

Nr 471

Av herr Nyman m. fl., i anledning av Kungl. Maj:ts framställning
om anslag till Arbetsmedicinska institutet, m. m.

(Lika lydande med motion nr 810 i Andra kammaren)

Arbetsmiljön

För att uppnå en god anpassning mellan människa och arbete är det angeläget att vidta olika åtgärder av skyddsteknisk, arbetshygienisk, socioteknisk och arbetspsykologisk art. Ett företags ansvar i det avseendet växer i takt med den tekniska utvecklingen och de snabbt skiftande arbetsförhållandena i arbetslivet.

Tekniska framsteg har gjort det möjligt att i ökande omfattning tillämpa rationellare produktionsformer. Denna omställning av produktionsförhållandena innebär i sin tur stora förändringar av den enskilde arbetstagarens uppgifter och arbetsmiljö. Samtidigt ger oss den tekniska utvecklingen även möjligheter att på ett effektivare sätt än förr komma till rätta med negativa faktorer i miljön — ett förhållande som dock inte utnyttjas i tillräcklig grad.

De effektivitetssträvanden som präglat vårt näringsliv har inte alltid tagit tillräcklig hänsyn till människans fysiska och psykiska förutsättningar som i arbetsmiljön är avgörande för hennes hälsa och sociala anpassning. En undersökning, som i år verkställdes av LO, har t. ex. visat att omkring 80 % av de kollektivanställda känner oro för sin hälsa. Även många s. k. tjänstemän känner sig stressade och mindre väl anpassade i den ökade arbetstakten.

Samtidigt finns strävan att skapa ökade resurser för samhället genom höjd effektivitet i arbetslivet. Frågan är om denna effektivisering kan styras med medel som garanterar de krav individen har rättighet att ställa på arbetsmiljön från hälso- och social synpunkt.

Den tekniska utvecklingen har eliminerat åtskilligt av tungt arbete men icke varit lika framgångsrik då det gäller andra störande faktorer för människans välbefinnande. Verkningarna tycks innebära psykisk snarare än fysisk förslitning i allt fler arbetsuppgifter, något som den ökade fritiden icke helt kunnat kompensera.

De flesta människor har i arbetet behov av att göra en självständig, skapande insats. För flertalet kollektivanställda och även många s. k. tjänste-

män är denna möjlighet i dag begränsad. Det beror dels på att de yttre förutsättningarna ofta inte finns i ett hårt rationaliserat arbete, dels på att motivationen för en sådan insats vid nuvarande lönesystem och med bristande inflytande från de anställda på arbetsförhållandena och deras egen arbetsmiljö ofta saknas.

Ju mer man undandrar individen möjligheter till egna initiativ och viss frihet, desto mer riskerar man att få negativa konsekvenser av psykisk art med risk för den mentala hälsan. Å andra sidan kan outnyttjade kraftkällor frigöras om människan stimuleras i sitt arbete genom ökad frihet och medbestämmanderätt. I dag experimenterar man med nya typer av arbetsorganisation och gruppsystem som tycks visa mycket goda resultat.

Den som inte möter några krav och inte ser någon möjlighet att göra en egen insats får ofta en passiv inställning till arbetet. Normala människor flyr inte från ansvar utan vill tvärtom ha ansvar. »De trivs inte med tangent- och kugghjulsrollen utan kräver att själva aktivt få påverka maskinens arbetssätt», säger en industriman.

En utredning för några år sedan av Folksam visar, att ett övervägande antal anställda (80 % vid företagen i fråga) önskade utökat inflytande på beslut som rörde deras eget arbete. Detta talar också för att långt driven delegering av ansvar och befogenheter är en realistisk väg till ökad arbetsdemokrati.

Ergonomin har först under de senaste två årtiondena börjat vinna insteg. Tanken att produktionsplanering även skall innefatta psykologiska och sociala relationer har uppmärksamats först under senare år genom norska experiment.

Våra tekniker har framgångsrikt utvecklat produktionsmedlen mot allt större effektivitet, men det har icke sällan skett på bekostnad av de anställdas bästa. Det har skett med hjälp av större produktionsflöden, centralare styrning, ökat tempo, ibland med följdverkningar, såsom flera störningar i arbetsmiljön, buller och gaser etc., sämre kontaktmöjligheter med teknisk ledning och arbetskamrater. Metoderna för arbetsmätning har förfinats och ackordsättningen därigenom blivit mer preciserad och individualiserad som effektiv pådrivare till ökade prestationer (MTM och UMS). Ackordssystemets bevarande har i vissa arbetsuppgifter blivit meningslöst för den enskilde arbetaren eftersom han i den maskin- och flödesstyrda produktionsprocessen allt mindre kan påverka arbetsresultatet.

En kraftig produktionsökning har visserligen genom olika rationaliseringsinsatser kommit till stånd och skapat underlag för avsevärd standardstegring. Frågan är emellertid i dag om man icke skulle kunna finna nya medel för att vinna effektivitet och hög produktivitet i arbetslivet och samtidigt slippa negativa verkningar för vissa arbetstagare.

De anställda har starkt intresse av att få ökat inflytande på sin egen arbetsmiljös utformning, vilket olika undersökningar visat. Tyngdpunkten

i fråga om arbetsdemokratin och dess förverkligande på arbetsplatsen ligger förmodligen här. Det är i företagets eget intresse att låta de anställda få ökat medinflytande på arbetsmiljöns utformning genom att på ett tidigt stadium och i större utsträckning låta dessas representanter vara med att planera och utforma icke minst en ny arbetsmiljö. I den fortsatta uppföljningen av arbetsplatsförhållandena bör de också i olika sammanhang få ge sina erfarenheter till känna. Det gäller icke minst i fråga om arbetsstudier och arbetsmätningssystem.

Arbetarskyddet

Arbetarskyddet har sackat efter i den allmänna utvecklingen inom arbetsmarknadspolitiken, dit den numera anses böra räknas. Hälsoriskerna inom arbetslivet har krävt ett följsamt arbetarskydd. Upprustningen av detta skydd och arbetarmedicinen har tyvärr ej skett i samma takt som utbyggnaden av arbetsmarknadspolitiken i övrigt. Arbetarskyddsstyrelsen har ej fått den kontinuerliga ökning av resurserna som uppgifterna kräver. Bristerna gäller framför allt skyddet mot de många obekanta smygande eller långsamt verkande hälsoriskerna vid luftföroreningar, gifter och buller, där det krävs teknisk-medicinska specialinsatser för att avslöja och rätta till. Även den traditionella yrkesinspektionen släpar efter och behöver ett ökat antal i skyddsfrågor väl skolade hygieniker och tekniker m. m.

Tillkomsten av arbetsmedicinska institutet var värdefullt för att bevaka de medicinska och yrkeshygieniska delarna av arbetarskyddet. I fråga om tillämpningen ute på fältet liksom beträffande undervisningen av fältkrafter återstår dock mycket att göra liksom då det gäller de socialpsykologiska frågorna, som just nu är så aktuella.

Yrkesstatistiken anses släpa efter av brist på tillräckliga anslag. 1966 är sista året för fullbordad statistik: 112 000 olycksfall och 300 dödsfall. Statistiken bör byggas ut att även omfatta misstänkta yrkesskador. För det förebyggande arbetet är det synnerligen betydelsefullt att registrera så många riskmoment som möjligt. (Hörselskador och dåliga ryggar bör t. ex. registreras eftersom de med viss sannolikhet har samband med arbetsmiljön.)

Företagshälsovården

Föränderligheten inom arbetslivet medför ett allt större behov av företagshälsovård. »Målet för denna bör vara att på arbetsplatserna förebygga yrkesrisker, främja hälsa och arbetsförmåga och bidra till arbetstillfredsställelse, trygghet och arbetseffektivitet» som det uttryckts i ett betänkande avgivet av företagshälsovårdsutredningen. Många företag, framför allt de stora, har också anställt medicinsk expertis. Ett starkare stöd har denna verksamhet fått genom den av SAF och LO antagna överenskommelsen om företagshälsovård.

I företagshälsovårdsutredningens betänkande Företagshälsovård har an-

givits riktlinjer för utbildningen av företagsläkare, skyddsingenjörer och företagssköterskor vid Arbetsmedicinska institutet. Vi anser det viktigt att den föreslagna utbildningen får karaktär av akademisk grundutbildning och får universitetsanknytning. Ett tillräckligt antal medicinskt utbildade personer bör knytas till företagshälsovården och arbetarskyddet, som har visat sig vara av så stor betydelse för de anställdas hälsa och arbetsanpassning. Undervisningen bör vara avgiftsfri som all annan grundutbildning.

Enär Arbetsmedicinska institutets utbildningsverksamhet är föremål för utredning beträffande utbildningens omfattning, innehåll och kostnader bör det tills vidare få ett visst belopp till förfogande för att snabbt fylla ett akut utbildnings- och forskningsbehov.

Företagshälsovården är dock ännu i ett begynnelseskede. Resurser i fråga om företagsläkare och företagssköterskor samt skyddsingenjörer är av avgörande betydelse för utbyggnadstakten. Ökade utbildningsmöjligheter för sådan personal är därför nödvändiga liksom att ökade medel ställs till Arbetsmedicinska institutets förfogande för sådan utbildning.

Kontorsmiljön

Även andra personalkategorier än arbetare, nämligen de s. k. tjänstemännen, har intresse av sin arbetsmiljö. Kontorsmiljön är också föremål för stora förändringar, även om rationaliseringssträvandena där gått betydligt långsammare och kommit i gång långt senare.

1950 gick det en tjänsteman på två arbetare, och 1970 är grupperna ungefär lika stora. Kontorsarbetet har genom datateknik och andra revolutionerande system på senare år börjat ändras. Många upplever i dag kontorsarbetet som stressande och påfrestande, i synnerhet psykiskt. Det ekonomiska trycket på kontorsarbete i samband med kontorsrationalisering samt experiment med kontorslandskap talar för behov av tvärvetenskaplig forskning för att utröna hur människan på kontoret reagerar och hur arbetsplatsen där bör vara utformad för att människan skall både bli effektiv och uppleva tillfredsställelse med sitt arbete.

Med hänvisning till vad ovan anförts hemställes,

att anslaget till Arbetsmedicinska institutet uppräknas med ytterligare 500 000 kronor till 8 300 000 kronor för att möjliggöra utbildning av ett ökat antal företagsläkare, sköterskor och skyddsteknisk personal samt forskning kring arbetsmiljön, innefattande även kontorsmiljön, samt

att motionen överlämnas till den aviserade utredningen för översyn av arbetarskyddslagstiftningen för beaktande.

Stockholm den 28 januari 1970

Sven Nyman (fp)

Rolf Wirtén (fp)

Gudmund Ernulf (fp)

Bo Skärman (fp)

Joel Sörenson (fp)
