärda dom.

Förslitningsskadorna har man till stor del kommit tillrätta med genom arbetsrotation. I justerverket har man en bra arbetsorganisation där det är 4 stycken som skiftar arbetsuppgifter varje timme. I sågen är det svårare att få arbetsrotationen att fungera.

När det gäller truck- och traktorförare har man inte lyckats att ordna någon arbetsrotation. Det är svårt att få förarna att gå in i produktionen. De bedömer det som en degradering att hamna i produktionen.

Platschefen ser en förbättrad arbetsmiljö och arbetsrotation som enda möjligheten att kunna rekrytera ungdomar i framtiden. Han vill komma till ett läge när det är företaget som väljer vilken arbetskraft man ska ha och inte arbetskraften som väljer företaget.

När det gäller projekteringen av den nya fabriken har man kommit så långt att det finns en offertförfrågan med en kravspecifikation som innehåller en speciell arbetsmiljöbilaga. När man utarbetat arbetsmiljöbilagan har man fått hjälp dels av företagshälsovården och dels av en konsult från södra Sverige som är specialist på att projektera nya sågverk.

Anledningen till att man inte har åtgärdat alla miljöproblem är framförallt att man ska bygga ett nytt såghus så det finns inte så stor anledning att göra något åt det gamla. Enligt platschefen är det möjligt att en del problem inte går att lösa rent tekniskt och ibland kan det finnas ekonomiska restriktioner men platschefen anser att man kan inte avstå från att göra större miljöförbättringar om man vill vara kvar som seriös i branschen.

På företaget finns ett skyddsombud och en ersättare om han är borta. Skyddsombudet och platschefen går skyddsrund 2 - 4 veckor före varje skyddsmöte. Man har skyddsmöte minst 4 ggr per år. Skyddsmötet kallas numera arbetsgruppen för bättre arbetsmiljö. Där ingår platschefen, skyddsingenjören från företagshälsan, fackföreningsordförande och skyddsombudet. Man har lagt om strategin på skyddsmötena så till vida att man prioriterar 3 punkter vid varje möte som man ska åtgärda innan nästa möte blir av. Dessutom arbetar man med ett par övergripande långsiktiga projekt, t ex hur man ska komma tillrätta med dammproblemet i justerverket. Med den nya organisationen på skyddsarbetet anser platschefen att man har betat av en hel del arbetsmiljöproblem som man tidigare aldrig fick tid att åtgärda.

När det gäller företagshälsovården så har man inte gjort någon total hälsokontroll. Man blev avrättad från företagshälsovården att göra den, den betraktades som ganska meningslös. Platschefen betonar att företagshälsovården inte får bli någon sjukstuga eller förkylningsinstans utan den ska bara användas vid arbetsskador.

Det kostar ungefär 500 kr per anställd och år och det är väl använda pengar anser platschefen. Om det inte skulle vara lönsamt skulle man lämna företagshälsovården.

Platschefen är överlag positiv till företagshälsovården. Han använder dem som konsult, rådfrågar dem i arbetsmiljöfrågor och tycker att han får bra och kompetenta svar.

Yrkesinspektionen har besökt företaget i våras och ska göra en uppföljning nästa år. Platschefen anser att yrkesinspektionen har blivit mer resonabla på senaste tiden. Dom arbetar på ett rimligt sätt och yrkes-

inspektörerna verkar kompetenta för sina uppgifter. Platschefen anser att yrkesinspektionen ställer högre krav på små företag jämfört med stora företag, de får alltid dispens från sina ålägganden. Han anser vidare att yrkesinspektionen har en hårdare bedömning i norra Sverige än vad man har på sågarna i södra Sverige.

Platschefen tycker att det är ett problem att hålla sig ajour med lagar och förordningar inom området. Om yrkesinspektören ville så skulle han lätt kunna dribbla bort platschefen med nya lagar och förordningar. Enligt platschefen är yrkesinspektionens främsta roll att se till att företagen har ett fungerande arbetsmiljöarbete.

Skyddsombudet gav i stort sett samma bild av miljöproblemen som platschefen. Många problem förväntas bli lösta när det nya såghuset kommer. Skyddsombudet såg det inte som helt klart att det verkligen blir ett nytt såghus, det beror på vilken tillgång till timmer man har i framtiden.

Skyddsombudet anser att företaget är intresserad av arbetsmiljöfrågor. Det finns ett organiserat arbetsmiljöarbete och platschefen lyssnar på hans synpunkter, även om åtgärder skulle kunna ske snabbare.

Yrkesinspektören anser att Inlandssågen AB har ett lågt miljömedvetande och dåliga kunskaper när det gäller arbetsmiljölagstiftningen. Anläggningen är gammal och nedsliten och underhålls inte på ett tillfredsställande sätt. Inlandssågen AB har en arbetsmiljö som är klart lägre än vad som gäller för branschen i genomsnitt.

Yrkesinspektören har besökt Inlandssågen AB 14 gånger under de senaste 10 åren. Anledningen till den höga besöksfrekvensen är att sågen gått i konkurs och rekonstruerats under perioden.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Platschefen anser att man ska lägga ut kostnaderna för frånvaro och rehabilitering på företagen. Företagen kan gärna ta sig an dom 14 första sjukskrivningsdagarna. Han menar vidare att om det inte räcker måste man lägga ut ytterligare kostnader på företagen. Det måste bli billigare, effektivare och bättre, men det måste finnas en feedback i andra ändan i form av sänkt arbetsgivaravgift eller något liknande.

Platschefen anser att det inte är några problem för företaget att organisera en systematisk uppföljning av frånvaro och arbetsskador. Redan idag ringer arbetarna själva och talar om att dom är borta och om de inte gör det så ringer företaget och frågar.

Platschefen menar att det inte bör vara något problem att relatera frånvaron till kostnader, men då måste man få hjälp att inledningsvis bedöma kostnaderna och förmodligen lägga in dem i något datorsystem.

Det vore positivt med en differentierad arbetsgivaravgift eller något annat belöningsystem som kopplas till ett gott arbetsmiljöarbete. Ett problem kan vara om man har den differentierade avgiften kopplad till frånvaron så kan den motverka viljan att ta på sig något rehabiliteringsfall. Om man i stället differentierar avgiften utifrån en bedömning av själva sågen så kan man hamna i dilemmat att en såg med bra fysisk arbetsmiljö ändå kan ha ett högt arbetstempo och en dålig stämning. En sådan såg skulle få en oförtjänt positiv bedömning enligt ett sådant bedömningssystem. Platschefen har ingen lösning på hur man på ett bra sätt ska koppla ett belöningsystem till en god arbetsmiljö.

När det gäller rehabilitering så tror platschefen inte att det är något problem att systematiskt bevaka frånvaron för att hitta tidiga indikationer på

arbetsskador. Men han anser inte att det behövs något sådant system vid Inlandssågen AB. Där känner man de anställda så väl att det inte är något problem.

När någon ska återanpassas så kan det behövas hjälp från t ex företagshälsovården för att utforma rehabiliteringsplaner. Företaget är positivt inställt till att återanpassa långtidssjukskrivna. Man har idag tagit sig an 2 alkoholister, en gammal anställd och en som kom utifrån. För det har man fått ett 30%-igt lönebidrag för vardera i 6 månader. Bidraget kan sedan förlängas i ytterligare 6 månader. Anledningen till att man har tagit sig an dessa 2 fall är att man är ett relativt stort företag på orten och anser att man måste ta sitt ansvar i sådana frågor.

När det gäller att ta sig an en fysiskt handikappad så är inte det heller något större problem. Ett problem vid arbetsnedsättning kan vara om han inte kan delta i arbetsrotationen. Det är önskvärt med ett lönebidrag för att ta sig an ett rehabiliteringsfall men det kanske inte är en absolut förutsättning. Det platschefen skulle vilja ha är en övergångstid, när en arbetsskadad kommer till arbetet. Då kan han börja jobba med sjukpenning under en period för att pröva sig fram, finna de rätta arbetsuppgifterna och finna de rätta arbetsmetoderna. Om man inte gör så är det ganska stor risk att han efter ett tag återigen blir sjukskriven och på så sätt bli en ny belastning för samhället. Enligt platschefen skulle företag och samhälle kunna dela på kostnaderna och göra en mjuk inskolning. En modell kan vara att den skadade får gå och jobba och lära upp sig under dom tre sista månaderna han är sjukskriven.

Platschefen menar också att man inte ska underskatta folks rädsla för att byta jobb. Efter en lång sjukskrivning så tror de inte att de klarar av ett annat jobb. De måste få gå några månader, gärna tillsammans med full arbetsstyrka, för att lära upp sig på de nya uppgifterna. I samband med en återanpassning är det viktigt att alla arbetskamraterna är med på det hela. I samband med att företaget tog sig an de två alkoholisterna diskuterade man problemet med gubbarna och alla var med på det hela. Man lade upp en gemensam strategi som gick ut på att de först och främst skulle ha ett meningsfullt jobb och sedan skulle man se till att de kom till arbetet. Om de inte kom någon morgon så skulle man fara och hämta dem. Enligt platschefen krävs det ingen speciell mottagningsorganisation av typ "fadder" för det här, utan det sköter gruppen själv sedan man väl har kommit överens om ramarna för det hela.

När det gäller insatiment till arbetsmiljöarbete så betonar platschefen att systemet måste utformas så att man kan tjäna pengar på det, att man har kontroll över de variabler som man kan tjäna pengar på.

Platschefen anser att företagshälsovården även fortsättningsvis ska vara frivillig. Om man utformar belöningssystemet på ett effektivt sätt så kommer det automatiskt att leda till att företagen ansluter sig till företagshälsovården eller att andra alternativ växer upp som konkurrens till företagshälsovården.

Det är inget problem att företagshälsovården är ett partsammansatt organ, det är snarare en fördel att de med hjälp av sin opartiskhet kan lösa upp knutar när företagsledning och fackförening har olika uppfattningar i miljöfrågor.

Platschefen är positiv till att själv genomgå en arbetsmiljöutbildning. Han har redan planerat att göra det tillsammans med skyddsombudet. Om systemet utformas så att man ser intäkterna så kommer man automatiskt att ta sig tid för en sådan här utbildning. En vecka är ingen orimlig tid om man kan få någon avkastning av det längre fram.

SÅGVERKET AB

Företaget sågar och vidareförädlar trävaror, främst furu. Av virket som sågas vidareförädlas något mindre än hälften. Den höga förädlingsgraden skiljer sågverket från de flesta övriga företag i branschen. Man hyvlar fram ett stort sortiment med allt från smala lister till grova sparrar. En del av virket impregneras i en egen anläggning. Cirka 80% av produktionen exporteras eftersom priserna på Europamarknaden är betydligt högre än i Sverige.

Företaget ägs av länets skogsägareförening och har en god ekonomi som tillåtit mycket stora investeringar (ca 70 Mkr) de senaste åren. Efter ett ägarbyte för ca 10 år sedan har företaget utvecklats positivt mycket snabbt.

Företaget är organiserat i SAF och de anställda i STIAF, SIF och SALF.

I sågverket arbetar 46 personer, VD och 4 st förmän leder arbetet och 3 st kvinnliga tjänstemän sköter de administrativa uppgifterna. I driften finns 34 st sågverksarbetare samt 4 st mekaniker, alla män. Normalt sett arbetar man under dagtid.

Personalens medelålder är ca 35-40 år, med både äldre och yngre jämnt fördelade. Personalomsättningen är låg, ca 2 personer per år. De flesta slutar av åldersskäl, pension.

De anställda har fast månadslön, ca 11 000 - 12 000 kr, men ledningen planerar att införa någon form av prestationsbonus. Något som facket också ställt sig positiva till.

Sågen är helt ny och byggdes upp under 1989 efter en omfattande brand i den gamla anläggningen. Utrustning och utformning håller en avsevärt högre standard än vad som är normalt i branschen.

Virkestransporter ombesörjs med skogsägarföreningens kontrakterade bilar.

Arbetsmiljöstatus

Eftersom sågverket är nybyggt så följer man alla de senaste normerna och bestämmelserna. Företagets skyddskommitté har aktivt deltagit i projekteringen och utformningen av de olika anläggningarna. YI och Skogshälsan är klart imponerade av slutresultatet. Det finns dock ett problem som kvarstår, nämligen dammet. Trots en mycket bra ventilationsanläggning finns det fint trädam i luften. Problemet är dock mer ett komfortproblem än ett hälsoproblem. Fasta arbetsställen är försedda med tillförsel av renad luft, så problemet finns bara utanför de ordinarie arbetsställena. Manöverlokaler är bullerisolerade, varför användningen av hörselskydd har kunnat minskas. Arbetstyngden har minskats kraftigt genom en omfattande mekanisering.

Anläggningen är för ny för att man ska kunna se om den bidrar till att minska arbetsolyckorna. Sjukfrånvaron är låg, ca 5-10% och beror mest på förkylningar odyl.

Sjukpensioneringar har inträffat i några fall under en 10-års period. Men det har inte varit fråga om direkt arbetsrelaterade sjukdomar.

Man har en skyddskommitté som sammanträder 4 ggr per år. Alla för-
män samt en arbetare från varje avdelning samt SO är med. VD:n är ord-
förande. Man brukar bjuda in Skogshälsan till sammanträdena. SK formu-
lerar åtgärdsplaner utifrån de önskemål som ställs upp på de olika avdel-
ningarna. Mindre åtgärder beslutar förmännen om direkt.

Varje förman har 25 000 kr att disponera varje år för oförutsedda
miljöutgifter. Detta system är smidigt och fungerar bra.

Man är anslutna till Skogshälsans FHV och det fungerar bra om före-
taget efterfrågar hjälp. Däremot önskar man att FHV skulle vara mer
aktiva och utåtriktade i sitt arbete.

VD:n anser att YI fungerar bra, de är kompetenta och är lätta att
resonera med. VD:n använder ofta YI för rådgivning och ser dem knappast
som en kontrollmyndighet.

Skyddsombudet vid sågen är också regionalt skyddsombud i länet. Han
anser att arbetsmiljöarbetet börjat fungera bättre vid sågen sedan man
styrkt upp och formaliserat arbetet. Framförallt har det fungerat bra sedan
man börjar fastställa vem som ansvarar för åtgärder och när åtgärder ska
vara utförda. Dessförinnan kunde enkla åtgärder fördröjas under långa
perioder. Arbetsmiljön vid sågen är något bättre än genomsnittet för
branschen. Dock är den inte så bra som man kan kräva av en ny såg. Ven-
tilationen är inte bra, man har problem både med damm och med terpener.

Som RSO får han allför mycket arbeta med att lösa akuta problem. Det
viktigaste för ett RSO är att få igång en lokal aktivitet ute på företagen.
Ett RSO kan aldrig fungera bra om inte det finns lokala SO som driver
miljöfrågorna. För de allra minsta företagen finns det dock ett större
behov av RSO eftersom de anställda ofta har personliga relationer till
ledningen och därmed har svårt att driva konfliktfyllda frågor. Ett RSO
kan då komma in utifrån och stötta personalen. Allmänt sett är det svårt
att rekrytera SO. Det skulle gå lättare om ombudsarbetet gav en löne-
ökning, men då är frågan om man verkligen skulle rekrytera de personer
som är lämpliga för uppgiften.

Yrkesinspektören anser att företaget har gjort mycket för att förbättra
arbetsmiljön under de senaste åren. Detta beror delvis på att företaget
drabbats av en omfattande brand och därför byggt nytt. Företaget har
problem med luftkvaliteten, vilket beror på att man valt en billig teknisk
lösning för luftbehandlingen.

Enligt yrkesinspektören är företaget på väg att utveckla ett arbets-
miljömedvetande, men det saknas fortfarande utbildning och kunskaper. I
samband med återuppbyggnaden efter branden konsulterades inspektören fli-
tigt för rådgivning.

Yrkesinspektören bedömer att företaget har en standard på sin arbets-
miljö som ligger på ungefär samma nivå som branschen i övrigt.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

VD:n anser att kontrollen och administrationen av sjuklönen bör skötas av
företagen. Man får då en bra kontroll och försäkringskassans personal kan
reduceras och ges mer vettiga uppgifter. I företagen är det också viktigt
att man arbetar med sådant som förbättrar trivselen i arbetet. Framst bör
man organisera arbetet så att det blir omväxlande och tillräckligt ansvars-
fullt. Ger man folk goda positiva motiv att arbeta så kommer sjukfrån-
varon att minska.

Det är också viktigt att facket engagerar sig i dessa frågor och inte
agerar bromskloss när företaget vill förändra arbetsförhållandena.

Arbetsledarna har också ett stort ansvar att se till att nyanställda får
den rätta inställningen till arbete, att få dem att ta det ansvar som ges.

VD:n har ej haft problem med att personal drabbas av arbetsskador. Han tycker dock att det är riktigt att kostnaderna för arbetsskador ska återföras till de företag där de uppstår.

Företag ska konkurrera på lika villkor. Ett problem här är att YI i Norrbotten är mycket strängare i sina bedömningar än i södra Sverige. Det ger företagen i södra Sverige väsentliga konkurrensfördelar.

VD:n anser att det inte är något administrativt problem att systematiskt följa upp sjukfrånvaro och att bestämma därtill relaterade kostnader. Han är dock tveksam till om det verkligen kan påverka arbetsmiljön. Man arbetar redan systematiskt och medvetet med miljöfrågor i SK. Förslaget med bransch- och företagsvärden för kostnadsfördelning trodde VD:n skulle vara ett trubbigt och onödigt verktyg för att få företag att förändra arbetsmiljön. YI finns och ska se till att en viss miljöstandard hålls. Det bör räcka om YI tillämpar de befogenheter den har. Man ska absolut inte inrätta ytterligare kontrollmyndigheter.

Genom att företaget är litet så har cheferna en bra personkänedom. Därför kan man bevaka tidiga indikationer på arbetsskador. Har någon problem så skickar man dem först till Skogshälsan för diagnos och behandling. När den skadade återvänder till arbetet ger man honom lättare uppgifter som inte ska förvärra skadebilden. Det finns relativt goda möjligheter att placera personer inom företaget så att den fysiska arbetsförmågan inte ska förhindra en fullvärdig arbetsinsats. En person med 25% nedsatt arbetsförmåga skulle kunna ges bra uppgifter eftersom mekaniseringen är långt driven i sågen.

VD:n är motståndare till att utöka sanktionssystemet. YI räcker väl till om de tillämpar det regelverk som finns. Det är svårt att finna ett system som gör det möjligt att lägga ett direkt kostnadsansvar på företagen. Hur ska man kunna säga var en arbetsskada har uppstått. Många rygg- och muskelskador måste vara omöjliga att bestämma var de uppstått. Ett direkt kostnadsansvar kan aldrig bli rättvist och kommer därför att slå extra hårt mot företag med få anställda.

Stödet till en arbetsskadad beror främst på hur personen är. En positiv person får automatiskt ett bättre stöd än en person som bara är ute efter att få ut sina rättigheter och att minimera sina skyldigheter. Den hårdaste kritiken kan komma från arbetskamraterna.

FHV bör vara obligatorisk och den bör också vara mer aktivt utåtriktad och söka upp de företag som är anslutna. Det är också mycket viktigt att FHV-personalen har branschkunnskap så att förutsättningarna i företagen är kända.

Om kostnadsansvaret för arbetsskador förs över till arbetsgivaren så måste FHV föras över till företagen. Samarbetet med personalen ska inte försämrats genom det.

För att folk ska motiveras att utföra svårare och mer krävande uppgifter, samt bli kunniga i fler uppgifter så krävs det att lönerna blir ordentligt differentierade. Duglighet inom många områden ska premieras.

Arbetsmiljöutbildning för chefer och förmän är obligatorisk idag, vilket är bra. Omfattningen är ca 1 vecka, vilket är acceptabelt när tiden kan fördelas så att störningarna minimeras.

SMIDESVERKSTADEN AB

Företaget grundades för 30 år sedan av fadern till nuvarande VD. Man sysslar främst med byggnadssmide åt de processindustrier som dominerar näringslivet i den lilla staden. Dessutom servar man olika bilföretag med olika finmekaniska fräs- och svarvarbeten. Företaget har inte utvecklat några egna produkter, utan tillverkar efter kundbeställning.

Alla produkter tillverkas i den egna verkstaden, men montering och viss modifiering sker ute på industrierna. Cirka 60-70% av allt arbete sker i verkstaden. Verkstaden är nybyggd, bara 2 år gammal, men maskinparken är inte speciellt modern. Man tillverkar i små serier och VD:n bedömer att ekonomin ej skulle förbättras med modernare bearbetningsmaskiner. Lyft-hjälpmiddel odyl håller dock normal standard.

Tillverkade konstruktioner körs ut med egna fordon till de industrier där de ska monteras, ofta på hög höjd och under andra svåra betingelser. Företaget är ekonomiskt stabilt, har god likviditet och ger bra vinst varje år.

Företaget ägs av två bröder, varav den ene är VD och den andre arbetar i verkstaden och fungerar som en informell arbetsledare. Man har anslutit sig till SAF och de anställda är medlemmar i Metall.

Antalet anställda varierar mellan 14-16 personer. Administration och ledning sköts av VD:n och en halvtidsanställd sekreterare. Verkstadspersonalen är inte uppdelad i olika kategorier, utan alla kan och gör alla typer av uppgifter, med vissa undantag för de yngsta som ännu ej skaffat tillräckligt yrkeskunnande. VD:n är äldst med sina 48 år. Medelåldern är relativt hög, ca 35-45 år, och de flesta har arbetat många år inom företaget.

Personalomsättningen är mycket låg, högst en person per år i genomsnitt. De anställda har fast månadslön, ca 12 600 kr. VD:n anser att löneformen är bra och enkel att administrera.

Arbetsmiljöstatus

VD:n bedömer att de allvarligaste miljöproblemen består av:

1. Gaser vid svetsning av målade stålkonstruktioner. Likaså uppstår problem när målade ytor ska slipas. I många fall hindrar andnings-skydd arbetet och personalen nonchalerar riskerna trots att de är kända, bla genom YI:s information. Rökutsug är dyra och konkurren-terna arbetar likaså utan erforderliga utsug.
2. Vanlig svetsrök. Det är svårt att få alla arbetare att använda utsug eftersom de hindrar arbetet. Medvetenheten om riskerna har dock ökat under de senaste åren.

I stort sett har företaget varit förskonat från allvarligare olyckor under ca 30 års tid. Undantaget utgörs av en olycka då VD:s bror kapade av några fingrar vid arbete i ett snickeri vid en av de lokala storindustrierna. Ryggskador har inte varit något problem trots många tunga och obekväma lyft i arbetet.

Man har ett SO på företaget, men man har inte formaliserat skyddsarbetet. Skyddsarbetet drivs av SO och VD:n i samarbete. Direktkontakten mellan de anställda och VD:n är också god och tät. Företaget är anslutet till en FHV eftersom man är skyldig till det, men man är missnöjda eftersom FHV:s resurser inte kommer företaget till godo. Inte ens de vanliga läkarkontrollerna fungerar bra. En närliggande industri med akuta miljöproblem blockerar FHV:n för övriga anslutna företag.

VD:n anser att det vore bättre att anlita privata läkare för hälsoundersökningar och att slopa den tekniska delen i FHV:n. Skyddsingenjören kan för lite om branschen för att kunna komma med bra lösningar på problem. SI har varit och gjort vissa bullermätningar, men resultaten har inte varit användbara.

Kontakterna med YI har fungerat ganska bra. Undantaget några besök då inspektörens personliga uppträdande skapade en dålig stämning. I sakfrågor har man inte haft några problem med YI, vars inspektörer har god kompetens även om de ofta påpekar bagateller. Inspektörerna brukar klaga på städningen och ordningen i verkstaden, men det är ett svårlost problem. De har också påpekat att belysningsstyrkan varit för låg och leverantören av armaturerna installerar för närvarande nya, mer ljusstarka armaturer.

Skyddsombudet på företaget anser att samarbetet med företagsledningen fungerar bra. Påpekanden har åtgärdats snabbt utan att SO har behövt påminna och tjata. Både chefen och SO driver arbetsmiljöfrågor. Chefen verkar vara väl insatt i sitt arbetsgivaransvar.

Det största miljöproblemen orsakar av den färg som målas på konstruktionerna. Dels ångar färgen vid själva målningen, dels avger den ångor och dammpartiklar då konstruktionerna svetsas och bearbetas.

Ett annat mindre problem är att arbetsmiljöfrågorna ibland har en tendens att "flyta omkring" alltför fritt. Det vore bra om man ordnade ett möte varje månad då man behandlade miljöfrågor och såg till att åtgärder vidtogs.

Skyddsombudet har genomgått facketets SO-utbildning och den var bra. Regionala skyddsombud har en viktig funktion att fylla som konsulter till skyddsombuden eftersom de är betydligt mer välutbildade. De kan också stötta skyddsombuden gentemot arbetsgivaren om man inte skulle komma överens om hur miljöproblem ska lösas.

Yrkesinspektionen anser att företagets ledning har en positiv inställning till arbetsmiljöarbetet. När det gäller ventilationen så ligger man under genomsnittsnivån för branschen, men i övrigt är man som de flesta andra mekaniska verkstäder.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

VD:n betonar att han har liten erfarenhet av arbetsskadeproblematiken. Sjukskrivningsproblemen bottnar i inställningen till arbete. Vill man bli sjukskriven så går det bra. Det finns krämpor som ingen läkare kan kontrollera! Vill man arbeta så går det även om man har besvär. Brodern har arbetat trots en dålig rygg (diskbräck sedan 17-års ålder).

En systematisk uppföljning av frånvaro och arbetsskador skulle klart öka det administrativa arbetet, även om man redan nu ringer och kontrollerar hur sjuka mår och när de beräknas återgå i arbete. VD:n vet ej vad arbetsskadorna nu totalt kostar företaget. En kostnad som dock alltid uppstår är ersättningen för semesterlön. Beroende på arbetsbeläggningen varierar kostnaderna, men de bör uppgå till flera hundra kronor per dag och

person. Det bör dock inte vara så svårt att räkna fram de totala kostnaderna i olika situationer, anser VD:n.

VD:n anser att formulerade miljöprogram inte kommer att göra så stor nytta. Det viktigaste är att den som planerar arbetena tänker sig för, informerar personalen och använder personer som har tillräcklig rutin för den aktuella uppgiften. Det är mycket viktigt att sätta de rätta personerna på rätt uppgift. Det är den effektivaste åtgärden för att förebygga olyckor och andra problem.

Förslaget med riktvärden för branschen och företaget bedömer VD:n vara dåligt eftersom det blir svårt att göra rättvisande. Dessutom är sjukfrånvaron i första hand beroende på trivseln på arbetsplatsen och den påverkar man inte med normer, sanktioner eller belöningar. Det är därför bättre att en inspektör utför en värdering, om man nu ska värdera arbetsmiljöförhållandena, än att man bedömer den utifrån frånvaron. Det måste också vara mycket svårt att bedöma miljön i ett företag om man kommer utifrån. Arbetsolyckorna bör däremot vara en mer tillförlitlig indikator på arbetsmiljöförhållandena.

Belastningsskadade bör i första hand skolas om till andra uppgifter. VD:n bedömer att han troligen kan återanpassa en person med en belastningsskada som är typisk för branschen, trots att det inte finns några reträttjobb i företaget. Även om arbetsförmågan går ned till 75% så bör man kunna ha kvar en skadad i företaget om man bara får ekonomisk täckning utifrån för de resterande 25%-en. Problemet kommer dock att bli att fördela arbetsuppgifter på ett rättvist sätt inom personalgruppen. VD:n anser att det är lättare att ta ansvar för anställda som skadat sig, än att ta hand om skadade som företaget skulle bli tilldelade utifrån, exempelvis från arbetsförmedlingen. Skadade som återvänder till sitt arbete accepteras utan problem. Ingen protesterar om de får lättare uppgifter till att börja med eller att uppgifterna anpassas till arbetsförmågan. Alla i företaget accepterar att människor har olika arbetsförmåga.

Företag som missköter arbetsmiljön är ovanliga. Det finns dock några företag i branschen som inte har någon egen fast verksamhet, utan de åker runt mellan olika industrier och utför jobb. Ofta har de utländsk arbetskraft som inte ställer ordentliga krav på arbetsmiljön. De större industriföretagen brukar dock inte anlita dessa oseriösa företag.

VD:n anser att han inte behöver någon utbildning i arbetsmiljö. Man vet att färgerna är farliga, men det finns inga alternativ till dem. Man kan själv inte påverka hur olika detaljer ska målas, det är reglerat i olika anvisningar. Det bästa vore om färgerna blev förbjudna.

VD:n skulle ej gå på en veckas arbetsmiljöutbildning och förstår ej vad som skulle kunna läras ut om rökavsugning etc, som man inte redan känner till.

SVETSMEK AB

Svetsmek AB är ett konventionellt svetsmekaniskt verkstadsföretag som ligger i en norrländsk kuststad. Verksamheten består av delning och hopfogning av handelsstål. Ibland tillkommer bockning och håltagning. Företagets kunkurenskraft ligger i en effektiv sönderdelning (kapa, klippta, skära). Hopfogningsmetoderna är lika för alla inom branschen.

Företaget är i första hand ett entreprenadföretag och har inga egna produkter. Produktionen är kundorderstyrd, dvs ingen produktion sker mot lager. Viss legotillverkning förekommer, främst för att belägga ledig verkstadskapacitet. Typiska produkter är stommen till en stålbyggnad eller en sopcontainer men det förekommer även teknologiskt avancerade produkter med hydrauliska komponenter.

Varje produkt (i stort sett) är unik. Likheter uppträder först när den bryts ner i komponenter och arbetsmoment.

Företaget har en förhållandevis låg tekniknivå, endast ett fåtal maskiner har NC-styrning. Datorstöd finns för beräkningar av ytutbredningar samt för administrativa rutiner.

Svetsmek AB har en ägare som tillika är verkställande direktör. Företaget har 14 anställda: 12 verkstadsarbetare, en verkmästare och en civilekonom som sköter administration. Alla verkstadsarbetare är män och medelåldern ligger på cirka 30 år, den yngsta är 18 år och den äldsta är 51 år.

Företaget är medlem i SAF och de anställda är organiserade i Metall.

Företaget har haft god lönsamhet och har en god likviditet.

Personalomsättningen har varit låg, 8 st på de senaste fem åren. Enligt VD:n har ingen av dessa slutat på grund av dålig trivsel utan det har alltid funnits speciella skäl, t ex en invandrare som återvände till sitt hemland av familjeskäl. Två har startat egna verkstäder. Enligt VD:n är produktionens problemlösande karaktär sådan att den stimulerar till att öppna en egen verkstad. Två har bytt verksamhet på grund av allergiska besvär som relaterades till produktionen. En har bytt till ett lättare arbete på grund av en medfödd höftskada. En går på omskolning på grund av en idrotsskada som felbehandlats av läkare.

VD:n anser att de flesta arbetsskadorna sker eller grundläggs på fritiden och sedan kräver försäkringskassan att de anmäls som yrkesskada. Anmälningsblanketten utgår ifrån att skadan skett i samband med arbetet. VD:n brukar då exempelvis skriva i arbetsskadeanmälan att "han har skurit sig på en kniv ute i skogen". Han tycker att det vore det bättre med en "haverikommission" som utreder vad som hänt. Åtminstone borde försäkringskassan ringa upp och fråga vad som har hänt.

Verkstadsarbetarna har en timlön på 74 kronor. Till detta får man tillgodoräkna sig inarbetad tid på tidssatta arbeten vilket ger ett tillägg som kan variera mellan 2 och 20 kronor per timme.

Arbetsmiljöstatus

VD:n bedömer att företaget har följande miljöproblem:

Buller. Slag med smideshammare och liknande som är svåra att skydda sig mot på annat sätt än med hörselskydd. Några maskiner som inte går att bygga in på grund av materialhantering.

Svetsrök. Problemet är löst så långt det går. Det finns utsug på svetsmunstyckena och punktutsug där så erfordras. Dessutom är det inte så många som svetsar samtidigt (2 av 10 i normalfall).

Momentana tunga lyft. Det finns lyfthjälpmiddel där så erfordras, men man kan lyfta fel. Vissa handverktyg kan vara tunga.

Statisk belastning om man någon dag får jobba med besvärliga svetslägen.

Risk för klämskador och olycksfall av typ att man tappar en plåt på foten.

Risk för ögonskador när man slipar eller skär med rondell, och slarvar med skyddsglasögonen.

Olycksfallsrisk ute på entreprenadarbetsplatserna. Om det är dålig ordning kan man snava och falla. Man säger omedelbart till om byggnadsställningarna är bristfälliga.

Klimatproblem om man vintertid måste vandra ut och in på en arbetsplats.

Betonggolv som påfrestar ryggen. Vid alla stationära arbetsplatser finns gummimattor.

Farliga ämnen och lösningsmedel. Numera målar man med vattenbaserad färg.

VD:n anser att han känner till vilka miljöproblem som finns samt vilka orsaker som ligger bakom. Han anser att företaget har åtgärdat miljöproblemen så långt det är tekniskt möjligt.

Företaget har inget formellt organiserat miljöarbete utan det sköts löpande i det normala linjearbetet. VD:n menar att en garanti för att man sköter arbetsmiljöarbetet är beroendet av en pålitlig arbetskraft som är frisk och kommer till jobbet. Det är företagsledningen som är pådrivande i arbetsmiljöfrågor men ibland kommer påpekanden och idéer direkt från golvet.

Företaget har ett skyddsombud, som i regel en fara före de andra och ingriper och tillrättavisar.

Företaget är inte med i någon företagshälsovårdscentral.

VD:n har mycket negativa erfarenheter av yrkesinspektionen. Han anser att de saknar kompetens för sina uppgifter och inte är ödmjuk inför verkligheten. En konfliktorsak är att yrkesinspektionen på felaktiga grunder (enligt VD:n) har fastlagt att företaget maximalt får måla 2 m² per dag. VD:n har konsulterat expertis som hävdar att samtliga anställda skulle kunna måla 8 timmar per dag utan att någon fara föreligger.

VD:n menar att i en jämförelse med skattemyndigheterna framstår yrkesinspektörernas inkompetens som tydligast. Skattemyndigheternas tjäns-

temän är mycket respekterade på grund av sin stora sakkunskap medan det är tvärt om för yrkesinspektörerna.

Skyddsombudet anser att det allvarligaste miljöproblemet i verkstaden är svetsröken och dammet. Många arbetskamrater upplever att den förorenade luften förorsakar en besvärande trötthet. Det är dock svårt att ytterligare förbättra svetsutsugen.

I övrigt fungerar miljöarbetet bra. Skyddsombudet brukar ta upp problem direkt med chefen och det brukar vara lätt att få gehör för förslag till förändringar. Ett problem är dock att det ibland tar tid innan åtgärden verkställs.

Utbildningen av skyddsombud bör förbättras, framförallt då det gäller att lösa problem. Man får lära sig att bedöma risker men inte att eliminera dem.

Det regionala skyddsombudet anser att företaget är varken bättre eller sämre än andra smidesföretag. Man arbetar ute på industrier i farliga arbetsmiljöer. Lokalerna är ganska bra.

Yrkesinspektören anser att företaget har stor insikt i produktionstekniska frågor och i likhet med många av sina kollegor har man börjat komma till insikt om arbetsmiljöns betydelse. Det är ett tag sedan yrkesinspektören besökte företaget men vid senaste tillfället skulle man sära på den mekaniska bearbetningen och svetsning/skärning. Vidare skulle ventilationen förbättras.

Yrkesinspektörens bedömning är att företaget har en arbetsmiljö av ungefär samma standard som sina kollegor.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Företagets VD menar att skolan måste fostra människorna så att de blir mer rädda om sina kroppar. När eleverna kommer ut i arbetslivet kan man inte skilja en skarp varning från det vanliga informationsbruset. Det krävs en kulturell förändring på den punkten.

Det måste "kännas i börsen om man är hemma och är sjuk". Med detta menar inte VD:n enbart att frånvaron är obefogad utan även att man skulle bli mer försiktig och rädd om sin kropp om konsekvenserna av slarv blev ekonomiskt kännbara.

Företaget ställer sig positivt till en obligatorisk systematisk uppföljning av arbetsskador och skadekostnader. Man tror inte det kommer att medföra några administrativa komplikationer och det är bra för företaget "att veta vad man gör".

Det kommer inte heller att vara några problem att utforma och genomföra åtgärdsplaner för att förbättra arbetsmiljön. Man anser att man har erforderlig kompetens för ett sådant arbete.

Företagets VD ser också positivt på branschvis fastställda riktvärden för arbetsmiljön. Fördelen med ett sådant system är att det verkar konkurrensneutraliserande, det minskar utrymmet för mindre seriösa entreprenörer.

Företaget är positivt till att följa upp frånvaron i syfte att finna tidiga indikatorer på arbetsskador, det är något som sker informellt redan idag. Det kan dock bli problem att få de anställda att uppges frånvaroorsak. Idag frågar man efter orsak i samband med skukanmälan, detta enbart i syfte att kunna bedöma frånvarons längd. Det har då förekommit att man vägrat att uppges orsak.

Företaget känner sig främmande inför en ytterligare formalisering av rehabiliteringsarbetet i GD-gruppens anda utan menar att det förutsätter större arbetsplatser.

Företagets VD konfronterades med ett hypotetiskt rehabiliteringsfall där det krävdes en anpassning av arbetsplatsen. Han ansåg sig inte ha några möjligheter att placera ett sådant fall i produktionen. Det saknas alternativa arbetsplatser. Det är omöjligt att anpassa någon av de befintliga arbetsplatserna på grund av att de varierar med objektet. En stationär arbetsplats är bara stationär i några dagar.

Den riktigt duktiga arbetskraften kommer det aldrig att vara något problem att återanpassa. Då vet man att det kommer att fungera och då drar man sig inte för att göra ekonomiska ansträngningar. Nuvarande förman har tidigare arbetat i verkstan och drabbats av diskbrock. Han kunde utbildas till förman men det berodde i första hand på hans läggning och begåvning och kan inte ses som en generell lösning.

Det sociala ansvaret räcker inte för att åta sig ett rehabiliteringsfall. Företaget har "försäkrat bort sig en gång" och då krävs det ett ekonomiskt incitament för att "inleda en affär". Det krävs åtminstone någon form av försäkring/garanti om rehabiliteringen inte blir lyckad.

Det krävs ingen särskild formaliserad mottagarorganisation i samband med att ett rehabiliteringsfall återgår till arbetet. I och med att företaget har accepterat en återgång så har man satsat ett engagemang som innebär att man gör allt som är möjligt för underlätta en återgång.

Man kan inte via lagar och straff tvinga fram en god arbetsmiljö men det är positivt om arbetsmiljön knyts till en differentierad arbetsgivaravgift. Denna bör då bygga på en individuell värdering av företaget, på samma sätt som nu sker i samband med bedömning av försäkringspremier. Företaget är kritisk till yrkesinspektionens förmåga att hantera en sådan bedömning.

Företagets VD kan tänka sig ett försäkringssystem istället för nuvarande arbetsskadeförsäkring. Differentierade premier i kombination med höga självrisker skulle förhindra att man försäkrar sig fri från en omsorg om arbetsmiljön.

En grundförutsättning för att ett sanktionssystem skall fungera och respekteras är att de flesta upplever det som rättvist och riktigt och en förutsättning för det är att det är konkurrensneutralt.

Ett rättvist system bör innefatta en etableringskontroll där man kontrollerar att vissa grundläggande arbetsmiljökrav är uppfyllda.

En förskjutning av kostnadsansvaret från försäkringskassan till den enskilde företagaren medför ett noggrannare urvalsförfarande vid nyrekrytering. Idag litar företagets VD till sin intuition och till de referenser han inhämtar från tidigare arbetsplatser. Ett ökat kostnadsansvar skulle medföra att han krävde en läkarundersökning före anställning.

Företagets VD bejakar en obligatorisk företagshälsovård förutsatt att man får forma den själv. En anslutning till nuvarande företagshälsovård kostar för mycket i förhållande till vad det ger i utbyte. Han är istället engagerad i att bygga upp en egen företagshälsovård för småföretag, en företagshälsovård som präglas av entreprenöranda. För samma kostnader skulle man då få en företagshälsovård som inkluderar både friskvård och sjukvård för hela familjen. Den skulle fungera som ett rekryteringshjälpmedel på sikt.

Företagshälsovården skulle kunna bistå med medicinsk konsultation kring t ex ryggar men förväntas inte kunna något om själva produktionen.

En företagshälsovårdsknuten skyddsingenjör kan knappast sätta sig in i företagets produktionsteknik så mycket att han kan bidra på något konstruktivt sätt. Däremot kan han bistå med mätningar av olika slag när så behövs för att t ex argumentera som en kompetent motpart mot yrkesinspektionen. Skyddsingenjören skall stå på företagets sida och "rättfärdiga branschen".

Samhället bör inte förhindra löneformer som skapar positiva incitament av olika slag

Företaget får ingen riktad information i arbetsmiljöfrågor via sin branschorganisation. VD:n kan tänka sig att satsa 1-2 dagar per år på utbildning i arbetsmiljöfrågor.

PLÅTMEK AB

Plåtmek AB är ett plåtmekaniskt företag i en förort till Stockholm. Företaget är legotillverkare av höljen och paneler för elektronikindustrin i stål-, aluminium- och rostfri tunnplåt.

Plåtmek AB är ett aktiebolag som ägs av två familjer som tillika är företagsledare, den ena VD och den andra någon ospecificerad form av chef. Företaget är inte medlem i SAF eller någon annan organisation. De anställda är organiserade i Metall och har en egen klubb på företaget.

Plåtmek AB har 17 kollektivanställda samt en kontorist. Till detta kommer VD:n och den andra företagsledaren. Det finns 4 stationära arbetsplatser med fast bemanning: plåtklippning, hålstansning, svetsning och slipning. Det övriga är "alround"-arbetare som cirkulerar mellan olika objekt.

Medelåldern hos de anställda ligger mellan 35-40 år. Personalomsättningen är låg, det är någon per år som slutar. Frånvaron är ganska låg, ungefär 15%. Av dessa utgör ungefär 5% långtidsfrånvaro.

De anställda har månadslön utan bonus. Den ligger på samma nivå som hos andra Stockholmsföretag, dvs den varierar mellan 13 600 kr och 14 500 kr i månaden. Företaget tecknade ett hängavtal med LO. Till detta har man en löneglidningsförhandling varje höst.

Plåtmek AB har svårt att få tag i yrkesutbildad arbetskraft. Helst vill man ha arbetskraft med både verkstadsskola och yrkeserfarenhet. Ibland måste man ta folk utan tunnplåtsutbildning.

Plåtmek AB har relativt nya lokaler, man flyttade in 1983.

Arbetsmiljöstatus

Enligt företagets VD är bullret från stansmaskinerna och från de pneumatiska kopplingarna ett arbetsmiljöproblem. Ett annat är svetsrök men det har man löst genom punktutsug och elektrostatfilter. Ett tredje arbetsmiljöproblem är belastningar i samband med att man måste sitta snett framför vissa pressar där det inte finns utrymme för benen under pressarna. Problemet är inte så stort då man i regel arbetar i korta serier. Ett fjärde arbetsmiljöproblem är drag i samband med att man öppnar de stora portarna när det är kallt ute. Det har man löst genom att ha en snabb hantering. Det förekommer även problem med en del ryggar men det finns inga tunga lyft vid företaget så det är enligt företagets VD snarare en folksjukdom.

Bullerproblemet går att lösa genom att man bygger om maskinerna. Det har inte blivit av eftersom det är lika bra att byta ut dem som att bygga om dem. Enligt företagets VD väntar man på en lämplig tidpunkt för detta.

Det finns ett skyddsombud på företaget men inga organiserade skyddsronder. På Plåtmek AB håller man skyddsmöten vid behov och då är det fackföreningsordförande, skyddsombudet och de båda företagsledarna som deltar.

Enligt VD:n är fackföreningen bra på att driva arbetsmiljöfrågor. De har t ex krävt inbyggnad av sliprum och stansmaskiner. Man har vidare krävt att tryckluftslangarna ska ersättas av fasta installationer och att få några väggar byggda. Alla dessa krav har företaget tillmötesgått.

Yrkesinspektionen besöker företaget med ett par års mellanrum. Det man påpekar är enligt VD:n motiverade och angelägna saker, t ex fotoceller på en sax. Yrkesinspektörerna ger ett kunnigt intryck.

Företaget är anslutet till företagshälsovården hos ett större företag som ligger i närheten. Man erhåller regelbundna hälsokontroller och där finns en sjukgymnast som kan ta hand om speciella belastningsskador. Det finns en skyddsingenjör som man kallar på, men den servicen har inte utnyttjats i så stor utsträckning. Han har utfört en del bullermätningar och tagit fram en lämplig handkräm för de som arbetar med förzinkad plåt. Det handlar då om klart definierade uppgifter som man gett åt skyddsingenjören. Han har inte besökt företaget spontant. Enligt VD:n är företags-hälsovården värd de pengar man satsar. Det kostar 900 kr per anställd och år.

Skyddsombudet anser att det största problemet är att han saknar tillräckligt med utbildning. Han har gått kursen "Bättre arbetsmiljö", men har ingen ytterligare utbildning. Han har blivit erbjuden att bli regionalt skyddsombud men tycker att han saknar tillräckliga kunskaper för att ta på sig det.

Skyddsombudet anser att företaget bör vara tvingat att konsultera skyddsombudet innan man köper in ny utrustning. Plåtmek AB har t ex köpt in pressar utan nödstopp, vilket kunde ha undvikits.

Enligt skyddsombudet finns det en del elektriska dragningar som bör göras om. Det finns material i gångarna som borde städas upp. Pressarna saknar en del skyddsplåter. De anställda själva utnyttjar inte skydden så det bullrar mer än nödvändigt. Företagshälsovården har mätt upp bullret och de ligger klart under gränsvärdena. Slipen är inbyggd och bra. Luften är dålig, man blir trött, Belysningen har blivit bra sedan man bytt lysrör.

Enligt skyddsombudet kommer ett skärpt sanktionssystem inte att ha någon effekt. Hos Plåtmek AB får man de arbetsmiljöförbättringar man kräver, om de är vettiga. Det krävs snarare en utbildning av skyddsombudet så man kan ställa rätt krav.

En styrka hos företaget är att man värnar om personalen. De anställda gör exempelvis en större resa vartannat år, i år till London, tidigare har man varit i Leningrad.

Yrkesinspektören anser att företagsledningen inte är så medveten när det gäller arbetsmiljöfrågor. Man åtgärdar de brister som yrkesinspektören påpekar och för närvarande finns inga brister noterade.

Yrkesinspektören bedömer företagets arbetsmiljöstandard som medelmåttig, man är varken bättre eller sämre än sina kollegor i branschen.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Företaget har en systematisk uppföljning av frånvaron. Däremot har man inte någon systematik i uppföljning av frånvaroorsak. De anställda ringer och talar om när de är sjuka och varför. Företaget vill då veta orsaken så man kan bedöma hur lång frånvaron kommer att bli. När det gäller frånvaron som är kopplad till sprit har man varit hårdare och "lagt sig i". Plåtmek AB är med i ALNA som är ett alkohol- och narkotikapolitiskt program där man har tillgång till ett behandlingshem.

Hos Plåtmek AB har man en ganska hög medvetenhet om kostnaderna för sjukfrånvaron, dels semesterlöneersättning och dels att de fasta kostnaderna får slås ut på färre timmar.

Företaget tror inte att man kommer att ha några problem med att upprätta åtgärdsplaner för en förbättrad arbetsmiljö. Centralt utformade riktvärden för branschen är bra, de verkar konkurrensutjämnande.

Enligt VD:n så följer man upp frånvaron så bra att man har en god blick över de anställdas hälsoläge. Om det handlar om en yrkesskada så måste man prata igenom det hela med den drabbade. Förmodligen ber man att han söker upp företagshälsovården för att få en remiss till en specialist. Det är inte naturligt för företaget att fundera på en omplacering innan man har gått den här vägen.

Det finns inga tekniska hinder när det gäller att återta en arbetsskadad och specialanpassa en arbetsplats med tekniska hjälpmedel. Det finns stationära arbetsplatser som man kan utforma på det sättet. Enligt företagets VD kan man ta på sig vissa sådana kostnader. Det kan bli billigare att ta tillbaka en skadad och anpassa arbetsplatsen än att lära upp en ny som kanske får samma besvär efter ett tag. Man har t ex köpt in en höj- och sänkbar arbetsbänk till en svetsare.

När det gäller att återta en arbetsskadad med nedsatt arbetsförmåga så gör man det eftersom man, enligt VD:n, inte har något val. För att utforma rehabiliteringsplaner söker man förmodligen hjälp från företags-hälsovårdscentralen. Man tror inte att det krävs någon speciell mot-tagningsorganisation i samband med återanpassning av ett rehabiliteringsfall. De anställda kommer att ha förståelse att det kan bli lite problematiskt i början.

Företagets VD är kritisk till ett sanktionssystem som bygger på antalet arbetsskador. Han undrar om det är rimligt att den sista arbetsgivaren ska stå för en skada som man ådragit sig i ett tidigare arbete. Han har två fall av skador från tidigare arbetsplatser. Han är också kritisk till ett system som bygger på frånvaron, statistik kan ljuga. Har man otur kan man anställa 2 långtidssjukskrivna efter varandra. Då är det bättre med ett sanktionssystem som bygger på någon form av bedömning av företagets arbetsmiljö.

Företagshälsovården bör vara obligatorisk, i praktiken är SAF och LO:s rekommendationer sådana att man knappast kan gå förbi den. Företagshälsovårdens parttillhörighet är inget problem. Företagets VD har aldrig tänkt på att den står under en partgemensam ledning.

Företagets VD är positiv till att själv utbilda sig i arbetsmiljöfrågor under 1-2 dagar.

BYGGFÖRETAGET AB

Företaget utför reparationer och ombyggnader av fastigheter (50%) samt underhållsarbeten hos den dominerande tunga industrin i staden (50%). Företaget har också egna fastigheter som man renoverar när personalen ej har arbete med andra objekt. Underhållsarbetena inom den tunga industrin ställer höga krav på arbetskraften. Den ska vara erfaren samtidigt som den ska kunna improvisera och lösa problem på plats och under tidspress. Företaget har funnits i 10 år och personalstyrkan har i stort sett varit stabil under denna tid. Verksamheten är ekonomiskt stabil med god lönsamhet, bla tack vare ett eget bra fastighetsbestånd som används för att eliminera ryckigheten i branschen och för att investera vinst i.

Företaget ägs till 45% av arbetschefen, 45% av kontorschefen och till 10% av platschefen. Man är organiserade i SAF. Tidigare var man med i småföretagarnas riksorganisation, men det gav för lite i retur så man gick ur föreningen. De anställda är samtliga organiserade i Byggnads. Totalt har man 25 st kollektivanställda som alla är btg-arbetare och snickare. Man har ingen specialistorganisation eftersom de flesta av jobben är mycket kortvariga och då måste en arbetare kunna utföra olika typer av uppgifter.

Den direkta arbetsledningen utförs av 2 st förmän och en snickare som arbetsleder på halvtid. Till sitt förfogande har de tre cheferna en kontorist.

Personalens ålder är relativt hög, genomsnittsåldern ligger mellan 35-40 år. Den höga åldern förklaras av att personalomsättningen varit låg under åren och att man är beroende av erfaren arbetskraft. Personalomsättningen är ca 2 personer per år. De som slutat har gjort det på grund av ålderspension eller försämringskador. Någon har gått ned till halvtidsarbete.

Byggnadsarbetarna har en fast timlön på 80 kr och en ackordsdel som kan öka timlönen till ca 90-95 kr.

Den arbetsutrustning som man använder är standardmässig och modern. Den mesta utrustningen hyrs in. Materialtransporter köps vanligen in samtidigt med materialet. Man har dock en egen servicebil och chaufför för egna transporter.

Arbetsmiljöstatus

De största arbetsmiljöproblemen bedöms vara följande:

1. Arbete i kallt klimat. Det är mycket svårt att skydda sig mot kyla samtidigt som ett arbete ska utföras effektivt. Kölden bedöms från fall till fall. Vid temperaturer under -20 grader arbetar man ej.
2. Isoleringsfibrer. Man vet ej vilka hälsorisker som är förknippade med hantering av mineralfibrer för väggisolering. Fibrerna är mycket obehagliga att arbeta med.
3. Fönstermontering. Arbetet innebär långvarigt och tungt statiskt arbete i besvärliga arbetsställningar.

Vid arbeten ute inom den tunga industrin är ofta arbetsmiljön sämre än vid normal byggverksamhet. Båda besvärar gaser, damm och smuts.

Arbetschefen tycker att han känner till de allvarigaste problemen och vad man kan göra för att minska dem. Ett problem är dock att alla åtgärder ej accepteras av snickarna eftersom ackordslönen kan komma att minska om man arbetar på ett sätt som sparar kroppen. Vid speciella miljöproblem kontaktar man Bygghälsans skyddsingenjör, exempelvis vid asbestsanering. Kontakterna med FHV fungerar bra. De är kunniga och erfarna och kan lösa många problem.

I företaget finns både HSO och SO. Ändå är det arbetsledarna som håller i skyddsfrågorna, planerar arbetsplatser, renhållning etc. HSO och SO är delvis med i detta arbete och de rycker in ibland när ordinarie arbetsledare ej är tillgängliga. Större skyddsåtgärder noteras i dagbok var 14:e dag eller var vecka.

Kontakter med YI är sällsynta och sker företrädesvis genom Bygghälsan. Vid YIs inspektioner ute på byggena tillför YI knappast något nytt, varken positivt eller negativt. Inspektörerna ser oftast bara de mest uppenbara bristerna. Ibland måste man också bryta mot regler för att överhuvudtaget kunna utföra vissa arbeten.

Kontakterna med industrins skyddstjänst fungerar bra. De ger klara direktiv och förutsättningar, samt ställer upp om företagets arbetsledare behöver hjälp.

Företaget hyr nästan all utrustning, bla den sk miljöburken, en typ av luftrenare som fungerar mycket bra. Allmänt sett vill man ha bra och modern utrustning eftersom arbetena då kan utföras snabbare och i bättre miljö. Bra arbetsförhållanden, inkl miljön, gynnar klart ekonomin i de olika byggobjekten.

Sjukfrånvaron kan delas upp i två typer. Dels ungdomarnas korttidsfrånvaro som tenderar att öka från år till år. Den sammanfaller ofta med intressanta fritidsaktiviteter.

Den andra frånvaron orsakas av förslitningsskador hos den äldre arbetskraften. Frånvaron sträcker sig över längre perioder, månader. Ofta sker behandling hos FHV och för personer över 50 år kan skadorna resultera i förtidspensionering. Det finns också exempel på yngre snickare med förslitningsskador.

Totalt sett uppskattas sjukfrånvaron ligga kring ca 10%. Arbetsolycksfallen är få jämfört med branschen i övrigt, förmodligen tack vare erfaren personal.

Huvudskyddsombudet på företaget anser att det går bra att samarbeta med ledningen när det gäller arbetsmiljöfrågor, förmodligen tack vare att cheferna vet vad det innebär att vara byggnadsarbetare. Kontakterna med ledningen i skyddsfrågor är dock inte så täta eftersom HSO främst jobbar med frågor som SO:na ej lyckats lösa. De flesta miljöåtgärderna vidtas utan att SO eller HSO behöver gripa in. Man har ganska bra rutiner för skyddsarbetet inom företaget. Det är också mycket viktigt att enskilda arbetare tar ansvar för arbetsmiljön och inte lägger över allt på ledningen och skyddsombuden. Problemet är att många miljöåtgärder minskar produktiviteten och därmed också lönen.

Huvudskyddsombudet bedömer att arbetsmiljön inom företaget är relativt bra. Man har inte haft problem med arbetssjukdomar trots att branschen som sådan är hårt drabbad.

Det regionala skyddsombudet har inte haft någon kontakt med Byggföretaget AB. Han känner ej till om det finns någon skyddskommitté på företaget. Generellt är det svårt att rekrytera skyddsombud på byggföretagen och det är särskilt svårt att få dem att genomgå arbetsmiljöutbildning.

Det regionala skyddsombudets uppfattning är att Byggföretaget AB sköter sina miljöfrågor som de flesta företag i branschen.

Yrkesinspektionen bedömer att företaget har en arbetsmiljö som ligger på ungefär samma nivå som andra mindre byggföretag i länet. Man har ett kunnande och en kompetens inom arbetsmiljöområdet, men saknar en framförhållning i sitt miljöarbete. Vidare saknas det systematiska arbetsmiljöarbete som kännetecknar de större byggföretagen. Det saknas tex en dokumenterad policy för miljöarbetet.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Korttidsfrånvaron kan minskas genom att Försäkringskassan skärper upp kontrollen. Det förekommer nu ett omfattande missbruk. Arbetschefen vill dock inte att företaget ska utföra frånvarokontrollen eftersom det kan förstöra relationerna till de anställda.

Det är också viktigt att individerna tar ett eget personligt ansvar för sjukskrivningarna. Det är inte rimligt att införa karensdagar eller läkarintyg från första sjukdagen.

De anställdas frånvaro registreras redan i företaget och man har därför en grov uppfattning om arbetsskadorna. Man försöker också ge skadade lättare uppgifter, men en person som har ett tydligt handikapp kan aldrig sättas in i ett ackordslag eftersom man där har kravet på en 100%-ig arbetsinsats.

Det bör inte vara några större problem att beräkna de kostnader som arbetsskador orsakar. Däremot är det svårt att se vilken nytta dessa uppgifter skulle ge. I ett litet företag ger en formalisering av arbetsmiljöarbetet inget positivt resultat. I ett litet företag arbetar man informellt och målinriktat. Olika metoder kan användas för att nå samma mål och det gäller även för arbetsmiljön.

Arbetschefen anser att det kommer att bli mycket svårt att finna rättvisande riktvärden för branschen beträffande arbetsmiljön. Hur ska man tex kunna jämföra småföretag med SKANSKA mfl. Sjukfrånvaron är ingen bra indikator på arbetsmiljön, den kan visa fel åt båda hållen och beror alltför mycket av försäkringsvillkoren. En bedömning av arbetsmiljön av en speciell tjänsteman är heller inte speciellt bra eftersom han bara kommer att kunna se och bedöma en bråkdel av arbetsförhållandena. Dessa förhållanden kan variera oerhört mycket. För att en tjänsteman skulle kunna bedöma detta företag skulle det krävas att han följde verksamheten under minst en veckas tid.

I princip är det riktigt att varje bransch ska betala arbetsskadorna i proportion mot den andel man har i dem. Den viktigaste arbetsskademinskande åtgärden för byggbranschen är dock utan tvekan att ta bort ackordslönesystemet. Med nuvarande system finns det egentligen bara plats för unga och friska arbetare. En lite äldre person kan aldrig hänga med i arbetstempot utan att slita ut kroppen.

Den nuvarande klassningen av arbetsskador är alltför släpphänt, för generös och för beroende av den skadades egna önskemål. Det finns en garanti att inkomsten ej ska sänkas pga en arbetsskada och därav ändrade arbetsuppgifter. En arbetsskada kan så att säga vara en bra investering för framtiden. Det finns exempel på personer som medvetet satsat på att bli klassade som arbetsskadade för att kunna få ett mera bekvämt jobb och samtidigt behålla den gamla lönenivån.

Arbetsledarna har daglig kontakt med arbetarna och de får i dagsläget tidigt reda på när någon börjar få besvär av arbetet. Denna bevakning behöver inte formaliseras utan fungerar bra nu. Om möjligt placerar man

om personer med indikationer på skada så att de får lättare uppgifter. Ibland har lagbasen invändningar om ackordsförtjänsten riskerar att minska. Kontakt med FHV tas bara om arbetaren själv önskar det.

En arbetsskadad med en arbetsförmåga som är nedsatt 10% kan troligen accepteras av ett arbetslag. Det är dock mindre troligt att den skadade själv skulle acceptera att ingå i ett normalt arbetslag. Arbetarna är hårt präglade av inställningen att inte ligga andra till last.

Ett typfall med en 25%-ig nedsättning av arbetsförmågan skulle ej accepteras av arbetlaget. Man har försökt med arbetsskadade i arbetslag och där den skadades arbete räknades bort från ackordet, men ändå accepterades ej den skadade. Skadade måste arbeta i egna grupper och med speciella uppgifter, tex efterjustering, montering av beslag etc, så att de själva kan bestämma tempot. Man har provat på detta med några "bidragsgubbar" (Galaxen) och det har fungerat bra så länge som man haft lämpliga uppgifter. Problemet är dock att det inte alltid finns lämpliga uppgifter.

Facket hävdar att arbetstiden för personer med lönebidrag ska ligga utanför ackordet. De som har lönebidrag har också svårt att acceptera sin roll som B- eller C-lagare. Det måste vara bättre att byta arbete och där få känna att man gör en fullvärdig insats.

Kunderna förstår inte heller varför deras beställningar ska utföras av personal som inte är högproduktiva. Kunderna vill alltid ha de bästa hantverkarna.

Det behövs inga nya sanktioner mot företag som missköter arbetsmiljön. Oseriösa företag slår ut sig själva på kort tid. Det finns alltid några oseriösa fåmansföretag, men de har ingen större betydelse för branschen som helhet.

Ekonomiska belöningar för att sköta arbetsmiljön är inget incitament för en arbetsgivare, såvida inte det blir stora summor. Omsorgen om de anställda beror främst av arbetsgivarens värderingar. Man måste inse att de anställda är människor och inte bara en produktionsfaktor. Ser man dem som människor är man också rädd om dem.

Arbetschefen ser gärna att branschen ordnar ett bättre och mänskligare lönesystem än ackordet. De som främst förespråkar ackord är kunder och fack, även om facket har en mycket kluven inställning i denna fråga.

Att ta ett direkt kostnadsansvar för en arbetsskada är mycket svårt. Hur ska man kunna bedöma när en skada har uppstått? Många byggarbetare byter arbetsgivare med täta mellanrum. Vem ska betala? Det blir svårt att hitta ett system som inte riskerar att slå orättvist mot småföretagare. Byggföretagen skulle också bara anställa yngre arbetskraft med stabila privata förhållanden. Omfattande läkarkontroller skulle föregå en anställning.

En arbetsskadad som återvänder till sitt arbete kan idag räkna med stöd från chefer och kamrater i form av lättare arbetsuppgifter under en viss övergångstid. Bygghälsan kan också erbjuda sjukgymnastik mm under arbetstid. Bygghälsan fungerar bra och bör vara obligatorisk för alla företag inom branschen. Nuvarande situation med delat partsansvar för FHV är bra och bör ej ändras. Det är tryggare för arbetarna om FHV inte enbart styrs av arbetsgivaren.

Arbetschefen har svårt att se något värde i YI:s nuvarande roll. Inspektionerna är för få och för ytliga för att betyda något. Rådgivningen sköts bättre av Bygghälsan

Det är viktigt att förändra löneformen i riktning mot fast månadslön om man vill minska belastningsskadorna inom byggbranschen. Ackordet stimulerar till en skadlig specialisering och ett alltför högt arbetstempo.

Utbildning av chefer i arbetsmiljö är i och för sig bra, har själv gått "Bättre arbetsmiljö", men det viktigaste är trots allt erfarenhet och

inställning till arbetsmiljöfrågor. Teoretiska kunskaper kan aldrig upphäva detta.

BYGG AB

Bygg AB är ett byggnadsföretag i en norrländsk kuststad. Hälften av företagets verksamhet består av reparationer och ombyggnader, sk ROT-jobb. Den andra hälften består av nyproduktion, främst industribyggnader.

Bygg AB har fem ägare av vilka en är huvudägare. Företaget är medlem i SAF och har enligt sin arbetschef en god lönsamhet.

Företaget har ca 40 anställda byggnadsarbetare, samtliga tillsvidareanställda. Av dessa är ca 25 snickare, 10 betongarbetare och 5 murare. Aldersstrukturen är jämt fördelade med både yngre och äldre anställda.

Dessutom finns en arbetschef två handläggare på kontoret och 6 arbetsledare.

Det förekommer tre olika löneformer för de kollektivanställda: fast lön, normtid och premieackord. Normtid innebär att de olika arbetsmomenten tidsätts utifrån ett normtidssystem och tillämpas främst på ROT-jobb. Om arbetet utförs snabbare ökar förtjänsten. Premieackord är kopplat till en tidmätning som sker efter avslutat arbete. Förtjänsten ligger på ca 100 kronor i timmen med en fast del på ca 80 kronor.

Det råder brist på byggnadsarbetare på orten vilket leder till ett högt övertidsuttag och en viss rörlighet på den lokala arbetsmarknaden. Företaget förlorar ungefär 4 man per år och anledningen är i samtliga fall att en konkurrerande firma erbjudit förmånligare lönevillkor.

Arbetsplatserna är knutna till speciella byggnadsobjekt. Vid långvariga byggnadsobjekt finns personalbod och förrådsutrymme på varje arbetsplats, vidare finns en förrådscontainer som innehåller verktyg och lättare maskiner. Vid små objekt ersätts dessa med en servicebuss eller en täckt släpvagn. Företaget är ej överens med byggnadsarbetareförbundet om vad som är ett långvarigt respektive kortvarigt objekt. Kompletterande maskiner, kranar och ställningar hyrs in för respektive objekt.

Vid nybyggnationer köps materialet direkt till bygget och levereras mot avrop. Vid reparationer beställs materialet av verkmästaren och hämtas av Bygg AB:s egna bilar.

Arbetsmiljöstatus

Enligt arbetschefen och den handläggare som särskilt har att bevaka arbetsmiljöfrågor finns det inga större miljöproblem på företaget. Några problem nämndes dock.

1. Damm, särskilt i samband med betongarbeten och rivningar.
2. Buller, särskilt i samband med rivningar. Ibland kommer man i kontakt med asbest. Företaget har goda kunskaper i asbestfrågor.
3. Belastningsskador i samband med trånga utrymmen och att man slarvar med att använda lyfthjälpmedel.
4. Olycksfallsrisker i samband med uppstickande armeringsjärn eller att skyddsräcke saknas.

Arbetschefen och handläggaren anser att man har en bra överblick över arbetsmiljösituationen och har åtgärdat problemen så långt det är tekniskt möjligt.

Dammproblemen löser man så att man skapar undertryck med hjälp av reningsaggregat. Företaget har några sådana och kompletteringshyr sedan när de behövs. Enligt ledningen har de anställda i allt högre grad blivit medvetna om dammproblemen och använder ansiktsskydd när det behövs.

Bullerproblemen försöker man minska genom att köpa bullerdämpad utrustning men man är i hög grad hänvisade till hörselskydd. De anställda är medvetna om bullerriskerna och använder hörselskydd.

Belastningsskador försöker man att eliminera genom att använda lyft-hjälpmedel som kärror och pallyftar, man har nyligen skaffat en speciell kyl- och fryskärra. Cementsäckarnas storlek har minskat från 50 till 25 kg vilket har eliminerat skaderisken i samband med lyft av dessa.

Skyddsutrustningen på arbetsplatsen bevakas av arbetsledarna. Dessutom får huvudskyddsombudet fritt åka runt på de olika arbetsplatserna och se till att det står rätt till.

Enligt arbetschefen har man haft tre större arbetsskador under de senaste åren:

En 60-åring som lyft en tung spis på ett olämpligt sätt. Han fick en ryggskada som ledde till sjukpension.

En som har en ryggskada som mer smygt sig på.

En 60-åring som har problem med hörsel och ögon. Han får ögonbesvär vid vinddrag och vill nu bli sjukpensionerad.

Övriga rapporterade arbetsskador är små skador utan långvariga konsekvenser.

Arbetschefen upplever att arbetsmiljön blir en allt större fråga. Nu skall han även ta hand om de anställda socialt. Det är så mycket att chefen inte klarar det utan därför har man lagt arbetsmiljöfrågorna på en särskild handläggare. Handläggaren bedömer att han ägnar 15-20 % av sin arbetstid åt arbetsmiljöfrågor.

På varje större arbetsplats (mer än 5 anställda) finns ett skyddsombud. De mindre arbetsplatserna handhas av huvudskyddsombudet. Företaget har ingen skyddskommitté men vill att huvudskyddsombudet skall ingå i medbestämmandegruppen. Byggnadsarbetarförbundet har inte godkänt denna lösning. Det förekommer inga särskilda skyddsronder men huvudskyddsombudet har rätt att fara runt och se till de olika arbetsplatserna. Enligt arbetschefen är det arbetsledarna som driver arbetsmiljöfrågor.

Företaget är med i Bygghälsan. Arbetschefen vet inte vad det kostar men har en känsla att det är dyrt. Man är bunden att vara med via avtal med byggnadsarbetarförbundet.

Arbetschefen är nöjd med det man får ut av Bygghälsan, regelbundna läarkontroller och sjukgymnast när det behövs. Skyddsingenjören är duktig på asbestproblem och konsulteras vid sådana ärenden.

Enligt arbetschefen så vänder sig byggnadsarbetarna till facket och inte till Bygghälsan i arbetsmiljöfrågor.

Yrkesinspektionen kontakts alltid i samband med asbestsaneringar och kan då lämna viss hjälp. Arbetschefen anser att YI har nödvändig branschkunskap men har ägnat sig åt ett allt för stelbent myndighetsutövande. Det måste finnas "rim och reson" i deras agerande och lösningar måste sökas i samförstånd.

Det regionala skyddsombudet har inte haft någon kontakt med Bygg AB. Han känner inte till om det finns någon skyddskommitté på företaget. Generellt är det svårt att rekrytera skyddsombud på byggföretagen och särskilt svårt att få dem att genomgå arbetsmiljöutbildning.

Det regionala skyddsombudets uppfattning är att Bygg AB sköter sina miljöfrågor som de flesta företag i branschen.

Yrkesinspektören anser att företaget har en arbetsmiljö som ligger på ungefär samma nivå som andra mindre byggföretag i länet. Man har ett kunnande och en kompetens inom arbetsmiljöområdet men saknar en framförhållning i sitt miljöarbete. Vidare saknas det systematiska arbetsmiljöarbete som kännetecknar de större byggföretagen. Det saknas tex en dokumenterad policy och tillgång till skyddsingenjör.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Arbetschefen och handläggaren anser att allt för mycket klassas som arbetsskador. Byggnadsarbetarna är medvetna om att det kan vara fördelaktigt att få en odefinierad skada klassad som arbetsskada.

Handläggaren anser att ett återinförande av karensdagar och en sänkt sjukersättning skulle minska antalet skadeanmälningar och sjukskrivningsdagar. Vid arbetslöshet skulle man tvingas att arbeta åt kommunen för att få arbetslöshetsersättning.

Arbetschefen är generellt kritisk till en ökad systematisering och reglering av arbetsmiljöarbetet. Det kostar för mycket tid och pengar. Arbetschefen är på ett principiellt plan medveten om att en dålig arbetsmiljö medför kostnader för företaget.

Det skulle inte vara något större problem för företaget att systematiskt följa upp vad som sker med frånvaro och arbetsskador men han bedömer att det är så komplicerat att fastställa kostnaderna för dessa att ingen kommer att göra det. Det går att bedöma men det finns inget riktigt ekonomiskt incitament att ägna dem något större intresse.

Företaget skulle även klara av att upprätta åtgärdsplaner för att förbättra arbetsmiljön men enligt arbetschefen skulle det i praktiken inte bli någon större skillnad jämfört med hur det fungerar i dagsläget.

Idén med riktvärden för branschen är god men enligt arbetschefen är frånvaron inte en tillräcklig indikator på arbetsmiljöstatusen utan det krävs någon form av individuell bedömning och klassificering av de olika företagen. Det är viktigt att en sådan bedömning blir rättvis och arbetschefen är mycket kritisk till att en sådan bedömning går att göra rättvis i en bransch som arbetar med reparationer av mycket skilda objekt.

Bygg AB har nyligen startat en uppföljningsverksamhet som ligger mycket nära den som skisseras i GD-gruppens förslag. Företagets arbetschef menar att man mer eller mindre har blivit ålagd en sådan uppföljning via de avtal man har med byggnadsarbetarförbundet. Uppföljningen skall gå till så att företagets handläggare med särskilt arbetsmiljöansvar tillsammans med huvudskyddsombudet skall bevaka frånvaron. Vid längre frånvaro ringer man upp och frågar vad det hela beror på. Vid behov kan ärendet föras vidare till anpassningsgruppen och eventuellt kan en omplacering bli aktuell.

Bygg AB har ett försäkringssystem som heter Galaxen. Vid arbetsnedsättning kan Galaxen gå in och betala en del av lönen.

Vi konfronterade företaget med ett hypotetiskt rehabiliteringsfall.

Arbetschefen och handläggaren bedömde det svårt att låta en person med nedsatt arbetsförmåga gå in i ett arbetslag då dessa arbetar på

ackord. Det är även svårt att använda en sådan på "enmannsjobb" då beställaren inte vill betala full ersättning för en person med nersatt arbetsförmåga.

Om företaget får ersättning utifrån och på så sätt kan kompensera för den nedsatta arbetsförmågan så är en anpassning däremot möjlig.

Omplacering kan ske om det finns ett ledigt chafför- eller förrådsjobb men det är inte så ofta det gör det. Arbetschefen vänder sig definitivt mot att konstruera jobb som egentligen inte behövs.

Arbetschefen är motståndare till utökade sanktioner även om han kan ana att det skulle gynna det egna företaget. Den främsta anledningen är att han inte tror att det går att konstruera ett rättvist system.

Arbetschefen vill inte ha något incitamentsystem utan väljer hellre ett avgiftssystem som är lika för alla.

När det gäller incitament för de anställda förordar både arbetschefen och handläggaren sänkt sjukpenning och ett återinförande av karensdagar. Arbetsgivaren bör dessutom åta sig att administrera utbetalning av sjukpenning.

Bygg AB är positiv till Bygghälsan. Den har fungerat bra och bör även fortsättningsvis stå under parternas ledning.

Enligt arbetschefen kan premieackord i vissa fall leda till att man slarvar med arbetarskyddet. Enligt normtidssystemet får man däremot extra betalt för miljöarbete.

Enligt arbetschefen och handläggaren är det svårt att hålla reda på alla nya regler på arbetsmiljöområdet. I detta syfte är man villig att satsa 1-2 dagar per år på utbildning.

SNABBKÖPET AB

Företaget bedriver daglivaruhandel på ett sätt som är typiskt för branschen. Butikslokalerna är uppförda 1984 och helt moderna. Utrustningsmässigt är standarden över genomsnittet i branschen, bla har man haft streckkodskassor sedan 1984. Man har stora utrymmen. Materialtransporter kan utföras på ett rationellt sätt. Hela lastpallar kan köras ut direkt in i butiken. Omsättningen är ca 40 Mkr per år. Ekonomi och vinst är bra.

Företaget, som är ett aktiebolag, ägs till 100% av butikschefen som innehar förtroendeuppdrag inom ICA och Köpmannaförbundet. Företaget är anslutet till SAF och de anställda är samtliga anslutna till Handels. Totalt arbetar ca 30 personer i butiken. Tre personer har renodlat administrativa uppgifter. Övriga arbetar i butiken som är uppdelad i 6 olika avdelningar.

Varje avdelning har en fast ansvarig ledare, medan resterande personal kan rotera något mellan avdelningarna. Rotationen är schemalagd och varje person byter mellan 2-3 avdelningar. Det finns bara 4 st män bland personalen. Medelåldern är drygt 30 år. De flesta har arbetat länge inom företaget, ofta mer än 10 år.

Personalen har timlön, ca 56 kr och arbetsledarna har ett ansvarstillägg mellan 500-2500 kr per månad. Alla har en resultatbonus som ligger kring 2 kr per timme.

Arbetsmiljöstatus

Problemet är kassaarbetet. Två personer har haft klara belastningsskador, men de är orsakade av arbete i en äldre butik. De skadade var 46 respektive 59 år gamla. Man inga klara indikationer på att de nya kassorna skulle orsaka belastningsskador. Ändå provar man en scannerkassa eftersom man hört att den ska vara bättre än de kod-penskassor som är installerade i butiken. Ett problem för butikschefen är att det inte går att få klara besked om vilka kassor som är bäst belastningsmässigt. Inte ens miljöexperterna verkar ha tillräckligt djupa kunskaper om detta. Butikschefens personliga uppfattning är att arbetsrotation och stående kassaarbete borde vara bäst. Personalen är dock skeptisk, främst till stående arbete. På en mäsas har chefen sett en kassa för stående arbete och den verkade fungera mycket bra. Mässor, försäljare och branschtidskrifter ger den mesta informationen om arbetsmiljöfrågor.

Företaget är anslutet till en privat medicinsk FHV som chefen också är delägare i. Anslutningen ska sägas upp för att facket kräver anslutning till en annan FHV. Chefen anser att facket driver denna linje av prestigeskäl, det saknas objektiva och sakliga skäl för att byta FHV. Den nya FHV:n kommer inte att kunna ge samma service som den nuvarande eftersom den har att övervaka en mängd olika branscher.

I princip bör alla företag vara anslutna till en FHV, men man bör få välja vilken FHV man vill. FHV kan vara arbetsgivarens organ om de anställda också anser det lämpligt.

Sjukfrånvaron är låg förutom frånvaro för vård av barn. Men har man ung kvinnlig personal är det en frånvaro som är ofrånkomlig. Man har inte haft några egentliga arbetsolycksfall att tala om. Det har varit ett antal

enkla skärskador och det är ganska irriterande att behöva anmäla sådant som arbetsskada. Det borde finnas någon form av skadenivågräns för när en skada ska anmälas. Om ett biträde skär sig i fingret blir hon sjukskrivnen av hygieniska skäl, inte av medicinska.

Personalomsättningen är låg, ca 1-2 personer per år. De flesta slutar för att vidareutbilda sig eller för att pröva på något annat arbete innan de blir för gamla för att byta. Arbetsledare som slutar gör det ofta för att de ska starta eget inom branschen.

Butikschefen tycker att han känner till vilka miljöproblem som är förknippade med olika arbeten. Det är egentligen bara kassorna som kan orsaka problem, i övrigt är uppgifterna varierande och inte speciellt tunga. Kassaarbetet tenderar att bli alltför långvarigt för en del personer som kan sitta där hela dagar. I vanliga fall ska arbetspassen inte bli längre än ca 2.5 timmar. Med lite planering och disciplin går det bra att hålla så pass korta arbetspass.

Kontakterna med YI har fungerat bra. De har ställt rimliga och bra krav, men de har inte lyckats att ge några riktiga råd beträffande val av kassor. YI bör dock arbeta mot den FHV som företaget är anslutet till. På så sätt kan företaget arbeta mot enbart FHV. YI bör enbart vara rådgivande.

Skyddsombudet i butiken anser att arbetsmiljöarbetet fungerar bra. Hon tar upp problem direkt med chefen och som regel blir det åtgärdat snabbt. SO anser att det inte finns några allvarliga arbetsmiljöproblem i butiken. Tvärtom är arbetsmiljön bra och stimulerande.

Yrkesinspektionen anser att företaget har rationella och funktionella lokaler. När det gäller hanteringen av kött är man något av en föregångare. Arbetsmiljön ligger klart över genomsnittsnivån inom branschen.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Arbetsskador beror främst på att vi har alltför stillasittande arbeten. Allmänt sett är dagens människa för fysiskt inaktiv. Många har en dålig grundkondition och företaget har därför ordnat med motionsaktiviteter på fritiden där olika priser lottas ut till deltagarna. Det har varit populärt och har fungerat bra.

På en liten arbetsplats känner alla alla. Är någon borta så reagerar man. Köpmannen är inte betjänt av byråkratisk exercis. Han vet vad som felas när någon är borta och personliga relationer förhindrar okynnes-sjukskrivningar. Merkostnaderna för sjukfrånvaro är kända och består främst av semesterersättning. Sjukfrånvaro pga vård av barn är känslig att ta upp och kostnadsrelatera. Det ger bara en onödig skuldbelastning på föräldrarna och en negativ effekt för företaget på lite sikt.

Butikschefen har svårt att inse fördelarna med att kräva formulering av åtgärdsplaner för arbetsmiljön. Det finns en risk för byråkratisering och förmynderi, någon ska ju kontrollera att planer formuleras och efterlevs. Har man problem i företaget jobbar man givetvis med att lösa dem, formulerar och genomför planer. Man ska dock akta sig för att ställa formella krav på hur planerna ska se ut. Det viktigaste är att planerna formuleras i samråd med medarbetarna.

Det är bra om man delar upp arbetsmiljöavgifterna mellan de olika branscherna. Det blir rättvisare mellan branscherna då och samtidigt får man ett kollegialt tryck att sänka kostnaderna inom den egna branschen. En branschuppdelning är lämplig. Skulle avgifter sättas för enskilda företag så skulle många företag riskera akuta ekonomiska problem eftersom det knappast går att få rättvisande måtvärden på arbetsmiljön alla gånger.

Arbetsmiljöbedömningar utförda av tjänstemän är knappast lämpligt eftersom de aldrig kommer att kunna ha tillräckligt med tid för att bedöma ett företag rättvist. Det finns då också en stor risk för subjektivitet som kan missgynna vissa företagare.

Bevakningen av tidiga indikationer på arbetsskada fungerar bra redan, men det finns en viss risk för att anställda kan gå för länge med smärtor innan de visar att de har problem.

Planering av rehab-åtgärder bör göras i samråd med FHV och detta arbete behöver inte formaliseras. Köpmannen måste utnyttja kompetensen hos FHV i detta fall.

I butiken kan man ge meningsfulla uppgifter till ett typfall med 25% nedsatt arbetsförmåga. Det kan ta tid att hitta uppgifterna, men har personen en positiv inställning till arbete så bör det gå att lösa. Man måste dock få lönebidrag som motsvarar nedsättningen i arbetsförmåga. Butikschefen har aldrig stött på någon med nedsatt arbetsförmåga, men han har rekommenderat fysiskt svaga personer att bara arbeta på halvtid. En stor del av personalen arbetar deltid och de bör därigenom ha en bra förståelse för personer som inte kan arbeta i full omfattning.

Sanktioner mot företagare är ingen bra lösning. Att stimulera till engagemang och ansvar är det viktigaste man kan göra. Man måste visa för företagarna att arbetsmiljön är viktig både för dem och för de anställda.

Ett direkt kostnadsansvar är svårt och olämpligt att införa. Hur ska man kunna bevisa att vissa besvär är arbetsrelaterade. Folk byter jobb och skadar sig på fritiden, hur ska man kunna beakta det? Att lägga ett direkt kostnadsansvar på enskilda företag är helt omöjligt.

Små företag kommer då att gå i konkurs i stor utsträckning. Slår man ut ansvaret på hela branscher kan det eventuellt fungera. I vissa fall kan kanske en ännu mindre indelning fungera, tex bransch- och länsvis indelning.

Stöd till arbetsskadade från chefer och kollegor fungerar redan infor-mellt. Det är dock lätt att glömma bort långtidssjuka och där skulle vissa rutiner kanske kunna hjälpa.

Allroundkunnighet hos personalen är en fördel för det mindre företaget. Det vore bra om man lönemässigt kunde premiera mångkunnighet. Då skulle man troligen tex kunna fördela kassaarbetet på fler personer.

Utbildning av chefer i arbetsmiljö är bra. Det gäller dock att hitta personer som har intresse för vidareutbildning och att kunskaperna som lärs ut också kan tillämpas i butiken.

ICA-BUTIKEN AB

ICA-butiken AB är en daglivarubutik i centrala Stockholm. Butiken har öppet alla veckodagar. ICA-butiken är arbetsplatsinriktad vilket innebär att man säljer mer av färdiglagad mat och färdigbredda smörgåsar och mindre av t ex kött och mjöl. Köpmannen tror att andelen färdiglagad mat kommer att öka när restaurangmomsen slår igenom och när rikskupongerna kommer bort.

ICA-butiken AB ägs till 100% av den köpman som är föreståndare. Butiken omsätter 10 miljoner kr och enligt köpmannen får man jobba hårt för att klara lönsamheten. ICA-butiken AB är medlem i SAF, vilket är ett krav för en ICA-butik. Man är också medlem i Stockholms köpmannaförening och i en lokal hyresgästförening.

ICA-butiken har 4 heltidsanställda och 3 deltidanställda, även köpmannen arbetar i butiken. Två av de anställda är organiserade i Handels. En av de anställda arbetar huvudsakligen i kassan och en huvudsakligen i köttdisken, de övriga roterar mellan olika arbetsmoment.

De anställda har fast månadslön utan bonus. Två har dessutom en svinnersättning som kan innebära ett par hundra kr i månaden. Man får betala de anställda något utöver avtalet, ca 300 kr.

Medelåldern är förhållandevis hög, den äldsta är 60 år och den yngsta är 26 år. Det är svårt att rekrytera personal men ICA-butiken har praktiskt taget ingen personalomsättning. Man försöker undvika att rekrytera allt för unga. Frånvaron är mycket låg, ca 14 dagar per år.

Arbetsmiljöstatus

Enligt köpmannen är personalutrymmet för litet och trångt, speciellt då två är rökare. I övrigt har man rationella lokaler för att ligga i innerstaden. Alla lokaler ligger i ett plan och man har även en lastbrygga i samma plan, vilket gör att man kan undvika tunga lyft. Tunga lyft i form av drickor och mjölk utföres av de två männen i butiken. Kassaarbetet är inget större problem. Något rån har heller inte förekommit. För att undvika det så arbetar man aldrig ensam och man ser till att aldrig ha mycket pengar i kassan.

ICA-butiken har inte drabbats av några arbetsolyckor. Handlaren har själv skurit sig på skärmaskinen. Man har heller inte haft några långtids-sjukskrivningar.

Det finns ett skyddsombud på arbetsplatsen men hon har inte gjort några påpekanden. Det finns ett regionalt skyddsombud som besöker arbetsplatsen en gång per år. Handlaren verkar betrakta det regionala skyddsombudet som en myndighetsrepresentant. Handlaren har åtgärdat ett påpekande som han fått angående en brytare på en bandsåg.

ICA-butiken är inte medlem i någon företagshälsovård, det har inte varit aktuellt, City-aktuen finns i närheten ifall det skulle inträffa något. Man har inte heller haft något behov av den tekniska biten i företagshälsovården utan det regionala skyddsombudet har gett den service som man har behövt.

Hos ICA-butiken finns en 60-årig kvinna anställd som är lite stel, vilket enligt handlaren kan bero på kassaarbetet, men kan även bero på hennes allmänna kondition som är nedsatt.

Enligt skyddsombudet är det stora miljöproblemet tunga lyft, då man flyttar backar och stora kartonger. Det är svårt att lyfta enligt lyftanvisningarna. Kartongerna är oftast stora och otympliga och det är svårt att lyfta genom att böja på benen särskilt om man är lite överviktig. Skyddsombudet har haft problem med ryggen och en anställd har problem med nacken, vilket förmodligen beror på tunga lyft.

Kassan är inget större problem, man sitter inte så länge i kassan. Om man upptäcker en snattare så ringer man i en klocka och kallar på chefen som får ta hand om snattaren. Är det en stor och hotfull snattare så låter man honom passera genom kassan.

Lokalerna är rationella, de har moderniserats för 10 år sedan.

Skyddsombudet har ingen utbildning och har aldrig drivit någon arbetsmiljöfråga. Skyddsombudet har aldrig träffat det regionala ombudet. Han har varit där men har inte heller drivit någon arbetsmiljöfråga enligt vad skyddsombudet känner till.

Yrkesinspektören har inte besökt ICA-butiken AB under de fyra år han haft distriktet. Arbetsbelastningen är så hög att han i stort sett bara hinner med att besöka de företag som kallar på honom.

Generellt gäller för innerstadsbutiker att i- och urlastning är problematisk. Det förekommer tunga lyft i trånga utrymmen och ibland även bärande i trappor. Kassaarbetet är ett annat vanligt problem.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Enligt köpmannen är det stora hindret i rehabiliteringsarbetet myndigheternas tröghet när det gäller att lotsa tillbaka dem till arbetsmarknaden. Den ineffektiva administrationen i stadsapparaten.

Ett annat hinder är att den drabbade har samma ekonomi när man är hemma som när man går till jobbet och arbetar.

Köpmannen upplever inget behov av att mer systematiskt arbeta med sjukfrånvaron. Den sammanlagda sjukfrånvaron är låg och man vet mycket väl vad problemet är när någon är sjuk.

Frånvaron kostar praktiskt taget ingenting, man parerar frånvaron genom att plocka in de deltidsanställda på fler timmar. Ofta ordnar den som är sjuk själv en ersättare samma gäller vid ledighet. Det kostar då handlaren semesterlöneersättning men ibland kan han klara sig utan ersättare så i slutändan jämnar det ut sig.

Köpmannen är positiv till utformning av planer för förbättring av arbetsmiljön. Han tror inte att det kommer att beröra det egna företaget eftersom man klart ligger över gränsen för hur en butik i innerstaden ser ut. Enligt köpmannen är det många butiker i Stockholms innerstad som har stängts pga dålig arbetsmiljö. Köpmannen menar att företagen saknar ekonomiska resurser för att åtgärda större arbetsmiljöproblem. Men å andra sidan finns det för många butiker i innerstaden så det kan nog vara bra med en sanering, man minskar konkurrensen.

När det gäller rehabiliteringsarbetet så finns det inget behov av en mer systematisk uppföljning av sjukfrånvaron. Köpmannen känner sina anställda så väl att man vet när något är på gång. Om någon får problem av arbetet så får man använda sunt förnuft och försöka hitta andra arbetsuppgifter och hjälpa den drabbade med de tunga arbetsmomenten. Det finns

inget som förhindrar att man omplacerar en anställd, endast charkdisken är låst och kräver en speciell kompetens.

När det gäller att anpassa en arbetsplats för en arbetsskadad så är det knappast några ekonomiska problem. I praktiken gör man en bedömning om man vill ha personen kvar och då är det inget problem att kanske satsa 50 000 kr på en anpassning. Har de jobbat 10 år i företaget så vet man om de är bra och då gör man dessa satsningar.

Om någon får en nedsatt arbetsförmåga så går det att ordna med ett deltidsarbete. Det gäller att hitta en lämplig ersättare eller att någon av de andra deltidsanställda kan gå upp till heltid. Om det gäller en som varit anställd länge så kan man tänka sig att han jobbar heltid fast man inte får ut full arbetsprestation. Det beror på vilka sociala relationer man har till den anställda och om man vill ha kvar den personen.

När det gäller att ta in en arbetsskadad utifrån, som man inte har anställt tidigare så är man mer restriktiv. Förmodligen så blir det frågan om en provanställning. En nedsatt arbetsförmåga förutsätter då ett lönebidrag för att man ska anställa den personen. Ett lönebidrag skulle även underlätta att återta en redan anställd med nedsatt arbetsförmåga.

När det gäller sanktionssystem så är ett system som bygger på en bedömning av frånvaron orättvist. Man kan drabbas av en långtidssjuk och det skulle slå orättvist. Då är det bättre med en bedömning av varje enskild butik. Det är inte orimligt att yrkesinspektionen står för en sådan bedömning.

Köpmannen är positiv till en obligatorisk företagshälsovård.

Köpmannen har tidigare arbetat inom KF och har då fått en gedigen arbetsmiljöutbildning genom KF:s försorg. Han har gått flera arbetsmiljökurser. Även inom ICA erbjuds man sådana kurser men han har inte känt något behov av att gå en sådan. Han skulle kunna tänka sig att gå ytterligare några dagar arbetsmiljöutbildning för att fräscha upp sina kunskaper.

RESTAURANGEN AB

I restaurangen arbetar man med matlagning och servering av lunch samt middag. Man kör inte ut någon mat. Kvällstid öppnar man en bar för vin-öl- och spritutskänkning. Restaurangen tillhör de mer exklusiva i staden.

Restaurangchefen är ende ägare och är organiserad i SAF. Alla anställda är organiserade i Hotell- och Restaurang. Sammanlagt finns 10 st anställda, 3 st kockar (män), 3 st servitriser (kvinnor), 1 st restaurangbiträde (kvinna), 2 st bartenders (man/kvinna) och 1 st diskare (man). Detta motsvarar 7 st heltidsanställda. Personalen är ung, mellan 21-27 år. Personalomsättningen är i absoluta tal hög (den första omgången var ersatt inom 8 månader), men den är ändå lägre än hos konkurrenterna. Personalen flyttar mellan olika restauranger beroende på de löner de erbjuds.

En kock tjänar normalt ca 8.800 kr per månad, plus OB-tillägg. En relativt bra kock kan dock totalt komma upp till ca 20.000 kr per månad. En servitris har 7.800 kr i grundlön per månad. Till detta kommer sedan dricks, vilket under en bra månad ökar den totala lönen till uppskattningsvis ca 12.000 kr.

Restaurangen är nybyggd och modernt utrustad. Lokalerna är planerade för den aktuella verksamheten och fungerar bra. Råvaror levereras på morgonen till källarens lastbrygga varifrån personalen plockar in dem och förbereder matlagningen så långt det är möjligt.

Beställningar görs en dag i förväg. Arbetet är intensivt och stressigt strax innan matgästerna kommer, men vid 14-tiden kan personalen själva äta lunch och sedan städa upp samt förbereda inför middagspasset som börjar kl 18.00 och pågår till midnatt.

Kontakterna med matgästerna är "intensiva" eftersom man bemödar sig om att gästerna ska trivas under besöket. Restaurangen är också väbesökt och populär. Ekonomin är god, men man befarar att den kan försämrats efter momsens införande 1990.

Arbetsmiljöstatus

Restaurangchefen bedömer att stressen i kombination med arbetstiderna är det allvarligaste arbetsmiljöproblemet. Ändå är det bara på fredagar som man har någon egentlig nattverksamhet. Då har man öppettill kl 02.00. Stressen kan dock till en viss del bemästras genom att styra bokningarna så att belastningen blir så jämn som möjligt. Ett problem är dock att ca 40 % av gästerna kommer oanmälda. Personalen vill gärna arbeta mer än 40 timmar per vecka. Kockarna är speciellt pigga på att arbeta extra.

Servitriserna som bär porslin kan få besvär på vänster sida, i axel, arm och rygg. Restaurangen är så pass liten att serveringsvagnar inte är någon lösning för att minska detta problem. Kockarnas arbetstyngd är ej så hög eftersom köket är planerat för att minska tunga lyft etc. Den tunga materialhanteringen utförs i första hand av varuleverantörerna. De största problemen för den egna personalen uppstår om de använder felaktig arbetsteknik, vilket lätt sker under stress. Kvinnorna säger dock till om de behöver hjälp vid tunga lyft.

Rökproblemen är mycket små jämfört med andra restauranger eftersom ventilationsanläggningen är bra utformad. Likaså är bullerproblemen små. Ingen dans förekommer och musik spelas upp med låg volym mha bandspelare.

Restaurangchefen tycker att han känner till miljöproblemen väl och hur man ska angripa dem. Han tycker att arbetsmiljön är bra vilket också sjukfrånvaron indikerar. I genomsnitt ligger sjukfrånvaron på några få dagar per person och år.

Man bedriver inget formellt och organiserat skyddsarbete. Köksmästaren fungerar som ett slags skyddsombud, men han är ej registrerad som skyddsombud.

Information om arbetsmiljöfrågor får chefen i första hand från dagstidningar, men även från SAF och personalens fack. Branschinformationen är inte speciellt omfattande.

Man är ej anslutna till någon FHV. Chefen har ej funderat i några sådana banor och facket har ej ställt några krav på anslutning. Kontakterna med YI har fungerat bra och skett i samband med ritningsgranskning och lokalkontroll.

Det regionala skyddsombudet betecknar Restaurangen AB som en typisk restaurang för lunch- och kvällservering. Man har korta transportvägar från kök till gäst. Företaget använder ej serveringsvagnar, men man har ett förhållandevis lätt porslin. Den enda kritik man haft mot företaget gällde ventilationen i köket. Företaget åtgärdade direkt de klagomål som RSO hade. Det regionala skyddsombudet anser att Restaurangen AB har en arbetsmiljö som är klart bättre än vad som gäller för branschen i genomsnitt.

Yrkesinspektionen bedömer att företaget har en arbetsmiljö som är bättre än normalt för branschen. Lokalerna är bra och välplanerade. YI:s samarbete med restaurangchefen har fungerat bra.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Restaurangchefen anser att det generellt inom restaurangbranschen finns stora problem med korttidsfrånvaro och att det till viss del beror på att läkarna alltför mycket litar på patienternas egna uppgifter och åsikter. Problemen skulle kunna minskas med en striktare läkarkontroll.

Chefen ser inga större problem i att följa upp sjukfrånvaro, arbetsskador och skadekostnader. Uppföljningen borde kunna göras utan några större merkostnader och det vore bra att ha grepp på vad frånvaro egentligen kostar företaget.

Förslaget med branschvärden är mindre bra eftersom det knappast kommer att kunna göras så att det slår rättvist. Då är det bättre med en bedömning av företaget av någon utomstående sakkunnig. Subjektiviteten i bedömningarna måste dock minimeras. Det kan också vara svårt att hitta tillräckligt starka och självständiga bedömare som inte låter sig tryckas ned av starka restaurangchefer.

Sjukfrånvaron speglar det mesta beträffande arbetsmiljön, men inom småföretagen skulle man komma att påverka anställda att inte sjukskriva sig om sjukskrivningen skulle medföra sanktioner för företaget. Man skulle tex kunna erbjuda betalning för att inte sjukskriva sig.

På restaurangen har man en informell "bevakning" av varandra. Man har ett morgonmöte varje dag där aktuella problem behandlas, även olika besvär som personalen kan känna av. En gång per månad har man ett mer formaliserat möte där olika "driftsproblem" behandlas. De flesta problemen klaras dock av på ett informellt sätt.

Att klarlägga behov av rehabilitering och åtgärdsplaner för skadade var främmande för restaurangchefen eftersom han inte haft någon anställd med sådana skador att det fanns behov av insatser. Man har dock lagt upp en arbetsrotation för diskaren så att han får agera assisterande bartender. Det har minskat ensidigheten i arbetet och ökat trivseln.

Att omplacera olika personer från en uppgift till en annan var svårt att göra eftersom personalen inte kan utföra varandras sysslor på ett tillräckligt bra sätt. Däremot var det fullt möjligt att behålla exempelvis en skadad servitris (typfall -10%). Med ändrad arbetsteknik är det fullt möjligt för en sådan att göra en normal insats. Produktiviteten får dock inte bli för låg eftersom personalen delar på en gemensam "trunkkassa". En tärande person riskerar att bli utstött ur arbetsgemenskapen. En person med 25% lägre produktivitet kan eventuellt också accepteras eftersom arbetsbelastningen varierar och därför ger utrymme att hämta igen det som inte hunnits med under toppbelastningarna.

Kan man inte omplacera en skadad person så kan utbildning, med lönebidrag, inom företaget vara ett bra sätt att rehabilitera vederbörande. Konsekvenserna av ett direkt kostnadsansvar för arbetsskadade är mycket svåra att bedöma.

Befintligt sanktionssystem, YI, har fungerat bra. YI:s personal är kunniga och har nödvändig auktoritet. Facket är däremot svagt och mindre seriösa restaurangchefer kan dra nytta av detta och medvetet försumma arbetsmiljön.

Kamrat- och chefsstödet fungerar bra i dagsläget om någon har problem i arbetet. Personalen förstår och accepterar produktivitetsproblem för nyanställda och för den som har något fysiskt handikapp. Skulle någon bli långvarigt sjuk skulle det dock säkert vara lätt att glömma bort att kontrollera hur den anställde har det.

Det är svårt att kunna variera arbetsuppgifterna för personalen. Man har höga krav på hur arbetet ska utföras och specialistorganisationen är en följd av detta.

Utbildning av chef och arbetsledare i arbetsmiljöfrågor är bra, men den måste hela tiden anpassas till företagets behov. En acceptabel omfattning är ca 1 dag per år. Inte mer.

Chefen har inte anslutit företaget till någon FHV, kanske mest pga att han vet för lite om vad det innebär och är rädd för kostnaderna för en anslutning. Han anser att FHV bör gå ut mera och informera om sin verksamhet.

STOCKHOLMSHOTELLET AB

Stockholmshotellet AB bedriver hotell- och restaurangrörelse i en av Stockholms förorter. Stockholmshotellet AB ingår i en större hotellkedja som finns runt om i landet. Företaget är organiserat i SAF och dom anställda är medlemmar i Hotell- och restauranganställdas förbund.

Stockholmshotellet AB har 35-40 anställda. Företaget leds av en anläggningschef som till sin hjälp har en hotellchef och en restaurangchef. I restaurangen finns 7-8 kockar och kallskänkor inklusive köksmästaren. Vidare finns 3 diskare, 3 restaurangbiträden och 6 servitriser som även sköter baren. På hotellet finns 6-7 hotellstäderskor och lokalvårdare vars arbete leds av en husfru. Det finns 4 receptionister vars arbete leds av en receptionistchef. Vidare finns en kontorist, en fastighetsskötare och en konferansvärdinna.

Genomsnittsåldern hos de anställda är låg och ligger mellan 25-30 år. Personalsättningen är hög, man omsätter sin personal ungefär en gång per år. När det gäller städning, lokalvård och disk är genomströmningen större, där kanske man omsätter personalen två gånger per år. Städ- och diskpersonal är svår att få tag i. Denna förort är ingen invandrarförort så därför är det svårt att rekrytera folk.

De anställda har månadslön eller timlön och en del har servicelön (dricks). Hotellstäderskorna har ett bonussystem som bygger på antalet närvarodagar. Om man är närvarande 11 dagar per månad så får man 100 kr i bonus, 12 dagar ger 200 kr, 13 dagar ger 300 kr osv upp till 1000 kr i bonus.

Lönenivån är högre än på landsortshotellen inom samma koncern. Receptionisterna är den enda yrkesgrupp som går efter avtal, de övriga har någon form av överlön. I restaurangdelarna är arbetstiden mellan 07.00 på morgonen och till 23.00 på kvällen, förutom baren som är öppen till kl 24.00.

Arbetsmiljöstatus

Enligt anläggningschefen har Stockholmshotellet AB följande arbetsmiljöproblem:

Restaurangen; halkrisk, risk för skärsador och risk för brännskador.

Hotellstädning; förslitningsskador pga arbete i trånga utrymmen.

Företagsledningen anser att man har åtgärdat arbetsmiljöproblemen så långt det är möjligt. I köket måste man skära och värma, det går inte att göra så mycket åt det. Man har halksäkra golv men de fungerar inte i alla lägen. Man har skaffat en automatisk skärmaskin för att minimera skärandet.

I samband med ny- och ombyggnad går det att ta större hänsyn till städpersonalen i samband med val av inredningen. Man bör t ex inte ha hela spegelväggar i badrummet. Möjligen skulle man kunna undvika heltäck-

ningsmattorna på rummen och ersätta dem med trägolv. Företaget har moderna tekniska hjälpmedel i form av effektiva dammsugare.

Enligt anläggningschefen försöker Stockholmshotellet AB lägga stor vikt på den sociala biten och försöker ta hand om de invandrare man får. Man är mån om att de ska stanna kvar länge.

Stockholmshotellet AB bedriver inget organiserat arbetsmiljöarbete. Det finns inget skyddsombud och ingen skyddskommitte. Skyddsombudet finns i stället på ett annat hotell inom koncernen och hon kommer ibland och tittar till verksamheten även på detta hotell. Arbetsmiljöarbetet leds i regel centralt från koncernkontoret och Stockholmshotellet AB får direktiv om vad man ska göra. Som ett exempel så kom man centralt från koncernen och bytte freon i kylsystemet.

Stockholmshotellet AB är medlem i Restauranghälsan. Därigenom har man tillgång till sjukgymnast och allmän läkarvård. Restauranghälsan kommer dessutom ut till företaget 1-2 ggr per år och kontrollerar hälsan hos de anställda. Företagsledningen kände inte till om det fanns någon skyddsingenjör.

Företaget har inte drabbats av några arbetssjukdommar eller olycksfall. Det finns en långtidssjukskrivning, långt tillbaka i tiden, som har lett till sjukpensionering. Då handlade det om förslitningsskador hos en städerska. Enligt anläggningschefen är restaurangbranschen normalt en högriskgrupp men Stockholmshotellet AB har varit förskonad från problem. Det är korttidssjukskrivningen, 1-3 dagar, som är problemet för företaget.

Företaget har inte haft någon kontakt med yrkesinspektionen under de två år som anläggningschefen har arbetat som chef.

Enligt huvudskyddsombudet finns det inga miljöfrågor som man för närvarande driver. Den höga personalomsättningen beror inte på dålig miljö utan på låga löner. Det är svårt att göra omplaceringar inom företaget när någon ådragit sig en arbetsskada. De flesta arbetsuppgifter är fysiskt tunga eller stressiga. Företaget försöker dock att ordna med lämpliga arbetsuppgifter vid en arbetsskada men enligt huvudskyddsombudet är det förmodligen bättre att omskola sig än att gå kvar.

Enligt huvudskyddsombudet har Stockholmshotellet AB ungefär samma standard på sin arbetsmiljö som andra hotell.

Enligt yrkesinspektören finns för närvarande inga anmärkningar mot Stockholmshotellet AB. Att företaget saknar skyddsombud skall ses mot bakgrunden att Hotell- och restauranganställdas förbund har svårt att rekrytera medlemmar som skyddsombud.

Yrkesinspektören bedömer Stockholmshotellets arbetsmiljö som normal för branschen.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Stockholmshotellet AB har ingen systematisk uppföljning av frånvaron. När någon är sjuk så skall han eller hon ringa till sin avdelningschef och meddela det. Avdelningschefen frågar vad det är för fel och så försöker man gemensamt uppskatta hur lång frånvaron kommer att bli. Man märker fort om det är någon som har en systematisk frånvaro och då ingriper man direkt. Det råder ett ganska stort grupptryck på att vara närvarande på grund av att arbetet är organiserat i team. Om någon är borta så drabbas de andra i gruppen. Enligt anläggningschefen behövs ingen ytterligare systematisk i uppföljningsarbetet. Företaget är så litet att man har bra överblick på frånvaron.

Anläggningschefen tror inte heller att det kan bli aktuellt att göra planer för arbetsmiljöarbetet då man direkt åtgärdar de problem som finns.

Anläggningschefen är positiv till systemet med riktvärden för branschen. Han anser att det egna företaget kommer att ligga klart på den positiva sidan om dessa riktvärden.

När det gäller rehabiliteringsansvaret så tror anläggningschefen att han har en bra blick över förslitningsskadorna. Man har en bra kontroll på hälsoläget och vet ganska snabbt om någon är på väg att förslitas. Om det är en städerska som har ryggproblem så hänvisar man henne till Restauranghälsan. En omplacering är förmodligen svår, en städerska som kan dålig svenska är svår att placera på andra arbetsuppgifter. Möjligen kan en hotellstäderska övergå till mera allmän lokalvård. Företaget har omplacerad en gravid under graviditetstiden, enligt anläggningschefen är det nog det enda försök man har gjort. Man försöker utbilda yrkesgrupperna så att de kan bli utbytbara. Restaurangbiträdena ska kunna servera och serveringspersonalen ska kunna gå in i receptionen.

Vi konfronterade anläggningschefen med ett rehabiliteringsfall där ett köksbiträde behöver en anpassad arbetsplats. Han anser att företaget bör kunna ta på sig kostnaderna för att anpassa arbetshöjden på arbetsbänkar, stekbord och liknande. Det krävs inga samhälleliga bidrag utöver normer och information i sådana här fall. Det är möjligt att koncernen central skulle kunna bistå med sådan information, men det vore bra om den kom från samhället. Vi konfronterade honom även med ett fall den anställda efter rehabilitering endast har 75% arbetskapacitet. Enligt anläggningschefen bör företaget även acceptera en sådan anställning. Det är redan nu stor spridning i de anställdas arbetskapacitet. Det vore önskvärt med ett lönebidrag från försäkringskassan för nedsättningen på 25% men kanske inte en absolut nödvändighet.

När det gäller att upprätta ett program för rehabilitering skulle anläggningschefen ta kontakt med Restauranghälsan eller koncernen centralt för att lägga upp ett sådant. När ett rehabiliteringsfall återkommer till arbetet så krävs ingen speciell motagarorganisation. Alla känner till problemet och vet att det kan drabba dom själva och kommer att göra vad dom kan för att underlätta arbetet för den som ska återanpassas.

Anläggningschefen är positiv till en obligatorisk företagshälsovård.

Anläggningschefen är positiv till att själv utbilda sig i arbetsmiljöfrågor. Han skulle gärna gå en utbildning på ett par dagar om en sådan erbjöds.

ÅKERIET AB

Åkeriet kör timmer åt ett stort skogsbolag och har gjort det under en längre tidsperiod. Man har två moderna lastbilar med tillhörande släp som körs i tvåskift under veckorna.

Företaget ägs av tre bröder, varav två arbetar inom företaget. Dessa två bröder äger 40% av företaget vardera. Den tredje brodern äger 20%.

I företaget finns två anställda manliga chaufförer så att bilarna kan utnyttjas två skift per dygn. Administrationen sköts av hustrun till en av ägarna och motsvarar en halvtidstjänst. Arbetsledningen sköts av en av ägarna som också kör lastbil.

Företaget har en stabil och bra ekonomi som grundlades av brödernas far, som startade åkeriet. Åkeriet är anslutet till Biltrafikens Arbetsgivarförbund och till Åkeriföreningen. De anställda är organiserade i Transport.

Personalomsättningen har varit mycket låg. En chaufför slutade för ca 1.5 år sedan när han fick ett jobb där han bara behövde arbeta på dagtid. I övrigt har personalstyrkan varit oförändrad under många år. Ägarna som kör bil är 43 respektive 47 år gamla. De anställda chaufförerna är båda 30 år.

De anställda avlönas per arbetad timme. Lönenivån är 70 kr/tim under dagtid och 80 kr under eftermiddagsskiftet. Övertid ökar timpenningen med 50%.

Övertidsarbetet för de anställda omfattar ca 100 timmar per person och år. Ägarnas övertid är betydligt högre och föranleds av service- och reparationsarbete under helger. Övertidsarbete är mycket vanligt bland chaufförer i branschen och omfattar ofta 500-1 000 timmar per år och person. Detta är inte lagligt och det finns en betydande svart marknad för lastbilstransporter.

Åkeriet har ett relativt nybyggt garage för lastbilar och släp. Där finns också utrustning för enklare reparationer. Cirka hälften av reparationerna och underhållet utförs av ägarna själva. Resterande del utförs på verkstad. I garaget finns också fikarum, duschrum, tvättmaskin etc för personalen.

Arbetsmiljöstatus

Företagsledningen bedömer att det finns två väsentliga arbetsmiljöproblem.

1. Timmerlastning med kran är ett riskabelt och ofta kallt arbete. Man sitter relativt oskyddad bakom kranen och riskerar att klämmas av timmer. Klättringen upp och ned i kranen är också riskabel. Speciellt vintertid är det lät att halka. Under vintern är det också mycket kallt att sitta och lasta timmer ute i det fria. Timmerlastning är oftast ett ensamarbete.
2. Hastigheterna ute på vägarna är för höga, liksom trafikintensiteten. Privatbilsta tar för stora risker och kör om lastbilar trots mörker, dimma, regn, snö etc.

Båda dessa problem är svåra att åtgärda. Det finns dock klimathytter till kranarna, men de är dyra, tar bort fraktkapacitet och är inte utprovade tillräckligt. Man har istället försett kranarna med vindskydd och el-uppvärmda stolar. Använder man bara en skoteroverall så går det bra att lasta även utan klimathytt. För att göra ensamlastningen säkrare så ringer man varandra före och efter lastning.

Sjukfrånvaron inom företaget är mycket låg, ca 4 dagar per man och år. För många år sedan slutade en anställd och sjukpensionerades, men det går inte att säga att hans hälsoproblem enbart berodde på arbetet.

Man har inte formaliserat skyddsarbetet utan chaufförerna informeras då och då om riskerna i arbetet, framförallt olycksfallsriskerna. Den viktigaste förebyggande åtgärden är att inte driva upp arbetstempot. Då ökar maskinskadorna, stressen och riskerna för olycksfall. Man har inget SO och har heller inga kontakter med RSO eller Transporthälsan eftersom man ej är ansluten där. De anställda har utnyttjat den vanliga hälsovården och det har gått bra, så varför skulle man ansluta sig till en FHV som kostar mycket och som man inte vet vad man får ut av.

Kontakt med YI har man bara haft vid nybyggnationen av garaget och den kontakten fungerade bra. Den mesta miljöinformationen får man genom branschtidningar och försäljare. Man ser också vad andra åkare skaffar för utrustning och vad som fungerar bra.

Det regionala skyddsombudet visste att en av åkeriets chaufförer har allvarliga problem med smärtor i rygg och axlar. Chauffören har därför varit sjukskriven under långa perioder. RSO hade föreslagit att åkeriet skulle köpa in en kran med klimathytt, men man var inte intresserad av detta trots att chauffören hade allvarliga problem. Nettokostnaden för hytten skulle ha stannat vid ca 50 000 kr för arbetsgivaren. Arbetsgivaren saknar utbildning och har dåliga kunskaper om sitt arbetsgivaransvar. Trots detta bedömde RSO att åkeriet höll ungefär samma miljöstandard som övriga företag i branschen.

Yrkesinspektionen bedömer att företaget sköter miljöfrågorna något bättre än genomsnittet i branschen och att ägarna är intresserade av arbetsmiljöfrågor. YI besökte företaget 1984 och inspekterade de då nyss färdigställda lokalerna.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Många arbetsskador orsakas av fritidsaktiviteter, men klassas som arbetsskador genom att arbetsgivaren inte får veta sanningen eller genom att han "hjälper" arbetaren genom att anmäla skadan som arbetsskada.

Många människor är för dåligt tränade genom att de är fysiskt inaktiva på arbetet och på fritiden. Detta leder sedan till arbetsskador även om arbetsuppgifterna är lätta.

Stora företag och stora samhällen ger en anonymitet som av vissa personer används som skydd för att missbruka sjukskrivningsmöjligheterna. Okynnessjukskrivningar förekommer knappast i små företag.

Man anser att kostanderna för arbetsskador ska återföras till de företag där de uppstår. Problemet är hur det ska utföras. Förmodligen måste man göra någon form av branschuppdelning och fördela kostnaderna jämnt över branschen. Det är orimligt att småföretag ska betala enskilda skador, vars kostnader skulle kunna slå ut ett litet företag. Differentieringen mellan branscherna kan vara ganska stor, men det måste vara en objektiv bedömning som ska ligga till grund för differentieringen.

Man har ingen systematisk uppföljning och bevakning av frånvaro, arbetsskador och kostnader relaterade till detta. Det finns inget behov

eftersom problemen är försumbara inom företaget. Det finns heller inget behov av att utforma åtgärdsplaner för arbetsmiljön.

Alla vet att det viktigaste är att ta det lugnt, inte jäkta utan hela tiden tänka sig för i arbetet. Att arbeta förutseende och samla på sig erfarenhet är mycket viktigt för att arbetsmiljön vara bra för en chaufför.

I företaget har man täta kontakter med varandra och om någon får besvär av arbetet så kommer det fram tidigt. Den som får besvär anlitar den vanliga sjukvården för att få behandling.

Det går att ha chaufförer med nedsatt arbetsförmåga i företaget. Genom noggrann planering så kan man tom acceptera personer som bara kan arbeta 75% av vad som är normalt. Den viktigaste egenskapen hos en chaufför är inte att han transporterar timmer väldigt snabbt, utan han ska arbeta jämnt och lugnt så att lastbilen inte tar skada. Då blir driftskostnaderna låga och långa kostsamma stillestånd undviks. Om en egen chaufför är tillfälligt sjuk så får bilen hellre stå än att man plockar in en okänd chaufför som kan orsaka onödiga maskinskador.

Det är omöjligt att ge anställda nya uppgifter inom företaget. Man lastar och kör timmer och inget annat. Däremot är det möjligt att laborera med olika arbetstider. Halvtidssjukskrivning och korta arbetspass är en möjlighet om det gäller en begränsad period för rehabilitering.

Det är svårt att bedöma vad ett direkt kostnadsansvar skulle betyda när man inte sett hur förslaget är utformat. Förslaget måste dock reducera slumpen så att tillfälliga skador inte slår ut företag. Eventuellt skulle en fördelning på branscher kunna fungera. Ett problem är där att åkarna är för isolerade sinsemellan. Troligen skulle det inte bli något större tryck på enskilda företagare att åstadkomma miljöförbättringar. Förmodligen skulle man också kräva friskhetsintyg och noggranna hälsoundersökningar innan man anställer en ny chaufför.

Det finns oseriösa företagare inom branschen. De använder undermåliga bilar med dåliga bromsar etc. Det behövs dock knappast något nytt sanktionssystem för att få bort dessa företagare. Om polisen gjorde tätare trafikkontroller så skulle de oseriösa åkarna snabbt sällas bort.

Företagshälsovård har knappast några fördelar framför den vanliga sjukvården varför det är fel att göra den till obligatorisk. Om den görs obligatorisk så är det bäst om den är partssammansatt. Då blir den mer objektiv och neutral.

Det behövs ingen speciell arbetsmiljöutbildning. Riskerna i arbetet är väl kända och likaså vet man hur olika problem ska tacklas. Sunt förnuft räcker långt.

TRANSPORTFÖRETAGET HB

Företaget var från början ett renodlat åkeri med ett mindre antal lastbilar. Det har dock succesivt omformats till ett maskinentreprenadföretag där lastning med stora hjullastare dominerar verksamheten. I dagsläget har företaget 15 st större hjullastare, 2 st grävmaskiner samt 1 st lastbil. Hjullastarna används för kol-, berg- och flislastning hos kunder som företaget knutit långtidskontrakt med. Man utför nästan alla maskinreparationer i egen regi. Under vintern renoveras maskinerna i den egna enkla verkstaden som ligger i anslutning till kontor och personalutrymmen.

Företagschefen är ensam ägare till företaget som är ett handelsbolag och anslutet till SAF. Företaget är anslutet till ytterligare tre föreningar genom de olika trafiktillstånd som innehas. De anställda är anslutna till Svenska Transportarbetarförbundet.

Totalt är 14 årsarbetare anställda, alla män. Medelåldern är ca 30 år.

Chefen strävar efter att de anställda ska vara så allroundkunniga som möjligt. Det finns ca 7-8 olika typer av arbetsuppgifter, mest beroende av de olika material som ska lastas. Ungeför 90% av arbetstyrkan klarar av 2-3 uppgifter på ett bra sätt. En person klarar av alla uppgifter bra. Ett problem är att det tar mycket lång tid att bli bra på vissa uppgifter. Berglastning kräver flera års vana innan en lastare har nått sin maximala förmåga.

De anställda har en fast timlön som betalas ut var 14:e dag. Prestationslön skulle med säkerhet medföra ett ökat slitage på maskinerna och därför sänka lönsamheten.

Arbetarna tjänar mellan 70-80 kr per timme. Övertidsarbete är vanligt. I genomsnitt arbetar man 100-125 timmar övertid per person och år. Övertidsarbetet beror främst på kollastningen som utförs under tidspress, dygnet runt, när kolbåtar lossas.

Chefen utför all arbetsledning ensam. Reparatörerna i verkstaden har dock en försteman som kan arbetsleda vid behov. Om företaget hade råd så skulle man anställa en arbetsledare på heltid för att avlasta chefen de kortsiktiga ledningsuppgifterna.

Under sommaren är det "ingen" av personalen som reparerar. Vintertid utför ca 40% av arbetstyrkan rep- och UH-arbete. Verkstaden är enkel och funktionell. Man kan utföra ca 95% av alla förekommande reparationer. Personalens semester är utspridd över juni-augusti för att man ska kunna hålla verksamheten i gång under hela sommaren.

Företaget har en stabil ekonomi med ett bra överskott varje år. Den goda ekonomin beror främst av att personalen är bra och att man lyckats hålla nere kostnaderna.

Arbetsmiljöstatus

Miljöproblemen beror främst på de olika material som hanteras. Damning är ett generellt problem. Flislastning medför tex exponering för mögel och mikroorganismer. Man har därför installerat luftreningsfilter och övertryckssystem på maskinhytterna. Maskinerna har också automatiska smörjningssystem som ger förarna en bättre arbetsmiljö än tidigare.

Dagens lastmaskiner är bra utformade och ger ej belastningsskador. Däremot kan rep- och UH-arbetet vara tyngre och även förknippat med olycksfallsrisker. De flesta miljöproblemen uppstår när man arbetar utanför maskinhytterna.

Körningen av lastmaskinerna är inte speciellt belastande om man använder backspeglarna på rätt sätt. Cirka 10-30% av arbetstiden utgörs av backning och då måste man köra mha speglarna. Vrider man huvudet bakåt vid backning blir man självfallet skadad. Därför lärs alla att använda speglar, men också för att arbetet ska utföras snabbt och effektivt.

Ett problem är att personalen tenderar att nonchalera vissa anvisningar, tex att inte använda regelbundna hälsokontroller genomförs. Den kompletta FHV som man först sökte till hade ej möjlighet att ansluta företaget. Detta var troligen lika bra eftersom man inte har något egentligt behov av en teknisk FHV. Tekniska problem löser man bra själva i samråd med olika leverantörer. Bla har man skaffat bra förarstolar på detta sätt. Chefen har själv varit maskinförare och vet mycket väl vad det innebär.

Information i miljöfrågor får chefen främst genom facktidsskrifter där inslagen om arbetsmiljöfrågor har ökat i omfattning. Försäljarna ger också en hel del nyttig information. SAF och de olika föreningarna bidrar dock inte med mycket i detta avseende.

Företaget är ansluten till en FHV med enbart medicinsk kapacitet. Det fungerar bra och regelbundna hälsokontroller genomförs. Den kompletta FHV som man först sökte till hade ej möjlighet att ansluta företaget. Detta var troligen lika bra eftersom man inte har något egentligt behov av en teknisk FHV. Tekniska problem löser man bra själva i samråd med olika leverantörer. Bla har man skaffat bra förarstolar på detta sätt. Chefen har själv varit maskinförare och vet mycket väl vad det innebär.

Skyddsarbetet är inte formaliserat. För några år sedan var en formalisering aktuell, men man kom fram till att det inte fanns något behov. Uppstår problem så får chefen direkt veta det av arbetarna. Vill man förebygga problem och har konstruktiva förslag så genomförs förslagen snabbt. Exempelvis så satte man räcken och handtag runt förarhytterna 10 år innan det kom direktiv från ASS om detta.

Det finns inget SO på företaget och har aldrig funnits. Chefen tycker att det inte behövs och arbetarna har aldrig krävt det. Chefen har inte haft några väsentliga problem med vare sig fack eller personal, utan samarbetet har fungerat bra. Likaså har kontakterna med YI fungerat bra även om de varit glesa, sammanlagt tre tillfällen under en 20-års period. Yrkesinspektörerna har varit kunniga och haft vettiga synpunkter.

Det regionala skyddsombudet bedömer att företagets miljöstatus är ungefär som för branschen i övrigt, varken bättre eller sämre än genomsnittet.

Yrkesinspektionen bedömer att företaget erbjuder en arbetsmiljö som är typisk för branschen, varken bättre eller sämre. Företagschefen är inte positivt inställd till arbetsmiljöfrågor. Ändå har kontakterna mellan YI och honom fungerat på ett acceptabelt sätt. De anställda verkar vara ointresserade av sin arbetsmiljö, vilket också är typiskt för branschen. YI besökte företaget senast 1987.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Information är det bästa medlet för att förebygga arbetsskador. Om företagarna får tillgång till bra och billigt informationsmaterial tex på video så kan alla inom företaget utbildas.

Att systematisera uppföljningen av frånvaro, arbetsskador och kostnader förknippade med det, kan innebära att det uppstår ett tryck på de arbetare som har sjukfrånvaro eller skadar sig. Speciellt om arbetsgivaren görs direkt kostnadsansvarig. Det är i och för sig en bra idé att visa på de kostnader som uppstår och göra alla medvetna om dem. Det administrativa merarbetet med en uppföljning är inte speciellt betungande.

Sjukfrånvaron bland personalen är låg, mellan 5-10 dagar per person och år. Vissa anställda har inte haft någon frånvaro på flera år. Personalomsättningen är ca en anställd per år. De flesta anställda har arbetat i företaget mellan 5-13 år.

För några år sedan när man hade arbetsbrist sades en äldre person upp. Han stämplade först ett tag och fick sedan förtidspension. Uppsägningen skedde i samförstånd med facket och personen i fråga. Han hade under ett antal år inte kunnat hålla de produktionskrav som ställdes och kände av detta.

Det kan vara positivt att formalisera arbetet med miljöåtgärder, att skriva ned åtgärdsplaner. Framförallt bör det öka medvetandet om arbetsmiljöbristerna och på så sätt leda till förbättringar. Det kan också vara negativt om planerna får formen av orealistiska önskelistor, tex med krav om 2-timmars arbetspass, dubbelbemanning etc. Personalen måste vara ekonomiskt medveten så att krav hamnar på en genomförbar nivå.

Sjukfrånvaron kan vara ett mått på arbetsmiljön, men den kan lika gärna vara ett uttryck för att folk behöver vila sig från arbetet. Det finns också en risk att små företag kan komma i kläm om man inte har ett system som jämnar ut tillfälliga toppar i sjukfrånvaron. Då bör det istället vara bättre med någon form av miljöbesiktning där en kunnig tjänsteman bedömer och poängsätter arbetsmiljön, så att avgifterna kan differentieras mellan företagen. Tjänstemannen får gärna komma med konstruktiva råd vid besiktningarna.

Även om man lägger ut kostnader för arbetsmiljön direkt på företagen så är det ändå kunderna som kommer att få betala genom höjda priser, åtminstone till att börja med. Vi kan inte vidta några åtgärder som kraftigt skulle förbättra arbetsmiljön. Vi kan inte heller ta av vinsten, då kommer företaget inte att leva vidare.

Chefen träffar alla anställda varje dag, direkt eller via telefon. Olika problem behandlas då, även kroppsliga besvär. Personalen säger ifrån tidigt och på så sätt kan man fånga upp indikationer på arbetsskador. Chefen rekommenderar alltid att den som får besvär ska besöka läkare för diagnos och behandling. Detta har hittills varit tillräckligt. Man har inte behövt omplacera någon på grund av arbetsskada. Det finns inga reträttjobb inom företaget och radikala omplaceringar är därför nära nog omöjliga att göra.

Chefen kan acceptera att behålla eller att anställa typfall med upp till 25% nedsatt arbetsförmåga om lönebidrag utgår i proportion mot nedsättningen. Det måste dock vara en person som vill göra rätt för sig annars finns det en risk att arbetsmoralen skulle förfalla. Likaså skulle de anställda acceptera en kollega med en nedsatt prestationsförmåga och rätt inställning. Problemet är i stället kundernas attityd. De vill alltid ha en mycket bra, högproduktiv förare och det kommer att bli mycket svårt att få dem att acceptera förare med arbetshandikapp. Kunderna kan också vara besvärliga i ett annat avseende. Helst ska "personkemin" stämma mellan förare och kund innan kunden uppfattar föraren som bra.

Om företaget åläggs att upprätta formella åtgärdsplaner så gör man det givetvis, men det blir kunderna som får betala merarbetet. Själva formaliseringen kan knappast vara det väsentliga. Om man åläggs ett direkt kostnadsansvar som man kan påverka så upprättar man lämpliga planer för att hålla nere kostnaderna. Sådana planer har man redan för andra kostnadslag och man arbetar utifrån dem, även om de inte är nedtecknade på ett speciellt sätt.

Något nytt sanktionssystem behövs ej. Det räcker med nuvarande YI och att de tillämpar de föreskrifter som finns. De ytterst få oseriösa företagare som finns i branschen har ingen betydelse för helheten.

För att en arbetsskadad ska få ett verkligt stöd av chef och kollegor så måste han ha de rätta personliga egenskaperna. Han måste vilja göra rätt för sig, annars kommer han inte att accepteras. Stödet kan sen ha olika

utseende från fall till fall. Man kan inte ställa upp schabloner för hur man ska stödja enskilda personer, speciellt inte när man känner dem väl. Då är det bästa att använda sunt förnuft.

Företagshälsovården bör vara obligatorisk. Det är rimligt att de anställda har tillgång till medicinsk undersökning och behandling. Den tekniska företagshälsovården kan man lättare vara utan eftersom man själv kan åtgärda tekniska brister. För att en skyddsingenjör ska kunna ha något att komma med måste han ha en mycket god branschkännedom. Annars riskerar han att komma med orealistiska förslag. Det är också viktigt att FHV enbart ska vara rådgivande. FHV bör också i fortsättningen var partssammansatt. Annars finns det en viss risk att den missbrukas av den som är ansvarig för den. FHV ska vara objektiv, det är mycket viktigt.

YI bör renodla sin tillsynsfunktion. De har kompetens för detta men ej för kvalificerad rådgivning.

Inom företaget premieras redan de personer som är mest mångkunniga och villiga att ta olika arbetsuppgifter. De flesta anställda accepterar nog detta. Facket är däremot inte intresserade av en klar lönedifferentiering.

Utbildning av chefer i arbetsmiljöfrågor är positivt, är själv beredd att satsa 2-3 dagar per år på sådan utbildning.

STÄD I NORR AB

Städ i norr AB är ett städföretag i en medelstor norrländsk stad som i huvudsak bedriver kontors-, butiks- och trappstädning. Ibland förekommer även byggstädning, fönsterputs och golvvård.

Företaget ägs och drivs av tre syskon som samtliga är civilekonomer. Dessa har nyligen övertagit företaget från de två tidigare ägarna. En av de nya ägarna hade tidigare skött bokföringen åt företaget varför man hade god kunskap om företagets ekonomi. Syskonens fader har tidigare drivit ett städföretag med ca 150 anställda vilket innebär att man har en viss branschkunskap. Företaget är medlem i SAF.

Städ i norr AB har ca 25 anställda av vilka flertalet arbetar deltid. Omräknat till heltidsekvivalenter motsvarar det 14-15 anställda. Fem är män, övriga kvinnor. Medelåldern ligger mellan 30-35 år och ungefär hälften är fackligt organiserade i Fastighetsanställdas förbund. Det är svårt att rekrytera personal, mer än hälften av de anställda är invandrare. Branschen, liksom företaget, kännetecknas av hög personalomsättning. Det finns en "kärntrupp" som har arbetat länge.

Frånvaron är relativt hög 10-15%. En städerska är långtidssjukskriven med nackbesvär. Företagsledningen funderar på att låta henne bli arbetsledare på deltid.

Städarna kan indelas i två grupper. En som samlas på företaget varje morgon för att sedan i grupper transporteras till de olika arbetsplatserna. En annan kategori som har ett eget fast städområde, tex trappstädning. Han eller hon arbetar ensam och oftast på kvällstid. De sköter det mesta själv och har lite kontakt med företaget.

Löneformen är timlön som varierar något med anställningstid. Timlönen är drygt 50 kronor plus tillägg för obehaglig arbetstid.

Större städjobb sker mot fasta kontrakt som oftast bygger på en offert. Mindre städjobb debiteras mot timtid. Företaget arbetar i en konkurrensutsatt bransch men har enligt ägarna god lönsamhet.

Enligt de nya ägarna arbetar företaget med gamla städmetoder och har få maskiner. Ambitionen är att förvandla företaget till ett modernt städföretag.

Arbetsmiljöstatus.

Eftersom företaget bytt ägare helt nyligen så hade man inte i så hög grad satt sig in i vilka miljöproblem som finns. Följande problem nämndes och kommenterades.

1. Belastningsskador. Dessa motverkas av den höga personalomsättningen. Belastningsskadorna tror man att man kan reducera genom att införa bättre arbetsmetoder, tex genom att ersätta käpp och trasa med moderna moppar.
2. Kemikalier. I det dagliga arbetet används svaga kemikalier men ibland förekommer även starka kemikalier. Städarna skyddar sig

alltid med gummihanskar och i samband med mattvätt använder man ansiktsmask

Det finns inget skyddsombud vid företaget och det finns inte heller något organiserat skyddsarbete.

Företaget är anslutet till en företagshälsovårdscentral. Genom att man är nya har man ingen erfarenhet av hur det fungerar. Kostnaderna är 6-700 kronor per anställd och år, vilket företagsledningen inte upplever som särskilt dyrt.

Det regionala skyddsombudet har inte besökt Ståd i norr AB. Generellt för branschen gäller att man har hög personalomsättning. Företagen byter arbetskraft i genomsnitt vartannat år. Många arbetar deltid och betraktar städyrket som ett "extraknäck". Den fackliga organiseringen är därför låg och det är svårt att rekrytera skyddsombud. Ett speciellt problem vid entreprenadstädnig är svårigheten för det regionala skyddsombudet att få tillträde till arbetsplatsen.

Generellt för branschen gäller också att arbetet är mycket tungt. En städerska har i genomsnitt utvecklat en arbetsskada efter 5-7 år. Golvvård är ett särskilt tungt arbetsmoment på grund av att man får bära omkring tunga golvvårdsmaskiner.

Yrkesinspektören anser att företaget helt saknar ett organiserat arbetsmiljöarbete. Man saknar kunskap om lag och förordning och företaget saknar skyddsombud. Städustrutningen är gammal och sliten.

Enligt yrkesinspektören har företaget en arbetsmiljöstandard som är klart sämre än den för stora företag, av typ ASAB. Ståd i norr AB har ca 25 anställda och på ett så pass stort företag kan man ställa krav på ett bättre arbetsmiljömedvetande.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Företagsledningen ställer sig positiv till ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete och tror inte att det blir några problem med att kontinuerligt följa upp frånvaro och arbetsskador och även relatera dessa till kostnader för företaget. Man tror att det blir en nödvändighet att arbeta med arbetsmiljöfrågorna på ett planerat sätt för att få behålla arbetskraft i framtiden.

Företagsledningen ser ingen nackdel i att det utvecklas någon form av riktvärden för branschens arbetsmiljö och har inget emot att kostnaderna fördelas på ett mer differentierat sätt. Det skulle snarare leda till en konkurrens på lika villkor. Man vill dock inte bli utlämnad till en bedömning från Yrkesinspektionen i samband med en sådan differentiering. Man ställer sig också skeptisk till en differentiering av avgiften utifrån frånvaron. Det kan missgynna en bransch med stor andel kvinnor som är hemma med sjuka barn.

Företagsledningen tror inte att det krävs någon systematisk uppföljning för att tidigt spåra arbetsskador. Det som krävs är en personlig relation till sina anställda. Vid större företag bör den ske via arbetsledaren. Ett problem blir då de som arbetar med kvällstädnig då dessa arbetar självständigt och har lite kontakt med arbetsledningen.

Företaget konfronterades med ett hypotetiskt rehabiliteringsfall som man trodde skulle bli svårt att återanpassa. Det blir svårt att placera en städerska med nedsatt arbetsförmåga i en grupp. Det finns lättare städuppgifter men då blir arbetsbelastningen större på övriga gruppmedlemmar. Ett ensamjobb vore möjligt men företagsledningen vill helst undvika den

typen av arbete och dessutom är de ofta tunga arbeten. Om nedsättningen kan lösas med en deltidсанställning så går det lättare att ordna.

Ersättning i form av ett lönebidrag skulle inte förändra situationen, de praktiska problemen återstår att lösa.

I vissa fall kan man tänka sig att en arbetsskadad övergår till arbetsledande uppgifter men det förutsätter att det finns behov av en arbetsledare samt att den skadade är lämplig för ett sådant jobb.

Företagsledningen är kritisk till ett sanktionssystem, även om det är utformat så att det egna företaget gynnas. Istället hyser man stor tilltro till att branschen kommer att självsaneras.

Om man trots allt drabbas av ett sanktionssystem bör det utformas så att man kan påverka kostnaderna i det.

Företaget är anslutet till en företagshälsovårdscentral och anser att det vore positivt ur konkurrenssynpunkt om anslutningen var obligatorisk.

Det är framförallt skyddsingenjörrens tjänster som man tror att man kommer att få glädje av.

Prestationsrelaterade ackord fungerar inte bra i städbranschen. De påverkar städkvaliten och leder till onödig stress. En möjlig löneform är att relatera lön till mångkunnighet och ansvar.

Företagsledningen är positiv till att delta i en arbetsmiljöutbildning som varar ett par dagar.

STOCKHOLMSSTÅD AB

Stockholmsståd AB är ett litet städföretag i centrala Stockholm som i huvudsak bedriver kontorsstädning. Ibland utför man även byggstädning, fönsterputsning, golvvård och storstädningar. Företaget är ett aktiebolag som till 100% ägs av dess verkställande direktör. Företaget är medlem i SAF och man försöker bli medlem i SSEF (en branschorganisation) men man uppfyller ännu inte alla krav för att få bli medlem. Det krävs att man ska ha bedrivit ett par års verksamhet, är medlem i SAF och ha en omsättning som överstiger en viss summa. Enligt företagets VD är verksamheten lönsam även om han har en del skulder att betala som han övertagit från det städföretag han tidigare drivit.

Företaget har 2 anställda och VD:n arbetar själv som städare. Det är en man och en kvinna (ett gift par) i 30-års åldern. Vid större tillfälliga jobb, byggstädningar och liknande, tar man in tillfälliga anställda. Det kan ske 3-4 ggr per år och då rekryterar han personal som han känner.

De anställda är inte fackligt anslutna. VD:n vill inte ha anställda som är fackligt anslutna, han har dåliga erfarenheter av sådant. Dessa erfarenheter bestod i att han vid två tillfällen ertappat en anställd som sov på arbetet och han hade då problem att avskeda den personen pga facket.

Städningen utförs på dagtid mellan 07.00 och 16.00. Det saknas personalutrymmen. De som har kontorsstädning byter om hemma och arbetar i sina privata kläder, eventuellt byter man om i städskrubben. Vid byggstädningar byter man om på arbetsplatsen. Vid kontorsstädning har man tillgång till en dammsugare och moppar. Det är företaget som äger denna utrustning.

Stockholmsståd AB får sina arbeten genom direktreklam. Företagets VD skickar brev till företag som han tar ur telefonkatalogens yrkesregister. Kontrakten skrivs på ett år med 6 månaders uppsägningstid. Företaget brukar säga upp sin personal så att det ligger i fas med uppsägningstiden på kontrakten, ifall man inte skulle få nya kontrakt.

De anställda har timlön men enligt VD:n skall han ändra det till månadslön i framtiden. Då slipper han mycket skrivarbete. Det förekommer ingen närvarobonus. Lönen varierar mellan 51,62 i timmen till 54,30. Ibland får man överbetala något för att få arbetskraft.

Arbetsmiljöstatus

Enligt företagets VD är det största arbetsmiljöproblemet tunga lyft i samband med att man ska bära bort datalistor. Ibland kan man låna en vagn för att köra bort dem men ofta får man bära själv. Gäller det stora extrajobb som t ex städning av ett arkiv så tar man extra betalt och tar dit en vagn i samband med borttransport av dessa datalistor.

Ett annat arbetsmiljöproblem är att man saknar personalutrymmen. Städpersonalen kan inte sitta i lunchrummet hos uppdragsgivaren för att fika och ta igen sig utan man får istället sitta i en städskrubb. Städarna får inte heller använda uppdragsgivarens omklädningsrum.

Användningen av kemikalier är inget problem, företaget använder endast kemikalier som köps in via det kommunala inköpsbolaget BLIFA. Det är

enligt företagets VD en garanti för att det är bra produkter. Många anställda använder dessutom handskar. VD:n själv har städlat i 10 år så han vet vilka medel som är farliga respektive ofarliga.

Vi diskuterade ansvarsfrågan när städningen sker hos en kund som i sin tur hyr lokalen i en fastighet. Enligt VD:n bör ansvaret ligga på städbolaget. Han ska ha öppna ögon när han skriver kontrakt, eftersom de är utformade så att när det är någon extra ordinär arbetsuppgift som ska utföras så förhandlar man och får separat betalt för den.

Stockholmsstad AB saknar skyddsombud. VD:ns tidigare företag hade fler än 5 anställda och då fanns det ett skyddsombud. Företaget har aldrig haft några kontakter med yrkesinspektionen. Företaget är inte med i någon företagshälsovårdscentral. VD:ns tidigare städbolag var anslutet till företagshälsovårdscentralen hos sin största kund. Företaget har inte drabbats av några arbetsskador eller yrkessjukdommar. VD:n instruerar själv hur man t ex ska dammsuga för att inte få ont i ryggen.

Det regionala skyddsombudet har inte haft någon kontakt med Stockholmsstad AB. En ombudsman har förhandlat med företaget i ett personalärende och bedömer att företaget har mycket dålig kunskap om villkoren på svensk arbetsmarknad.

Yrkesinspektören har inte besökt Stockholmsstad AB under de fyra år han haft distriktet. Arbetsbelastningen är så hög att han i stort sett bara hinner med att besöka de företag som han blir kallad till.

Generellt gäller att det är svårt att driva arbetsmiljöfrågor i städbranschen. Enligt arbetarskyddsstyrelsen skall yrkesinspektören bedöma från fall till fall om det krävs dusch och omklädningsrum på de olika städobjekten. Enligt yrkesinspektören har man inte tid att göra så omfattande bedömningar.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Företagets VD är kritisk mot siffrorna om det ökande antalet yrkessjukdommar och sjukskrivningar. Det finns mycket onödig frånvaro i denna. Han hävdar att de anställda kan köpa sig ett sjukintyg för 250 kr hos en privat läkare. Sedan kan man under sjukskrivningstiden arbeta "svart" hos en annan företagare och på så sätt uppbära dubbla löner. Han upplever detta som mycket orättvist att man samtidigt som man ser att den anställde "jobbar svart" på ett annat ställe ska tvingas betala semesterersättning under sjukskrivningstiden samt 10% av de 15 första sjukdagarna. I ett fall visste han att en anställd arbetade svart åt en annan arbetsgivare. Han kontaktade försäkringskassan vid två tillfällen men fick inte reda på om den anställde var sjukskriven eller inte.

VD:n föreslår att man tar bort semesterersättningen under sjukskrivningstiden samt låter arbetsgivaren administrera utbetalningen av sjukpenningen, sedan får han i efterhand göra upp med försäkringskassan. Han menar att arbetsgivaren är den som vet när det verkligen handlar om en sjukdom och när det är något annat på gång.

VD:n menar att onödig sjukskrivning även förekommer i större företag. Då går det till så att man ringer till förmannen och anmäler sig sjuk samtidigt som man säger att man har en kompis eller en fru som kan utföra städningen. Arbetsledaren går med på detta och sedan går städaren dit själv och utför arbetet. Han uppbär alltså lön på sin fru samt egen sjukpenning.

Företagets VD ställer sig frågande till en systematisk uppföljning av sjukfrånvaro och arbetsskador då de två anställda inte har någon frånvaro. Om de är frånvarande så behövs inte så mycket systematik i arbetet med att följa upp det. VD:n har en god blick över vilka direkta kostnader som frånvaron medför, det handlar då om semesterersättning och 10% av de 15 första sjukdagarna.

I VD:ns tidigare företag, som var lite större än Stockholmsstad AB, frågade han inte efter frånvaroororsaken. Han menar att han inte har någon-ting att göra med de anställdas privatliv.

VD:n anser att det inte är så relevant att upprätta arbetsmiljöprogram för ett företag med 2 anställda. Företaget har de maskiner som finns att köpa på marknaden och det är inte så mycket mer att göra åt arbetsmiljön. Det är svårt att ställa krav på uppdragsgivaren på t ex omklädningsrum. Då är det stor risk att man förlorar kontraktet. Om det är någonting som medför uppenbar risk för skada så ställer man krav, men annars så gör man det inte. En lagstiftning vore säkert bra här menar VD:n, exempelvis en lagstiftning som innebär att beställaren skall ställa personalrum till förfogande.

VD:n är positiv till någon form av branschriktvärden för arbetsmiljön inom städbranschen. Det är inte meningen att personalen ska behöva sitta i källaren och ha sina personalutrymmen där. Han är inte rädd för att ta på sig kostnaderna, bara de är lika för alla. Då kan man ta ut dem av kunden. En lagstiftning på den här punkten minimerar risken för oseriösa städfirmor.

När det gäller rehabilitering så ser VD:n inga problem med en tidig uppföljning av rehabiliteringsfallen. Han menar att eftersom det inte förekommer några skador så krävs det följdaktligen ingen uppföljning.

Vi konfronterade honom med ett hypotetiskt rehabiliteringsfall som innebär att man skulle köpa in diverse specialanpassad utrustning. Enligt VD:n är det inget problem, man kan gott köpa in en vagn för ett par tusen kronor om det skulle underlätta. Man kan också omorganisera arbetet så att städaren ställer sopsäckarna på en plats i närheten och sedan har man någon annan som samlar ihop och transporterar dem till den centrala uppsamlingsplatsen.

Om det gället att återanställa en anställd med nedsatt arbetsförmåga så kan man dels minska arbetstiden men företagets VD kan också tänka sig att den anställda får jobba med lägre arbetstakt. Han hade ett fall, i sitt tidigare företag, där en kvinna med alkoholproblem fick lön motsvarande 8 timmars arbetsdag för 6 timmars arbete. Som motprestation fick hon lova att inte använda alkohol på jobbet. Det kunde ju då finnas risk att hon ramlade och gjorde sig illa och den överenskommelsen fungerade bra.

När det gäller sanktionssystem så föredrar VD:n ett system som bygger på en bedömning av arbetsmiljön hos det enskilda företaget. Ett sanktions-system som bygger på frånvaron kommer att bli missvisande. Det utbredda fusket med frånvaron skulle innebära att systemet slog orättvist. Har man ett system som bygger på frånvaro så måste man kunna avskeda de som inte är riktigt sjuka. Vidare är VD:n kritisk till ett system som bygger på någon form av branschbedömning. Det finns ingen solidaritet mellan företagen som leder till någon självsanering.

VD:n är positiv till en obligatorisk företagshälsovård men de anställda vill hellre gå till en privat läkare. Hans lösning är att ta bort privata läkare, dom fuskar bara och skriver ut intyg mot ersättning. Företagshälsovårdens tekniska del var okänd för VD:n. När vi förklarade innebörden av den så tyckte han att det verkade bra. Det kan bli problem när skyddsingenjören ska gå in hos kunderna och ställa krav på dem. Enligt VD:n så kan man

lösa det genom att kundens företagshälsovård inkluderar städarbetet. Det bästa systemet, enligt VD:n, vore någon form av statliga experter som kontrollerade arbetsmiljön. (Ett system som ju mycket liknar de yrkesinspektörer vi redan har.)

VD:n är positiv till att utbilda sig själv i arbetsmiljö. Han skulle kunna sätta av ett par dagar för en sådan utbildning.

MÄRKESVERKSTADEN AB

Företaget säljer och reparerar i första hand en svensk personbil. Reparationerna inkluderar även plåtarbeten, dock inte lackering.

Företaget är ett dotterbolag till bolag som har en landsomfattande organisation. Man är anslutna till SAF och de anställda är organiserade i Metall, SIF och SALF.

I dagsläget har man 38 personer anställda. Av dessa är 5 kvinnor. De arbetar med administration (4 st) och städning (1 st). De flesta männen arbetar som mekaniker (8 st), plåtreparatörer (4 st), reservdelspersonal (5 st), försäljare (3 st), rekonditionerare (1 st). Man har 3 st verkmästare.

Personalens genomsnittsålder är ca 40 år. Den är åldersmässigt delad i två grupper; en yngre med 1-5 år i yrket och en äldre med 15-20 år i yrket.

Personalomsättningen är som helhet låg. Omsättningen är störst bland mekanikerna, där många som arbetat 5-8 år slutar och byter bransch.

De anställda har personlig prestationslön. Den fasta delen är ca 60 kr/h och till detta kommer sedan en bonusdel som brukar uppgå till 15-20 kr/h. Bonusen baseras på upparbetad tid. Systemet har funnits länge och är omtyckt. Det stimulerar också till god planering av arbeten samt till att öka kunskaperna i arbetet.

Verkstaden är inrymd i en äldre väl underhållen byggnad som också rymmer kontor och kundhall. Lokalerna som är ljusa och ändamålsenliga rymmer 10 st billyftar. Varje plats är försedd med avgasutsug. Arbetsredskap och övriga hjälpmedel verkar hålla god standard. In- och utfart sker genom samma port. Plåtverkstad och förråd ligger i underliggande plan.

Arbetsmiljöstatus

Företagsledningen bedömde att följande miljöproblem var de mest väsentliga

1. Hantering av blyfri bensin. Skadeeffekterna oklara och det är svårt att få reparatörerna att vara försiktiga. Kunskaperna om riskerna var dåliga hos alla.
2. Motoravgaser vid in- och uttransport i verkstaden
3. Vibrerande handverktyg. Man har ändå skaffat nya bättre verktyg.
4. Buller från främst avgasutsug. Komfortproblem.

Den nuvarande risken för belastningsskador bedömdes av ledningen som liten. Det fanns dock gamla fall med skador i nacke och skuldror.

Många krav på förändringar av arbetsmiljön kommer via facket efter det att fackligt aktiva varit på kurser, träffat kollegor, sett andra arbetsplatser etc. Företaget har uppfyllt de flesta fackliga kraven, dock ej

anslutning till FHV eftersom det ännu ej funnits plats hos någon lämplig FHV.

Ett speciellt problem är att anställda ej beaktar arbetsmiljörisker tillräckligt väl. Trots tillsägelser slarvas det tex med användning av skyddshandskar, asbestutrustning etc.

Man upplever att det saknas kunskaper om arbetsmiljö inom företaget, på många befattningsnivåer. Information och utbildning är angelägna uppgifter. Man söker information främst genom MAF, genom olika tidskrifter, andra företag, personkontakter etc. Försäljare och leverantörer av utrustningar har ofta värdefulla tips beträffande åtgärder. Man har dåliga kunskaper om var man ska vända sig för att få specialishjälp med miljöproblem.

Företaget har ingen speciell systematisk arbetsmiljötillsyn, utan tillsyn sker vanligen kontinuerligt och informellt inom den vanliga organisationen. Det finns dock ett skyddsombud, men han är inte speciellt drivande i miljöfrågor utan det är företaget som driver miljöfrågorna och genomför förbättringar av arbetsmiljön.

Miljöarbetet är integrerat med övrigt arbete och behandlas vid behov på de "torsdagsmöten" som man har med personalen.

Yrkesinspektionen har ej kontaktat företaget på åtminstone 1.5 år. Man har i tidigare arbeten haft kontakt med YI vid nybyggnationer. YI har då upplevts ställa till problem med opraktiska och orealistiska krav och förslag.

Skyddsombudet på företaget anser att man har en arbetsmiljö som är klart bättre än de flesta konkurrenter. Man har varit runt på andra verkstäder och sett hur man arbetat där.

Det största miljöproblemet orsakas av den blyfria bensinen. Den ger yrsel, trötthet och illamående även om man bara kommer i kontakt med den under kortare perioder. Punktutsug för av evakuera bensinågor är beställda, men har ännu ej kommit på plats.

Facket ordnar 3-4 möten varje år då man bara behandlar arbetsmiljöfrågor. Önskemål tecknas ned och en lista lämnas till företagsledningen. De flesta önskemålen har uppfyllts snabbt och man har nu ett bra program för arbetsmiljöarbetet.

Det vore dock bra om YI kunde visa sig mer aktiv. Yrkesinspektörernas besök är alltför sällsynta och YI är därför inget direkt stöd för skyddsombudet.

Yrkesinspektionen anser att företaget har en arbetsmiljö som är bättre än genomsnittet för branschen. Verkmästarna är medvetna om arbetsmiljöfrågorna.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Trivseln på ett arbetsplats är mycket viktig. Man har exempelvis en skadad mekaniker som med trivsammare uppgifter och stämning nu arbetar fullt ut. Han var tidigare ofta sjukskriven.

I dagsläget är det för lätt att sjukskriva sig, nästan inget inkomstbortfall, ingen kontroll från FK och läkarna är för släpphänta. Om frånvaron ger minskad inkomst kommer folk att minska okynnessjukskrivningarna. Korttidsfrånvaron kan minskas om företaget självt får kontrollera orsakerna till frånvaron.

Ledningen ifrågasatte vilka företagsvärden som skulle kunna ge en rättvisande bild av arbetsförhållandena och som skulle kunna jämföras med riktvärden för branschen. Dock ansåg man att YI redan nu har ett ansvar för att slå ned på företag som inte är seriösa.

Cheferna betonade svårigheterna att skapa och hålla reträttjobb. Det finns ej ekonomiskt utrymme för personer med kraftigt nedsatt prestationsförmåga. I dagsläget tar man dock hand om arbetshandikappade och försöker ge dem lämpliga uppgifter så att de kan göra en fullvärdig arbetsinsats.

Det har visat sig bäst att försöka ordna nya uppgifter inom det yrkesområde som den skadade har arbetat i tidigare, istället för att ordna helt nya uppgifter. Trivselfrågorna är mycket viktiga för att man ska kunna hålla arbetshandikappade kvar på arbetet och för att de ska accepteras av arbetskamraterna. Den skadades personliga egenskaper är mycket viktiga för acceptansen i gruppen.

Finns det inga vettiga arbetsuppgifter för en arbetsskadad så är det omöjligt att ha honom inom företaget. "Man kan inte låta folk flyta omkring utan uppgifter. Det skulle påverka arbetsmoral och trivsel på ett negativt sätt". Finns inte arbetsuppgifter är det bättre att låta personen i fråga utbilda sig på bekostnad av företaget eller någon annan. Finns det vettiga uppgifter och bekostar försäkringskassan eller någon annan utomstående personens lön, eller delar av den, så är det givetvis bra för företaget.

Man arbetar dock med rehabilitering inom företaget och ser knappast några egna fördelar med att formalisera arbetet. Tidiga indiktioner på arbetsskada arbetar man indirekt med genom att bevaka korttidsfrånvaro, men utgångspunkten för bevakningen är att minimera störningar i verksamheten.

Man betonade att YI har en stor uppgift i att hindra oseriös verksamhet som bedrivs av konkurrenter, förträdesvis mycket små företagare, "Kalle i gropen". Andra sanktioner behövs inte om YI verkligen bedriver tillsyn.

Man bedömde att företaget inte skulle orka med att betala de fulla kostnaderna för en person som skadat sig i företaget och som inte skulle kunna utföra ett betydande och lönande arbete hos dem.

Ekonomi är också en stötesten för stöd från chefer och arbetskamrater. För att accepteras krävs att man kan prestera bra arbetsresultat. Ett stöd förutsätter också att den skadade sedan tidigare är accepterad som person på arbetsplatsen.

Ledningen är positiv till obligatorisk FHV som ska ge både medicinsk och teknisk service av hög kvalitet. YI kan också kanske bidra med bedömning av risknivåer, stöd och anvisningar beträffande åtgärder och tips om var man kan finna specialishjälp.

Man har en löneform som stimulerar till ökad kvalifikation och kunskap i arbetet. Man eftersträvar en personal som har en allsidig kunskap och därigenom är flexibel. Lönenivån är viktig för trivsel och närvaro.

Man har ingen organiserad speciell arbetsmiljöutbildning för ansvariga chefer och arbetsledare. Miljöutbildningen är inbakad i annan internutbildning och är ej omfattande.

MOTORMEKANISKA AB

Motormekaniska AB är en reparationsverkstad som finns på en ort med 4 000 innevånare i Norrlands inland. Företagets huvudsakliga verksamhet är reparation av tunga fordon främst lastbilar och skogsmaskiner. Företaget servar även industrin på orten med mekaniskt arbete av typ byggnadssmide. Företaget har också en egen produkt, ett ställ för att sortera och lagerhålla kablage.

Motormekaniska AB är ett familjeföretag som ägs av man och hustru. Hustrun sköter ekonomi och administration och mannen sköter verksamheten i verkstaden. Företaget är medlem i SAF.

Motormekaniska AB har 10 anställda. 2 arbetar i lager och övriga alternerar med att vara bilreparatör och svetsmekaniker. Medelåldern ligger mellan 35-40 år. Det finns 2 stycken som är strax över 50 år och den yngsta är 24 år. Företaget har inte haft någon personalomsättning. I år har dock ett par slutat pga andra arbetsgivare erbjuder traktamente. Det råder brist på yrkesutbildad arbetskraft på orten. Idag funderar man på att anställa en svetsare från Stockholm.

De anställda har fast månadslön. Det är svårt att finna ett system för ackordsättning när arbetsuppgifterna varierar så mycket. Lönen ligger mellan 10 500 och 12 000 kr per månad.

Arbetsmiljöstatus

Enligt företagsledningen är de största miljöproblemen smuts och is i samband med att bilarna kommer in på reparation. Ett annat miljöproblem kan vara avgaser i samband med att man kör bilarna ut och in från verkstaden.

Det första problemet försöker man lösa genom att ta in bilarna i verkstan på kvällen innan reparationen skall ske. Detta fungerar om det är ett planerat arbete. Om det däremot är en bil som stannar till och ska ha åtgärdat något fel så får man försöka skynda sig att åtgärda det innan snön och isen hinner smälta.

När det gäller avgasproblemet så ser man ingen lösning, man har accepterat problemet.

Företaget har enligt företagsledningen inga problem med ensidiga belastningar eller statiska arbetsställningar pga arbetet varierar så mycket. Alla svetsarbetsplatser är försedda med utsug så några problem med svetsrök har man inte. Ett problem som har förekommit är när man smärglar utan skyddsglasögon. Två till tre gånger per år får någon fara till sjukstugan och plocka ut någon flisa ur ögat.

Företaget saknar organiserat arbetsmiljöarbete. Det finns inget skyddsombud på företaget, han har slutat. Det finns inga skyddsronder eller något annat rutiniserat arbetsmiljöarbete.

Företaget är anslutet till företagshälsovårdscentralen. De utför en hälsoundersökning i samband med nyanställning och sedan uppföljningsundersökningar vart femte år. Dessutom plockar man in alla som är födda vissa år på en specialundersökning.

Företagsledningen är missnöjda med hur företagshälsovårdens sjukvårdsbit fungerar. Man borde följa upp arbetsskador på ett bättre sätt och inte lägga

över det till den allmänna sjukvården så tidigt som man gör idag. Sjukgymnasten borde kopplas in tidigt i samband med en arbetsskada.

Skyddsingenjören har man ingen större nytta av. Företagsledningen har en känsla av att skyddsingenjören är rädd att stöta sig med arbetsgivarna.

Avgiften är 750 kr per år och anställd plus en insats på några tusen. Enligt företagsledningen går det knappast att lämna företagshälsovårdscentralen, då får man med Metall att göra.

Företaget har haft några besök av yrkesinspektionen. Företagsledningen tycker att yrkesinspektörerna är kompetenta och fungerar bra när dom kommer ut på besök. Man har fått en anmärkning på och anvisningar om att bygga en kåpa för byte av bromsbelägg som innehåller asbest. Där anser man att det har fungerat bättre som man tidigare har gjort med att spola vatten i samband med byten.

Yrkesinspektörens bedömning är att verkstaden definitivt har en sämre arbetsmiljöstandard än genomsnittet för tunga bilverkstäder.

Lokalen är för smal vilket ger trånga och besvärliga arbetsmoment. Allt arbete utföres från golvet. Lyfthjälpmedel saknas men det är normalt i branschen. Företaget har dålig ordning och diciplin när det gäller städning och rengöring.

Synpunkter på GD-gruppens förslag

Rent allmänt så tror företagsledningen att sänkt sjukpenning och återinförande av karensdagarna vore ett effektivt sätt för att få ned sjukdommarna. Problemet är marginellt på Motormekaniska AB men är ett generellt intresse för att sänka skattetrycket.

Företaget har inget behov av någon systematisk uppföljning av sjukfrånvaro eller arbetsskador. Man frågar efter orsak när någon är sjuk och skulle ganska snabbt upptäcka om det var något speciellt med frånvaron.

Företagsledningen vet att frånvaron kostar pengar men man vet inte hur mycket. Det har inte funnits någon egentlig anledning att fundera på det eftersom man knappt har någon frånvaro. Problemet är snarare att man jobbar för länge om man är sjuk.

Företagsledningen är positiv till att ha någon form av riktvärden för branschen men tror att det är svårt att relatera till något sanktionssystem. Det är svårt att bedöma och klassa företagen på ett rättvist sätt.

Om pålagorna blir för stora så kommer lastbilsåkarna att själv ordna service i sina egna garage, man låter chaufförerna smörja bilar och liknande. Det finns en sådan tendens redan nu. Och den typen av verksamhet skulle ju inte gå att spåra i någon verkstadsindustri, utan då dyker den ju upp under åkeriverksamheten.

En differentiering av arbetsgivaravgiften i förhållande till frånvaron skulle gynna det här företaget eftersom man praktiskt taget inte har någon frånvaro.

När det gäller rehabilitering är det svårt att ordna några särskilt anpassade arbetsplatser eftersom arbetuppgifterna varierar så mycket. I tillverkningen av den egna produkten skulle det däremot gå bra att ha en handikappad, liksom i lagret om det finns plats.

Om det räcker att sänka arbetstakten som rehabiliteringsinsats så skulle det fungera. En anställd med 75% arbetsprestation skulle mycket väl kunna arbeta här om företaget fick ett lönebidrag motsvarande 25%. Företaget har för närvarande en anställd som arbetar halvtid och är sjukskriven på andra halvan. Det skulle gå utmärkt att han jobbade heltid men med lägre arbetstakt istället.

Enligt företagsledningen borde företagshälsovården gå in med program för rehabilitering där man sätter in en sjukgymnast redan under sjukskrivnings-

tiden för att underlätta rehabilitering. Företagshälsovårdens uppgift borde vara att ta hand om dem som skadades under sjukskrivningstiden.

På en liten ort som denna borde företagshälsovården vara integrerad i den allmänna sjukvården. I dagsläget gör företagshälsovården det lätt för sig och skickar över de vårdsökande till den allmänna sjukvården istället för att följa upp dem själva. På så sätt så förlorar man kopplingen till arbetsplatsen och rehabiliteringen. Idealet vore att företagshälsovården kom in som en självständig del i den allmänna sjukvården.

Företagshälsovården bör vara obligatorisk. På en liten ort som denna kommer det aldrig att växa upp några alternativ av typ "cityakuten".

Det är ingen stor fråga om företagshälsovården skall ledas av en part-sammansatt styrgrupp eller renodlas som arbetsgivarens organ. Problemet här är snarare att företagshälsovården har en för stark koppling till arbetsgivaren. Skyddsingenjören förväntar man sig inte så mycket nytta utav.

Företagsledningen är positiv till utbildning i arbetsmiljöfrågor förutsatt att den ges i närheten av orten. I dagsläget ges alla kurser i Stockholm och det kostar både tid och pengar att fara dit. Ledningen skulle gärna avsätta ett par dagar på en bra arbetsmiljöutbildning.

BILAGA 3: SYNPUNKTER FRAMKOMNA VID HEARING I JÖNKÖPING

Sammanfattning av Efterundersökningens resultat

Detta dokument är ett sammanfattande dokument som innehåller de viktigaste resultaten från efterundersökningen. Det är avsett att användas som en referens för de som är intresserade av resultaten från undersökningen.

Resultatet av undersökningen visar att de flesta deltagarna är nöjda med sin situation och att de har fått den hjälp som de behöver. Det finns dock några områden som behöver förbättras.

Enligt undersökningen är det viktigt att fortsätta arbeta för att förbättra situationen för de som är berörda. Detta kan göras genom att öka kommunikationen och samarbetet mellan de olika parterna.

Det är också viktigt att fortsätta arbeta för att förbättra situationen för de som är berörda. Detta kan göras genom att öka kommunikationen och samarbetet mellan de olika parterna.

Det är också viktigt att fortsätta arbeta för att förbättra situationen för de som är berörda. Detta kan göras genom att öka kommunikationen och samarbetet mellan de olika parterna.

Det är också viktigt att fortsätta arbeta för att förbättra situationen för de som är berörda. Detta kan göras genom att öka kommunikationen och samarbetet mellan de olika parterna.

Det är också viktigt att fortsätta arbeta för att förbättra situationen för de som är berörda. Detta kan göras genom att öka kommunikationen och samarbetet mellan de olika parterna.

Det är också viktigt att fortsätta arbeta för att förbättra situationen för de som är berörda. Detta kan göras genom att öka kommunikationen och samarbetet mellan de olika parterna.

Det är också viktigt att fortsätta arbeta för att förbättra situationen för de som är berörda. Detta kan göras genom att öka kommunikationen och samarbetet mellan de olika parterna.

SYNPUNKTER FRAMKOMNA VID HEARING I JÖNKÖPING

Allmänna uppfattningar

- Det finns alltid skäl för frånvaro. Skälen kan sökas i den verkliga arbetsmiljön och i attityderna, i inställningen till arbetet. Arbetsmoralen är oerhört viktig för hur stor frånvaron blir på en arbetsplats. Alla företag drabbas i dag av okynnesfrånvaro, dvs folk stannar hemma fast de mycket väl kan arbeta. Därför är det givet att sjukfrånvaron kommer att sjunka om man inför en minskad sjukersättning. Det viktigaste är dock att få till stånd en attitydförändring till arbete och arbetsmiljöfrågor.
Vi måste sluta att enbart tänka i kronor och ören och istället integrera arbetsmiljön i förhandlingar om löner etc.
- Det är uppenbart att sjukförsäkringssystemet missbrukas. Folk utnyttjar försäkringskassan för att vara lediga, tex när de ska besikta bilen. Ingen tar ledigt utan lön för ett sådant ärende i dag. Det förekommer också att företagare och anställda tillsammans missbrukar försäkringskassan. För att få ned sjukfrånvaron krävs att företagaren har ett ekonomiskt incitament för detta.
- De åsikter som framkommit vid intervjuerna stämmer i stort sett, men förmodligen drabbas även småföretagare av okynnesfrånvaro och annat missbruk av försäkringssystemet. Under en högkonjunktur så får man in folk som inte tar sitt ansvar för arbetet. Därför måste sjukförsäkringen stramas upp. Framförallt så måste man skapa en kommunikation mellan företag och försäkringskassa.
Yrkesskadestatistiken är förnärvarande mycket osäker och behäftad med många felaktiga uppgifter.
- Arbetslösheten är för låg i dagsläget. Folk med arbetsskräck kommer in i arbetslivet och utnyttjar försäkringskassan för att slippa arbeta fullt ut. I första hand är det dock de stora företagen som drabbas av detta. Småföretagaren väljer sin personal med större omsorg.
En diskussion bör tas upp med facket angående nivån på arbetslösheten. Ska man verkligen ge arbete till de grupper som egentligen inte platsar på arbetsmarknaden?
Företagarnas svar i intervjuerna stämmer bra med de egna synpunkterna.
- Många småföretagare ljuger för sig själva och för omvärlden. Man har visst problem med frånvaron i de små företagen! För att råda bot på den höga frånvaron bör karensdagar införas. Frånvaro ska kännas i börsen. Företagen måste ta ansvar för frånvarokontrollen, man måste undersöka och bry sig om varför folk är borta från arbetet. Håller man kontroll på de anställda så minskar okynnesfrånvaron eller så slutar problembarnen. Det är lämpligt att företagaren betalar och administrerar sjukpenningen. Det skapar ett ekonomiskt incitament för att angripa sjukfrånvaron och dess orsaker.

Yrkesskadestatistiken är mycket lite värd för att bedöma arbetsmiljön. Läkarna är i dag alltför benägna att snabbt klassa besvär som yrkesskador. Det är som om allt ska klassas som yrkesskada oavsett hur problemen har uppstått.

- Inom städbranschen finns ett omfattande missbruk med sjukskrivningar. Personal sjukskriver sig och arbetar samtidigt. Det är mycket svårt för det enskilda företaget att kontrollera detta i dagsläget.
- Inom byggbranschen kommer Bygghälsan att arbeta med att bekämpa missbruket av sjukskrivningar. Det är mycket positivt att FHV tar upp detta problem.
- Arbetsgivarinträde är det bästa sättet att få ned sjukskrivningarna. Det kan även vara ett incitament för den anställda eftersom han inte i onödan vill belasta det egna företaget. Inträdet är därför speciellt bra för småföretagen. Facket måste också engageras för att få stopp på missbruket av sjukförsäkringen.
- Börjar någon anställd att missbruka sjukskrivningar så sprider det sig i företaget. Företagsledningen och facket måste tillsammans stävja missbruk. Det finns praktiska exempel på att fackliga insatser kan minska problemen med onödigt sjukfrånvaro.
- Många yngre betraktar försäkringskassan som en allmän inrättning som ska betala ledighet. En ledighet som man har fri rätt att utnyttja. Skolan har ett stort ansvar att informera om hur sjukförsäkrings-systemet ska fungera.
Det är också orimligt att sjukskrivning i vissa fall ska ge högre inkomst än arbete.
Sjukersättning bör också bara betalas ut vid normala löneutbetalningstillfällen. Om sjukpenningen betalas ut snabbt så stimulerar det till sjukskrivning hos personer som inte kan planera sin privatekonomi och som förbrukar sin lön för snabbt.
- Sjukfrånvaron är som regel låg i de företag där arbetsmoralen är hög och vice versa. Det gäller därför att inte låta en god arbetskultur förfalla, utan att stimulera anställda att ta ansvar för vad de gör.

Systematiskt miljöarbete

- Om man får många skador bland personalen så måste man systematiskt undersöka vari problemet består. Finns det ett ekonomiskt incitament att arbeta med miljöfrågor så kommer undersökningsarbetet att bedrivas effektivt för att lösa problemen. Att vara tvingad att använda en viss typ av systematik är inte speciellt effektivt.
Även inom servicenäringarna drabbas man av stora kostnader till följd av sjukfrånvaro. Inte minst drabbas kunderna, tex blir en åkare stående med bil och chaufför om en reparation inte kan utföras som planerat.
- Man måste kolla varför folk är borta från jobbet. Frånvaro beror inte bara på arbetsmiljön och det är därför inte rimligt att lägga ett ännu striktare arbetsmiljöansvar på arbetsgivaren. Facket borde engagera sig mer i dessa frågor och samarbeta bättre med företagarna. Problemen med frånvaron måste lösas. Arbetsmiljön är en orsak, men den största orsaken är latmasken.
- Branschvisa riktvärden speglar ej den verkliga arbetsmiljön. Båda regionala skillnader för hårt. Branschvisa riktvärden kan aldrig bli rätt-

visa. Man skulle hellre ha ett fritt försäkringssystem, med en viss miniminivå på skyddet som ska hållas av alla.

Företagen skulle kunna teckna försäkringar hos det bolag som ger de bästa villkoren för det aktuella företaget. Bedömningarna för premiebestämmningen bör ej utföras av en yrkesinspektör, det klarar han inte av i dagsläget.

- Det är nödvändigt med ett systematiskt miljöarbete även i de små företagen. En systematisk uppföljning bör ge en mängd information om förhållandena på företaget. Förhållanden som annars inte skulle upptäckas, tex skillnader mellan olika skiftlag, olika förmän etc. Om man systematiskt följer upp frånvaro så bör uppgifterna tillsammans med anställningstryggheten följa med anställda när de byter arbete och företag.
- Branschriktvärden kommer bara att skapa en omfattande byråkrati.
- Marknadsekonomiska styrmedel bör vara de mest effektiva, även beträffande arbetsmiljön. Överlåt ansvar och kostnader för sjukfrånvaro till arbetsgivarna. Låt företagen lösa problem utifrån målen och inte utifrån en utifrån påförd modell för problemlösning. Förslagen från generaldirektörerna är alltför mycket inriktade på att utforma en ny kontrollapparat.
- Ska systematik i miljöarbetet åstadkommas så måste FHV engageras. FHV kan ta ledningsansvar för att bygga upp systematik i miljöarbetet ute på de enskilda företagen. FHV är dåligt utnyttjad. Ge den bra uppgifter och ställ krav!
- Systematiken måste få utformas utifrån företagets förutsättningar och ledningens önskemål. Systematikens utformning ska inte vara fastlagd av någon myndighet.
- Småföretagen behöver hjälp utifrån. Här kan FHV ge hjälp i motsats till YI som inte klarar av att vara rådgivande. FHV bör dock inte vara obligatorisk, utan istället ska FHV vara serviceinriktad och på så sätt få företagen som kunder. Facket har en viktig roll i miljöarbetet och hittills har det varit lätt att samarbeta om miljöfrågor.
- YI vill vara en tillsynsmyndighet. De ställer ej upp på rådgivning, utan de pekar bara ut problemen och säger att de ska lösas. I andra distrikt fungerar YI tvärtom så skillnaderna inom landet är stora.

Rehabilitering

- Företaget klarar en rehabilitering om den anställda är med på det. Den anställda måste vara aktiv, positiv och inställd på att klara en rehabilitering. Passiva anställda är det mycket svårt att ordna en fungerande rehabilitering för.
- Det finns en dålig tradition att arbetsgivaren ej bryr och engagerar sig i rehabiliteringen. Det anses att rehabiliteringen främst är en sak mellan försäkringskassan och den enskilde. Denna uppfattning måste bort! Arbetsgivaren måste få lägga sig i hur rehabiliteringen ska utföras och utförs.
- Psykisk rehabilitering behövs nästan alltid för långtidssjukskrivna, även om de primärt har skadats fysiskt. En längre tids frånvaro påverkar psykiet hos de flesta anställda.

Psykiska problem är svåra att hantera för en arbetsgivare som normalt inte har kompetens för sådana frågor. FHV bör engageras för att stötta företagarna i deras arbete med att rehabilitera anställda psykiskt. Det kan också behövas någon form av enkel organisation på företaget för att ta emot återvändande rehab-fall.

- Deltidsarbete är relativt lätt att ordna. Rehabilitering av utifrån kommande fall har fungerat bra eftersom dessa personer har varit starkt motiverade att arbeta och lyckas i sina uppgifter. Vid rehabilitering är det oerhört viktigt att motivera den enskilde. Utan en stark vilja hos den skadade lyckas ingen rehabilitering.
- Småföretagen behöver ej formalisera mottagandet av en återvändande anställd. Man får bedöma vad som ska göras från fall till fall. Ska man tvinga arbetsgivaren att ta ett rehabiliteringsansvar så måste också den anställda vara skyldig att ställa upp på det rehabiliteringsprogram som utformas.
- Det är viktigt att företagsledningen arbetar med alkoholproblemen eftersom missbruket är så utbrett. Övriga skador bör handläggas av FHV i första hand. Företaget bör dock kontakta och efterfråga anställda som är frånvarande för att på så sätt göra det lättare att återvända till arbetet.
- Fysiska handikapp kan man som arbetsgivare acceptera och anpassa arbetet till. Arbetskamraterna är dock som regel mindre toleranta. Psykiska handikapp är mycket svåra att greppa och acceptera. Drabbade saknar ofta insikt om de egna problemen och arbetsgivaren kan inte tvinga någon till vård. Arbetskamrater är också mycket intoleranta mot psykiskt handikappade. FHV har en mycket viktig roll att fylla för att hjälpa enskilda drabbade och företagsledning.
- En anställd som är borta länge drabbas ofta av någon form av psykiska problem. Om försäkringskassan kontaktade företaget i ett tidigt skede så skulle företagsledningen kunna minska den sjukes isolering genom olika former av kontakter under sjukskrivningen.

Obligatorisk FHV

- Obligatorisk FHV gynnar varken stora eller små företag. FHV måste få mer resurser för att bli mer professionella, för att övertyga företagen om nyttan av FHV:s tjänster. Frivilligheten är viktig för att FHV ska accepteras av småföretagen.
- Småföretagare ser kostnader. Priset för en anslutning till en FHV måste hållas lågt för att småföretagare på frivillig väg ska utnyttja den. Obligatorisk FHV ger dålig FHV eftersom kraven på FHV då kommer att sänkas. Det är bra om FHV är partssammansatt. Då ifrågasätts funktion och kostnader kontinuerligt.
- Obligatorium är felaktigt. I stället ska man stimulera de olika centralerna till både konkurrens och samarbete. Då kommer kompetensen att höjas och efterfrågan att öka.
Man måste också lägga ett resultatansvar på FHV. De måste sälja sina tjänster på ett bättre sätt. Nu är de alltför passiva vilket ger ett dåligt rykte.
- Låt skyddsingenjörerna praktisera ute på företagen. De är alltför teoretiska nu.

- FHV ska vara partssammansatt. Det borgar för neutralitet vilket är viktigt för trovärdigheten. En skyddsingenjör kan aldrig klara av att bevaka många olika branscher. FHV bör därför vara branschorganiserad.
- Skyddsingenjörens betydelse och roll är övervärderad. SI kan vara en opartisk rådgivare och informationssamlare för företagen. Han kan inte vara någon produktionsexpert.
Att SI och FHV utnyttjas lite beror på att de anslutna företagen har en bra miljö.
Branshhälsor är orimliga för att det kommer att medföra stora rese-kostnader och svårigheter att få ut hälsans personal på företagen.
- En SI behöver ej kunna produktionen i detalj. Företagsledningen kan produktionstekniken och i en dialog med SI kan relevanta åtgärder tas fram vid behov. SI ska ha en djup kunskap inom arbetsmiljöområdet.
- Företag bör ha obligatoriska grundresurser på miljösidan. Räcker det ej till kan YI rycka in. Det är orimligt att SI ska ha både breda och djupa kunskaper inom sitt område. Han ska dock kunna ta reda på relevanta fakta genom att kontakta experter och genom litteraturstudier. FHV ska ej vara obligatorisk. Ett företag ska kunna välja en speciell FHV som passar personellt eller på annat vis.
- FHV-centraler bör stimuleras till samarbete för att kunna ge lämpligaste service till de olika anslutna företagen. Allmänt sett har man goda erfarenheter av skyddsingenjörerna.

Differentierad avgift

- Hur ska en differentiering ske? Vad ska den baseras på? En differentiering kommer att leda till ett evinnerligt tjat och en omfattande administration. Det kommer inte att kunna lösas praktiskt på något rimligt sätt.
- Det måste skapas omedelbara, direkta incitament för att man ska få positiva förändringar av miljön. Sänk arbetsgivaravgiften och ge sjukförsäkringsansvaret till företagen. Då får man ett direkt kostnadsansvar och motiv att förändra arbetsförhållandena. Bedömningar av YI blir alltför subjektiva för att ligga till grund för en differentiering.
- Subjektiva bedömningar av miljöstatus kan missbrukas och slå orättvist. Inom varje bransch finns vissa regler och anvisningar som ska följas. Företag som inte sköter sig måste YI bevaka. YI:s nuvarande bevakning är mycket bristfällig.
Den bästa effekten på arbetsmiljön får man genom att företagen ansvarar för sjukfrånvarokostnader samtidigt som arbetsgivaravgiften sänks.
- Det finns en risk att företagen kommer att pressa de anställda om arbetsgivarperioder införs, men engagemanget från arbetskamrater kan i stället öka och mer än väl kompensera trycket från arbetsgivaren. Om någon kommer till jobbet och är sjuk så måste dock arbetsgivaren ta sitt ansvar och skicka hem den sjuke.
- Om arbetsgivaren bevakar sjukfrånvaron så kommer vissa personer att få ett ökat tryck på sig att vara på jobbet. Det är ofrånkomligt och rätt. Arbetsgivaren och de anställda har hittills inte haft några direkta incitament att förbättra arbetsmiljön.

- Piskan är inte något verksamt medel mot seriösa företag. Bara de värsta företagen bör behandlas med sanktioner. Det är dock svårt att straffa fram en bra arbetsmiljö, vill någon krypa undan miljöansvaret finns det alltid möjligheter till det.
- Otillbörlig påverkan av anställda kommer alltid att finnas i viss mån. Vissa företagare pressar och stimulerar sina anställda mer än vad som egentligen är acceptabelt.
Engagemanget för de anställda har dock en större positiv effekt än den negativa effekt som uppstår av kraven.
- En differentierad arbetsgivaravgift måste märkas direkt i kassan, då blir den accepterad och beaktad. Den franska försäkringsmodellen borde vara lämplig att applicera i Sverige. Den fungerar i Frankrike och borde göra det även här. Fri konkurrens mellan olika försäkringsbolag borde ge bra resultat för företag och anställda.

Egna förslag till fungerande lokalt miljöarbete

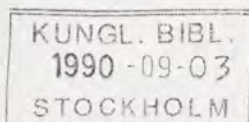
- Man får inte alltid utgå ifrån att arbetsmiljön är dålig. Om man gör det kan hela arbetsmiljöarbetet snedvridas.
Det är viktigt att arbeta med partssammansatta grupper och att FHV involveras i miljöarbetet i företagen.
Den fysiska miljön klarar företaget av att själv förbättra, men den psykosociala delen kräver ett nära samarbete mellan företag, fack och anställda. Speciellt i mobbingfrågor behöver företaget hjälp av facket.
En förutsättning för ett fungerande miljöarbete är att företaget öppet och korrekt informerar anställda och fack om olika mål, förutsättningar och förändringar. Utan sådan information är det mycket svårt att få ett fungerande samarbete. Facket måste också bli mer aktiva i miljöfrågor.
GD-gruppens förslag lägger alltför stort ansvar på företaget. I praktiken går det inte att driva arbetsmiljöfrågor utan att båda parter tar ansvar för dem.
- GD-gruppens förslag är inte alls anpassat till småföretagen och går därför inte att genomföra där. Hur ska tex efterlevnaden kontrolleras? Funktionerna i förslagen är i och för sig bra, men de måste också kunna utföras i praktiken. "Småföretaget av idag" har ingen skriftligt formulerad policy för den egna huvudverksamheten. Att formulera en policy för arbetsmiljöverksamheten är ännu mer främmande.
Ska något från förslagen fungera ute bland småföretagen så måste en samarbetsgrupp tillsättas för att forma en mall anpassad till småföretagens förutsättningar. I samarbetsgruppen bör representanter från FHV ingå.
FHV får sedan som uppgift att implementera de företagsanpassade systemen på de olika företagen. Detta arbete kan gärna ske mha samråds-/partssammansatta lokala grupper.
Arbetsmiljösystemet måste anpassas till företagens befintliga administrativa system, annars kommer det bli svårt att få miljösystemet att fungera.
Uppstår speciella behov kan företagen köpa tjänster från någon lämplig FHV. Det är viktigt att FHV fungerar som konsult och att anslutningen är frivillig. En obligatorisk FHV kommer inte att förändra arbetsmiljön nämvärt. Det är bättre att tillföra FHV resurser genom att föra över medel från storföretagen till småföretagens FHV-centraler.

Utbildningsinsatser bör inriktas mot FHV istället för mot företagsledare. En höjd kompetens hos FHV gör att de kan lägga bättre förslag till förändringar.

Statens offentliga utredningar 1990

Kronologisk förteckning

1. Företagsförvärv i svenskt näringsliv. I.
2. Överklagningsrätt och ekonomisk behovsprövning inom socialtjänsten. S.
3. En idrottshögskola i Stockholm - struktur, organisation och resurser för en självständig högskola på idrottens område. U.
4. Transportrådet. K.
5. Svensk säkerhetspolitik i en föränderlig värld. Fö.
6. Förbud mot tjänstehandel med Sydafrika m.m. UD.
7. Lagstiftning för reklam i svensk TV. U.
8. Samhällsstöd till underhållsbidragsberättigade barn. Idéskisser och bakgrundsmaterial. S.
9. Kostnader för fastighetsbildning m. m. Bo.
10. Strömgatan 18 - Sveriges statsministerbostad. SB.
11. Vidgad vuxenutbildning för utvecklingsstörda. U.
12. Meddelarrätt. Ju.
13. Översyn av sjölagen 2. Ju.
14. Långtidsutredningen 1990. Fi.
15. Beredskapen mot oljeutsläpp till sjöss. Fö.
16. Storstads trafik 5 - ett samlat underlag. K.
17. Organisation och arbetsformer inom bilateralt utvecklingsbistånd. UD.
18. Lag om folkbokföringsregister m.m. Fi.
19. Handikapp och välfärd? - En lägesrapport. S.
20. Välfärd och segregation i storstadsregionerna. SB.
21. Den elintensiva industrin under kärnkraftsavvecklingen. ME.
22. Den elintensiva industrin under kärnkraftsavvecklingen. Bilagedel. ME.
23. Tomträttsavgäld. Bo.
24. Ny kommunallag. C.
25. Konkurrensen inom livsmedelssektorn. C.
26. Förmånssystemet för värnpliktiga m. fl. Fö.
27. Post & Tele - Affärsverk med regionalt och socialt ansvar. K.
28. Att följa upp kommunal verksamhet - En internationell utblick. C.
29. Tobakslag. S.
30. Översyn av upphovsrättslagstiftningen. Ju.
31. Perspektiv på arbetsförmedlingen. A.
32. Staden. SB.
33. Urban Challenges. SB.
34. Stadsregioner i Europa. SB.
35. Storstädernas ekonomi 1982-1996. SB.
36. Storstadsliv. Rika möjligheter - hårda villkor. SB.
37. Författningsreglering av nya importrutiner m.m. Fi.
38. Översyn av naturvårdslagen m.m. ME.
39. Konstnärens villkor. U.
40. Kärnkraftsavveckling - kompetens och sysselsättning. ME.
41. Tio år med jämställdhetslagen - utvärdering och förslag. C.
42. Internationellt ungdomsutbyte. C.
43. Förenklad statistikreglering; med förslag till lag om den statliga statistikframställningen. C.
44. Demokrati och makt i Sverige. SB.
45. Kapitalavkastningen i bytesbalansen. Fi.
46. Särskild skatt i den finansiella sektorn. Fi.
47. Beskattning av stipendier. Fi.
48. Samhällsstöd till underhållsbidragsberättigade barn, del III. S.
49. Arbete och hälsa. A.



Statens offentliga utredningar 1990

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Strömgatan 18 - Sveriges statsministerbostad. [10]
Välfärd och segregation i storstadsregionerna. [20]
Staden. [32]
Urban Challenges. [33]
Stadsregioner i Europa. [34]
Storstädernas ekonomi 1982-1996. [35]
Storstadsliv. Rika möjligheter- hårda villkor. [36]
Demokrati och makt i Sverige. [44]

Justitiedepartementet

Meddelarrätt. [12]
Översyn av sjölagen 2. [13]
Översyn av upphovsrättslagstiftningen. [30]

Utrikesdepartementet

Förbud mot tjänstehandel med Sydafrika m.m. [6]
Organisation och arbetsformer inom bilateralt utvecklingsbistånd. [17]

Försvarsdepartementet

Svensk säkerhetspolitik i en föränderlig värld. [5]
Beredskapen mot oljeutsläpp till sjöss. [15]
Förmånssystemet för värnpliktiga m. fl. [26]

Socialdepartementet

Överklagningsrätt och ekonomisk behovsprövning inom socialtjänsten. [2]
Samhällsstöd till underhållsbidragsberättigade barn. Idéskisser och bakgrundsmaterial. [8]
Handikapp och välfärd? - En lägesrapport. [19]
Tobakslag. [29]
Samhällsstöd till underhållsbidragsberättigade barn, del III. [48]

Kommunikationsdepartementet

Transportrådet. [4]
Storstadstrafik 5 - ett samlat underlag. [16]
Post & Tele - Affärsverk med regionalt och socialt ansvar. [27]

Finansdepartementet

Långtidsutredningen 1990. [14]
Lag om folkbokföringsregister m.m. [18]
Författningsreglering av nya importrutiner m.m. [37]
Kapitalavkastningen i bytesbalansen. [45]

Särskild skatt i den finansiella sektorn. [46]
Beskattning av stipendier. [47]

Utbildningsdepartementet

En idrottshögskola i Stockholm - struktur, organisation och resurser för en självständig högskola på idrottens område. [3]
Lagstiftning för reklam i svensk TV. [7]
Vidgad vuxenutbildning för utvecklingsstörda. [11]
Konstnärens villkor. [39]

Arbetsmarknadsdepartementet

Perspektiv på arbetsförmedlingen. [31]
Arbete och hälsa. [49]

Bostadsdepartementet

Kostnader för fastighetsbildning m. m. [9]
Tomträttsavgäld. [23]

Industridepartementet

Företagsförvärv i svenskt näringsliv. [1]

Civildepartementet

Ny kommunallag. [24]
Konkurrensen inom livsmedelssektorn. [25]
Att följa upp kommunal verksamhet - En internationell utblick. [28]
Tio år med jämställdhetslagen - utvärdering och förslag. [41]
Internationellt ungdomsutbyte. [42]
Förenklad statistikreglering; med förslag till lag om den statliga statistikframställningen. [43]

Miljö- och energidepartementet

Den elintensiva industrin under kärnkraftsavvecklingen. [21]
Den elintensiva industrin under kärnkraftsavvecklingen. Bilagedel. [22]
Översyn av naturvårdslagen m.m. [38]
Kärnkraftsavveckling - kompetens och sysselsättning. [40]

KUNGL. BIBL.
1990-09-03
STOCKHOLM