Information
om arbetsmiljörisker
Bilaga 2

Arbetsmiljö-information – påverkan, behov och utbud

Av utredningen rörande
information om risker i arbetsmiljön (INRA)

SOU 1982:32

Information
om arbetsmiljörisker
Bilaga 2

Arbetsmiljö-information – påverkan, behov och utbud

Av utredningen rörande
information om risker i arbetsmiljön (INRA)

SOU 1982:32

110

Statens offentliga utredningar
1982:32
Arbetsmarknadsdepartementet

Information om arbetsmiljörisker

Bilaga 2

Arbetsmiljö-information – påverkan, behov och utbud

Bilaga av utredningen rörande information om risker i arbetsmiljön

Stockholm 1982

Omslag Håkan Lindström
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-07022-7
ISSN 0375-250X

Gotab, Stockholm 1982

FÖRORD

I utredningen rörande information om risker i arbetsmiljön har utarbetats ett antal uppsatser som ur olika synvinklar belyser frågor som rör information om arbetsmiljörisker. De har tjänat som underlag för utredningens överväganden. Några av dem torde emellertid också vara av allmänt intresse. De utges därför i bilagor till betänkandet. För innehållet i uppsatserna svarar respektive författare.

I denna bilaga har samlats uppsatser som behandlar påverkan, behov och utbud av arbetsmiljöinformation.

I uppsats nr 1 (Heinz Leyman) belyses vilka förutsättningar som fordras för att information skall utgöra en grund för praktiskt miljöarbete. Grundläggande begrepp och de psykologiska, sociologiska och pedagogiska faktorer som spelar roll för informationens genomslagskraft diskuteras.

I uppsatserna nr 2-4 (sekretariatpromemorior) redovisas vilka grupper som behöver information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder. Invandrarnas behov av arbetsmiljöinformation diskuteras särskilt. En redogörelse ges för utbudet i Sverige av utbildning, rådgivning och annan information i arbetsmiljöfrågor.

I uppsats nr 5 ges slutligen en överblick av utbudet av information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder utomlands.

Stockholm i maj 1982

Ingar Palmlund
Särskild utredare

Innehåll

RISKER I ARBETSMILJÖN
- KAN INFORMATIONEN PÅVERKA?

av Heinz Leyman

Informationen behövs - men den kan bara vara en av åtgärderna i ett förändringsarbete mot en bättre arbetsmiljö

INLEDNING

NÄR ÄR INFORMATION BETYDELSEFULL INOM ARBETSMILJÖARBETET?

I denna uppsats berörs ett par teman som är viktiga för diskussionen om informationens betydelse när man vill förändra riskvarseblivning och riskbeteende. Vi kan ställa ett antal frågor, exempelvis:

Hur påverkas människors riskupplevelse och därmed deras vilja att ta risker i arbetslivet? Hur påverkas den av information om och utbildning i säkerhetsfrågor? Människor väljer alltid den information de har förtroende för. Men hur väljer de sin information - vad gör att man har förtroende för information? Under vilka omständigheter väljer människor att avskärma sig från information helt eller delvis? I vilken utsträckning kan man påverka människors attityder? Vilken betydelse har de normer som finns inom den gruppen man tillhör? Om människor har relevanta kunskaper och positiva attityder till ett risknedsättande beteende - vad är det då för hinder som står i vägen för ett handlingssätt som innebär att man verkligen undviker risker? Vad är det för faktorer inom organisationerna som innebär att människor som borde veta bättre än att riskerar sina liv i arbetssituationen? Kan informationen förbättras för att förmå människor att handla mindre riskfyllt? Eller måste information och utbildning kombineras med ytterligare arbetsinsatser inom andra fält för att nå avsedda resultat?

Vi skall närma oss dessa frågeställningar genom att först få en metodisk överblick över dem med hjälp av en beskrivning över olika nivåer och utvecklingsområden. Denna modell över faktorer som påverkar beteende beskrivs i kapitel 1. I de sex följande kapitlen tas så upp de för arbetsmiljöarbetet viktaste av dessa områden: Kapitel 2 handlar om arbetsorganisationer och arbetets innehåll, kapitel 3 berör den övergripande organisationsstrukturen i företag och förvaltningar. I kapitel 4 diskuteras normer i arbetslag. Kapitel 5 handlar om attityder och deras samband med beteende, medan kapitel 6 tar upp andra

personlighetsfaktorer. Kapitel 7 handlar om olika dimensioner av kunskap. I kapitel 8 sammanfattas slutsatser och intryck från bl a den citerade litteraturen. Ett kortare avsnitt här tar också upp vissa myter kring mänskligt beteende och kring beteendevetenskap som inte minst finns hos beslutsfattare, när de har för avsikt att vilja påverka sina underordnades beteenden. I kapitel 9 berörs slutligen möjligheter till alternativa användningar av information vid förändringsarbetet i riktning mot ett mindre riskfyllt arbetsliv: informationen beskrivs såsom ett led i detta förändringsarbete. I detta kapitel berörs även frågor såsom huruvida människor kan aktiveras och hur information av allt att döma måste se ut för att den kan fungera som ett led i ett förändringsarbete.

Vad ska man betrakta som information i detta sammanhang? Nå: allt som innebär att en arbetstagare får kännedom om rådande förhållanden och skeenden i sin arbetsmiljö. Bland dessa olika former av information är emellertid de former av särskild intresse, som begagnas av arbetsgivare, myndigheter och intresseorganisationer för att påkalla de anställdas uppmärksamhet.

Det finns inte minst hos beslutsfattare en övertro på information såsom ett universalmedel för att kunna höja effektiviteten i skyddsarbetet. Men, som vi kommer att se, har information i en rad situationer begränsad eller ingen verkning alls. I själva verket är information det självskrivna hjälpmedlet om brister i arbetsmiljöarbetet enbart beror på brister i kunskap. Det är emellertid tydligen så, att strukturella organisatoriska förhållanden på arbetsplatserna kan förhindra att dessa kunskaper kommer till användning. Slutsatsen i denna uppsats är, att i alla dessa sammanhang behövs det visserligen information - men att den även måste kompletteras med andra förändringsinsatser.

VAD PÅVERKAR MÄNNISKORS BETEENDE?

Egentligen påverkar allt som kan varseblis av människor deras beteende. Självklart är det så. Här skall ges ett litet axplock av sådana företeelser som kan påverka varselblivning av risker och riskabelt beteende:

Människors kunskaper påverkar deras eget beteende. Men hellre skulle jag vilja uttrycka det så: Människors brist på kunskap påverkar beteendet i negativ (destruktiv, konserverande, hämmande) riktning. Den arbetsstruktur, den arbetsorganisation man befinner sig i påverkar. Det förhållande man har till sina arbetskamrater påverkar ens beteende. Man påverkas av de (sällan uttalade) normer som existerar i arbetsgruppen eller arbetslaget. Den övergripande beslutsstrukturen i en organisation påverkar människors beteende, t ex därigenom att överordnade beslutsfattare strukturerar arbetsdagen och arbetsuppgifternas innehåll för de underordnade. Samhällets lagar och kulturella normer påverkar människors beteende. I kanske ännu högre grad påverkas människors beteende av inlärda behov (t ex drog- eller tobaksmissbruk som kan förändra människors riskperception och riskbeteende i mycket hög grad - kanske till och med dominera det helt och hållet). Det sätt, på vilket hjälpmedel är utformade (t ex skyddsanordningar eller personligt skydd) påverkar människors beteende så att dessa kommer eller inte kommer till användning. Den praktiska genomförbarheten av nya skyddsrutiner påverkar människors beteende i önskad riktning eller får ingen effekt om rutinen är opraktisk.

Denna lista kan utökas med många fler exempel på vad som kan påverka människors riskbeteende. För att kunna sätta betydelsen av information och/eller andra aktiviteter (som skall förändra människors riskbeteende) i sitt rätta sammanhang, måste vi få en struktur över alla dessa olika typer av faktorer som påverkar. Den struktur som jag då väljer, väljer jag med hänsyn till att den skall kunna underlätta en analys av förändringsbehovet och ett val av lämpliga medel för ett sådant förändringsarbete. Denna struktur presenterar jag i form av en modell. Den har publicerats tidigare i andra sammanhang som rörde pedagogiskt arbete med förändring (Leymann 1978 och Leymann & Andersson 1980).

Kapitel 1

MODELL ÖVER FAKTORER SOM PÅVERKAR BETEENDET

Den modell som presenteras här skall kunna fungera som hjälpmedel inför förändringar. Den skall också vara ett hjälpmedel för en behovsanalys i dessa sammanhang. Den kan användas för att ta reda på vilka förhållanden i arbetslivet det är som påverkar oss människor så att vi beter oss på de sätt vi gör.

Modellen visar olika nivåer, där man kan tänka sig att man stöter på behov av förändring för att människors beteende skall kunna påverkas. Dessutom anges för dessa nivåer olika utvecklingsområden, som närmare beskriver vad det är på dessa nivåer som skulle kunna vara i behov av förändring.

Utvecklingsnivå	Utvecklingsområden	
A Biologisk nivå	1 Arvsanlag Inlärda organiska processer	
B Individnivån	2 Kunskaper, färdigheter	3 Personlighet, attityder
C Arbetsgruppsnivån	4 Arbetsorganisationens utformning, arbetets innehåll	5 Relationer i gruppen
D Organisationsnivå	6 Organisation för inflytande och beslutsfattande, övergripande tekniska och administrativa styrsystem	7 "Andan", organisationens psykosociala "klimat"
E Samhällets nivå	8 Lagar, regler och avtal om fördelning av värden (t ex MBL).	9 Idelogier om fördelning av värden. Samhällets kultur

Den första av de fem utvecklingsnivåerna består av en biologisk nivå hos den enskilde som ligger bortom det medvetna. Förändringsinsatser (i den mån de är möjliga) är här av medicinsk karaktär. Vidare finns där individnivån, dvs utvecklingsinsatser här har med förändring hos individen att göra, såväl på hans kognitiva som på hans emotionella plan. På arbetsgruppsnivån riktar sig utvecklingsinsatserna mot gruppen, gruppstrukturen, arbetets uppläggning, arbetsorganisationen osv. Därutöver behandlas organisations- och samhällsnivån.

På dessa fem utvecklingsnivåer finns givetvis många delaspekter att bearbeta, om arbetsmiljöerna skall kunna bli mera riskfria, samt om man vill att information om risker i arbetsmiljön skall kunna tas emot av den enskilde för att utlösa relevanta handlingar. De delaspekter som här är aktuella har jag kallat för utvecklingsområden.

A Biologisk nivå

1 Arvsanlag, inlärda organiska processer

Begreppet "utvecklingsområde" saknar täckning på denna nivå, eftersom vi inte är i stånd att bedriva "utvecklingsarbete" på organismens funktioner i egentlig mening. Många funktioner saknar vi kunskaper om för att ens kunna beskriva dem.

Att denna nivå över huvud taget nämns här beror givetvis på att funktioner och tillstånd där påverkar människors handlingar i delvis mycket stor omfattning, huruvida vi nu kan göra något åt detta eller inte. Med avseende på arvsanlagen, kan det ifrågasättas, om män inte är mera benägna att ta fysiska risker än vad kvinnor är, för att nämna ett exempel. Och beträffande organiska processer vet vi att missbruk av droger är beroendeframkallande (vilket kan ses som en slags inlärning), och att detta att bli beroende kan beskrivas som en inlärningsprocess på organisk nivå. Det finns knappast någonting som binder en människa mera till ett självdestruktivt beteende än t ex att ha blivit beroende av en centralstimulerande drog (t ex nikotin, alkohol, narkotika).

Våra organ har också funktionsbegränsningar. Vi kan ta emot enbart ett begränsat antal sinnesintryck per tidsenhet, och vi har begränsade resurser att bearbeta denna information (vilket man t ex inte tar särskilt mycket hänsyn till när man sätter upp ett flertal trafikskyltar i samma gathörn).

B Individnivå

2 Utvecklingsområdet för kunskaper och färdigheter

I de moderna industrialiserade samhällena har människor behov av andra kunskaper än de som var aktuella i jordbrukssamhället för bara 40 år sedan.

Viktiga kunskapsområden för människor i de olika arbetsmiljöerna är förutom allmänbildning, yrkeskunskaper och färdigheter även sådana kunskaper som speciellt rör riskerna i arbetslivet. En omfattande introduktion på arbetsplatsen för varje nyanställd eller omplacerad är högst nödvändig. Andra kunskapsområden som är aktuella är organisationskunskap (för att kunna utnyttja skyddsorganisationen), samhällskunskap (för att öka förmågan att hitta rätt i samhällsapparaten och vara informerade om sina rättigheter och skyldigheter), förmåga till gemensam problemidentifiering och problemlösning i gruppsamverkan osv.

3 Utvecklingsområdet för personlighet och attityder

Utvecklingsprocessen här handlar om den enskilde individens möjligheter att växa emotionellt. Inlärningsmål gäller medvetenhet om den egna personen och om psykologiska händelseförlopp i arbetsgrupper. Det psykologiska mognadsbegreppet omfattar förmåga att kunna vara sig själv, våga möta nya förhållanden och miljöer, kunna ta ansvar, vara självständig, vara öppen för ny information även om den inte stämmer överens med tidigare egna kunskaperna. Med andra ord: en förändring, fördjupning och breddning av individens personlighetsresurser.

C Gruppnivån

4 Utvecklingsområdet för arbetsorganisationens utformning och arbetsuppgifters innehåll

Utvecklingsprocessen handlar om förändringar i arbetsuppgifter och arbetsfunktioner. Den handlar om inflytande i den egna arbetssituationen, arbets- och produktionsorganisatoriska förändringar, förändring av arbetstekniker och arbetsredskap, av rutiner i administrationen och i produktionsprocesser som är aktuella inom arbetsgruppens ram.

5 Utvecklingsområdet för socialpsykologiska processer och relationer i gruppen

Utvecklingsprocessen handlar om förändringar i människors inbördes relationer - t ex samarbetsrelationer. Arbetet på detta område siktar på ett socialpsykologiskt medvetengörande. Resonemanget bygger på antagandet att människor kan utveckla en förmåga att i samverkan kunna lösa gemensamma frågor och problem. Utvecklingsarbetet på detta område gäller därför att åstadkomma medvetenhet om behov av förändringar i närgruppers kontaktmönster för att öka samarbetsförmågan, förståelsen för varandra, solidaritet samt förmåga att gemensamt fatta beslut (t ex om ett bättre säkerhetsbeteende).

D Organisationsnivån

6 Utvecklingsområdet för beslutsorganisation, fördelning av inflytande, val av tekniska och administrativa styrsystem

Utvecklingsprocessen handlar om en omfördelning i inflytande på ett företags eller en förvaltnings beslut i övergripande frågor. Exempel på utvecklingsmål kan vara: att få tillgång till information, att få tillgång till formella möjligheter att kunna ta upp sådana problemställningar som är relevanta för en personalgrupp, att kunna påverka beslut på ett rimligt sätt, att få inflytande över att fattade beslut verkställs. Besluten kan gälla långsiktiga ekonomiska alternativ, övergång till nya styrsystem, val av ny teknik (och därmed det inflytande på människors handlingar som tekniska system har).

7 Utvecklingsområdet för organisationens psykosociala "klimat"

Utvecklingsprocessen syftar här till att över huvudtaget kartlägga och för de anställda metvetengöra organisationens psykosociala klimat. Denna "anda" finns i varje organisation, i varje samling människor som utvecklat normer för beteenden och umgängesformer sinsemellan. Det finns starka skäl att anta att några förhållanden påverkar en organisations psykosociala klimat särskilt kraftigt:

a) centrala personers beteenden (organisationens ledare, fackliga ledare, informella ledare - dvs människor som är opinionsbildande och -påverkande)
b) organisationens överlevnadsvillkor
c) organisationens grad av autonomi respektive avhängighet från externa beslutscentra och
d) historiska avlagringar från tidigare generationer av centrala personer i form av nedärvda beteendenormer och -regler.

E Samhällsnivån

8 Utvecklingsområdet för lagar, regler och avtal om fördelning av värden

Utvecklingsprocessen beskriver här politiskt arbete och politiska handlingsprogram som hunnit avsätta sig i form av lagar, regler, förordningar och avtal. Fördelningen av värden omfattar inte enbart materiella villkor utan även ideella värden, exempelvis en fördelning av inflytande så att demokratiska beslut kan äga rum. Utvecklingen av lag om medbestämmande och arbetsmiljölagen är exempel härpå.

9 Utvecklingsområdet för ideologier kring fördelning av värden

Utvecklingsprocessen handlar här om möjligheterna att erbjuda allt större kretsar av medborgare reella möjligheter att exempelvis via politiska partier eller fackliga organisationer delta i utvecklingen av och diskussioner kring politiska handlingsprogram. Området handlar också om olika människors ideologier och om möjligheten att till följd av en maktposition kunna spela ut egna världsbilder som normer och begränsningar för andra människors utvecklingssträvanden. Det handlar vidare om de kulturellt betingade ideologiska strömningar som existerar i ett samhälle och som det gäller att bli medveten om.

På alla dessa olika nivåer kan också en rad hinder uppstå som t ex innebär att man undviker sådan inlärning, eller som förhindrar att inlärt material kan omsättas i beteende, dvs i handling.

Givetvis finns för alla dessa nivåer med sina olika områden arbetsmetoder som kan undanröja hindren. En viktig iakttagelse är emellertid, att åtgärden som sätts in för att undanröja ett hinder måste väljas så, att den angriper orsaken. Hinder på kunskapsområdet kan undanröjas med information, hinder på det område som beskriver arbetsorganisationens uppläggning kan undanröjas genom organisatoriska åtgärder etc. Däremot kan man inte undanröja hinder på det arbetsorganisatoriska området genom ökad information, om man vet, att människor är välinformerade om risker i arbetsmiljön, som de emellertid är tvungna att ta därför att exempelvis avlöningssystemet premierar risktagning. Arbetsmetoder för att undanröja hinder fungerar enbart på de nivåer i modellen, där orsakerna för dessa hinder finns.

VIKTIGA OMRÅDEN FÖR ARBETSMILJÖARBETE

I denna uppsats skall jag undersöka om och under vilka omständigheter information kan påverka människors beteende i samband med problem inom arbetsmiljön. Modellen över utvecklingsnivåer och -områden kommer därvid att anlitas som hjälpmedel.

Man kan finna en stark tendens hos informatörer att vilja använda just information såsom ett universalmedel för förändringsarbete inom alla dessa områden. Förvisso är det så, att information är den arbetsmetod som alltid måste finnas närvarande. Frågan är dock om inte information i en rad sammanhang obönhörligen måste kompletteras med ytterligare förändringsinsatser för att alls ha någon verkan. Det finns åtskilliga forskningsdata som tydligen säger ifrån att information i somliga sammanhang har en mycket begränsad verkan, ibland ingen verkan alls. Dessa forskningsrön aktualiserar frågeställningen, vad det kan finnas för ytterligare förändringsmetoder för att påverka människors riskvarseblivning och deras riskbeteende.

De i modellen utpekade områdena, som enligt tillgänglig litteratur tycks påverka människors beteende i arbetsmiljön i särskild utsträckning, är följande: På individnivån är det områdena för kunskaper och färdigheter samt för personlighet och attityder. På gruppnivån är det områdena för arbetsorganisation och arbetsuppgifters utformning samt för gruppmedlemmarnas relationer till varandra. På organisationsnivån är det främst området för fördelning av inflytande och beslutsrättigheter som intresserar oss.

I de följande sex kapitlen kommer jag att gå igenom dessa områden med hjälp av exempel från arbetsmiljöforskningen. Läsaren ombedes att beakta, att dessa litteraturhänvisningar på inga villkor är att betrakta som litteraturgenomgånger! De är endast menade som exemplifieringar. Intresserade läsare som vill bekanta sig med bredare litteraturöversikter hänvisas till den citerade litteraturen, där somliga rapporter har just denna karaktär.

Kapitel 2

ARBETSORGANISATION, ARBETETS INNEHÅLL OCH STYRMEDEL SOM PÅVERKAR MÄNNISKORS RISKBETEENDE

Människors beteenden styrs inte minst av de strukturella förhållanden som de tvingas leva under. Dessa strukturella förhållanden skall här diskuteras i två kapitel. I det första skall vi se på sådana strukturella förhållanden som gäller för löntagares omedelbara arbetssituation. Vi kan kalla detta för en närstruktur. I det följande kapitlet skall vi sedan se på sådana strukturella förhållanden som är av övergripande karaktär: beslut och policy som fastställs av beslutsfattare på högre nivåer i organisationen men som fastlåser vad som gäller för anställda på lägre nivåer. Högre beslutsfattares val av teknologi, administrativa system, investeringspolicy, personalpolicy samt val av det system för inflytande som skall gälla för organisationen strukturerar den omedelbara arbetsmiljön för de anställda: arbetsmetoder, arbetstempo, löneform, arbetsrutiners utseende, arbetsuppgifters innehåll osv.

Mycket av forskning, kring organisatoriska förhållanden för arbetare och tjänstemän, har varit forskning om det jag här ovan kallade för närstrukturen. Den kanske mest kända forskningen i dessa sammanhang har varit den kring de s k delvis självstyrande grupperna. Det var också bl a denna forskning som visade hur starkt dessa närstrukturer påverkas av de övergripande besluten, policyn och valen som organisationens ledarskikt gjort (Thorsrud & Emery 1969).

Annan mycket känd forskning beskriver hur dessa närstrukturer påverkar människors beteenden. T ex beskriver Gardell (1976) hur arbetsfördelning, arbetstakt, förekomsten av arbetsstyrande tekniker eller maskiner, arbetsuppgifters innehåll, möjlighet till inflytande över egen arbetsprestation m m påverkar människor. Den senare tidens olycksfallsforskning har i växande utsträckning börjat intressera sig för detta och undersökt hur dessa närstrukturer påverkar arbetares beteende så att dessa trots goda objektiva kunskaper om exixterande risker ej beaktar dessa. Inom dessa forskarkretsar menar man i dag att det har föga verkan att ge information om risker i arbetet såvida man inte samtidigt förändrar arbetsoragnisationen och skapar situationer som möjliggör ett riskundvikande beteende.

Skyddsarbete istället för skyddsinvestering

I en forskningsrapport från 1974 skriver Kronlund & Jensen att man länge nog angripit olycksfall genom att ge information, genom förbättrad design av arbetsplatser, förbättrade skyddsorganisationer och skyddsutrustning. Men, menar författarna, det finns andra faktorer inom produktionssystemen som komplicerar olycksfallsförebyggandet: styrmedel av olika slag som har uppgiften att styra arbetarnas prestationer och beteenden, t ex löneformen. De menar att just löneformen som styrmedel har stor genomslagskraft på de anställdas beteenden.

Författarna påpekar att man tidigare tagit mycket liten hänsyn till organisationsteoretiska aspekter inom olycksfallsforskning. Vissa teoretiska ansatser fanns gjorda i Frankrike. Faverge (1970) ville analysera det totala produktionssystemet, eftersom han menade att risker för olycksfall var ojämnt fördelade på de enskilda komponenterna inom detta system. Kronlund & Jensen nämner också Cazamian (1970), som pekar på att den risk som är inbyggd i tekniska system är resultatet av en kompromiss mellan lönsamhetskrav och säkerhetskrav (i den mån som säkerhetskraven har lyckats verbaliseras av de anställda eller deras företrädare, bör man nog tillägga!). Cazamian menar att risken i ett tekniskt system skiftar med hänsyn till hur mycket resurser som satsats på säkerhet.

"Den risk som finns i systemet försöker man sedan kompensera genom organisatoriska åtgärder som skyddsorganisation och skyddsutrustning, regler för arbetstid, bestämmelser för hur arbetet skall utföras etc. De effekter som skyddssystemet får för arbetarna är förutom ökad säkerhet också ökad ansträngning: det är arbetsamt att arbeta i full skyddsutrustning etc. På detta sätt kan man tala om ett "pris att betala" för säkerheten, menar Cazamian. Antingen betalar arbetaren med ökad ansträngning, eller så betalar arbetsgivaren med ökade resurser på säkerhetssidan av det tekniska systemet." (Kronlund & Jensen, 1974, s 6).

Det satsas stora resurser för att skapa "riskmedvetenhet" hos de anställda (bl a genom informationskampanjer), eller för att konstruera skydd (som man därefter propagerar för i informationskampanjer). Mycke mindre resurser satsas på rejäla förändringar av de produktionssystem som ofta tvingar arbetarna att åsidosätta säkerheten. Dessa konstateranden från Kronlund & Jensen är lika aktuella i dag. En intervjuundersökning med skyddsingenjörer visar, att dessa har mycket litet inflytande vid anskaffning, ny- eller omkonstruktion av tekniska system - alltså vid en tidpunkt, då priset för inbyggd säkerhet är som lägst: förändringar av befintliga system är alltid dyrare än nya konstruktioner, där man redan tagit hänsyn till säkerhetsaspekter (Leymann 1981).

Vikten av att studera strukturella förhållanden i de anställdas arbetsmiljö påpekas bl a också av Östberg (1980). Han menar att nuvarande informationssystem inom skogsbruk ger de anställda en realistisk uppfattning om vilka risker som är förknippade med fällningsarbeten. Riskerna kan emellertid inte isoleras från det faktum att de uppkommer i en produktionsapparat med given löneform, given arbetsorganisation, given produktionsfilosofi, given teknisk utrustning och givet befordringssystem. Och då har information liten effekt.

Slutsats för kapitel 2

Vårt intryck måste bli att information i syfte att påverka de anställdas riskbeteende har begränsad eller ingen verkan alls inom förändringsområdet för arbetsorganisationens utformning, arbetets innehåll och styrmedels utseende (se modellen på sid 7). Arbetssituationer, som kännetecknas av att dessa faktorer är starkt påverkande, styr människors beteende ofta mera än de eventuella kunskaper som dessa löntagare har om risker i arbetsmiljön.

Däremot kan information om att det förhåller sig på detta vis ha en medvetengörande effekt. Frågan är emellertid, om denna sistnämnda information inte måste riktas till beslutsfattare som kan påverka dessa förhållanden.

Kapitel 3

ORGANISATORISKA STRUKTURER OCH DET PSYKOSOCIALA KLIMATET PÅ ORGANISATIONSNIVÅN SOM PÅVERKAR MÄNNISKORS RISKBETEENDEN

Organisationens (dvs företagets, förvaltningens) maktstruktur kan vara ett hinder för att arbetstagare skall undvika risker i arbetsmiljön. Saint menar (citerad i Moxnes 1978) att möjligheten att förändra beteendet till en större riskmedvetenhet eller att lära sig kunskaper som uppmanar till ett sådant beteende, påverkas i hög grad av den atmosfär som arbetsledarna och produktionsledarna skapar. Denna miljö på arbetsplatsen är den mest inflytelserika faktorn, när det gäller individens utveckling, lärande och beteendeförändring i en organisationsmiljö. Arbetsmiljön bestämmer lär- och förändringsmöjligheterna.

Vid en hearing som Arbetarskyddsfonden hade med arbetsmiljöforskare i syfte att ringa in angelägna forskningsområden, nämnde en skyddschef, att det till mycket stor del beror på att arbetsledare visar intresse för skyddsfrågor, om också de anställda skall intressera sig för dem. En arbetsledare som intresserar sig för lokalt skyddsarbete kommer att stimulera sina underordnade till att skaffa sig kunskaper i skyddsfrågor för att tillämpa dem. Väljer företagsledningen däremot en person till arbetsledare som enbart driver fram produktionen och som inte bryr sig om arbetarskydd, ja, då minskar de anställda sitt intresse för att aktivt arbeta med skyddsfrågor.

Det tycks vara så att den omedelbara miljön och de där tongivande människorna utgör en starkt påverkande faktor på de anställdas riskbeteende. Informationskampanjer, vars budskap går stick i stäv med vad cheferna gör och säger, har dålig verkan.

Svenska olycksfallsforskare är väl medvetna om vilken stor betydelse arbetsledarens inställning till säkerhet på arbetsplatsen har - för just säkerheten på arbetsplatsen. Östberg (1980) menar t ex att den största effekten av en informationskampanj skulle uppnås om den fokuserades på arbetsgivaren och arbetsledaren.

I stället är förhållandet tyvärr det omvända. Arbetsledare och högre chefer tycks oftare uppträda som förmedlare av negativa attityder och åsikter om skyddsarbete. Arbetsledare som är enbart orienterade åt att producera så lönsamt som möjligt och som nedvärderar säkerhetsarbetet på arbetsplatserna tycks påverka de anställda i samma negativa riktning. Bäcklund-Svensson & Paulson (1980) skriver: "Det finns en stor skillnad i synen på skyddsarbetets effektivitet och miljöförhållandena vid respektive företag mellan skyddskommittéernas ordföranden och huvudskyddsombuden. Ordförandena är över lag mer nöjda med förhållandena vid det egna företaget än vad huvudskyddsombudet är. De båda gruppernas syn skiljer sig också mycket beträffande synen på orsakerna till olycksfall och skador. Skyddskommittéordförandena anser överlag att olyckorna ofta beror på individerna själva, medan majoriteten av huvudskyddsombuden anser att de flesta olyckor och skador beror på förhållandena i arbetsmiljön och inte på individen." (S 29).

Saint hävdar att människors miljö (och det gäller givetvis även arbetsmiljö i mycket hög grad) har avgörande inflytande över människors möjligheter att kunna lära sig något nytt och att kunna använda sig av det nyinlärda i sina dagliga arbetssituationer.

Arbetsmiljöns utseende och den förhärskande stämningen där (under starkt inflytande av beslutsfattarna) hör till de faktorer som bestämmer möjligheten att lära sig och att tillämpa inlärt kunskapsstoff. Ytterst är den övergripande organisationsstrukturen starkt påverkande på dessa förhållanden. Mycket av de förbättringar som man de senaste tio åren (framför allt i samband med experiment med företagsdemokrati före MBLs tillkomst) försökt införa för arbetsgruppers arbetsorganisation eller förbättringar av innehållet i deras arbetsuppgifter har visat sig vara ogenomförbara, därför att dessa övergripande organisatoriska strukturer och maktstrukturer varit effektiva hinder för många utvecklingsinsatser på arbetslagsnivån.

Som exempel på sådana strukturella förhållanden räknar Moxnes (1978) upp:

- den omkringliggande miljön (kunder, klienter, andra organisationer som man arbetar med)
- den finansiella situationen (budget, omsättningen räknad i kronor, räntabiliteten)
- teknologin (automatisering, komplexitet, datorisering)
- strukturen över hur inflytande är fördelat (makt- och ansvarsfördelning, formella informationskanaler, de övergripande rutinerna som sammanbinder olika arbetslags produktiva insatser),
- företagets eller förvaltningens policy (vad som prioriteras, hur information når till olika människor, vilken policy man för a) för materiell belöning och b) för vem i organisationen som får utbilda sig och i vad)
- värdesystemet (non-profit, produktionsorienterad, serviceorienterad, öppet system eller stram hierarki).

Slutsatser för kapitel 3

Vårt intryck måste bli att information ensam har begränsad eller ingen verkan alls för att påverka de anställdas riskbeteende, om de påverkas starkt av förhållanden som hör hemma på förändringsområdet för organisation av inflytande och beslutsfattande (se modellen på sid 7).

Information om att så är fallet torde däremot vara viktigt att ge till de beslutsfattare som är ansvariga för de övergripande besluten i en organisation.

Kapitel 4

GRUPPNORMERS BETYDELSE FÖR RISKABELT BETEENDE

Det finns ytterst lite forskning som systematiskt studerat gruppnormers inflytande på riskbeteendet i arbetslivet. Däremot finns det forskare inom andra forskningsområden som intresserat sig för frågan huruvida gruppens normer kan vara tvingande för den enskildes handlande (t ex inom nordamerikansk trafiksäkerhetsforskning).

Gruppnormer kan visa sig vara mycket starka hinder mot att den enskilde skall kunna lära sig nya eller skall kunna tillämpa nyinlärda beteenden. Det har påpekats att gruppnormer tillika kan vara starkt främjande för att nya beteenden skall kunna tillämpas av den enskilde gruppmedlemmen. Tyvärr tycks det dock oftast förhålla sig så att det är gruppnormers hämmande egenskaper som förhärskar när nya beteenden, nya rutiner, något nytt över huvud taget skall tillämpas.

Att gruppnormer har stark påverkan på den enskildes beteende är inom socialpsykologisk forskning väldokumenterad. Och att dessa tendenser skall göra sig gällande även inom arbetsgrupper med avseende på förhållanden inom arbetsmiljön (t ex riskbeteende), anser jag är ett antagande som har stor sannolikhet.

Inom socialpsykologin arbetar man bl a med tesen att små grupper har normer och informella strukturer som motarbetar förändring. Den enskilde gruppmedlemmen hålls via de andras beteenden "på plats", och han har lite rörelsefrihet för att ensamt och mot gruppens "vilja" förändra sitt eget beteende. Sådana processer behöver ingalunda vara fullt medvetna och uttalade - man kan snarare anta, att det mesta av detta skeende förblir undermedvetet hos både den enskilde och gruppens övriga medlemmar.

Kollektiv ignorans

En del sådana undermedvetna gruppnormer upprätthålls bl a genom en process som man kallat kollektiv ignorans. Den kollektiva ignoransen är brist på kunskap om gruppkamraternas värderingar, kunskaper och avsikter. Den kan innebära att gruppnormer upprätthålls, trots att var och en i gruppen för sin egen räkning skulle vilja handla annorlunda men törs inte, därför att han tror att gruppkamraterna har motsatta åsikten. När man intervjuar t ex tonåringar om vad de anser om att bära hjälm när de åker moped, så är det inte ovanligt med svaret: Jo, det bör man göra. Men på frågan: Varför gör du det inte, svarar tonåringarna: Jag tror de andra skulle tycka jag vore knäpp.

När man får besked av detta slag av alla medlemmar i en grupp, kallas detta förhållande "kollektiv ignorans". När byggnadsarbetare på höghustaken går omkring utan säkerhetslinor, så kan detta bero på

- att man inte vet att detta är farligt (vilket är osannolikt)
- att man vet att detta är farligt, men anser att farligheten gäller endast andra människor (eventuellt sådanna med sämre rutin)
- att den arbetsorganisatoriska situationen är sådan, att det av tidsskäl inte går att genomföra att använda linor
- att lönesystemet belönar risktagande
- att säkerhetslinorna är opraktiska och hindrar arbetet

Men det kan också bero på

- att man är rädd inför arbetskamraterna som kanske skulle tycka att man är en konstig prick som binder fast sig (eller att man helt enkelt är vårdslös).

Skäl som nämns inom socialpsykologisk forskning och som syftar till att ge förklaringar till varför gruppnormer kan ha denna påverkan på enskildas beteenden är (Moxnes 1978):

- Enskilda medlemmar i gruppen som vill handla annorlunda får negativ feedback (även skämt av typen "rå men hjärtlig kamratanda" fungerar som negativ feedback)
- Enskilda gruppmedlemmars beteendeförändring innebär att relationen (kamratförhållandet, inflytandet e d) mellan denna medlem och de övriga i gruppen förändras, vilket inte utan vidare tillåts av gruppen.

Dessa två och liknande orsaker kan anses vara de utlösande mekanismerna till den process som man populärt kallar "Jantelagen".

Dessa förhållanden kan t ex innebära att personer som kommer hem från en kurs möter stora svårigheter att praktisera sina nya kunskaper (bortsett från att även organisatoriska eller andra faktorer kan visa sig vara hämmande). Inom de utbildningsområden som vill förmedla nya kunskaper så att kursdeltagarna kan börja påverka sina respektive hemmaorganisationer i utvecklande riktning, är detta fenomen välkänt och benämns "back-home-effekten".

Gruppnorm för ackordstaket

Gruppnormer har studerats inom arbetslivet. Redan på 1940-talet fann man att det i arbetsgrupper, där lönen var knuten till individuella ackord, hade utvecklats normer som för den enskilda gruppmedlemmen begränsade valfriheten kring den egna arbetstakten. Arbetstakten blev den som de övriga gruppmedlemmarna ansåg vara en rimlig insats för att få en rimlig förtjänst. Man har kallat detta förhållande som "ackordstaket".

Det måste fastslås, att en sådan norm sällan är resultatet av ett medvetet beslut som fattas av gruppens medlemmar eller av dess formella eller informella ledare. Jag anser att det finns goda skäl för hypotesen att en sådan norm "pendlar" in sig: enskilda personers extremvärden i sina beteenden (uppåt eller nedåt på en tänkt skala) belönas eller straffas med gillanden respektive ogillanden. Forskning kring kommunikationer i familjer har visat att sådana gillanden eller

ogillanden inte ens behöver ta sig verbala uttryck. Människor har många fler sociala sätt att uttrycka sig mycket effektivt än att använda språket. Genom dessa gillanden och ogillanden som kommuniceras mellan gruppmedlemmarna utbildar sig så småningom gränserna kring ett fält av beteenden som blir tillåtna. Allt beteende som är bortom dessa gränser, beivras på ett eller annat sätt.

Utifrån den kommunikationsforskning som man bedrivit i familjer, skulle jag vilja ställa upp ytterligare en hypotes: Om man vill ha förändringar i gruppnormer eller om man vill att en grupp personer skall bli medveten om att det existerar gruppnormer, så förutsätter detta en väsentlig höjning av kommunikation i denna grupp. Gruppnormer är sällan uttalade och är ofta undermedvetna. Detta innebär att information om t ex bättre skyddsbeteende kan neutraliseras av existerande gruppnormer. Detta kan fortgå intill dess gruppens medlemmar via information till varandra om hur de tror sig bli bedömda av sina gruppkamrater, blir medvetna om existensen av dessa gruppnormer. Först därefter skulle, om hypotesen har fog för sig, vilket jag tror, information kring annorlunda riskbeteende eller riskundvikande beteende kunna tas emot.

Gruppnormer och mobbning

Att gruppnormer kan förorsaka mobbning har uppmärksammats av fackliga representanter inom LO, där somliga huvudskyddsombud ser allvarligt på förhållandena (LO-tidningen 1979).

Antagandet att tätare samtal i en grupp under vissa omständigheter kan rensa upp bland hämmande gruppnormer måste givetvis kompletteras med påpekandet, att kommunikation förutsätter en arbetsorganisation som tillåter och möjliggör kommunikation över huvud taget. Thorsrud & Emery (1969) menar att en grundförutsättning för ett större ansvarstagande inom en grupp är en högre grad av autonomi. En arbetsorganisation som förutsätter gemensam planering av arbetsinsatserna, framtvingar också mer kommunikation, vilket ökar kunskapen om varandras värderingar, åsikter och förmågor.

Om det inom detta område behövs information, så skulle det vara information om hur gruppnormer kan förhindra att information beträffande arbetsmiljöer och behov av ändringar i riskbeteenden skall kunna nyttiggöras inom ett arbetslag. Det behövs också experimentell forskning om hur grupper av arbetstagare kan medvetengöras om det gruppnormer de har i sina grupper. Inom socialpsykologin och inom de kliniska psykologin finns modeller för hur denna typ av problemdiskussioner skulle kunna gå till i grupper.

Zohar·m fl (1980) beskriver ett experiment för att öka användningen av arbetares personliga skyddsutrustning. Problemet inom skyddsarbetet är ofta, att den mänskliga organismen för en lång rad farliga arbetssituationer saknar organiska signaler som varnar för förslitning eller skador: det gäller i huvudsak sådana faror som har återverkningar på sikt. Att människor saknar denna snabba feedback innebär att människor tenderar till att undervärdera faror. Zohar m fl undersökte förändringar i hörselfunktioner och delgav information om detta dels till varje arbetare beträffande dennes värden, dels anslogs allas värden på en anslagstavla, så att alla kunde avläsa förändringar hos dem som använde hörselskydd och hos dem som inte använde dessa. Användningen av skydden ökade markant. Enligt min tolkning så var en bidragande orsak till detta, att arbetarna diskuterade de publicerade värdena med varandra, vilket på ett indirekt sätt ställde eventuella gruppnormer och enskildas uppfattningar om användning av skydd under debatt.

Slutsats för kapitel 4

Vårt intryck måste bli att information antagligen har begränsad verkan om gruppnormer går stick i stäv mot budskap som skall resultera i ett bättre riskundvikande beteende.

Information om detta förhållande kan emellertid, om den bearbetas på rätt sätt inom respektive arbetslag, sprida medvetenhet om att gruppnormer existerar. Med denna medvetenhet hos medlemmarna i ett arbetslag, skulle information om risker och riskbeteende få en starkare beteendepåverkande effekt.

Kapitel 5

ATTITYDER PÅVERKAR RISKBETEENDET - MEN VAD ÄR ATTITYDER OCH VAD FÖRUTSÄTTS FÖR ATT ATTITYDER KAN ÄNDRAS?

Uppfattningen tycks vara utbredd att det i huvudsak är attityder som styr beteenden. Det ser inte heller bättre ut än att informatörer i en rad olika sammanhang, där de åsyftar beteendeförändringar, utformar sina budskap i syfte att påverka attityder. Man gör attitydmätningar för att fastställa vad det är för attityder som "bestämmer" beteendet för att därefter utforma sin information för att förändra attityder i syfte att detta i sin tur skall medföra ändrade beteenden.

En större sammanställning och granskning av i huvudsak nordamerikansk forskning om beteendepåverkan för att reducera olycksfall och risker i arbetslivet finns hos Pfeifer (1974). Hans systematiska genomgång är visserligen några år gammal, men är fortfarande aktuell med tanke på slutsatserna.

Pfeifer påvisar stora åsiktsolikheter forskare emellan. Det finns ingen enighet som sambandet mellan attityder och beteenden. Hale & Hale (1972)* påtalar att information måste inriktas på att förmå människor att välja beteenden som garanterar viss säkerhet i risksituationer. Även en annan författare (Schroder 1970)* menar att man bör inrikta sig på att utveckla mer "mogna" säkerhetsattityder hos människor. Med mognad menas här ett beteende som innefattar individuell ansvarskänsla.

* Källhänvisningar med asterisk hänvisar till Pfeifers och inte till min referenslista.

Å andra sidan citeras Festinger (1964)* som anser att det inte finns något självklart samband mellan attitydändringar och förändrat beteende. Attitydändringar åtföljs inte alltid av förändringar i beteendet - och omvänt förutsätter beteendeförändring inte alltid förändringar i attityder.

Oenighet om attityders påverkan

Det är mycket viktigt att framhålla att det finns dessa oenigheter forskare emellan. Professionella informatörer i organisationer tycks utgå ifrån att det föreligger en klar bevisad automatik mellan förändringar i attityd och ett förändrat beteende. I alla fall visar man i sina praktiska åtgärder mycket ofta att man har människors attityder som måltavla, när man egentligen är ute efter att få människor att bete sig på ett visst sätt. (Själv menar jag att de utgår ifrån en felaktig uppfattning om vad en attityd är och vad den har för funktioner.)

Det finns ett överflöd av litteratur kring teorier om attityder och attitydändringar. Emellertid bygger teorierna inom socialpsykologin mycket ofta på laboratorieforskning med t ex studenter som försökspersoner. Detta innebär att man fått en viss kunskap om själva attitydändringens förlopp samt om situationsvariabler som varit inblandade - men situationerna i det verkliga livet (t ex arbetares säkerhetsattityder och förutsättningar att via attitydförändringar kunna påverka olycksfallen) förblev i stort sett outforskade.

Situationen blir för praktikern inte lättare av att begreppet attityd inte är klart avgränsat, dvs att det inte är klart vad man egentligen menar när man talar om en attityd. Om man läser litteratur kring detta begrepp och om man studerar frågeformulär som är avsedda att studera attityder med, så märker man ganska snart, att olika

* Källhänvisningar med asterisk hänvisar till Pfeifers och inte till min referenslista.

författare och attitydutredare kan mena vitt skilda företeelser. Somliga menar med attityd en uppsättning försvar som skall vidmakthålla individens identitetsupplevelse. Andra tänker på ett allmänt förhållningssätt som människor visar gentemot sin omgivning. Återigen andra vill beskriva den uppfattning som människor kan ha om saker och ting. Somliga formulär för attitydmätning skulle hellre ha kallats för mätningar av opinioner eller av människors kunskapsnivå.

Det är i denna begreppsförvirring alltså inte alls så märkligt att informatörer arbetar efter mönstret att försöka öka människors kunskaper i syfte att påverka deras "attityder", och att man sedan räknar med att förändrade "attityder" drar förändrat beteende efter sig. Men hur är det egentligen? Om arbetare tar för stora risker i sina arbetsmiljöer, dvs om de visar ett beteende som innebär för stor risktagning - har detta verkligen enbart med "felaktiga" attityder och/eller kunskapsbrister att göra? Jag tror att det jag hittills redogjort för i denna uppsats inte alls tillåter en sådan slutsats.

Olika attitydteorier

Men låt oss också se på hur man inom olika teorier föreställer sig att en attitydändring kan gå till. Låt mig dock till en början fastslå, att det följande inte är menat som ett försök att omdefiniera begreppet attityd eller rent av att redogöra för ett alternativt teoretiskt koncept. Resonemanget får endast förstås som en beskrivning av ett problem.

Attitydförändringar kan åstadkommas på flera olika sätt. Men det skall också sägas att det är mycket svårt, ja nästan omöjligt att få människor att ändra sådana attityder som är mycket centrala för dem - utan att man samtidigt förändrar människors livsvillkor.

Inom psykologin och sociologin finns det en rad olika teorier som behandlar attityder och attitydförändringar. För det föreliggande ändamålet skall jag sammanfatta dem i tre grupper och ge dem något ovetenskapliga namn.

En grupp teorier om attityder och attitydförändringar utmynnar i att man skall övertala människor till att ändra sina attityder. Informatörer som arbetar utifrån sådana teorier använder gärna uttryck som "att sälja en idé till folk". Teorier av detta slag finner man inom socialpsykologin. Inom näringslivet är de mycket omtyckta, eftersom de verkar vara enkla att använda och förespeglar att man kan manipulera med människors synsätt och viljor. Fortbildningskurser i "information" som arrangeras inom näringslivet utgår så gott som uteslutande från dessa teorier.

En annan grupp teorier förespråker betingning. (Den intresserade hänvisas till Skinner, 1974). I sin yttersta förlängning kan detta resultera i tvångsåtgärder. Vissa psykiatriska arbetsmodeller kan räknas hit, liksom beteendemodifikation samt den hårdhänta metoden som går under namnet "hjärntvätt".

Slutligen har vi teorier som går ut på att man skall tillämpa ömsesidiga dialoger, där målet är insikter i de livsomständigheter som omger människan samt insikter om det beteende som är typiskt för den enskildes sätt att reda sig i dessa situationer. Psykodynamiska teorier hör hemma här. Inom arbetslivet har dessa metoder fått en begränsad användning genom s k gruppdynamiska arbetssätt.

Inom de olika grupperna av teorierna om attityder och attitydförändring utgår man från olika uppfattningar om vad en attityd är. Den korta överblicken som skall ges här kommer då inte att beakta de uppfattningar som ligger bakom betingning. Beteendemodifikation används inte i syfte att påverka attityder utan man vill förändra beteende direkt. Attityder behandlas inom beteendemodifikationen endast marginellt.

Framställningen vill jag i demonstrationssyfte göra i form av direkt tilltal till läsaren. Skälet till detta återkommer jag till under rubriken "emotionell inlärning".

Hur fungerar du?

"Vi börjar med den grupp teorier som går ut på att ändra attityder genom övertalning. Attityder ser man här såsom ett knippe värdeladdade föreställningar som du har fått under årens lopp. En sådan attityd kan också ses som ett tillstånd av beredskap till ett bestämt beteende som aktiveras så snart du råkar in i en situation som är värdeladdad för dig. Du betraktas här alltså som en varelse som utifrån sina attityder handlar förutbestämt och automatiskt i en viss situation. Och detta ditt sätt att handla anses då vara karaktäristiskt för just dig (givetvis delar du denna karakteristik med andra människor).

Man kan kalla detta sätt att se på dina reaktioner som ett mekaniskt sätt att se. Och detta sätt att föreställa sig en automatik i ditt beteende utifrån dina attityder, påverkar givetvis hur man föreställer sig hur dina attityder skulle kunna förändras.

Man gör också skillnad mellan dina attityder och dina motiv i dessa teorier. Ett motiv för en handling som du har i dag, kan vara inaktuellt i morgon. En attityd står sig mycket längre. Kanske livet ut.

Man skiljer också mellan positiva och negativa attityder. Positiv och negativ i relation till det objekt som du har attityder till. En attityd anses också kunna vara mer eller mindre intensiv, mer eller mindre svag - i positiv eller negativ riktning.

Man föreställer sig att dina attityder, olika sådana till olika objekt, ändå bildar ett sammanhängande mönster eller system, ungefär som en modell över en molekyl. Dina attityder till olika objekt är beroende av varandra, det finns en viss logik i mönstret. Detta innebär att man inte kan plocka ut någon av dina attityder för att förändra just den. Men det innebär också att vissa attityder är mera ytliga, medan andra är mera centrala för

dig och för din livsföring. De attityder som är mest centrala är också mest centrala för ditt sätt att leva ditt liv. Dessa attityder torde vara ytterst svåra att förändra.

Inom dessa teorier menar man att vissa enstaka attityder är bundna till vissa objekt. Detta i sin tur innebär att man föreställer sig att din attityd har ett visst samband med den mängd information som du har om ett objekt. Den slutsats man drar är, att vill man förändra din attityd till ett objekt, så skall dina kunskaper om detta objekt ökas eller förändras. Och vilka dina attityder är, det tar man reda på genom att ställa attitydfrågor till dig eller genom att dra slutsatser om dina attityder genom att observera dina handlingar.

I experimentsituationer har åtgärder som bygger på dessa antaganden fört till vissa positiva resultat: man har i vissa fall lyckats förändra människors handlingar genom att ge dem vissa informationer (och man har föreställt sig att man har påverkat dina handlingar inte direkt genom information, utan man anser, att man genom information har modifierat dina attityder till ett objekt, vilket i sin tur utlöser sådana handlingar som informatören förväntar sig av dig).

Information i förening med maktutövande

Om man emellertid granskar de undersökningssituationer som gällde för experimenten, så kan man genomgående observera, att det utöver "informationsgivningen" också fanns andra faktorer med i bilden. En sådan faktor som alltid fanns med, var ett avhängighetsförhållande, en maktsituation: Försökspersonerna tillhörde en militär organisation, de av anställda på ett företag, eller var intagna på en vårdinstitution, eller man hade bildat tillfälliga grupper, där man utsatte deltagarna för ett visst grupptryck - utan att dock kontrollera denna faktor särskilt väl. Vanligtvis gällde experimenten också situationer som inte hade permanet betydelse för deltagarnas liv. Så egentligen kan man inte med säkerhet veta om deltagarna lydde order (informationen förde

direkt till handling), eller om attityder till ett objekt blev ändrade, eller om man "ställde upp" och gjorde något därför att man för ögonblicket kände sig knuffad till det.

Men låt oss fortsätta med teoriernas satser. Då man undersökt effekten av information som man ger till människor för att förändra deras attityder så att de leder till handling, har man funnit att ett antal faktorer hade betydelse i sammanhanget:

- egenskaper hos informationen har betydelse (t ex hurvida den är klar och tydlig, lättförstålig, visuellt lätt fattbar - dvs egenskaper som underlättar varseblivningen av informationen)
- egenskaper hos informatören har betydelse (hans uppträdande och yttre, vad åhörarna trodde att hans "egentliga" mission var, varför han gav informationen - dvs egenskaper som har att göra med trovärdigheten).

Och utifrån dessa undersökningar antar man att även du reagerar på liknande sätt, då man konfronterar dig med information i syfte att ändra dina attityder. Inom näringslivet har dessa undersökningar resulterat i en uppfattning att man måste "sälja" information, dvs att man måste göra den så attraktiv och lättillgänglig som möjligt. Information som når dig i attitydpåverkande syfte är därför ofta igenomtänkt med avseende på att du skall uppmärksamma den, att du snabbt skall kunna tolka den, att den inte avviker särskilt mycket från det du kan godta, så att inte dina psykiska försvarsmekanismer avskärmer den, och den presenteras på ett sådant sätt som gör att du skall fatta förtroende för den.

Psykodynamiska teorier och begreppet attityd

Den andra gruppen av teorier som vi skall behandla är den som i praktiken utmynnar i anvisningar om "ömsesidiga dialoger" eller andra insiktsskapande aktiviteter. Generellt utgår man ifrån en uppfattning att dina attityder har en viss funktion för dig. Häri skiljer sig teorierna åt. De förra teorierna konstaterade bara att attityder fanns, men de undersökte aldrig vilken funktion en attityd har för människan.

Inom denna grupp teorier menar man att attitydens funktion är att skydda din identitetsuppfattning. Attityden fungerar enligt detta synsätt som en försvarsbastion. Alla människor, även du, har en stark motvilja mot att ge upp sin självuppfattning, sin identitet, eller ens delar av den. Och förändringar i den upplevs som psykiskt mycket smärtsamma och ångestframkallande processer. Situationer som innebär att din identitetsupplevelse ifrågasätts undviker du därför att hamna i. Men runt omkring dig händer ständigt saker som mer eller mindre ifrågasätter din uppfattning om dig själv och/eller din uppfattning om omvärlden och hur den skulle behöva vara beskaffad för att du med den självuppfattning, (eller också: med den identitetsupplevelse) som du har, skall kunna finna dig till rätta i den.

Somliga informationer som du då möter, passar inte alls överens med de uppfattningar som du har - varken om dig själv eller omvärldens beskaffenhet. Och en del av denna information hotar din uppfattning till den grad att du måste göra något åt den. Och du har två psykiska mekanismer till ditt förfogande. Den ena är selektiv perception (ditt undermedvetna sållar bort sådan information som hotar dig). Den andra är att du utbildar förhandsuppfattningar om vissa situationer, vissa typer av informationer eller informatörer. Du har en negativ förhandsinställning till dem. Det underlättar för dig att bibehålla den uppfattning om dig och din ställning i världen som du har och som är en viktig del av din självuppfattning, din identitet.

För att slippa ändra din bild av dig själv och värden du lever i stup i kvarten, har du en viss hållning gentemot inkommande information om olika objekt. Du har attityder. Denna attityd påverkar alltså ditt sätt att handskas med information om olika objekt som når dig och som du har attityder till. De påverkar också ditt val av handlingsalternativ i olika situationer. Givetvis har du positiva attityder till information, människor eller situationer som bekräftar din identitetsupplevelse.

Kort sagt: denna grupp av teorier ser attityden som funktionellt mycket viktig för att du skall kunna bibehålla den identitetsuppfattning, den uppfattning om dig själv, som du har.

För att förstå en attityds betydelse för en individ, måste vi förstå identitetsupplevelsens betydelse för individen.

Insikt kontra övertalning

Inom denna grupp av teorier avstår man helt och hållet från tanken att information i sig kan utformas så "säljande" att du "köper" den - och därmed eventuellt förändrar dina attityder. I stället utgår man från antagandet att självinsikt är en förutsättning för dig att kunna förändra ditt synsätt och därmed din attityd. Dessa insikter om dig själv som människa menar man, kan du endast uppnå genom uppriktiga och djupt ärliga samtal med andra individer. Inom psykodynamiska teorier finns det beskrivningar om hur förutsättningarna hos människor och omgivningen bör vara beskaffade för att sådana "ömsesidiga dialoger" skall kunna genomföras.

Egentligen kan man säga att man utifrån dessa teorier inte alls siktar in sig på dina attityder. I stället vill man på ett skonsamt sätt förmå dig att beakta sådan information som är hotande för din självuppfattning. Man arbetar alltså med din varseblivning. Därvid kan det hända att du antingen upptäcker att informationen egentligen inte alls är så hotande som du trott.

Eller också kan det hända (vilket är mera sällsynt) att du omvärderar din bild av dig själv och omvärlden så att den passar överens med informationen. I båda fallen kan förändrat beteende vara ett resultat - men behöver inte vara det om ditt beteende t ex är resultat av situationsstrukturer som du tvingas leva under, som t ex en stark byråkratisk organisation."

Vad är nu egentligen en attityd? Den frågan kan inte utan vidare besvaras - som vi sett beror svaret på den teori vi väljer för vår orientering: en socialpsykologisk eller en psykodynamisk teori. I skissen här nedan vill jag försöka att ändå peka på det gemensamma och särskiljande i dessa olika sätt att se på attityder.

PSYKODYNAMISKA TEORIER

1
Med attityd menas en förhandsinställning som fungerar som försvarsbasstation för att kunna bibehålla den egna uppfattningen om sig själv

2
Om man menar med en attityd det som står i den extrema definitionen här ovan, så är det ytterst osannolikt, att man kan påverka människors attityder med en informationskampanj

3
Attityder enligt denna definition är över huvud taget mycket svåra att ändra - och om, så förutsätter en ändring rejäla förändringar i en människas livssituation

4
Förändrar en människa sina attityder (med en definition som här ovan), så är denna förändring så djupt gripande att det är mycket sannorlikt, att han eller hon också förändrar en rad beteenden

SOCIALPSYKOLOGISKA TEORIER

1
Med attityd menas kunskaper, åsiktstendenser, uppfattningar, preferenser om olika företeelser i omvärlden, vilket underlättar snabba ställningstaganden till ny information om dessa företelser i omvärlden

2
Om man menar med en attityd det som står i den extrema definitionen här ovan, så är det ganska sannolikt att man kan förändra människors attityder genom en informationskampanj

3
Attityder enligt denna definition är inte särskilt svåra att ändra

4
Förändrar en människa sina attityder (med en definition som här ovan) så är denna förändring så ytlig, att det är osannolikt med en beteendeförändring

Observera nu, att teorierna inte alls är så här fint avgränsade, utan allt det man menar med attityd inom dessa teorier överlappar varandra. Sådana företeelser som ligger mitt emellan dessa två ovan nämnda extremdefinitioner, kan man hitta hos båda teorigrupperna. T ex ett sätt att förhålla sig gentemot sin omgivning, djupt rotade uppfattningar om saker och ting osv.

För den praktiskt arbetande informatören innebär denna svårighet kring attitydbegreppet, att man måste ha klart för sig vad det är som man själv menar när man talar om attityder och attitydändringar. Har man för avsikt att ändra människors beteenden, så är det att rekommendera att man inte alls bryr sig om att gå omvägen över attitydförändringar utan inriktar sin information direkt på att vilja förändra beteenden. Även om man skulle kunna lista ut vad det är för attityder som människor i verkligheten har, så är det fortfarande så, att dessa "uppmätta" attityder kan ha vitt skilda funktioner för de olika individerna i urvalet. För somliga är attityden ganska ytlig, för andra är den en viktig bit i identitetsförsvaret.

Slutsatser för kapitel 5

Min uppfattning är att man inom arbetsmiljöarbetet borde inrikta sig på att förändra människors kunskaper, arbetssituationer och arbetslagrelationer för att därigenom få annorlunda beteenden som resultat. Omvägen över attityderna kan man bespara sig.

Vårt intryck måste bli att information tycks ha ringa betydelse för att åstadkomma beteendeförändring via attitydförändringar. Är attityderna ytliga och går att förändra via information, så kan det vara mindre osannolikt att markanta beteendeförändringar skulle bli resultatet. Och är attityder mycket centrala och viktiga för individens identitetuppfattning så biter informations sällan, utan rejäla förändringar i människors livssituationer blir viktigare för att kunna förändra beteendet.

Däremot krävs det omfattande information om de förhållande som jag behandlat i detta kapitel, och som då bör riktas till beslutsfattare och informatörer.

Kapitel 6

PERSONLIGHETSFAKTORER: BRIST PÅ VILJA? BRIST PÅ MOTIVATION? NONCHALANS?

Man kan inte utan vidare anta, att alla människor självfallet skulle skydda sig för faror i arbetsmiljön, om de bara hade kunskaper om dem, hade praktiska förutsättningar att skydda sig och hade tillgång till bekväma skyddsanordningar. Man måste räkna med att det finns människor som trots dessa goda förutsättningar inte använder personlig säkerhetsutrustning eller säkerhetsskydd som finns inbyggda i maskinerna. Man talar då gärna om slarv eller nonchalans. Vad kan en sådan brist på motivation bero på?

Mycket vardagsinlärning hos oss människor sker via vad man har kallat trial-and-error-metodern. Man beter sig och får korrigerande feedback från omgivningen (inte bara från människor utan även från tekniska system) vilket i sin tur påverkar beteendet. Är beteendet adekvat, så lyckas man och får en bekräftelse därigenom. Är beteendet fel, så misslyckas man och får veta det ganska omgående. Biologiskt sett är den mänskliga inlärningsmekanismen utformad med hänsyn till förhållanden som gäller förhistorisk tid, där våra förfäder drog omkring som jagande stammar. Tidsspannet mellan ett beteende och resultatet av detta beteende måste vara kort nog för att kunna sättas i samband med varandra. Denna feedback måste dock även ske regelbundet. Feedbackmekanismer som fungerar oregelbundet och ibland (eller t o m oftast) lyser med sin frånvaro, ger ingen alls eller dålig inlärning som resultat.

Den felaktiga inlärningen

I det moderna samhället uppvisar detta arv att lära sig stora brister. Konsekvenser av farlig arbetsmiljö kan dröja att visa sig i många år. Arbetsolycksfall händer alldeles för sällan för att själva arbetssituationen skall kunna vara förmedlaren för inlärning. Tvärtom: därför att olyckor inträffar så sällan, sker en felaktig inlärning.

Lennerlöf (1981) menar att det förhållande att flertalet felhandlingar trots allt inte följs av olycksfall också innebär en inlärningssituation. Han skriver i sin forskningsöversikt:

"Risk definieras vanligen som möjligheten att en oönskad konsekvens (i detta fall ett olycksfall) inträffar. Den objektiva risken kan uttryckas i risktal: hur stor är sannolikheten att en olyckshändelse skall inträffa och hur stor är i så fall sannolikheten att denna också skall innebära ett olycksfall? Dylika risktal brukar beräknas på medelvärden för grupper. (Att man använt beteckningen objektiv innebär inte att den här typen av beräkningar brukar vara särskilt exakta eller säkra inte heller att de är giltiga för det enskilda fallet). Den enskilde individens subjektiva riskuppfattning kan också ha karaktären av en sannolikhetsbedömning - dylika bedömningar får emellertid gärna en mera absolut karaktär, man tror eller tror inte att "det är farligt".

Det är den subjektiva riskbedömningen, inte den objektiva risken, som påverkar vårt beteende. Den subjektiva bedömningen kan av en rad skäl avvika från den objektiva: vederbörande känner kanske inte till risken, han vet kanske inte vilka tecken i omgivningen som är signal på att en risk föreligger, han kanske tror att han kan handskas med den riskfyllda situationen så bra att någon verklig fara inte föreligger (exempel: den ovane fjällvandraren) etc.

Vårt riskmedvetande påverkas i viss mån genom information om "objektiva" risker, men i stor utsträckning baseras det också på våra egna erfarenheter. Om man därvid vid ett antal tillfällen varit i en viss risksituation utan att vare sig något olycksfall eller allvarligt tillbud inträffat, tenderar detta att leda till att riskupplevelsen minskar. "Man resonerar ungefär som så: Jag har gjort så här förr och klarat mig, alltså behärskar jag den här risksituationen. För var gång man "objektivt" tagit en risk och klarat sig undan skador, ökar sannolikheten för att man skall underskatta riskerna nästa gång man hamnar i en liknande risksituation." (Sundström-Frisk, 1978 a, s 58). Den lyckliga utgången då vi klarat av en svår situation

fungerar också som ett slags belöning, något som (enligt välkända inlärningslagar) kan förstärka det beteende som ledde till risksituationen, dvs vi tenderar att nästa gång ta samma risk." Sid 153.

Felhandlingar kan alltså åtföljas av osystematisk feedback. Dels uppmärksammas enbart sådana felhandlingar som får konsekvenser. Dels får felhandlingar, i den mån de får konsekvenser, olika sådana beroende på de yttre omständigheterna.

När kan man tala om risktagning

Sundström-Frisk (1978) diskuterar förutsättningar som måste vara uppfyllda, när man skall kunna tala om risktagning, som hon ser som en persons medvetna beteende vid en risk, där den risktagande räknar med att han kan skada sig. Hon skriver:

"För att man skall kunna tala om ett medvetet frivilligt risktagande måste följande förutsättningar vara uppfyllda:

- Individen skall ha kunskap om att en risk föreligger, samt kunna identifiera de signaler som indikerar risken.
- Han skall ha möjlighet att upptäcka dessa signaler.
- Han måste räkna med att inte kunna handskas med en kritisk situation, dvs han måste räkna med att olyckshändelsen kan leda till personskada.
- Han måste ha ett fritt val av realistiska handlingsalternativ." (Sid 58.)

Hon hävdar därefter att medvetet, frivilligt risktagande enligt definitionen ovan är så pass sällan förekommande, att det är av underordnad betydelse i skyddsarbetet. För att komma till rätta med olycksfall där individens riskbedömning spelar en kritisk roll är två åtgärdstyper viktiga:

- att förmedla en detaljerad, konkret och verklighetsnära bild av de risker som finns i arbetssituationen
- att tillskapa handlingsalternativ, som är realistiska med tanke på produktionsverkligheten (sid 59).

I en annan artikel (Sundström-Frisk 1980) pekar hon på nödvändigheten att ägna uppmärksamhet åt det som påverkar människans värderingar och acceptans av risker:

"På arbetsplatserna och även i samhället i övrigt finns normer och belöningssystem som tvingar eller uppmuntrar människan till risktagning. Vem belönas för att den spräcker ett utlovat leveransdatum med hänvisning till olycksfallsrisken? Hur många skyddsanordningar har inte plockats bort just för att få en produkt färdig i tid? Här finns mycket att göra vad gäller t ex produktionsplanering, lönesystem och attityder till skyddsfrågor också från samhället i övrigt."

Det som man i dagligt tal kallar för slarv och nonchalans eller övermod kan alltså till en stor del förklaras med att arbetssituationens feedback är tidsmässigt eller statistiskt förvrängt (många år mellan beteendet och resultat av beteendet, respektive slumppåverkade händelsekedjor som endast ibland slutar med en olycka). Men utöver detta bör man givetvis även räkna med att människor i vissa situationer visar ett exempellöst lättsinne och nonchalans, att de helt enkelt inte bryr sig om vad som händer dem eller arbetskamraterna.

Vi kan inte heller bortse från gruppnormer och traditioner i vissa yrken som innebär att det är statusmättat att ta rejäla risker. Det finns fog för misstankar, att den manliga könsrollen också innebär att det är tufft att riskera liv och lem.

Det krävs rejäla forskningsinsatser för att man skall kunna lära sig att hänföra beteendet till de rätta orsakerna: Beror en för hög riskbenägenhet på ett inlärt könsrollsmönster? Eller beror det på att man haft tur - och råkat ut för en felinlärning som inneburit att man lärt sig att underskatta risker? Eller innebär det att man arbetat under en arbetsorganisation som haft en viljenedbrytande effekt (Frese, Greif, Semmer 1978)?

Effekter av förvirrande information

I detta sammanhang måste man emellertid också rikta uppmärksamheten på de negativa effekter som saköverdrivande information och motstridig information kan ha. Som en varningssignal i denna riktning bör man anse olika talesätt som vunnit intrång i antagligen vida befolkningsgrupper: människor avvisar information om risker genom att påstå att ju egentligen allting är farligt (underförstått: varför skall man då vara speciellt försiktig med t ex sina egna rökvanor)!

I princip kan ett sådant resonemang kunna tolkas som ett tecken på vad Seligman (1975) kallar för inlärd hjälplöshet: på grund av att man inte ser en möjlighet att kunna handla, blir man passiv eller t o m hjälplös. Hjälplösheten kan uppstå oberoende om denna omöjlighet att handla beror på att man saknar inflytande över eller att man tvingas ta ställning till förvirrande information i en livssituation.

Jag vill i detta sammanhang rikta uppmärksamhet på två informationsspridare som enligt min uppfattning starkt bidrar till att information om risker blir förvirrande och motstridiga (andra grupper är sådana politiker, arbetsgivare, myndigheter som manipulerar information för att rättfärdiga vissa beslut).

Den ena gruppen är forskare. Det är inte ovanligt att forskare i en ambition att vara "strikt vetenskapliga" för ut resonemang till allmänheten som strängt taget endast har akademiskt intresse. Det händer för ofta att en forskare i massmedia går till angrepp mot en

kollega som utpekat ett ämne eller en situation som farlig genom att diskutera akademiska petitesser i kollegans undersökningsdesign. Sådant kan hända trots att båda kan vara överens om att sannolikheten för skador är åtminstone 9 på 10 - men i sin akademiska iver diskuterar man huruvida sannoligheten är kanske t o m 95 på 100.

För ickeforskare är sådant tal vanligen obegripligt. Han eller hon uppfattar kanske att "forskarna är oeniga om det är farligt alls".

Man kan på allvar ifrågasätta respektive forskares moraliska hållning om sådana metoddiskussioner ges stor publicitet. Inte minst i fråga om rökningens farlighet har man kunnat följa en rad sådana akademiska debatter.

Den andra gruppen är massmediajournalister som i sin iver att leta upp hett stoff alltför ofta tycks trissa upp informationsmaterial till sensationer. Detta tillsammans med att informationen inte sällan är mycket bristfälligt utformad kan i längden generellt minska människors tilltro till information om risker. Det bör övervägas om man inte bör kräva större bakgrundskunskaper om arbetsmiljö av de journalister som rapporterar i ämnet.

Om människor inte är motiverade att skydda sig, kan detta mycket väl bero på att man har tappat tilltro till information om risker. När det t ex gäller livsmedel så undrar jag, om man inte redan nått dithän att människor till följd av förvirrande och motstridig information i tidningsartiklar tappat förtroendet för riskinformation i en betänklig omfattning.

Olika förhållanden som påverkar motivationen att skydda sig

Förhållanden som nedsätter arbetstagarens motivation att skydda sig och/eller ta mindre risker kan bero på:

- att man inte har handlingsmöjligheter och passiviseras därigenom
- att man saknar kunskaper
- att man fått förvirrande och motstridig information

- att normer existerar (i gruppen, i samhället i form av könsroller)
- att det lönar sig att ta risker
- att det är obekvämt att skydda sig
- att man underskattar risken systematiskt p g a felinlärning
- att man är osolidarisk och inte bryr sig om arbetskamratens säkerhet.

En hel rad av dessa orsaker kan åtgärdas vid källan. Arbetsorganisationer kan utformas så att de utmanar till ansvar och medger rejäla handlingsmöjligheter. Bristande kunskap kan angripas med utbildning och information. Normer kan medvetengöras och diskuteras öppet. Obekväma skydd kan förbättras.

Men där finns också orsaker som är svåra att åtgärda "vid källan". Att man systematiskt underskattar risker torde vara svårt att rätta till med utbildning, eftersom personens hittillsvarande erfarenheter visat, att "det är rimligt att underskatta risken". Likaså är ren nonchalans mycket svår att komma till rätta med. Sådana företeelser har mänskliga samhällen alltid haft att brottas med: människor som går den "bekväma vägen", oberoende om de är arbetstagare eller arbetsgivare, och som åsidosätter regler som utarbetats i kollektivet. Kollektiva regelsystem som fordrade visst beteende av människor och som beivrade överträdelser eller undanlåtenhet har alltid funnits och givetvis bör det även i skyddsarbetet finnas rejäla påtryckningsmetoder som tvingar människor att beakta säkerhetsföreskrifter.

Slutsatser för kapitel 6

Ett intryck beträffande informationens betydelse för att ändra beteende när det är fråga om omotiverade människor som är omotiverade att skydda sig och sina arbetskamrater p g a felinlärning eller osolidaritet är, att information antagligen har mycket begränsad eller ingen verkan alls. Ett annat intryck är att information som skapar förvirring förlorar i trovärdighet eller kan t o m bidra till inlärning av hjälplöshet och nonchalans.

Kapitel 7

INTELLEKTUELL OCH EMOTIONELL INLÄRNING - OLIKA DIMENSIONER AV KUNSKAP

I bästa fall talar man i informationen direkt eller indirekt om hur mottagaren bör handla, när han bör vidta steg, i vilken ordningsföljd handlingar bör utföras och hur vidtagna steg bör utvärderas. Det vill säga, informationen är vanligtvis inriktad för att åstadkomma intellektuell inlärning.

Det finns en annan typ av information, som vänder sig till människors emotionalitet och tilltalar vad jag vill kalla en emotionell logik. Sådan information ger möjligheter att på ett intuitivt och känslomässigt sätt kunna ta ställning, och att kunna identifiera sig emotionellt med situationer som det ges information om.

Låt mig berätta ett exempel:

En redaktör på arbetarskyddsstyrelsen hämtar broschyren "Varning för tjuren" åt mig. Alla besökare hos honom brukar få ett exemplar av tjurbroschyren. Den väcker munterhet. Även hos mig. På framsidan syns en arg tjur med fradga kring nosen och en urriven byxbak på ena hornet. Ja, så kan det gå. En stöt i baken och så flyger man med huvudet före i gödselstacken. Hahaha. Inne i broschyren finns förnumstig text. "Betrakta alltid tjuren som farlig." Och en beskrivning av att det varje år inträffar flera olyckor.... att djuren måste behandlas väl och vänjas vid en rutin ... hur man får en tjur in i boxen ... hur man drar och hur man kedjar. Med foto och allt. Tjaha. Jag flinar fortfarande. Redaktören flinar inte. Han börjar berätta för mig om tjurars beteende. Att de anfaller och ser till att skötaren kommer att ligga under dem på marken. Att de stångas och stampar på den som ligger tills den ligger orörlig. Och att tjuren står där den står och vaktar sitt offer. Rör sig offret igen - så blir det mera

horn och mera stamp. Kommer någon till hjälp så fortsätter stångandet och stampandet. Mot den som ligger. Jag sväljer torrt. Jag minns mina somrar kring kohagar och alla försöken att mata både kor, hästar och, ja - och tjurar. Det var värst! Det stod inte i broschyren.

Vad var då skillnaden mellan den information som stod i broschyren och den som jag fick muntligen? Broschyren gav information om sakliga förhållanden. Den talade i nyktra ordalag om att saker och ting är på vissa sätt, och den rekommenderade i sakliga och kyliga ordalag vad det var för handlingar som erfordrades för att minska risken.

Men denna informatfon förmådde inte förmedla en upplevelse av faran som sådan. Psykologiskt sett bygger en riskvärdering hos människor alltid på två typer av processer, en kognitiv process som innebär att man värderar risken genom kalkylation, och en emotionell process som värderar risken genom inlevelse i risksituationen. Det är denna senare värdering som människor sällan kan göra, därför att information vanligen bara innehåller rationella budskap.

Behov av inlevelse och identifikation

Information om arbetsmiljörisker tycks sällan ge människor möjligheten att leva sig in i en risksituation. Denna information syftar inte på emotionell inlärning utan endast på intellektuell inlärning. Detta medger inte någon personlig och upplevelsemässig identifiering med en situation för att emotionellt kunna föreställa sig dess konsekvenser. Moderna riktningar inom pedagogiken hävdar att en god inlärning förutsätter såväl en emotionell (upplevelsemässig) såsom en kognitiv (kunskapsmässig) förståelse av en situation. I de fall där information om arbetsmiljörisker berör även moraliska aspekter (t ex att man bör efterlämna en arbetsplats i sådant skick att efterkommande arbetskamrat inte riskerar en olycka), tycks emotionell inlärning som resulterar i förmåga att identifiera sig eller att kunna visa solidaritet vara absolut nödvändig.

Vi kan alltså konstatera att människor kan få en djupare inlärning om de tillåts identifiera sig med innehållet i ett budskap.

Låt mig knyta an till avsnittet om attityder och attitydförändringar. Avsnittet skrev jag delvis på ett sådant sätt att jag tilltalade läsaren direkt och beskrev läsarens generella psykologiska reaktioner i vissa sammanhang. Detta var tänkt som ett experiment för att visa hur information kan åstadkomma identifikation. Min erfarenhet från många års undervisning i ämnet psykologi, framför allt i företagsinterna kurser är den, att en föreläsning om psykologi kan få märkliga resultat. Ofta kändes det som om jag gjorde tillsammans med kursdeltagarna en utflykt till Skansen för att guida dem bland alla märkliga ting som Gud skapat på jorden. Att jag höll föreläsning om psykologiska reaktioner som både jag och åhörarna dagligen får uppleva - det tonades bort genom en ensidig faktabetonad uppläggning av informationen.

Information som syftar till emotionell inlärning innehåller element som gör det möjligt för människor att identifiera sig med ett skeende eller med andra människor. Den kan betona mänskliga värden, den föder engagemang genom att man kan identifiera sig, den är den enda inlärningen som kan befästa intellektuell inlärning på ett djupare känslomässigt plan.

Kan oroande information avvisas?

Det är inte alls ovanligt att man i diskussioner kring information som syftar till emotionell inlärning använder ordet skräckpropaganda. Jag har inte lyckats hitta en seriös behandling av denna term inom beteendevetenskaplig litteratur som berör skyddsarbetet och information i samband med det. Det vanliga är att man ägnar någon rad i någon rapport om detta och skriver ungefär som så "att det är olämpligt att i informationen arbeta med skräckeffekter".

Surry (1977) noterar t ex att man har funnit att propaganda som väcker ångest därigenom att den visar skräckscener är mindre effektiv.

Olycksfallsförebyggande information har, menar Surry, den nackdelen att den måste peka på otrevliga konsekvenser. Förhållandet att man har påpekat, kan förorsaka emotionella spänningar, som återigen kan leda till en större olycksfallsbenägenhet. Surry påpekar att detta är en hypotes som inte prövats på sin giltighet! Jag håller den för högst osannolik annat än i sällsynta specifika situationer.

Dessa uppfattningar om att information med stark emotionell effekt kan ha avskräckande verkan bygger enligt min mening på en bristfällig tolkning av vissa psykologiska experiment inom grundforskningen.

Efter serier med experiment med starkt förenklade livssituationer har man här ställt upp hypotesen om den s k "upp-och-nedvända U-kurvan". Den innebar tre antaganden som man tyckte sig få belägg för i dessa enkla experimentsituationer (Janis, 1969, sid 131):

1. Om den framkallade orosnivån är mycket låg, så är sannoligheten mycket låg för att en person skall reagera alls på varningen. Stimulusen är för svag för att den ska kunna väcka uppmärksamheten att befatta sig med informationen.

2. Om den framkallade oron ligger på en moderat nivå, så är det sannoligt att en person reagerar med att uppmärksamma informationen som innehåller varningar och befattar sig med den (dvs det sker en inlärning).

3. Om den framkallade oron ligger på mycket hög nivå, så är sannoligheten mycket liten för att en person ska reagera positivt på varningen. Man antar att detta beror på en effekt som emotionellt starkt laddade budskap sägs ha och som innebär att viktiga psykiska funktioner avbryts därför att de psykiska försvarsmekanismerna begränsar såväl varseblivningen som bearbetningen av information.

Talesättet om "skräckpropagande" avser denna sistnämnda effekt. Emellertid kan denna effekt inte generaliseras att gälla människors dagliga, mycket komplicerade livsstituationer. Grundforskningens resultat gäller mycket enkla testsituationer som framför allt inte beaktar tidsaspekten utan mäter den omedelbara situationen. När en stödorganisation häromåret samlade in pengar för barn i nöd i Afrika, tryckte man en broschyr. På framsidan fanns ett foto som visade ett utmärglat barn som bara var skinn och ben. Insamlingen gav lite pengar och man tillskrev misslyckandet "skräckeffekten" som sades ha haft "motsatt verkan".

Tolkningen kan ha varit rätt med avseende på att situationens handlingsalternativ var att antingen skicka pengar eller att låta bli. Och effekten kan mycket väl ha varit den att folk förträngde fotot av det undernärda barnet och la broschyren i papperskorgen.

Av denna situation kan man dock inte dra generella slutsatser med avseende på exempelvis trafiksäkerhet eller arbetsmiljön. Effekten måste närmast betraktas som ett specialfall, Människor i sådana komplexa livssituationer kommer sannoligen inte att "göra det motsatta", dvs utsätter sig för stora risker, därför att varningsbudskapet har haft emotionell verkan på dem. I värsta fall förblir man passiv i sådana situationer. Och denna passivitet bör då snarare undersökas på andra orsaker: t ex bör man ta reda på om personen egentligen haft reella alternativa handlingsmöjligheter - innan man besvärar djuppsykologin.

Vad sedan avser de djupare psykoligiska processerna bör man skilja på tidsaspekten. I experimentsituationen mätte man effekten direkt efter det att budskapet gavs, dvs man mätte den omedelbara verkan. Även vid fallet med den omnämnda broschyren sker ju handlingen så snart man sett bilden. Men vad skulle kunna hända på lång sikt? Om människor reagerar med sina psykiska försvarsmekanismer - hur ser detta ut vid upprepade budskap som har sådant emotionellt oroande innehåll. Mig veterligen finns här inga experimentellt framtagna resultat. Men det finns praktiska erfarenheter inom den kliniska psykologin.

Man arbetar t ex inom psykoterapin ständigt med målet att genom upprepade samtal vänjer människor vid att ta emot extremt hotande information, nämligen sådan information som en gång har haft en traumatisk innebörd för dem. På sätt och vis kan man säga att denna psykoterapi innebär att man får människor att acceptera starkt ångestutlösande budskap via repetitiv konfrontation. Och man räknar med att människor har förmåga att ändra sina uppfattningar och handlingar i vissa avseenden så snart de på detta sätt har förmått ta emot budskapet. I det fallet kan man tala om en emotionell inlärning.

Ordet skräckpropaganda - ett tillhygge

Jag har fått den uppfattningen, att hela resonemanget kring s k "skräckpropaganda" bygger till stor del på spekulationer. En första rimlig begäran är att man definierar termen och skiljer den begreppsmässigt från emotionell inlärning. Att skrämma livet ur folk har intet att göra med emotionell inlärning. Men när är effekten inlärning och när är den skräck?

Sannolikt är det så att forskare utan klinisk träning förväxlar två typer av reaktioner. Att möta information med ett budskap som slår an emotionella strängar kan hos en rad människor resultera i ett omedelbart aggressivt ställningstagande mot budskapet - nämligen hos de människor som får t ex sin egen livslögn attackerad av budskapet. Denna reaktion kunde observeras t ex i samband med affischkampanjen mot alkohol, där man visade totalt alkoholiserade 20-åringars märkta ansikten. Det är obehagligt att möta en naken, gripande sanning (hos rökare kan man ofta uppleva samma reaktion). Den stämmer inte med ens egna romantiska rationaliseringar kring alkohol (fast man innerst inne vet sanningen). Denna attack mot ens psykologiska försvar reagerar man häftigt på. Och det är denna observerbara omedelbara reaktion som antagligen ligger bakom mytbilderna om skräckpropagandans "farlighet". Det sannolika är emellertid att upprepade konfrontationer mellan å ena sidan emotionellt laddade budskap (=budskap som utmanar till identifikation) och å andra sidan för psyket bekväma rationaliseringar kan på sikt tas emot och åstadkomma en åsiktsförändring.

Oberoende om vi åsyftar intellektuell eller emotionell inlärning, så är information det givna medlet för att öka kunskapen hos människor.

Vad är det för typ av information som skulle kunna kallas för skräckpropaganda? I vilka sammanhang har man använt sig av detta uttryck?

I sin mest extrema form kan man hitta uttrycket i samband med krigshandlingar. Man betecknar fiendens lögnaktiga påståenden om den egna krigsmaktens påstådda brutala handlingar, t ex gentemot fiendens civila befolkning, som skräckpropaganda. Den tyska termen Greuelpropaganda betecknar en avsikt att med hjälp av falska påståenden och gränslösa överdrifter sprida skräck och fasa t ex inför inmarschen av fientliga trupper i hembygden.

Föreställningen att man kan sprida skräck och ångest inom befolkningsgrupper ifall man informerar på ett visst sätt om t ex risker i arbetslivet, är av allt att döma den centrala betydelsen i begreppet skräckpropaganda. Men man tycks ändå med den beteckna två olika företeelser.

Båda dessa företeelser har till att börja med det gemensamma att en ångestreaktion uppstår hos informationsmottagaren om informationen innehåller vissa realistiska situationsbeskrivningar. Men i det ena fallet uppstår denna ångestreaktion, trots att informatören inte avser att framkalla den eller den uppstår p g a att den inte kan undvikas helt: informationens innehåll går inte att beskrivas neutralt.

I det andra fallet är ångest och skräck precis det som informatören vill åstadkomma, även om han måste fara med lögner och överdrifter.

Skillnaden mellan skräckpropaganda och information

Man skulle alltså kunna anse att avsikten kunde vara det kriterium som skiljer skräckpropaganda från annan propaganda: men varje saklig information innehåller en varning för en fara. En varnande text syftar alltid till att läsaren skall "dra öronen åt sig" och bli försiktigare - och i denna reaktion finns alltid spår av ångest.

Strängt taget kan man säga att avsändaren använder sig av ångest även i den mest seriösa information. Informationen skall varna, ofta behöver den därför en realistisk situationsbeskrivning, som möjliggör för läsaren eller åhöraren att han eller hon kan identifiera sig med den beskrivna situationen.

Det tycks däremot finnas en samstämd uppfattning om att information som betraktas som oseriös innehåller ensidig polemik, att den har gjorts i ont uppsåt att diskriminera individer, grupper av människor eller situationer, samt att framställningen kännetecknas av överdrifter eller rena lögner om vad som kan drabba den person som inte kommer att beakta informationen.

Effekten av skräckpropaganda måste enligt detta vara att människor lär sig tro på ickeexisterande orsak/verkan-sammanhang och/eller ickeexisterande händelser.

Denna felaktiga kunskap (= kognition) kan däremot vara nog så skadliga därigenom att den innebär en avsevärd stresssituation för individen. Maguire (1978) rapporterar från en engelsk industri om allergiska reaktioner till följd av uppenbarligen felaktiga kognitioner. Vester (1974) och Seligman (1975) beskriver tänkbara neurofysiologiska reaktioner bakom tabudöden i primitiva kulturer. Även religiös eufori med neurofysiologiska reaktioner (vilka brukar beskrivas i termer av mysterier) kan hänföras till denna rubrik.

Begreppet skräckpropaganda skulle jag vilja definiera som en information som ges propagandadistiskt/agitatoriskt i diskriminerande syfte för att sprida starkt överdrivna eller helt osanna bilder av personer, företeelser eller situationer och med målet att skapa skräck i befolkningsgrupper.

En sådan definition innebär att beskyllningar om att information är skräckpropaganda blir otillåten, exempelvis gentemot Stockholms socialförvaltnings affischkampanjer mot missbruk. Varningar för otäcka situationer är alltid ångestframkallande. Men enbart sådant berättigar inte till att använda termen skräckpropaganda.

Jag har försökt men misslyckats med att hitta en analys av detta begrepp inom olycksfallsforskning. Ordet används tämligen urskiljningslöst mot information som innehåller sådana emotionella element som kan resultera i emotionella reaktioner hos mottagaren. Även i massmedia används termen ofta. Senast i Dagens Nyheter (1981) såsom en kommentar till Stockholms socialförvaltnings kampanj mot narkotika.

Själv har jag fått den uppfattningen att den företeelse som förtjänar att betecknas som skräckpropaganda är just detta ovederhäftiga språkbruk: man bedriver skräckpropaganda kring vissa typer av information som förmedlar emotionell inlärning.

Slutsats för kapitel 7

Slutsatsen måste bli att information är ofrånkomlig för att öka kunskaper, och att en emotionell inlärning förutsätter information, som innehåller sådana element så att läsaren kan identifiera sig med budskapet även känslomässigt.

Kapitel 8

VILKEN BETYDELSE HAR INFORMATION FÖR ATT RISKBETEENDE KAN PÅVERKAS?

Information har avgörande betydelse för att förändra människors kunskaper. Den intressanta frågan är dock, huruvida förbättringar i en människas kunskaper åtföljs av ett förändrat beteende. Svaret på frågan är, som vi har sett, att så behöver inte alls vara fallet. Jag skall ge en sammanfattning över slutsatser och intryck från de sex föregående kapitlen. (Se också modellen på sidan 8).

Området "arbetsorganisationens utformning, arbetets innehåll, styrmedel

Information i syfte att påverka de anställds riskbeteende har begränsad eller ingen verkan alls om arbetssituationerna är präglade av faktorer såsom arbetsorganisationens utformning, arbetets innehåll, styrmedel såsom löneform etc. Dessa faktorer kan styra människors beteende starkare än eventuella kunskaper om risker som de har.

Däremot kan information om att det förhåller sig på just detta vis ha en medvetengörande effekt. Frågan är emellertid, om denna sistnämnda information inte måste riktas till beslutsfattare och företrädare för de anställda.

Område "Organisation för inflytande och beslutsfattande, övergripande tekniska och administrativa styrsystem"

Information i syfte att påverka de anställdas riskbeteende har begränsad eller ingen verkan alls om arbetssituationen är präglad av faktorer som kan hänföras till detta område.

Information om att så är fallet torde däremot vara viktig att ge till de beslutsfattare som är ansvariga för de övergripande besluten i en organisation.

Området "relationer i gruppen"

Information har antagligen begränsad verkan om gruppnormer går stick i stäv mot information som skall resultera i ett annorlunda beteende.

Information om att det förhåller sig på så vis kan emellertid - om den bearbetas på rätt sätt inom respektive arbetslag - sprida medvetenhet om gruppnormers existens. Med denna medvetenhet hos medlemmarna i ett arbetslag, skulle information om risker och riskbeteende få en starkare beteendepåverkande effekt.

Området "attityder"

Information tycks ha ringa betydelse för att i normala fall åstadkomma beteendeförändring via attitydförändringar. Är attityderna ytliga och går att förändra via information, så är det mindre sannolikt att markanta beteendeförändringar skall bli resultatet. Och är attityderna mycket centrala (och knutna till beteenden) så att de är viktiga för individens identitetsuppfattning, så biter information sällan - såvida den int åtföljs av rejäla förändringar i människors livssituationer.

Information om att så är fallet bör däremot riktas till beslutsfattare och informatörer.

Området "personlighet" (beskrivs i modellen på sidan 8 ihop med "attityder)

Om riskbeteende beror på nonchalans eller felinlärning så tycks information ha liten verkning på människor med denna "inställning". Det är till och med mera sannolikt att informationen inte har någon verkan alls. Tänkbara alternativ är disciplinära åtgärder. Emellertid är det mycket svårt att avgöra huruvida riskbeteende beror på nonchalans eller felinlärning. Antagligen bör man i första hand undersöka om den yttre arbetssituationen inte uppvisar strukturer som

är så starka att de binder upp beteendet. I andra hand kan man också undersöka om det finns gruppnormer som resulterar i för högt riskbeteende. I arbetslag, där man har en fungerande kommunikation, kan nonchalans och felinlärning tas upp för diskussion arbetskamraterna emellan. Det finns fog för att anta, att en sådan form av grupptryck har bättre effekter än disciplinära åtgärder. Det finns även fog för kravet att information inte får vara förvirrande för mottagaren.

Området "kunskaper och färdigheter"

Information, oberoende om den syftar till intellektuell eller emotionell inlärning, är det givna medlet för att öka människors kunskaper och färdigheter.

Information och utbildning är alltså medel för att förbättra kunskapsnivåer. Binds däremot beteende upp av andra förhållanden än kunskap, så får information en begränsad effekt. Och är dessa andra förhållanden kraftigt styrande, så kan information förbli helt verkningslös. Det är dock mycket viktigt att påpeka, att varje sådant förhållande som skall förändras, förutsätter information. Information är alltid viktigt att ge - men i en rad lägen måste den kompletteras med ytterligare förändringsåtgärder för att något resultat skall kunna komma till stånd.

8.1 Exempel på forskning om informationens effekt på ändrat riskbeteende

Jag vill ge ytterligare smakprov på litteratur som styrker slutsatserna här ovan.

Nyare svensk forskning bekräftar att en individs kunskaper om faror i arbetsmiljön inte nödvändigtvis behöver ha ett samband med riskbeteende eller riskundvikande beteende. Pettersson & Östberg (1975) klargör detta i sin studie av riskvarseblivning och arbetsbeteende inom skogsavverkningen. Författarna konstaterar att studien visar att skogsarbetarna hade en korrekt och omfattande kunskap om riskerna i

typiska fällsituationer. Och de drar slutsatsen att olycksfrekvensen inte kan reduceras nämnvärt genom ytterligare utbildnings- eller motivationsprogram som syftar till att ändra arbetarnas riskbeteende. Deras slutsatser är att fällarna behöver bättre utrustning, bättre produktionsmetoder och bättre arbetsorganisation. Dessa faktorer borde utformas på så sätt, menar författarna att de stöder ett säkerhetsbeteende. Författarna påpekar också att skogsarbetarnas arbetsledare hade de mest ofördelaktiga attityderna och en sämre riskvarseblivning av alla undersökta befattningsgrupper - och att skogsarbetarnas arbetsledare systematiskt undervärderade riskerna i jämförelse med arbetarna.

Pettersson & Östberg påpekar att det bland olycksfallsforskare finns en växande uppfattning att man inte kan förbättra enskilda faktorer, t ex riskbeteende via information, utan att det existerar ett komplext orsaksförhållande mellan individen, maskinen, produktionsmetoden, arbetsorganisationen, avlöningssystemet och omgivningen. Man understryker också att personal från skyddsorganisationen sällan är i den position att deras åsikter nämnvärt kan påverka denna komplexa sitution. Korrigerande aktioner från skyddsansvariga har följaktligen hittills enbart gällt 1) tekniska förbättringar av sågen och 2) informationen som har haft skogsarbetarnas sakerhetsattityder som måltavla.

Lindström & Sundström-Frisk (1975) bekräftar slutsatsen om ett positivt samband mellan säkerhetsmedvetna arbetare och säkerhetsmedvetna arbetsledare.

Jämför här den tidigare synpunkten från Bäcklund-Svensson & Paulsson (1980) om skyddskommittéordförandenas synsätt att olycksfall mest berodde på individens egen förskyllan. Om information och ny kunskap är nödvändig, så är det antagligen de höga befattningsgrupperna som bör vara målgruppen.

8.2 Myter om mänskligt beteende

I synnerhet hos beslutsfattare finns myter om hur människor beter sig och vad som kan vara orsak till sådant. Mina egna erfarenheter som föreläsare i chefskurser är att detta knappast kan bero på alltför dåliga kunskaper. Möjligen förvränger somliga beslutsfattare den kunskap de har utifrån en stark önskan att beteendevetenskapen måtte ge dem sådana styrredskap som garanterar samma maktutövande som förut men med färre antal konflikter. Men hur myterna än må se ut: utan att beslutsfattare har dessa eller liknande föreställningar kan man inte heller finna förklaringar till de stundom stora missuppfattningar som finns kring beteendevetenskapliga data. Man ställer ofta helt orimliga förhoppningar på vad information kan åstadkomma. Och ser man sedan att informationen inte haft den önskade verkan, då klagar man att "information, det är svårt det" - och så försöker man att förbättra informationen tekniskt. Bara för att därefter ytterligare en gång behöva uppleva ett nytt misslyckande.

I den praktiska verksamheten som går ut på att sprida information går man, som jag tidigare påpekat, ut ifrån ett par antaganden som inte har stöd i en enhällig forskning:

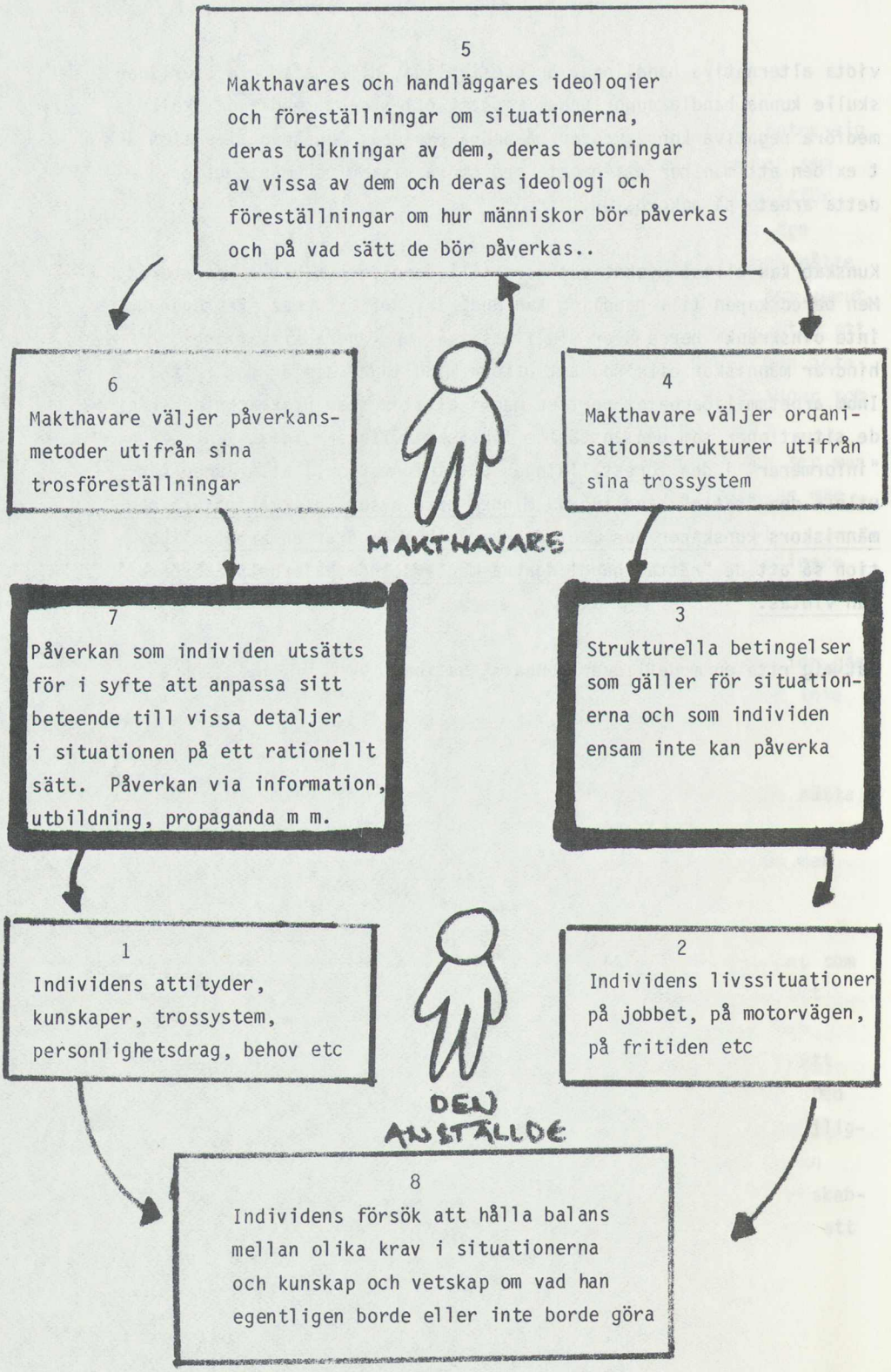
1 Den rätta handlingen inträffar enbart om människan har den rätta attityden. (FEL!)
2 Den rätta attityden kan alltid överföras till människor om man ger dem rätt information på rätt sätt. (FEL!)

Det första felaktiga antagandet är att informatören tror att det som han anser är den rätta handlingen i en viss situation är, logiskt sett även den rätta handlingen för den som skall informeras. Den andra felaktigheten är att det finns ett rakt samband mellan "rätt attityd" och "rätt handling". Attityd är en handlingsberedskap. Den kan utlösa den "rätta" handlingen om situations- och handlingsmöjligheterna är gynnsamma. Människor kan ha omfattande kunskaper om en farlig miljö, men de kan ändå i sitt handlande uppvisa mycket riskabla beteenden - exempelvis därför att deras praktiska möjligheter att

vidta alternativa handlingar är obefintliga, eller att de visserligen skulle kunna handla annorlunda, men att ett sådant handlande skulle medföra negativa konsekvenser på andra områden. En sådan situation är t ex den att man har ett arbete med stora risker och måste utföra detta arbete på ackordslön.

Kunskap kan alltså mycket väl vara tillgännglig och också accepterad. Men beredskapen till handling kan ändå inte effektueras. Personen är inte oinskränkt herre över sin livssituation. Andra situationer hindrar människor ofta nog att utföra handlingar som är de "rätta". Inom arbetsmiljöarbetet bortser man i alltför stor utsträckning från de situationer som den anställde faktiskt befinner sig i. Man "informerar" i den föreställningen att information i alla lägen kan utlösa den "rätta" handlingen. Mindre ofta avser information att öka människors kunskaper hur man påverkar och förändrar en arbetssituation så att de "rätta" handlingarna med avseende på arbetssäkerhet kan vidtas.

Låt mig rita en modell över denna situation.


5
Makthavares och handläggares ideologier och föreställningar om situationerna, deras tolkningar av dem, deras betoningar av vissa av dem och deras ideologi och föreställningar om hur människor bör påverkas och på vad sätt de bör påverkas..
6
Makthavare väljer påverkansmetoder utifrån sina trosföreställningar
4
Makthavare väljer organisationsstrukturer utifrån sina trossystem
MAKTHAVARE
7
Påverkan som individen utsätts för i syfte att anpassa sitt beteende till vissa detaljer i situationen på ett rationellt sätt. Påverkan via information, utbildning, propaganda m m.
3
Strukturella betingelser som gäller för situationerna och som individen ensam inte kan påverka
1
Individens attityder, kunskaper, trossystem, personlighetsdrag, behov etc
2
Individens livssituationer på jobbet, på motorvägen, på fritiden etc
DEN ANSTÄLLDE
8
Individens försök att hålla balans mellan olika krav i situationerna och kunskap och vetskap om vad han egentligen borde eller inte borde göra

I situationen finns människor med sina personliga egenskaper (1) som befinner sig i arbetssituationer, vilka till stor del är resultatet av förhållanden som individen inte kan påverka (2). Hur beter sig individen? Det beror givetvis på huruvida han anser att han kan påverka sin situation.

Strukturella betingelser som individen inte kan påverka i sin arbetssituation är t ex effekter av administrativa eller tekniska system och produktionsprocesser, hjälpmedel som hans överordnade använder sig av för att styra honom, t ex avlöningssystem, typ av arbetsledning, planeringssystem, sätt att organisera arbetsflöden osv.(3 och 4).

Beslutsfattare (5) utgår i sin tolkning av underordnades situation ifrån kunskaper och trossystem som ofta inte alls överensstämmer med objektiva fakta om såväl arbetssituationen som även mänskliga förutsättningar att klara av dem (se diskussioner om den s k mänskliga faktorn). Beslutsfattare har också vanligen bristfälliga kunskaper om hur människor "i gemen" är beskaffade, som hur människor "i gemen" kan påverkas genom olika typer av styrning exempelvis genom att ge information eller genom att utbilda.

Utifrån dessa trossatser och bristfälliga kunskaper om hur arbetssituationen ter sig för den enskilda människan försöker beslutsfattaren påverka individen så att han beter sig såsom beslutsfattaren tycker att han borde bete sig (6 och 7). De vanligaste sätten att försöka påverka är att informera, utbilda, leda, propagera.

Människan i underordnad ställning jämför dessa informationer och instruktioner med sin faktiska situation (2), med sina tidigare erfarenheter. Inför det tvång som finns i de strukturella betingelserna i sin arbetssituation försöker individen att uppnå en för honom acceptabel jämvikt (8).

Modellen utpekar beslutsfattaren som en mycket viktig mottagare av information om arbetsmiljöförhållanden.

Kapitel 9

ALTERNATIVET: INFORMATION SÅSOM ETT LED I FÖRÄNDRINGSARBETET

Sedan slutet av 60-talet har litteraturen om förändringsarbetet i organisationer, den s k organisationsutvecklingen, växt i Sverige, inspirerad av den nordamerikanska organisationsteorin. Amerikanska forskare, en av de mäst kända i detta sammanhanget Ch Argyris, hade börjat intressera sig för beteendevetenskapliga fakta om männsikors reaktioner i organisationsmiljöer. Dessa nya organisationsteorier mötte dock i Sverige snart ett motstånd från bl a fackföreingar, som menade att man här alltför ensidigt fokuserade de anställdas beteenden och i stor utsträckning bortsåg från det faktum att det finns maktstrukturer i organisationer som motverkade eventuella strävanden att via organisationsutvecklingen i denna nordamerikanska tappning kunna åstadkomma väsentliga förändringar i företag och förvaltningar i riktning mot exempelvis en fördjupning av företagsdemokratin (Leymann 1978).

Under inflytande av svenska försök att fördjupa företagsdemokratin utvecklades i Sverige under senare hälften av 70-talet alternativa arbetsmetoder som kompletterade de amerikanska på så sätt att man fokuserade fördelningen av inflytandet i organisationer. I dessa försök utgick man ibalnd ifrån pedagogiska synsätt. Man menade då att organisationsutveckling i syfte att demokratisera är en pedagogisk process. Följaktligen utgick man bl a ifrån pedagogiska teorier och inlärningspsykologin, när man föreslog kollektiva arbetsformer som innebar dels att de anställda kunde ackumulera nya kunskaper, dels att de kunde använda dessa nya kunskaper för att sktivt delta i ett förändringsarbete. Exempel på sådana försök finns beskrivan hos Sköld m fl (1979), K-konsult (1979), Leymann & Andersson (1980).

Arbetsmiljöarbete som ett förändringsarbete

Målet för ett förändringsarbete inom arbetsmiljöerna bör inte bara vara en radikal minskning av olycksfallen och yrkessjukdomarna, såväl somatiska som psykiska. Kravet måste givetvis även knyta an till de visioner som av fackföreningarna brukar skisseras som allmänna mål för en människovärdig livskvalitet och införandet av demokrati inom arbetslivet. Hos LO (1971) kan detta uttryckas t ex på detta sätt (sid 51):

"Har demokratins grundvärderingar en gång accepterats som riktlinjer för samhällets förändring och utveckling på ett område går det inte att sätta gränser för dessa värderingar på andra områden. För individen är livet en helhet. Det finns inte skarpa skiljelinjer mellan arbete, ekonomi, kultur och social ställning och behandling. Sett från den enskildes perspektiv måste frigörelse- och jämlikhetssträvanden pågå ständigt och inom alla sektorer av samhällslivet."

TCO (1975) uttrycker vad detta måste innebära för individen personligen i fråga om hans eller hennes egen utveckling som människa (sid 12):

"Det ses som något självklart och naturligt att barn- och ungdomsåren ägnas åt kunskapsinhämtning och personlighetsutveckling. Utvecklingsprocessen får emellertid för många ett tvärt slut vid inträdet i arbetslivet. De egenskaper, som skolan försökt utveckla betraktas nu som onödiga, ibland t o m inte önskvärda. Arbetslivet som utvecklingsinsatserna inriktas mot utgör inte en naturlig fortsättning på människans personliga och sociala utveckling."

Tvärtom, kan man tillägga, är det tyvärr så, att många arbetsmiljöer degenererar och skadar människorna såväl fysiskt som psykiskt. Följden kan vara somatiska yrkessjukdomar och psykisk stagnation och bakåtutveckling. Frese, Greif & Semmer (1978) visar detta i sin överblick över forskningen kring psykopatologiska följder av dålig arbetsmiljö.

Om man drar slutsatser från beteendeforskningens kunskapsmassa om möjligheter till människovärdig livskvalitet, så kan man först och främst formulera ett krav: Förändringsarbetet i riktning mot denna livskvalitet som inbegriper arbetslivet måste ske på så sätt att de människor som skall ha nytta av förändringen är högst aktiva medskapare av de nya miljöerna. Svenska myndigheter och ofta även sådana arbetsmarknadsparter, som i stort sett bejakar dessa utvecklingsmål, brukar dessvärre ibland visa en destruktiv förmyndarinställning. De nöjer sig vanligen inte med att bereda vägen mot dessa mål genom utformningen av lagar och avtal, utan de har då även ambitionen att "vägleda" människorna i detalj. Effekterna av detta omhändertagande kan för den enskilde ha samma förödmjukande och emotionellt avtrubbande effekt som ett jobb vid ett löpande band.

Vad måste målet vara för ett förändringsarbete inom arbetsmiljöerna? Riktlinjen bör givetvis vara sådana uttalanden som fackföreningarna gjort och utav vilka citerades två härovan. En rad ytterligare mål kan vi extrahera ur modellbeskrivningen på sid 8: Människor bör inte enbart ha rätt att leva i en arbetsmiljö som ger livskvalitet, de måste också kunna få kunskaper för att själva vara med om att gestalta sin livskvalitet. De utvecklingsmål som i nämnda modell beskrivs under rubrikerna "utvecklingsområdet för kunskaper och färdigheter" samt "utvecklingsområdet för personlighet och attityder" kan aldrig uppnås om människor undervisas teoretiskt eller får lyssna på vackra tal. Nej, denna personlighetsutveckling kan endast bli ett resultat av att aktivt vara med i gestaltandet av den önskvärda livskvaliteten. Det är detta som är budskapet i moderna pedagogiska teorier.

Målet för utvecklingsarbetet inom arbetsmiljöerna (såsom en del av arbetslivet) måste vara bl a personlig utveckling. Detta mål uppnås endast, om den enskilde kan medverka aktivt. En tämligen enhällig litteratur om psykiska konsekvenser av arbetssituationer pekar, som bekant, just på det förhållandet att passiviserande arbetssituationer kan vålla skador och resulterar, som framhålls i den västtyska litteraturen, i vad man kallar "inlärd hjälplöshet", där de anställda

visar depressiva beteenden. Att i detta läge låta förändringsexperter ta över och låta dessa utveckla och introducera modernare arbetsorganisationer innebär ju återigen att de berörda anställda blir objekt för dessa strävanden, dvs de förblir passiva. Detta resonemang gäller även för arbetsmiljöarbetet. Det har man också på sina håll insett och börjat tala om att "aktivera" de anställda.

2 Hur aktiverar man?

Låt oss studera detta märkliga fenomen genom att granska ett litet delområde i det: De ständiga strävandena att "aktivera" de obefordrade arbetstagarna.

Om man intervjuar människor som har som yrke att arbeta för förändring (oberoende om det är politiker, fackföreningsmän, organisatörer, arbetsmiljöarbetare såsom t ex skyddsingenjörer) eller om man studerar deras handlingar, så finner man att deras arbetsinsatser för att åstadkomma aktiva människor är att informera, att instruera eller att dela ut informationsmaterial.

Frågan är i vilken utsträckning man över huvud taget kan aktivera andra människor, såvida den aktivitet man vill att andra skall visa, skall vara uttryck för ett djupare engagemang i någon fråga. Information och även utbildning ensam räcker knappast till för att väcka de anställdas engagemang för att bidra med egna insatser i arbetsmiljöarbetet. Arbetspsykologiska teorier som handlar om motivation beskriver de förutsättningar som måste finnas för att ett sådant engagemang skall kunna infinna sig. Även inom skyddsarbete gäller att motivation för att lägga ner en arbetsinsats och att visa engagemang i arbetet beror på bl a den upplevda möjligheten till inflytande. Dvs individen bedömer huruvida det är lönt att engagera sig och om inte den egna arbetsinsatsen trots allt behöver befaras komma att bli bortkastad möda. Aktivering sker bäst därigenom att man skapar sådana miljöer och arbetssituationer så att människor finner det lönande att intressera sig (och utsikten att verkligen kunna förändra en situation är lönande).

En aktiverande insats innebär:

- o att man sprider kunskap om sakförhållanden
- o att man skapar organisatoriska redskap genom vilka man kan slussa problem för utredning och beslut
- o att man tränar människor i hur man använder sig av sina kunskaper och hur man använder sig av en skyddsorganisation på ett effektivt sätt
- o att man lär ut metoder för gemensam probleminventering, -analys och -lösning
- o att man tränar människor i att delta i en beslutsprocess.

Därutöver måste det finnas reella möjligheter till medinflytande.

9.3 Information vid förändringsarbete

Vi måste tala om ett förändringsarbete då vi syftar till att skapa förutsättningar för en arbetsmiljö med minimerade risker. I dessa sammanhang är informationsarbete, propaganda och pedagogiskt arbete alltid förändringsinriktade åtgärder.

Vad har nu dessa kapitel om attityder, gruppnormer, organisationers beslutsstrukturer och modellen över förändringsområden m m med "informationens betydelse för riskbeteendet" att göra?

Information har en alldeles överväldigande betydelse i det avseendet att en ömsesidig information, dvs en kommunikation, är den enda egentliga möjligheten som människor har för att åstadkomma kollektiva åtgärder. Och märk väl, att jag talar om ömsesidig information. Så som information inom arbetsmiljöarbetet vanligen hanteras, så får den karaktären av instruktion eller övertalning eller annan form av enkelriktad kunskapsöverföring. Sådan information är, som vi sett, ofta ganska ineffektiv i en rad olika avseenden.

En information som skall vara led i ett förändringsarbete, måste utformas i samklang med övriga förändringsåtgärder, som - enligt vad som framkom i de föregående kapitlen - kan vara av skiftande slag. Informationen måste ha egenskaper och måste syfta på effekter av följande slag:

- information måste kunna varseblis
- information måste kunna förstås
- information måste leda till nya kunskaper hos mottagaren
- vilket måste leda till en beredskap att tillämpa denna nya kunskap och omsätta den i handling
- vilket förutsätter att arbetssituationen är sådan att en annorlunda handling är över huvud taget möjlig
- samt att handlingen kan utvärderas i kollektiva dialoger så att nya erfarenheter kan utvinnas.

Den i denna uppsats citerade litteraturen visar i rätt så stor utsträckning att information kring arbetsmiljörisker inte fungerar i en rad situationer. Detta berättigar frågan vad man egentligen menar med information - dvs begreppet information är (i likhet med begreppet attityd) inte tillräckligt definierat. När man undersöker informationens effektivitet i arbetsmiljöfrågor - är det då över huvud taget information det är fråga om? Om svaret på frågan huruvida informationen var effektiv är "nej" - berodde det då på, att det man undersökte, egentligen inte förtjänade att kallas för information eller berodde det på att den inte var tillräcklig och skulle ha behövt kompletteras med ytterligare andra åtgärder? Vad menar man egentligen med information?

- Att man vill ge upplysningar om något?
- Eller att man vill ge rekommendationer för åtgärder?
- Innebär informationen att man rätt och slätt talar om att något är farligt eller motiverar man sina påståenden genom att informera om varför det är farligt och när?
- Vill man dessutom ge anvisningar om hur man gör för att handla situationsanpassad i den farliga situationen?
- Eller innehåller informationen rentav anvisningar till hur den anställde själv kan handla för att i samarbete med andra förändra sin situation delvis eller i grunden?

Som vi ser kan allt detta kallas för information. Men halten i informationen har vitt skiftande karaktär därför att målen är olika. Om vi uttrycker oss i termer av handlingsorientering, så har information som bara ger upplysning den mest obefintliga handlingsorientering, emedan det sistnämnda alternativet här ovan är rikast på en sådan orientering.

Det finns fog för antagandet att den mesta informationen i arbetsmiljösammanhang är av typen "ge upplysning". Olycksfallsforskare påpekar ofta att informationen visserligen talar om att något är farligt, men att den inte innehåller upplysningar om handlingsalternativ (se t ex Lindström & Sundström-Frisk 1975). Den observation som Kronlund & Jensen (1974) gör, nämligen att information om risker, ja att hela skyddsarbetet, är kompensatoriska åtgärder som man tillgriper därför att man inte anser sig ha råd att investera i säker teknologi eller i säkra produktionssystem, denna observation bör också beaktas i detta sammanhang. Den kritik som kan riktas till beslutsfattare som väljer produktionssystem och teknologi är den, att de förlitar sig för mycket på riskinformation och skyddsarbete som kompensatorer för säkerhet i systemen - och att de därvid väljer informationstyper som innehåller minsta möjliga handlingsorientering.

Det krav som man kan ställa på information som ett led i skyddsarbetet måste vara

- att informationen får en betydligt starkare handlingsorientering
- att informationen kompletteras med strukturförändrande åtgärder så att de anställda får reella handlingsmöjligheter (strukturförändringen kan då gälla arbetsorganisationen, styrmedel, beslutsorganisationen osv)
- att de anställda tränas i att aktivt delta i förändringsarbetet.

Detta är tillika de förutsättningar som behövs för att människor självmant skall bli aktiva.

Mot en handlingsorienterad tvåvägskommunikation

Sköld m fl (1979) talar i sin rapport om vuxenutbildning och vardagsinlärning om behov av aktiv inlärning för att åstadkomma handlingsberedskap och medbestämmande. Tidigare har jag nämnt att sådana mål enbart kan uppnås om de anställda tillåts vara aktiva medskapare av sina arbetsmiljöer.

Detta kollektiva förändringsarbete måste följa samma arbetsfaser som är välkända från andra områden för kunskapssökning. I en tidigare skrift har föreslagits följande faser vid kollektivt förändringsarbete (Leymann & Andersson 1980):

1 Gemensamma diskussioner om deltagarnas förväntningar om behov av och mål med förändring, förväntningar och farhågor beträffande former för ett samarbete mot en förändring.
2 Probleminventeringen bygger på att varje deltagare beskriver de problem han eller hon har eller ser. Dessa enskilda problem - som på detta vis förs på tal - sammanställs till problemlistor.
3 Problemen på listorna diskuteras och deltagarna avgör om de själva kan ta hand om att lösa problemen eller om de måste delegeras uppåt i organisationen.
4 De problem, som man själv tar hand om eller samarbetar med andra instanser om, sorteras med hänsyn till orsaksområden (t ex kan modellen över förändringsområden på s 8 användas).
5 En sådan sortering underlättar val av förändringsmetod, som ju måste ske nivåtroget.
6 Enskilda förändringsprojekt kan numera planeras. Grupper av deltagare beslutar om i vilken utsträckning de vill anlita experter som finns inom organisationen.

Det bör framhållas att med "deltagare" menas här de anställda. Tillvägagångssättet liknar här mycket en "studiecirkel". Studiecirkelmetoden som problemlösningsmetod för grupper av anställda tillämpades för första gången i Sverige av SAF i slutet av 60-talet. Med denna metod hade man goda framgångar vid förbättringar av arbetsrutiner i tjänstemannamiljöer.

10 SLUTSATSER

Jag vill dra en rad slutsatser utifrån denna genomgång av informationens betydelse för riskvarseblivning och riskbeteende.

1 För att kunna påverka beteendet torde det sällan räcka med enbart information om riskerna.

Informationen måste kompletteras med åtgärder som underlättar för de anställda att förändra sitt riskbeteende. Organisations- och produktionsstrukturen torde vara sådana faktorer som oftast måste förändras så att ett annorlunda beteende kan tillämpas.

3 Information om sådana förhållanden som diskuteras i denna uppsats måste i mycket stor omfattning ges till beslutsfattare och informatörer.

4 I stället för att lägga upp informationskampanjer med målet att vilja påverka människors attityder, bör de läggas upp med målet att vilja påverka människors beteende. Det måste misstänkas att fokuseringen av de anställdas attityder i dessa sammanhang är en bekväm utväg för beslutsfattare i det man kan låta påskina att mängden olycksfall, och yrkessjukdomar i första hand har ett samband med människors attityder mot ett säkrare arbetsbeteende. Så är generellt inte fallet. Det är snarare så, att människors handlingsmöjligheter är mycket begränsade, därför att ett riskbeteende frammanas av faktorer i omgivningen. En fokusering av människors handlingar i stället för deras attityder skulle också medföra att bristerna i handlingsmöjligheterna klarare mejslades fram.

5 Bättre utbildning i kommunikation för forskare och i arbetsmiljökunskap för journalister skulle antagligen minska förekomsten av förvirrande information.

LITTERATURLISTA

Bäcklund-Svensson E & Paulsson S, 1980. Forskningsområde: Skyddsorganisationens uppbyggnad och funktion. Skyddsorganisationens roll och funktionssätt. ASF-hearing med forskare. Stockholm, Arbetarskyddsfonden.

Cazamian P, 1970. Recherche communautaire sur la securité. Carbonnage de France, Documents Techniques no 3.

Dagens Nyheter, 1981. Skräckkampanj mot ökat haschmissbruk. 14 jan 1981. s 5.

Faverge J M. 1970. L'homme Agent d'Infiabilité et de Fiabilité. Ergonomics, vol 13 nr 3, s 301-327.

Frese M, Greif S & Semmer N, 1978. Industrielle Psychopathologie. Bern, Verlag Hans Huber.

Gardell B, 1976. Arbetsinnehåll och livskvalitet. Stockholm, Prisma.

Janis J.L, 1969. Personality. Dynamics, development and assessment. New York, Harcourt, Brace & World Inc.

K-konsult, 1979. Arbete i gatumiljö - arbetsplatsträffar. Stockholm, Arbetarskyddsfonden.

Kronlund J & Jensen I-L, 1974. Löneform och olycksfall. En teoretisk referensram och undersökningsdesign. Forskningsrapport nr 8 från Linköpings Högskola, Ekonomiska instiutionen.

LO, 1971. Demokrati i företagen. Rapport till LO-kongressen 1971. Stockholm, Prisma.

LO, 1979. Ackorden kan vara orsak till mobbning. LO-tidningen nr 3/1979.

Lennerlöf L, 1980. Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologisk synvinkel. En introduktion till beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning. Avesta. Liber Förlag.

Leymann H. 1978. Kan arbetslivet demokratiseras? Om vikten av att se demokratiseringen som en inlärningsprocess. Stockholm, Stockholms universitet, pedagogiska institutionen. IAN-rapport nr 222. Ny upplaga hos PA-rådet 1981.

Leymann H, 1981. 24 skyddsingenjörer. Stockholm, arbetarskyddsstyrelsen.

Leymann H & Andersson K, 1980. Att jobba med förändring. Stockholm, Pedagogik & Produktion AB.

Lindström K-G & Sundström-Frisk C, 1975. Faktorer som påverkar användning av personlig skyddsutrustning - en studie inom skogsbranschen. Stockholm, arbetarskyddsstyrelsen.

Maguire A, 1978. Psychic Possession among Industrial Workers. The Lancet 18 Febr. 1978.

Moxnes P, 1978. Laering i arbeidsmiljöet. Oslo, Norsk Arbeidsgiverforening.

Pettersson B & Östberg O, 1975. Olika personalkategoriers bedömning av riskerna vid fällning. Stockholm, Forskningsstiftelsen Skogsarbeten.

Pfeifer C M et al, 1974. An Evaluation of Policy Related Research on Effectiveness of Alternative Methods to Reduce Occupational Illness and Accidents. Springfield, US Department of Commerce.

Seligman M E P, 1975. Helplessness. San Francisco, Freeman.

Skinner B F, 1974. About Behaviourism. London, Jonathan Cape.

Sköld M m fl, 1979. Vuxenutbildning - vardagsinlärning. Slutrapport. Stockholm, Brevskolan.

Sundström-Frisk C, 1978. Styrfaktorer vid riskfyllt arbetsbeteende. Sveriges Skogsvårdsförbunds Tidskrift, nr 76:1-2.

Sundström-Frisk C, 1980. Upprättelse åt olycksfågeln? Arbetsmiljö 10/1980. Stockholm.

Surry J, 1977. Industrial Accident Research. Toronto, Labour Safety Council Ontario Department of Labour.

TCO, 1975. Villkor i arbete - en skrift om personalpolitik. Stockholm, TCO.

Thorsrud E & Emery F E, 1969. Medinflytande och engagement i arbete. Norska försök med självstyrande grupper. Stockholm, Utvecklingsrådet.

Voster F, 1974. Phänomen Stress. Frankfurt, Büchergilde Gutenberg.

Zohar D, Cohen A, Azar N, 1980. Promoting Increased Use of Ear Protecters in Noise Through Information Feedback. Human Factors 22(1), s 69-70.

Östberg O, 1980. Anteckningar inför SKO-gruppens hearing. Skyddsorganisationens roll och funktionssätt. ASF-hearing med forskare. Stockholm, Arbetarskyddsfonden.

VILKA BEHÖVER INFORMATION OM ARBETSMILJÖRISKER OCH SKYDDSÅTGÄRDER?

- en sekretariatspromemoria

av Ylva Tivéus
Ulla Åhs

VILKA BEHÖVER INFORMATION OM ARBETSMILJÖRISKER OCH SKYDDSÅTGÄRDER?

Vilka behöver information om arbetsmiljörisker? Hur till godoses deras informationsbehov? Vilka grupper i samhället är särskilt viktiga att nå med information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder? Varför är de så viktiga. Behöver information riktad till olika grupper utformas på olika sätt? Detta är några frågor som utredningen om information rörande risker i arbetsmiljön ställt till en vid krets av personer som är aktiva inom arbetsmiljöområdet, dvs, arbetmarknadens organisationer, skyddsorganisationer, företagshälsovård, institutioner för utbildning och forskning samt myndigheter. I kretsen finns företrädare för både arbetsgivare och arbetstagare.

Svaret på frågorna är inte enkelt. Vissa grupper löper i sitt arbete större risker än andra. Andra har av olika skäl svårt att förstå och utnyttja information som finns eller nås normalt inte av utbudet av information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder. Nämnas kan t ex stora grupper korttidsutbildade människor som inte fått tillräckliga förutsättningar för att tillgodogöra sig information. De som i sitt arbete kraftigt påverar hur arbetsmiljön för andra utformas har en nyckelroll i arbetet för sund och säker arbetsmiljö, liksom människor som har till uppgift att på ett eller annat sätt informera andra om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder.

Man kan också definiera olika målgrupper efter vilken funktion eller ställning de har i arbetsmiljöarbetet. Följande grupper har på olika sätt behov av information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder och bör därför uppmärksammas vid planering av informationsinsatser.

- Grupper i arbetslivet
- Grupper som förbereder sig själva eller andra för arbetslivet
- Grupper med speciella uppgifter i arbetsmiljöarbetet
- Grupper som av andra orsaker behöver vara insatta i arbetsmiljöfrågor

Grupper i arbetslivet

Arbetsmiljölagen och de olika arbetsmiljöavtalen anger bland annat rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare samt för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer m fl. Arbetsgivarna har t ex ansvar för arbetsmiljöns beskaffenhet för information, instruktion och utbildning till de anställda. Arbetstagarna ska medverka till en tillfredsställande arbetsmiljö. De ska också utse skyddsombud. Företagshälsovårdens personal är experter som ska biträda arbetstagare och arbetsgivare i skyddsarbetet.

Det lokala skyddsarbetet bygger på ett samspel mellan dessa parter och grupper. Det är därför viktigt att information om arbetsmiljöfrågor riktas till alla i arbetslivet. Informationen måste dock anpassas efter respektive grupps behov och förutsättningar.

Den ansvarsfördelning som gjorts i arbetsmiljölagen har varit utgångspunkt för följande översiktliga redogörelse för vilka informationsbehov som de i arbetslivet verksamma kan ha. Först behandlas arbetsgivare - arbetsledningens informationsbehov, därefter informationsbehovet hos skyddsombuden, skyddskommitteledamöterna och andra fackligt förtroendevalda samt slutligen informationsbehovet hos arbetstagare i övrigt.

1.1 Arbetsgivare - arbetsledning

Arbetsgivare ska enligt arbetsmiljölagen vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Däri ligger också ansvaret för att informera arbetstagarna så att de kan undgå risker i arbetslivet.

Genom att arbetsgivarna utformar och påverkar andras arbetsmiljöer har de en självklar nyckelroll vad gäller information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder. Vissa av dem, särskilt småföretagare och ensamföretagare, kan dock vara svåra att nå med information via gängse kanaler.

Vilken typ av arbetsmiljöinformation olika personer med arbetsgivaransvar behöver beror på inom vilken verksamhet de arbetar. Verksamhetens art och organisation samt vilken ställning personerna har i företagen påverkar också behovet av arbetsmiljöinformation.

Företagsledning, politiker med arbetsgivaransvar i kommuner och landsting, verksledningar m fl kan därför ha svårt att själva vara informerade i detalj i alla de olika arbetsmiljöfrågor som förekommer inom det i alla olika arbetsmiljöfrågor som förekommer inom det egna verksamhetsområdet. I stora företag och organisationer har arbetsgivaransvaret för arbetsmiljöfrågorna därför ofta delegerats inom organisationen. Detta gäller till exempel stora företag inom tillverkningsindustrin, kommuner och landsting samt vissa statliga verk.

Arbetsgivare i småföretag har ofta inte resurser att aktivt hålla sig informerade om och uppmärksamma de förpliktelser som finns i arbetsmiljöfrågor. Många småföretagare har inte heller tillgång till de kanaler utanför företagen för att hämta in arbetsmiljöinformation som de större företagen använder. Många småföretag

är därtill utan företagshälsovård och står utanför de olika intresseorganisationer som förser sina medlemmar med arbetsmiljöinformation, såsom t ex arbetgivareförbund och branschorgan. Många småföretag saknar skyddskommitté. Företag med färre än fem anställada har inte heller alltid skyddsombud.

Den som ensam eller gemensamt med familjemedlem driver yrkesmässig verksamhet utan anställd är skyldig att i vissa avseenden följa vad som föreskrivits i arbetsmiljölagstiftningen, bl a i fråga om tekniska anordningar och ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall. Ensamföretagaren är liksom småföretagen en grupp som är svår att nå med information. I regel står de utanför de gängse informationkanalerna och får troligen mycket lite information om arbetsmiljöfrågor utöver vad som förekommer i massmedia.

Arbetsledarna har en särskilt utsatt roll. De leder det dagliga arbetet men förfogar inte alltid över resurser för att på bästa sätt förebygga olycksfall och ohälsa. Arbetsledare i den löpande verksamheten har ett stort reellt ansvar för en säker arbetsmiljö och en central roll som informationsförmedlare. De ska föra information om risker vidare till de anställda. En viktig förutsättning för detta är att arbetsledarna har tillräckliga kunskaper.

Många arbetsledare uppger att de har svårt att få tag på den information de behöver och även svårt att förstå den information som finns. Framför allt upplevs regler och föreskrifter som svårtolkade. En svårighet ligger i att få överblick över vad som gäller för den egna verksamheten, en annan att omsätta generella regler och tillämpa dem på rätt sätt i det enskilda fallet.

Oklarhet i ansvarsfördelning, ovana vid att hantera arbetsmiljöfrågor samt bristande kunskaper om arbetsmiljörisker hos personer i mellanställning hämmar arbetsmiljöarbetet.

1.2 Skyddsombud, skyddskommittéledamöter och andra fackligt förtroendevalda

Skydddsombuden är den grupp som särskilt utpekas i den stora satsning på information och utbildning i arbetsmiljöfrågor som genomförts sedan 1970-talet. Detta har sin förklaring i den nya och förstärkta ställning skyddsombuden gavs då arbetsmiljölagen kom till. Skyddsombuden har en viktig roll när det gäller att informera arbetskamraterna i arbetsmiljöfrågor.

Man brukar räkna med att det finns ca 120 000 skyddsombud. Av dessa finns 91 000 inom LO, 24 000 inom TCO, 2 000 inom SACO/SR och 2 000 inom fackförbund. Det finns ca 15 000 huvudskyddsombud, d v s skyddsombud som har fackligt samordningsansvar för en arbetsplats eller ett antal skyddsområden på större arbetsplatser. För de mindre arbetsplatser som inte har lokal skyddskommitté eller skyddsombud finns regionala skyddsombud, totalt ca 1 500.

Eftersom skyddsombud och skyddskommittéledamöter är förtroendevalda är de utsedda på mandatperioder, i regel 2-3 år. De personer som företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet byts således ganska ofta. Uppskattningsvis är ca en tredjedel av skyddsombuden och skyddskommittéledamöterna nya i sina uppdrag varje mandatperiod. Detta innebär att det finns ett ständigt behov av information och utbildning i arbetsmiljöfrågor för skyddsombuden.

Även andra fackliga företrädare som ledamöter av skyddskommittéer, anpassningsgrupper och klubbstyrelser har vissa uppgifter i arbetsmiljöarbetet.

De fackligt förtroendevalda och då i främsta hand skyddsombuden har en viktig roll i att förmedla information om arbetsmiljöfrågor. Arbetstagarna ska kunna vända sig

till sina representanter i arbetsmiljöarbetet och få svar på frågor om förhållanden i arbetsmiljön. De ska också via skyddsombuden kunna kräva att förhållandena som upplevs som otillfredsställande i arbetsmiljön åtgärdas, och att skyddsombuden ser till att frågor om risker och skyddsåtgärder behandlas. Allmänt gäller att de anställda har stor tilltro till den information som erhålls av skyddsombuden och de bedömningar av hälsorisker som de gör. Typen av arbetsmiljöinformation som de fackliga företrädarna behöver beror givetvis på inom vilken verksamhet de arbetar. Huvudskyddsombud och skyddsombud som arbetar i en verksamhet med många olika miljöproblem har ofta svårigheter att hålla sig informerad om alla arbetsmiljöfrågor som är aktuella för den egna arbetsplatsen.

Regionala skyddsombud som kan utses för arbetsställen där skyddskommitté saknas, samt ensamskyddsombud, d v s skyddsombud på små arbetsplatser med bara ett skyddsombud, måste likaså behärska många olika typer av arbetsmiljöproblem.

Även andra fackliga företrädare som ledamöter av anpassningsgrupper och klubbstyrelser har vissa uppgifter i arbetsmiljöarbetet.

Fackliga företrädare ska kunna bevaka att arbetsmiljöarbetet följer givna föreskrifter och att arbetsmiljöproblem åtgärdas. De ska också vara pådrivande i arbetsmiljöarbetet genom att fortlöpande ställa krav på förbättringar av arbetsmiljön. För detta är det speciellt viktigt att de har möjligheter att följa och bli informerade om resultatet från arbetsmiljöforskning och utvecklingsverksamhet inom området.

Enligt arbetsmiljölagen ska på arbetsställe där minst 5 anställda regelbundet sysselsätts utses ett eller flera skyddsombud och på arbetsställe med mer än 50 anställda en skyddskommitté. Om arbetstagarna begär det ska även skyddskommitté utses för mindre arbetsställen. I skyddskommittén har arbetstagarna majoritet och företräds av skyddsombud och andra personer som är fackligt förtroendevalda. Arbetsgivaren företräds i regel av personer i arbetsledande ställning på olika nivåer.

I arbetsmiljölagen kapitel 6 § 9 regleras skyddskommitténs uppgifter.

"Skyddskommitté ska planera och övervaka skyddsarbetet på arbetsstället. Den ska noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande skyddsförhållanden. I skyddskommitté ska behandlas frågor om företagshälsovård, frågor om planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetmetoder liksom användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall samt frågor om upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön."

Skyddskommittén och de fackliga företrädarna, i första hand skyddsombuden lokalt på arbetsställen, har därmed ett stort behov av att få information vid vissa speciellt strategiskt viktiga tillfällen, särskilt när beslut ska fattas om ny arbetsorganisation, nya arbetsmetoder, inköp av maskiner, redskap, kemiska produkter etc.

Viktiga förutsättningar för att arbetsmiljöfrågor ska behandlas på ett bra sätt är att linjeorganisationen och skyddsorganisationen har ett intimt och väl fungerande samarbete och utbyte av information.

1.3 Arbetstagare i övrigt

Varje arbetstagare bör oavsett bakgrund ha allmänna kunskaper om t ex arbetsmiljölag och arbetsmiljöavtal. Varje arbetstagare ska också kunna tillämpa föreskrifter och instruktioner som gäller för deras arbetsplatser och vilka skyddsåtgärder som han eller hon ska vidta för att förebygga olycksfall och ohälsa. De ska också veta till vem de kan vända sig vid problem av olika slag i arbetsmiljön

Som arbetstagare utsätts man för risker i arbetsmiljön och drabbas i många fall av arbetsskador. Man behöver därför kunskaper för att kunna skydda sig själv, förebygga arbetsskador samt aktivt delta i arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt för arbetstagarna att även få del av kunskaper om misstänkta risker även om de inte är vetenskapligt bevisade eller bedömda i myndigheternas föreskrifter.

Arbetstagarna utgör en stor och heterogen grupp. 1981 fanns det 4,2 miljoner arbetstagare i landet. Utifrån de kriterier som inledningsvis behandlats kan man dock tala om dels speciella riskgrupper, dels grupper som av olika skäl är särskilt sårbara på arbetsmarknaden.

Speciella riskgrupper

Vilka grupper arbetstagare är mest utsatta för risker? Det kan man utläsa genom att studera statistik över arbetsskador och sjukfrånvaro.

Risken för att drabbas av en arbetsskada beror av vad man arbetar med. Höga olycksfallsrisker finns t ex inom tung tillverkningsindustri och mineralbrytning. Trots att kunskap finns om vad som förorsakar olyckorna har antalet arbetsolyckor totalt varit ungefär lika högt under många år. Inom vissa branscher har visserligen arbetsskadorna minskat. I andra har de i gengäld ökat.

Arbetsskador är vanligt inom gruvindustri, metallverksindustri, livsmedelsindustri, trävaruindustri och byggnadsverksamhet. Sjukfrånvaron är hög i jordbruk och skogsbruk m m, gruv- och stenindustri m m samt bland enskilda vissa näringsgrenar.

Arbetare inom LO-SAF-området och anställda vid landsting som ej är tjänstemän har högst sjukfrånvaro om man betraktar sjukfrånvaron per avtalsområde. De som arbetar med tunga lyft, ensidiga arbetsrörelser samt olämpliga arbetsställningar och vibrationer har tre gånger fler sjukpenningar per år än bland dem som inte utsätts för dessa "belastningsfaktorer".

Vidare har de yrkesgrupper som besväras av gas, damm, rök eller dimma avsevärt högre antal sjukpenningdagar jämfört med dem som inte berörs av dessa luftföroreningar. De yrkesgrupper som speciellt drabbas av dessa besvär återfinns inom järn, stål- och metallverken.

Frisörer, bagare, målare och betongarbetare hör till de yrkesgrupper som drabbas hårdast av hudsjukdomar. När det gäller frisörer och målare är det uppenbart att starka kemikalier är orsaken. Målare har dessutom oftare än andra grupper förtidspensionerats på grund av psykiska sjukdomstillstånd med skador på nervsystemet. Vidare kan nämnas att bl a poliser och vårdpersonal inte sällan upplever sina yrken som psykiskt påfrestande.

I sammanhanget bör också nämnas de som arbetar med arbetsuppgifter som bedömts som så riskfyllda att minderåriga inte får utföra dem enligt arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om mindreåriga i arbetslivet. Det är t ex arbeten med vissa maskiner, skärning och svetsning, arbeten med farliga ämnen m m.

Många arbetstagare är utsatta för en snabb förändring av sin arbetsmiljö genom att ny teknik införs. De kan

också betraktas som riskgrupper. Förändringen kan innebära att arbetsmiljörisker undanröjs men de kan också leda till att påfrestningarna ökas eller att arbetet blir stressigt eller enformigare eller ensammare. Verkstadsindustri, lagerhållning och transport samt kontorsarbete är områden där ny teknik troligen kommer att tas i anspråk och kraftigt förändra arbetsförhållandena under kommande år.

Sårbara grupper

Med sårbara grupper avses personer som av olika skäl behöver särskild anpassning av arbetsmiljöinformation för att kunna nås och tillgodogöra sig den. Personer som är ovana i arbetet och personer som har dåliga kunskaper i svenska, olika handikapp m m kan ha svårt att tillgodogöra sig den information som finns och sprids genom vanliga kanaler. Andra kan vara svåra att nå med information beroende på att de t ex arbetar i småföretag, på utspridda arbetsplatser, i social isolering m m.

Personer som nyligen börjat sitt arbete känner helt naturligt inte till de risker som arbetet kan innebära. Speciellt utsatta är de som är nya på arbetsmarknaden t ex ungdomar och invandrare. För många människor innebär också byte av arbete nya och ovana arbetsförhållanden och därmed ökade risker.

Omkring 5 % av arbetskraften i Sverige är utlänska medborgare. Språksvårigheter ibland i kombination med annan kulturell bakgrund och utbildning än svenskar har gör att invandrare är en grupp arbetstagare för vilka kraven på en för den enskilde förståelig information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder kan vara speciellt svåra att tillgodose.

Utbildning och vana att läsa betyder mycket för förutsättningar att tillgodogöra sig information. Det finns stora grupper i arbetslivet som har svårt att förstå

och tolka skriftlig information. De kan också betraktas som sårbara grupper.

Personer med nedsatt syn och hörsel hör också till dem som kan ha svårt att tillgodogöra sig information. Det finns i Sverige i åldrarna 16-64 år ca 300 000 hörselskadade personer. Av dessa räknar man med att ca 200 000 finns i arbetslivet. Antalet synskadade är ca 45 000 i åldrarna 16-64 år. Av dessa finns uppskattningsvis ca 9 000 i arbetslivet.

Människor som av olika skäl är socialt isolerade i sitt arbete är en annan grupp som kan ha svårt att nås av och utnyttja arbetsmiljöinformation. Social isolering kan uppstå på grund av ensamarbete, men också på grund av sociala problem av olika slag t ex samarbetssvårigheter, missbruksproblem, långvarig sjukdom m m. Att uppskatta storleken av dessa grupper är svårt.

2. Grupper som förbereder sig eller andra för arbetslivet

Det är genom utbildning i skola, högskola och arbetsmarknadsutbildning grundkunskaperna om arbetsmiljörisker, skyddsåtgärder samt rättigheter och skyldigheter i arbetslivet bör förmedlas. Eleverna i utbildning ges också vägledning inför val av vidare utbildning och yrke. Kunskaper om arbetsmiljöförhållanden påverkar valet och är i många fall väsentliga för att eleverna ska kunna välja yrken som passar de egna personliga förutsättningarna.

Många av dem som befinner sig i utbildning kommer i sitt yrkesverksamma liv att bli arbetsgivare eller få arbetsledande ställning med ansvar att informera och utbilda arbetstagare i arbetsmiljöfrågor. Där finns dessutom många som i sin yrkesverksamhet kommer att utforma och

påverka den framtida arbetsmiljön för andra.

Lärarnas kunskaper styr vad eleverna lär sig. I det följande redogörs kortfattat för elevers och lärares behov av arbetsmiljöinformation.

2.1 Elever i grundskolan och gymnasieskolan

Alla ungdomar som börjar sitt yrkesverksamma liv bör ha kännedom om arbetsmiljöfrågor och ha ett riskmedvetande så att de inte utsätter sig själva och andra för onödiga risker. De behöver för detta ha fått utbildning i olika arbetsmiljöfrågor i skolorna. Detta är väsentligt för att de ska förstå vikten av den mer specialinriktade utbildning och information i arbetsmiljöfrågor som de sedan får vid introduktionen till arbetsplatsen. Många upplever idag att ungdomarna är dåligt förberedda i olika arbetsmiljöfrågor och att skolorna därför måste lägga större vikt vid detta i undervisningen. LO har t ex fört fram krav på en förstärkt arbetsmiljöundervisning i skolorna. Även företrädare för arbetsgivarna anser detta som väsentligt.

Det ska också påpekas att arbetsmiljölagen i vissa viktiga avsnitt gäller även för dem som genomgår utbildning Eleverna fr o m årskurs 7 i grundskolan ska således enligt arbetsmiljölagen i princip bli informerade på samma sätt som sina lärare om skolan som arbetsplats.

Grundskolan ska förbereda eleverna för arbetslivet genom arbetslivsorientering i undervisningen, praktisk arbetslivsorientering samt skolans studie- och yrkesoriernterring (SYO). Arbetsmiljöfrågorna ingår här som en del. Några citat från den nya läroplanen för grundskolan lgr 80 Mål och riktlinjer för grundskolan belyser de mål skolan har att informera eleverna om arbetslivet.

"Genom arbetslivsorientering och genom skolans studie- och yrkesorientering ska eleverna tillägna sig kunskap om olika verksamhetsområden, arbetsmiljöer, arbetsuppgifter och yrken och om arbetets betydelse för människorna och samhället. De ska skaffa sig insikt i partsförhållandena i arbetslivet, i de olika synsätt och intressen, som parterna företräder, och kunskaper om lagar och avtal, om arbetsgivares och arbetstagares rättigheter och skyldigheter, om samband mellan dessa faktorer och om företagsamhetens förutsättningar."

"Arbetslivsorienteringen är liksom övrig studie- och yrkesorientering i vid mening en angelägenhet för alla i skolan. Den ska i olika former ingå i skolans verksamhet från första till sista årskursen och i övergången från skola till arbetsliv. Kunskaper om arbetslivet och arbetsmarknaden kan förvärvas både genom praktisk verksamhet inom och utom skolan och genom undervisningen i skolans olika ämnen."

Förutsättningarna för att målen för arbetsmiljöundervisningen i grundskolans nya läroplan ska kunna uppfyllas är olika i olika skolor och beror mycket på den enskilda lärarens kunskaper och intresse för arbetsmiljöfrågor. Utbildningen av grundskolans lärare i arbetsmiljöfrågor är därför mycket väsentlig och behöver förstärkas.

Gymnasieskolans läroplan omarbetas successivt. De direktiv som gäller för undervisning i arbetsmiljöfrågor är därför olika på olika utbildningslinjer. Alla elever ska dock enligt läroplanen ha fortsatt arbetslivsorientering samt studie- och yrkesorientering.

I de utbildningslinjer som är direkt yrkesinriktade ingår arbetslivsorientering som ett särskilt ämne. Dessutom ska undervisningen som en del i yrkesutbildningen innehålla information om de arbetsmiljörisker eleverna kommer att möta i sitt yrke och om hur de ska kunna skydda sig mot dessa.

Följande citat visar innehåll i ämnet arbetslivsorientering enligt läroplanen för gymnasieskolan Lgy 70.

"Eleven ska genom studier skaffa sig kunskap om de faktorer som berör samspelet mellan människan och hennes arbete och som är av särskild betydelse för hälsa, effektivitet och trivsel,

orientera sig om människans fysiologiska och psykologiska förutsättningar och deras betydelse i arbetslivet,

utveckla förståelse för rationellt uppbyggda arbetsmetoder och bättre arbetsförhållanden,

inhämta kännedom om vissa grundläggande föreskrifter i arbetarskyddslagen och arbetarskyddskungörelsen (arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen nu) samt

skaffa sig kunskap om den lokala skyddsverksamhetens anordnande."

För de teoretiska utbildningslinjerna finns inga bindande föreskrifter om undervisning i arbetsmiljöfrågor. För ämnet samhällskunskap som ska innehålla arbetslivsorientering finns endast en rekommendation om att arbetsmiljöfrågor ska behandlas. Samma sak gäller flertalet ämnen t ex teknologi, kemi, företagsekonomi etc. Den utbildning eleverna får i arbetsmiljöfrågor vid gymnasiets teoretiska linjer är härigenom helt beroende på den enskilde lärarens intresse för arbetsmiljöfrågor.

Även elever vid gymnasieskolans teoretiska linjer behöver ha utbildning i arbetsmiljöfrågor. För allt detta behöver deras lärare ha utbildats i arbetsmiljöfrågor i grundutbildningen samt få möjligheter till fortbildning i olika arbetsmiljöfrågor.

2.2 Elever i arbetsmarknadsutbildning

Arbetsmarknadsutbildning får beviljas till den som är arbetslös eller som riskerar att bli utan arbete. Som regel gäller att man ska ha fyllt 20 år för att kunna bli beviljad sådan utbildning. Ett annat villkor är att man söker arbete genom arbetsförmedlingen och att arbetsmarknadsutbildningen ska kunna medföra stadigvarande arbete. S k bristyrkesutbildning står öppen också för dem som inte är arbetslösa.

Arbetsmarknadsutbildning bedrivs i framför allt tre olik

former nämligen kurser vid AMU-center som skolöverstyrelsen särskilt anordnar. Utbildning inom det allmänna skolväsendet och olika former av utbildning i företag förekommer också.

Stor vikt har lagts vid utbildning i arbetsmiljöfrågor inom arbetsmarknadsutbildningen. Utbildningen är i regel direkt yrkesinriktad och arbetsmiljöfrågorna är en del i utbildningen. Den praktiska yrkesutbildningen ska således innehålla information om de arbetsmiljörisker som kommer att möta kursdeltagarna i deras yrken samt hur de ska skydda sig mot dessa. Vid samtliga AMU-center är skyddsverksamheten anordnad enligt arbetsmiljölagens regler. Liksom inom övrig utbildning blir dock den faktiska förmedlade undervisningen starkt beroende av den enskilde lärarens kunskaper och intresse för arbetsmiljöfrågor. Lärarna i arbetsmarknadsutbildningen behöver en förstärkning av arbetsmiljöutbildning i sin grundutbildning. De behöver också få bättre möjligheter till fortbildning i olika arbetsmiljöfrågor.

2.3. Studerande i högskoleutbildning

Bland högskolestuderande kan urskiljas följande grupper i vars utbildning arbetsmiljöfrågor är särskilt angelägna:

- De som i sitt yrke kommer att vara verksamma i en relativt riskfylld arbetsmiljö, bl a tekniker, kemister, sjöbefäl och agronomer.

- De som i sitt framtida yrke ska lära ut kunskaper i arbetsmiljöfrågor till andra, d v s lärare i olika utbildningsformer.

- De som i sitt framtida yrke kommer att utforma arbetsmiljön för andra människor, d v s tekniker, arkitekter, ekonomer, beteendevetare, personaladministratörer m fl.

Personer som ska utforma arbetsplatser måste få lära sig vilka krav som ställs på en god arbetsmiljö och få inhämta erfarenheter om hur olika arbetsprocesser fungerar, vilka problem som finns och vilka krav och önskemål som finns på förbättringar. De måste kunna tillgodogöra sig de erfarenheter som arbetstagare har av olika arbetsmiljöer. De måste ha kunskaper om arbetsmiljörisker och om hur man kan förebygga olika risker. De ska också kunna utnyttja olika informationskällor så de kan följa arbetsmiljöutvecklingen inom sitt område.

Att beakta arbetsmiljöfrågor bör vara en självklar del i allt arbete som resulterar i nya produktionsprocesser, maskiner och produkter, utformning av arbetsplatser m m.

Många personer med yrken som innebär stort inflytande på arbetsmiljöns utformning har inte i sin utbildning fått tillfredställande orientering om de arbetsmiljökrav de kommer att möta i sin yrkesverksamhet. Det är dock viktigt att arbetsmiljöfrågor ingår i grundutbildningen och att möjligheter till vidareutbildning finns.

2.4. Lärare

Den viktigaste förutsättningen för att arbetsmiljöfrågorna ska uppmärksammas i undervisningen är den enskilde lärarens kunskaper och intresse. Men flertalet av grund- och gymnasieskolornas lärare har inte utbildning i arbetsmiljöfrågor och får inte heller tillräcklig information. Detta återverkar givetvis på utbildningen i arbetsmiljöfrågor.

Arbetsmiljökunskap ingår inte idag som ämne i lärarutbildningarna. En del arbetsmiljöfrågor behandlas i vissa ämnen, men den överblick som behövs för att läraren ska kunna undervisa i arbetsmiljöfrågor saknas i regel. Det finns i stort sett ingen fortbildning i arbetsmiljöfrågor av redan yrkesverksamma lärare. Dessutom saknas

läromedel. De inslag av arbetsmiljölära som idag finns i utbildningen av lärare till de yrkesinriktade linjerna i gymnasieskolan bedöms också som otillräckliga.

3. Grupper med speciella uppgifter i arbetsmiljöarbetet

Många personer har informationsuppgifter på arbetsmiljöområdet som en del av sitt yrke. Personalen inom företagshälsovården har stora möjligheter att genom information och upplysning prägla arbetsmiljön på det enskilda arbetsstället. Fackförbund, arbetsgivarförbund och branschorgan m fl organisationer har egna experter med speciella uppgifter att bevaka och informera om arbetsmiljöfrågor. Arbetarskyddsstyrelsen, yrkesinspektionen och den kommunala tillsynen har bl a till uppgift att bevaka att de regler som finns inom arbetsmiljöområdet efterlevs.

Tillverkare och importörer har särskilda skyldigheter att informera om de skador på hälsa och miljö som deras produkter kan föranleda. Konstruktörer, arkitekter, maskintillverkare m fl som har ett starkt inflytande över hur andras arbetsmiljöer kommer att utformas, bör också ges förutsättningar att förstå och påverka arbetsmiljöfrågor. De som arbetar med forsknings- och utvecklingsverksamhet inom arbetsmiljöområdet ska också nämnas. Alla de som har speciella uppgifter i arbetsmiljöarbetet behöver kunna följa utvecklingen av kunskaper om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder.

En kort redogörelse ska ges för följande gruppers roll i informationsverksamheten vad gäller arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder:

- Företagshälsovårdens personal
- Fackliga organisationer, arbetsgivarförbund, branschorgan m fl

- Personal i myndigheternas tillsynsverksamhet
- Tillverkare och importörer
- Konstruktörer, arkitekter, maskintillverkare m fl
- Personer som arbetar med forskning och utvecklingsverksamhet på arbetsmiljöområdet

3.1. Företagshälsovårdens personal

Arbetsmarknadens parter är överens om att företagshälsovården är en viktig resurs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa och olyckor.

Viktiga uppgifter för företagshälsovården är att bevaka och informera om hälsorisker i arbetsmiljön, att ta initiativ till och informera om skyddsåtgärder samt att utbilda i arbetsmiljöfrågor. Företagshälsovårdens personal har i dessa uppgifter en roll som informationsförmedlare. Företagshälsovårdens tillgång till information liksom dess kompetens och möjligheter att bevaka, sovra och värdera information är därför väsentlig.

Till företagshälsovårdens uppgifter hör således att identifiera risker, minska eller eliminera fastställda risker samt att övervaka de enskilda människornas hälsotillstånd. I en uppsats om arbetsmiljö och ohälsa i Hälsorisker - en kunskapssammanställning (SOU 1981:1) har företagshälsovårdens informationsbehov nyligen beskrivits så här:

"Riskidentifieringen utgår dels från kunskap om kända risker i det råvaru- eller produksortiment som hanteras, dels från övervakningsmekanismer som ger möjlighet att påvisa dittills okända risker. God kännedom om produktionen och hög kunskapsnivå hos de ansvariga är en nödvändig förutsättning. Det riskidentifierade arbetet kräver nödvändigtvis ett intimt samspel med det individinriktade medicinska övervaknings- och uppföljningsarbetet. Därutöver krävs kompetens inom kunskapsområdena epidemiologi och toxikologi. Företagshälsovården måste utveckla informationssystem som beaktar detta samspel. Ett sådant informationssystem borde även kunna ha beröringspunkter med samhällets

hälso- och sjukvård. Det sagda har principiellt giltighet även inom det ergonomiska, psykosociala och olycksfallsförebyggande området."

Anders Englund, Arbetsmiljö och ohälsa,
SOU 1981:1

Förutsättningarna att vara informationsförmedlare är olika för olika typer av företagshälsovård. Den inbyggda företagshälsovården och branchföretagshälsovården har fördelar som informationsförmedlare jämfört med företagshälsovårdscentralerna som ska täcka många olika verksamhetsområden.

För att kunna informera om hälsorisker i arbetsmiljön måste företagshälsovårdens personal ha goda kunskaper om arbetsmiljön i de företag man ger service till. Personalen måste också veta var de kan söka ytterligare information för de frågeställningar som är aktuella i det löpande arbetet. De måste ha kontakt med andra arbetsmiljöexperter vid t ex yrkesmedicinska kliniker, yrkesinspektion och arbetarskyddsstyrelsen och själva kunna söka information i olika informationskällor.

För att kunna ta initiativ till och informera om åtgärder för en förbättrad arbetsmiljö behöver alltså företagshälsovården god kännedom om skyddsarbeten men också möjlighet att hämta erfarenheter av vad andra har gjort. Information om nya forskningsresultat är väsentlig liksom kontakter med kollegor inom företagshälsovård med likannde problem som inom den egna verksamheten.

3.2. Fackliga organisationer, arbetsgivareförbund branschorgan m fl

Arbetsmarknadens parter har en viktig roll i bevakningen och rådgivningen om arbetsmiljöfrågor. Inom många områden har partssammansatta organ, arbetsmiljökommittéer,

bildats som driver arbetsmiljöfrågor för visst verksamhetsområde. Även vissa branschorgan har verksamheter inom arbetsmiljöområdet med forskning, undersökningsverksamhet, information och utbildning.

De personer som är verksamma inom de olika organisationer med arbetsmiljöfrågor har behov av att följa forskning, föreskriftsarbete m m eftersom en viktig del av verksamheten består i att föra information vidare till medlemmar och medlemsföretag.

De fackliga organisationerna verkar pådrivande och opinion skapande inom arbetsmiljöområdet. För detta behöver de fackliga organisationerna ha tillgång till så aktuell och riktig information som möjligt beträffande arbetsmiljön och dess effekter.

3.3 Personal i myndigheternas tillsynsverksamhet

Det finns flera myndigheter med tillsynsverksamhet på arbetsmiljöområdet - arbetarskyddsstyrelsen, yrkesinspektionen, kommunala tillsynen, sprängämnesinspektionen, strålskyddsinstitutet m fl.

Yrkesinspektionen ska bl a noga följa arbetarskyddets utveckling inom respektive distrikt, vaka över att gällande föreskrifter iakttas och på olika sätt främja strävandena från arbetsgivare och arbetstagare för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbete. Den har dels en "polisiär" roll, dels en rådgivande.

Yrkesinspektionen sprider i sin verksamhet det informationsmaterial som arbetarskyddsstyrelsen tar fram och är därigenom en viktig kanal för att föra ut och skapa kännedom om nya regler, forskningsresultat m m.

Den kommunala tillsynen d v s tillsynen över små arbetsplatser utövas i regel av hälsovårdsinspektörer och byggnadsinspektörer. Kommunal tillsynsverksamhet utgör oftast en av flera arbetsuppgifter. Utbildning av kommunala tillsynsmän i arbetsmiljöfrågor är viktig för att denna verksamhet ska fungera. Förslag har lagts fram att den kommunala tillsynen ska överföras till yrkesinspektionen.

3.4 Tillverkare och importörer

Tillverkare och importörer har enligt arbetsmiljölagen och lagen om hälso- och miljöfarliga varor huvudansvaret för att ta fram och vidareförmedla all information som är nödvändig för att deras produkter ska kunna hanteras på ett säkert sätt på arbetsplatserna. Tillverkare och importörer ska ta reda på så mycket om sina produkter att de kan informera om risker och skyddsåtgärder och eventuellt avstå från marknadsföring om de finner produkten alltför farlig eller om de inte har tillräckliga kunskaper om produkten. Produkten ska vara märkt med varningstext m m på tillfredsställande sätt. En importör måste därför se till att den utländska leverantörern ger tillräckligt med uppgifter så att det är möjligt att bedöma och informera om hur en produkt ska kunna hanteras riskfritt.

Det finns alltså starka skäl för att särskilt understryka denna grupps roll som givare av information men också uppmärksamma gruppens behov av kunskap för att kunna bedöma riskerna med en produkt och hur produkterna ska vara märkta, hur hanteringsanvisningar bör vara utformade m m så att de som ska använda produkterna förstår anvisningarna.

3.5 Konstruktörer, arkitekter, maskintillverkare m fl

Personer som har stor inverkan på arbetsmiljön är de som utformar och utvecklar produktionsprocesser, maskiner och produkter, lokaler m m. Exempel på sådana personer är konstruktörer, maskintillverkare och arkitekter.

Dessa behöver i sin grundutbildning bli uppmärksammade på arbetsmiljöfrågorna som en del av bl a teknikutvecklin och produktutveckling så att de i sitt arbete med att utforma produktionsprocesser, produkter m m kan förebygga arbetsmiljörisker. De behöver också fortlöpande kunna följa och få tillgång till nya kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Möjligheter till fortbildning inom arbetsmiljöområdet är väsentlig.

3.6 Personer som arbetar med forskning och utveckling på arbetsmiljöområdet

Forskning är en process som i stor utsträckning innebär att bearbeta och bilda information. Forskarnas behov av information om annan forskning inom deras eget område är i regel väl tillgodosett.

För att lösa arbetsmiljöproblem behövs ofta kunskaper från mer än ett vetenskapsområde. Kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan olika vetenskaper är därför av stor vikt.

Det är också viktigt att de som bedriver forskning och utvecklingsverksamhet har kännedom om vad som upplevs som problem i olika arbetsmiljöer, vad man saknar kunskaper om och vad som är mest angeläget att åtgärda. Forskare som arbetar med arbetsmiljöfrågor måste kunna hämta erfarenheter från arbetslivet för att inrikta sin forskning mot angelägna områden.

Förutsättningar för en praktiskt förankrad forskning som resulterar i förbättringar av arbetsmiljön är, förutom ett nära samspel med berörda parter, också att forskare bereds tillträde till arbetsställena och får tillgång till uppgifter om t ex produkters innehåll, uppläggning av produktionsprocesser m m. För att tillgodose de informationsbehoven kan särskilda åtgärder erfordras.

4. Grupper som av andra orsaker behöver vara insatta i arbetsmiljöfrågor

Det finns också andra grupper i samhället som i sitt yrke behöver ha kunskaper om arbetsmiljörisker även om de inte direkt arbetar med arbetsmiljöfrågor. Några sådana grupper är

- arbetsförmedlingens personal och skolans yrkesvägledare
- hälso- och sjukvårdens personal
- personal vid försäkringskassor, pensionsdelegationer m m
- journalister vid massmedia

Dessa ska kortfattat beröras här.

4.1 Arbetsförmedlingens personal och skolans yrkesvägledare

Det är självfallet viktigt att de personer, som ska ge stöd och vägledning om arbetsuppgifter och arbetsförhållanden inom olika yrken har goda grundkunskaper om arbetsmiljöfrågor. Många arbetssökande har svårt att välja yrke, vilket ofta beror på att de har otillräckliga erfarenheter och kunskaper om arbetslivet. I stor utsträckning behöver de sökande också hjälp med att klargöra de egna förutsättningarna för olika yrken. För de

arbetssökande som har t ex anlag för allergi, arbetshandikapp eller av annat skäl nedsatt arbetsförmåga är en väl anpassad arbetsmiljö ofta en förutsättning för att de ska kunna arbeta.

Arbetsförmedlingens personal har vissa möjligheter att lära känna arbetsmiljöförhållandena genom medverkan i olika företags anpassningsgrupper. De har också erfarenheter av problem i företag med hög personalomsättning och som därmed kräver återkommande insatser från arbetsförmedlingarna. Arbetsförmedlingens personal liksom skolans yrkesvägledare behöver ha kännedom om arbetsmiljörisker i olika verksamheter och om samband mellan förhållanden i arbetsmiljön och ohälsa och fortlöpande bli informerade om nya kunskaper vad gäller detta.

4.2 Hälso- och sjukvårdens personal

Flertalet av de personer som drabbats av arbetsskador får vård av den allmänna hälso- och sjukvården. Viss sjukvårdande behandling ges också av företagshälsovården. Alla allvarligare skador, såväl vad gäller arbetsolycksfall som arbetsbetingade sjukdomar, tas dock om hand av den allmänna hälso- och sjukvården då företagshälsovården inte har - och inte ska ha - resurser för detta.

För att personal inom hälso- och sjukvården ska kunna bedöma arbetsskador och ge en riktig behandling måste de ha kunskaper om arbetsmiljörisker och möjliga orsaker till arbetsbetingade sjukdomar. Detta gäller i hög grad läkarna som ställer diagnos och utformar behandlingsprogram. Större delen av sjukvårdens personal får idag dock en mycket begränsad utbildning i arbetsmiljöfrågor.

4.3 Personal vid försäkringskassor, pensionsdelegationer m m

Arbetsskadeärenden handläggs på försäkringskassornas centralkontor. Till dessa finns knutet pensionsdelegationer som ska medverka i ärenden som gäller egenlivränta eller i övrigt frågor som gäller arbetssjukdom.

De personer inom förskringskassor, pensionsdelegationer m m som ska handlägga arbetsskadeärenden behöver ha kunskaper om sambandet mellan olika förhållanden i arbetsmiljön och ohälsa för att göra en riktig bedömning av anmälda arbetsskador. Avgöranden om i synnerhet arbetsbetingade sjukdomar är särskilt svåra. De som handlägger försäkringsärenden och liknande behöver därför följa kunskapsutvecklingen vad gäller arbetsmiljörisker.

4.4 Journalister vid massmedia

Massmedia d v s dagspress, radio, TV och andra tidningar har stor betydelse för att sprida kunskaper om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder och för att skapa opinion i arbetsmiljöfrågor. För många människor är massmedia en viktig informationskälla i arbetsmiljöfrågor.

Bortsett från de journalister som arbetar inom specialtidskrifterna för arbetsmiljöfrågor finns det ytterst få journalister inom press, radio och TV som har specialiserat sig på arbetsmiljöområdet.

För att arbetsmiljöfrågorna ska behandlas ytterligare och därtill på ett vederhäftigt sätt av massmedia behöver journalisterna ha kunskaper om arbetslivet och veta hur man arbetar med arbetsmiljöfrågor inom företagen. De behöver också aktuell information om nyheter

m m inom området. Att känna till vilka som kan ge ytterligare upplysningar om synpunkter i olika frågor, samt vilka informationskällor som finns inom myndigheter och organisationer är också en förutsättning för deras arbete.

5. Vilka grupper är viktigast att nå med information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder?

Information, utbildning och rådgivning om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder bör planeras med utgångspunkt i vilka resultat man vill uppnå - d v s vilka sakfrågor som är viktiga att informera om och vilka grupper som är viktiga att nå för att åstadkomma önskvärd effekt. En utgångspunkt bör givetvis då också vara en bedömning av möjligheterna att genom information, utbildning och rådgivning kunna stimulera till förebyggande eller förändrade åtgärder.

Information och upplysning om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder bör syfta till att påverka dels miljöfaktorerna i arbetslivet, dels individens val av handlingsmönster och beteende i arbetslivet för att förebygga ohälsa.

Målet för information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder bör också stämma med det övergripande målet för hälsoupplysning i landet och kan då anges så här:

- att utveckla ett ökat medvetande om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder
- att öka enskilda individers och hela gruppers faktiska kunskaper
- att ge vägledning för den enskilde individens handlande samt
- att öka kunskaperna om hälsofrågornas direkta samband med samhälls- och miljöförhållanden.

Vilka sakområden blir med dessa utgångspunkter viktiga i upplysning om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder? Underlaget för att göra en prioritering är visserligen bristfälligt men områden där många arbetsskador inträffar eller där sjukskrivningen är hög bör betraktas som väsentliga bl a eftersom insatser på sådana områden kan bidra till att minska samhällets kostnader för hälso- och sjukvård. Några viktiga områden kan särskilt urskiljas:

- Arbeten med tunga lyft, ensidiga arbetsrörelser, olämpliga arbetsställningar samt vibrationer bör först nämnas som exempel på ett område där insatser synes viktiga. Grupper som utsätts för sådana "belastningsfaktorer, har nämligen cirka tre gånger fler sjukpenningdagar per år än andra jämförliga grupper.

- Områden där många olycksfall inträffar bör också nämnas. Trots att det är förhållandevis lätt att härleda orsaken till ett enskilt olycksfall på det sätt som fordras för den officiella arbetsskadestatistiken, är det mera komplicerat att analysera olycksfallen så att man får underlag för förebyggande åtgärder. Detta kan vara en av anledningarna till att olycksfallsfrekvensen inte minskat i önskad grad. Eftersom olycksfallen svarar för den ojämförligt största delen av alla registrerade arbetsskador vore det önskvärt att i högre grad än hittills ägna uppmärksamhet åt information om olycksfallsnedbringande rutiner och åtgärder.

- Områden där kemiska hälsorisker förekommer är också väsentliga att uppmärksamma. Kunskaperna om vad kemiska hälsorisker kan leda till är visserligen ännu otillräckliga och kunskapsfronten förskjuts snabbt. Det står emellertid klart, att yrkesgrupper som besväras av gas, damm, rök eller dimma - och som med andra ord i sitt arbete dagligen andas in ämnen som

kan påverka kroppen menligt - har högre antal sjukpenningdagar än grupper som inte är utsatta för sådana luftföroreningar. Vad gäller specifika ämnen är det också känt att vissa grupper av människor genom kemisk påverkan i arbetet får hudskador eller skador på centrala nervsystemet i högre utsträckning än andra. Även former av cancer förknippas med yrkesmässig hantering av skadliga kemiska ämnen.

Därtill bör områden där ny teknik införs i stor omfattning särskilt framhållas. I införandet av ny teknologi och nya produkter i en arbetsprocess ligger att alla risker egentligen inte upptäcks förrän den nya tekniken tagits i bruk. Inom vissa områden i arbetslivet införs ny teknologi så snabbt, att de flesta som arbetar med den nya tekniken inte har de kunskaper som krävs för att kunna möta förändringarna.

Många grupper har här angivits som viktiga att nå med information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder. Det är dock angeläget att peka på några grupper vars behov av information i arbetsmiljöfrågor kan vara viktigare att uppmärksamma än andras:

- De som genom beslut eller på annat sätt påverkar arbetsmiljön. Detta inbegriper främst dem som har arbetsgivaransvar och svarar för arbetsledning. Det innefattar också dem som genom utvecklings- och konstruktionsarbete formar arbetsmiljön för andra. De som på arbetsställena verkar för att arbetsmiljörfrågor uppmärksammas - med andra ord skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och personal inom företagshälsovården - hör också hit.

- De som är utsatta för särskilda risker inom ramen för rådande produktionsförhållanden och som genom sitt beteende kan påverka hur hälsan skyddas.

- De som förbereder sig för arbetslivet i skola, högskola och arbetsmarknadsutbildning. Kunskap är basen för handling. Om kunskaperna om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder byggs upp som en del av yrkeskunskaperna hos dem som förbereder sig för arbetslivet, så skapas goda förutsättningar för en bättre framtida arbetsmiljö.

- Invandrare, som är särskilt sårbara grupper genom att de ofta har svårt med svenska språket, har en annan kulturell bakgrund än den som präglar svenskt arbetsliv och ibland har begränsad erfarenhet av industriell verksamhet. Därtill kommer att många invandrare har riskfyllda arbeten.

- De som har bristfällig utbildning och därför kan ha svårt att tillgodogöra sig information.

- De som arbetar i småföretag där hälsorisker finns eller som har arbeten som är rörliga och tillfälliga på många arbetsplatser och som därför är svåra att nå med information.

- De som är handikappade och som därför på skilda sätt behöver särskilt stöd i sitt arbete.

INVANDRARES BEHOV AV ARBETSMILJÖINFORMATION
- en sekretariatspromemoria

av Ulla Åhs

INVANDRARES BEHOV AV ARBETSMILJÖINFORMATION

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen skyldighet att anpassa information efter den enskilde arbetstagarens möjligheter att ta del av information. Språksvårigheter och annan kulturell bakgrund och utbildning än svenskar har, gör att invandrare är en grupp arbetstagare för vilka kraven på en för den enskilde förståbar information kan vara speciellt svåra att tillgodose.

I det följande belyses några frågeställningar som är aktulla vid diskussion av arbetsmiljöinformation till invandrare.

1 Vilka är invandrarna?

1.1 Antal invandrare

I det allmänna språkbruket används ordet invandrare på ett icke närmare specificerat sätt. I regel räknas till invandrarna såväl utländska medborgare som är bosatta i Sverige som personer som erhållit svenskt medborgarskap och deras i Sverige födda barn. I den officiella statistiken redovisas dels utländska medborgare, dels utrikes födda personer.

1980 fanns 425 000 utländska medborgare i Sverige. Till detta kommer 365 000 före detta utländska medborgare som erhållit svenskt medborgarskap. Om man även räknar med i Sverige födda personer med minst en i utlandet född förälder blir det sammanlagda antalet ca 1 miljon invandrare.

Utländska medborgare i Sverige den 1 januari 1980 kom från följande länder, tabell 1.

Tabell 1 Utländska medborgare i Sverige den 1 januari 1980.

Land	Antal	Procent
Finland	186 000	44
Jugoslavien	40 000	9
Danmark	31 000	7
Norge	26 500	6
Grekland	16 500	4
Turkiet	16 000	4
Västtyskland	15 000	4
Polen	10 000	2
Storbrittanien	9 000	2
USA	7 000	2
Chile	6 500	2
Italien	5 000	1
Övriga	57 500	13
Totalt	425 000	100

Källa: Statens invandrarverk

Totalt finns ett 70-tal nationaliteter i Sverige. Närmare 60 % av invandrarna kommer från de nordiska länderna. Denna invandring är fri och flertalet av dessa invandrare är yngre människor som kommer till Sverige för att arbeta. Arbetskraftsinvandringen från de utomnordiska länderna är reglerad. Detta innebär att en person från ett land utanför Norden som vill komma till Sverige för att arbeta måste ha uppehålls- och arbetstillstånd ordnat redan före inresan till Sverige.

Arbetskraftsinvandringen från utomnordiska länder uppgick 1979 endast till 5 procent av den totala invandringen. Den helt övervägande utomnordiska invandringen 1979 utgjordes av flyktingar och anknytningsfall, dvs återförening av familjemedlemmar. Se tabell 2.

Tabell 2. Invandringens struktur 1979

	Antal	Procent
NORDBOR	16 200	50
ICKE NORDBOR	16 200	50
Därav: Familjeanknytning	9 000	28
Flyktingar överförda inom kvot och spontant inresta	3 650	11
Adoptivbarn	1 300	4
Utomnordisk arbetskraft	1 450	5
Gäststuderande	800	2
Summa	32 400	100

Källa: Statens Invandrarverk

Invandringen till Sverige har förändrats under senare år. Kollektiv rekrytering av utländsk arbetskraft som kännetecknade invandringen under 1950- och 60-talet har så gott som helt upphört. Invandringens omfattning har dock inte minskat. Från de nordiska länderna, främst Finland, sker invandring av arbetskraft och andelen från dessa länder är av samma storlek som tidigare. Av övriga invandrare har en betydande ökning skett av utomeuropeiska invandrare. Invandringen sker från stora delar av världen och ett stort antal olika nationaliteter och språkgrupper finns nu i Sverige.

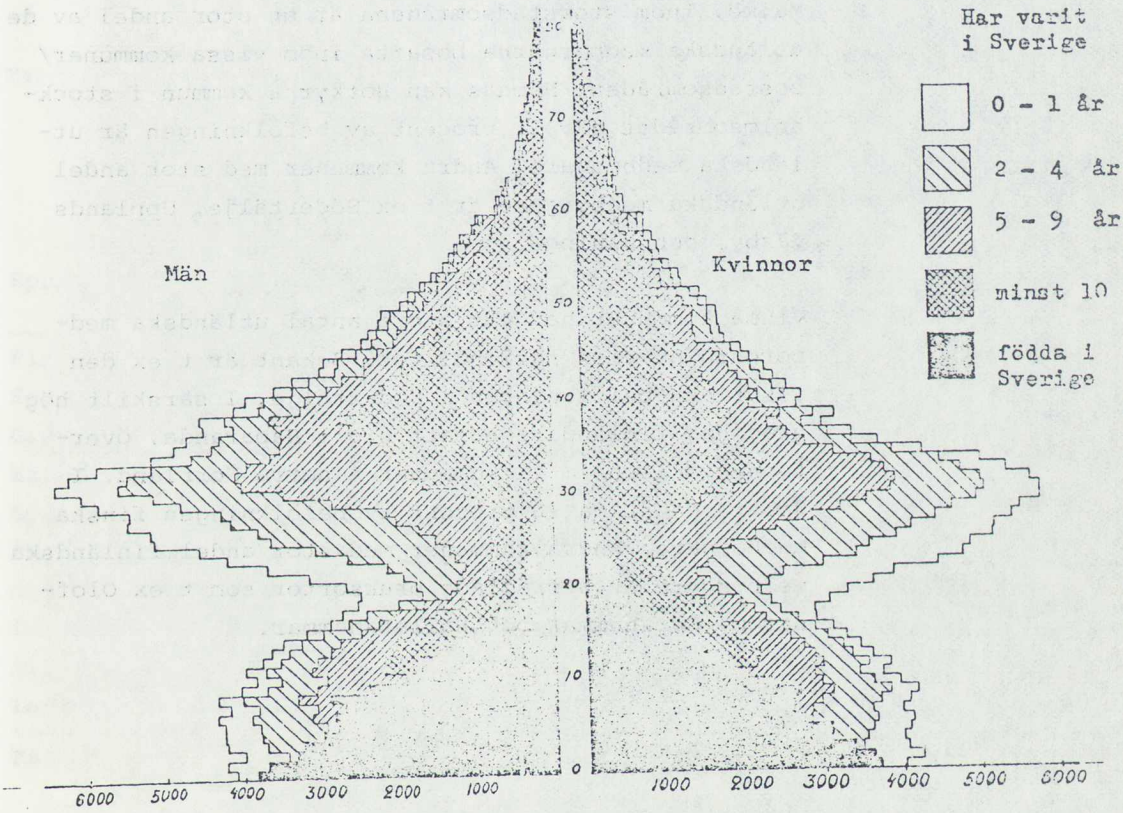
1.2 Vistelsetid i Sverige

Behovet av information och svårigheter att ta del av det informationsutbud som finns är troligen störst under de första åren som invandrare i Sverige. Det finns 68 000 vuxna invandrare (över 16 år) som är nyinvandrade om gränsen sätts vid kortare vistelsetid än 3 år. Detta motsvarar 23 procent av alla utländska medborgare. Om man väljer gränsen 2 år blir antalet nyinvandrade 43 000 vilket motsvarar 15 procent.

Bland de nyinvandrade dominerar ungdomar. Kvinnor har invandrat i yngre åldrar. Det finns avsevärt fler utländska kvinnor än män i tjugoårsåldern i Sverige, medan åldrarna från 30 år och uppåt är männen fler. Mest markant är detta för finländska kvinnor där 53 procent är yngre än 25 år och 75 procent yngre än 30 år.

I figur 1 visas de utländska medborgarna i Sverige den 31 december 1979 efter kön, ålder och hur länge de har varit bosatta i Sverige.

Figur 1 I Sverige bosatta utländska medborgare 31 dec 1979 efter kön, ålder och hur länge de varit i Sverige



Källa: Sven Reinans, "Vilka är invandrarna" (EIFO)

1.3 Invandrares bostadsort

De utländska medborgarna har i stor utsträckning bosatt sig i storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö. Inom storstadsområdena är en stor andel av de utländska medborgarna bosatta inom vissa kommuner/bostadsområden. Nämnas kan Botkyrka kommun i stockholmsområdet där 21 procent av befolkningen är utländska medborgare. Andra kommuner med stor andel utländska medborgare är t ex Södertälje, Upplands Väsby, och Haninge.

Vissa kommuner har ett stort antal utländska medborgare av viss nationalitet. Bekant är t ex den assyriska befolkningen i Södertälje. I särskilt hög grad har finländare bosatt sig i Haparanda, Övertorneå, Kiruna m fl kommuner i norra Norrland. I Haparanda är ca 20 procent av befolkningen finska medborgare. Andra kommuner med stor andel finländska medborgare är utpräglade bruksorter som t ex Olofström, Surahammar och Hallstahammar.

1.4 Språkkunskaper och utbildning

Det finns ingen statistik över vilka språkgrupper invandrarna tillhör. En grov uppskattning av antal personer i några större språkgrupper har gjorts av EIFO. Tabell 3 visar denna uppskattning.

Tabell 3 Uppskattat antal personer i några större språkgrupper i Sverige år 1979. Uppskattningen avser antal personer med visst modersmål

Språk	Födda i utlandet	Födda i Sverige	Summa
Finska	170 000	40 000	210 000
Serbokroatiska	28 000	6 000	34 000
Grekiska	15 000	4 000	19 000
Estniska	11 000	5 000	16 000
Spanska	13 000	1 000	14 000
Polska	9 000	2 000	11 000
Ungerska	8 000	2 000	10 000
Turkiska	7 000	2 000	9 000
Italienska	5 000	2 000	7 000
Lettiska	2 500	1 000	3 500

Källa: Svensk Invandrarpolitik inför 1980-talet (Ds A 1979:6)

Det finns inte heller någon statistik över invandrares kunskaper i svenska språket. Det är givetvis svårt att göra uppskattningar av detta. I samband med statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning 1978 genomförde EIFO en tilläggsundersökning med frågor till utländska medborgare om deras kunskaper i svenska språket. I tabell 4 visas några resultat från denna undersökning.

Tabell 4 Egen uppskattning av kunskaper i svenska hos utländska medborgare i Sverige 1978

Förmåga att tala svenska	Finska medborgare	Från länder utanför Norden
Har svenska som modersmål eller har gått i skola i Sverige	39 900	13 400
Talar svenska:		
Mycket bra	12 300	18 000
Ganska bra	36 400	45 500
Ganska dåligt	26 700	17 900
Mycket dåligt	13 600	4 600
Kan inte alls	2 500	800
Samtliga	132 600	100 100

Källa; Expertgruppen för invandrarforskning, EIFO.

Utländska medborgare från utomnordiska länder har en mycket varierande utbildningsbakgrund. Bland de vuxna är högt utbildade kraftigt överrepresenterade i jämförelse med hela befolkningen i Sverige, men samtidigt finns en stor grupp med ingen eller endast ett par års skolutbildning. Bland de lågt utbildade finns många kvinnor och äldre.

2 Vilka arbeten har invandrare?

2.1 Utländska medborgare i arbetskraften

De utländska medborgarna har förvärvsarbete i större utsträckning än svenska medborgare. Detta beror på att relativt fler utländska medborgare är i yngre och aktivare åldrar än svenskar.

Andelen som förvärvsarbetar, är följande:

Finländare	81 procent
Övriga nordiska medborgare	73 procent
Övriga utländska medborgare	76 procent
Hela Sveriges befolkning	71 procent

Arbetslösheten är högre bland utländska medborgare än bland svenskar, totalt 4 procent jämfört med 1,9 procent år 1979 för svenskar. Relativt hög är den bland ungdomar mellan 16 - 24 år 12,1 procent jämfört med 7,5 procent.

Utländska medborgare har oftare arbete inom gruv- och tillverkningsindustrin än svenskar, 55 procent jämfört med 30 procent. Det är också vanligt att utländska medborgare arbetar inom servicebranschen dvs städare, restaurangyrken m m.

Från folk- och bostadsräkningen 1975 kan uppgifter erhållas om yrken för utländska medborgare i Sverige. Endast 23 procent av de utländska medborgarna har tjänstemannayrken, vilket ska jämföras med 45 procent i hela befolkningen.

Det dominerande yrket för utländska medborgare är verkstadsmekaniker, 9,1 procent jämfört med 3 procent i hela befolkningen. På andra plats i rangordningen

av vanliga yrken för utländska medborgare återfinns maskin- och motorreparatörer, 6,7 procent av de utländska medborgarna och på tredje plats städare med 5,8 procent av de utländska medborgarna. Se vidare tabell 5.

Tabell 5 De vanligaste yrkena bland utländska medborgare i Sverige år 1975

Yrke	Procentandel med detta yrke bland utländska medborgare	hela befolkning
Verkstadsmekaniker m fl	9,1	3,0
Maskinmontörer, -hopsättare, maskin- och motorreparatörer	6,7	3,4
Städare	5,8	2,1
Svetsare, gasskärare m fl	3,9	1,3
Sekreterare, maskinskrivare, specialkontorister	3,0	7,1
Sjukvårdsbiträden	2,8	3,4
Köksbiträden	2,4	1,1
Textilarbetare	1,8	0,4
Telemontörer -reparatörer	1,7	0,8
Motorfordonsförare, spårvagnsförare	1,7	3,0
Hovmästare, servitörer	1,7	0,8
Paketerare, emballerare	1,7	0,6
Lager- och förrådsarbetare	1,6	1,8
Ingenjörer och tekniker med mekaniskt arbete	1,5	2,3
Skräddare, sömmerskor	1,5	0,7
Övriga	47,1	68,2
Totalt	100	100

Källa: SCB, Folk- och bostadsräkningen 1975

2.2 Invandrares arbetsmiljö

Invandrarnas arbetsmiljö är som för svenska medborgare beroende av inom vilka branscher/arbetsområden de arbetar. En betydligt större andel av de utländska medborgarna arbetar inom produktion och distri-

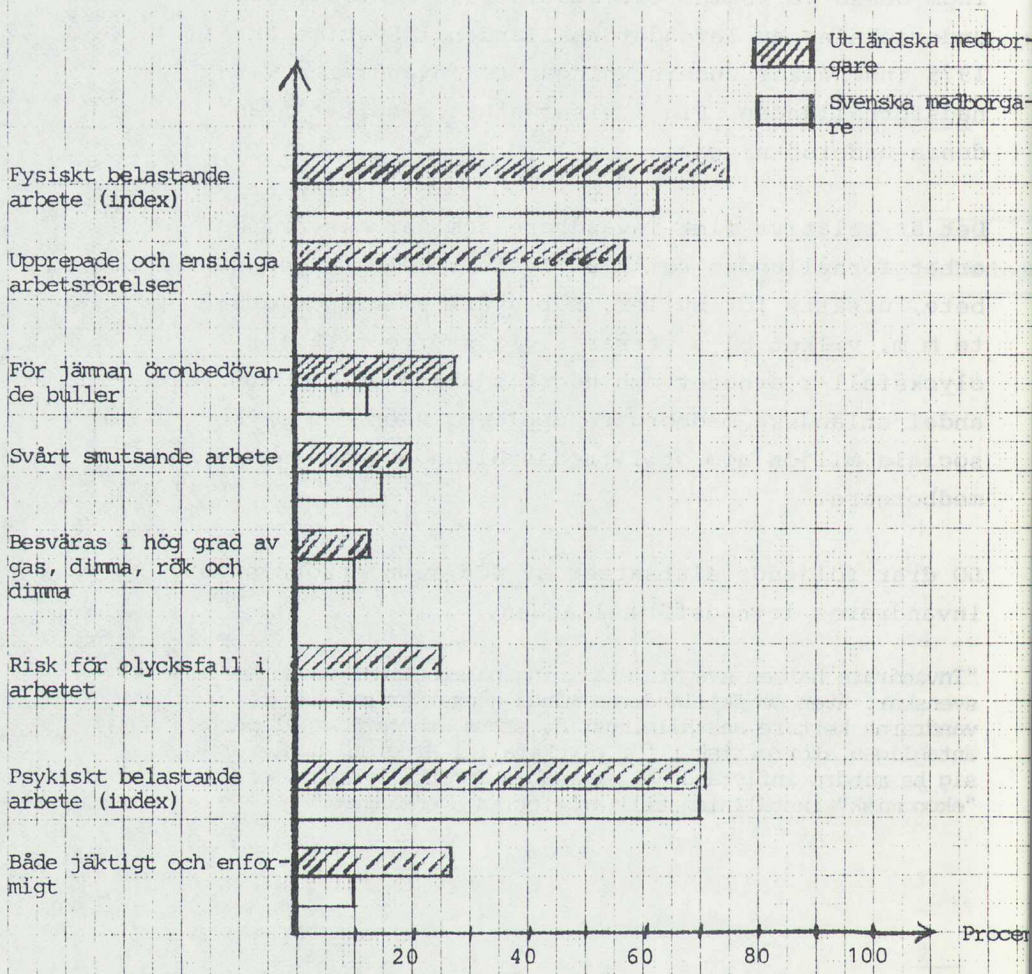
bution, (LO-yrkena) är svenska medborgare. Detta innebär som visats tidigare att relativt fler invandrare är utsatta för fysiska miljörisker som förekommer inom dessa verksamheter. Statistiska centralbyråns undersökning av levnadsförhållanden i Sverige år 1975 innehåller undersökningar om invandrares levnadsförhållanden. Fig 3 visar några resultat från dessa undersökningar.

Det är relativt fler invandrare som har besvärliga arbetsförhållanden som t ex fysiskt belastande arbete, utsätts för buller, har svårt smutsande arbete m m, vilket bl a yttrar sig i större risk för olycksfall i arbetet och högre sjuklighet. En större andel utländska medborgare upplever även den psykosociala miljön som otillfredsställande än svenska medborgare.

LO drar följande slutsatser av SCB:s undersökning av invandrares levnadsförhållanden.

"Invandrare har en svagare ställning på arbetsmarknaden än svenskar. Även om skillnaderna många gånger är små har invandrarna kortare anställningstid, sämre arbetstider, löper antagligen större risker för olycksfall i arbetet, upplever sig ha mindre inflytande eller medbestämmande och har mera "ekonomisk" inställning till arbetet än svenskarna."

Figur 2 Mått på arbetsmiljön. Procentandel utländska medborgare och svenska medborgare som upplever problem i arbetsmiljön.



Källa: SCB Levnadsförhållanden. Rapport 9 Invandrarnas levnandsförhållanden

3 Arbetsmiljöinformation på invandrarspråk

Det finns mycket litet material om arbetsmiljöfrågor som är översatt till invandrarspråk. Det material som finns är i övervägande fall på det stora invandrarspråket finska. Språkkunskaperna i svenska är därför helt avgörande för invandrarens tillgång till information om arbetsmiljöförhållanden i Sverige.

Arbetarskyddsnämnden har dock mer målinriktat börjat ta sig an denna fråga. Nämnden har en referensgrupp för invandrarinformation, i vilken ingår representanter för arbetarskyddsfonden, arbetarskyddsstyrelsen, invandrarverket, SAF, LO, PTK och TCO. Tillsammans har man bl a utformat en modell för information till finska invandrare. Modellen omfattar utbildning av tvåspråkiga informatörer, ca 60 per år, samt följande skriftliga material:

- "Invandrare och arbetsmiljö". Finsk-svensk informationspärm
- Finsk-svensk arbetsmiljöordlista
- Finsk-svensk informationsfolder (sammanfattning av informationspärmen).

Arbetarskyddsnämnden har också utarbetat en enkel broschyr om arbetsmiljöfrågor för greker, "Det gäller din hälsa och din arbetsmiljö". Den kommer eventuellt också att översättas till andra invandrarspråk. Nämnden har därtill givit ut korta informationsmaterial om arbetsmiljölagen och arbetsmiljöavtalet på våra vanligaste invandrarspråk.

I övrigt har få myndigheter och organisationer som arbetar med arbetsmiljöinformation publicering på invandrarspråk som en naturlig del i informationsverksamheten.

Statens invandrarverk:
Det s k "invandrarpaketet" innehåller 10 publikationer med samhällsinformation. Som exempel kan nämnas Skola i Sverige, Trafik i Sverige, Konsument i Sverige, Natur och fritid i Sverige m fl. Invandrarpaketet är nu under omarbetning och beräknas vara klart under hösten 1981. De olika myndigheternas samhällsinformation kommer då att sammanställas i en bok som bland annat kan användas vid undervisning av invandrare. Arbetsmiljöfrågor kommer att ingå i denna.

Arbetarskyddsstyrelsen:
- Ett 40-tal informationsbroschyrer med information om bestämmelser i arbetarskyddsstyrelsens anvisningar på finska
- Tre broschyrer på grekiska
- Fyra broschyrer på serbokroatiska
- En broschyr på turkiska

Dessutom finns informationsmaterial om arbetarskyddsstyrelsen översatt till engelska och tyska, samt två respektive tre broschyrer på dessa språk.

Arbetsmarknadsstyrelsen:
För närvarande finns 10 st översatta broschyrer om olika slags förmedlingsservice på de 6 stora invandrarspråken - engelska, finska, spanska, grekiska, turkiska och serbokroatiska. Broschyrerna behandlar t ex information om arbetsförmedlingen, flyttningsbidrag, arbetsmarknadsutbildning, ekonomiskt skydd vid arbetslöshet, anpassningsgrupper på arbetsplatserna. En broschyr heter "Till Dig som är invandrare".

Skolöverstyrelsen:
Informationsmaterial kring arbetsmiljöfrågor i skolorna har tagits fram och översatts till finska,

polska, serbokroatiska, grekiska och turkiska.

Socialstyrelsen:
Inget informationsmaterial till invandrare om arbetsmiljöfrågor.

Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF):
Enligt SAF har vissa arbetsgivarförbund framställt informationsmaterial till invandrare. SAF centralt har inget material. Två arbetsgivarförbund har till utredningen redovisat material som översatts till finska. Skogs- och lantarbetsgivarförbundet har översatt en sammanställning över skyddsutrustning till finska. Sveriges järnbruksförbund har utarbetat en svensk-finsk parlör och ordlista för stålindustrin. Dessutom har broschyrerna "Trygg i jobbet" och "Trygghet i transport" översatts till finska.

Landstingsförbundet:
Inget material med information till invandrare och arbetsmiljöfrågor produceras. Stockholms läns landsting har visst översatt informationsmaterial. Inom landstinget har en utredning genomförts som lämnat förslag till åtgärder för en förbättrad arbetsmiljöinformation till invandrare.

Svenska Kommunförbundet:
Inget informationsmaterial om arbetsmiljöfrågor till invandrare framställs centralt. Stockholms kommun har tagit fram broschyrerna "Hygien för personal inom hemservice" samt "Smittsam gulsot - hepatit", och översatt dessa till finska, serbokroatiska, spanska, engelska, grekiska och turkiska. En broschyr om avfallshantering planeras översättas. I övrigt känner inte kommunförbundet till något liknande informsmaterial i andra kommuner.

Landsorganisationen (LO):

- Arbetsmiljölagen - ur facklig synpunkt - finns översatt till finska
- En broschyr om försäkringar på arbetsmarknaden finns översatt till engelska, finska, grekiska, serbokroatiska, spanska och turkiska
- Sammanfattning av LO:s invandringspolitiska program finns på finska, grekiska, serbokroatiska, turkiska och engelska
- En broschyr om medbestämmandelagen finns på finska och serbokroatiska.

Ca 300 fackligt förtroendevalda inom LO-området utbildas till tvåspråkiga arbetsplatstolkar per år enligt överenskommelse mellan parterna. Dessutom är ca 10 procent av de fackligt förtroendevalda som deltar i LO:s olika kurser invandrare. I övrigt finns ingen regelbunden information från löntagarorganisationerna. Inom fackförbundspressen är det endast Metallarbetaren och kommunalarbetaren som har fasta spalter på några av invandrarspråken. Där behandlas fackliga frågor, löneuppgörelser m m i stort.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO):
Inget informationsmaterial om arbetsmiljörisker finns till invandrare.

Vissa större företag med stor andel anställda invandrare har utarbetat översatt informationsmaterial att användas främst vid introduktion till arbetet. Vanligaste språk är finska. I vissa företag informerar man medvetet via tvåspråkiga informatörer.

4 Vilka önskemål om information har invandrare?

Det finns inga undersökningar gjorda som behandlar invandrares önskemål om just arbetsmiljöinformation. Det finns dock undersökningar om invandrares önskemål vad gäller annan samhällsinformation vars resultat till vissa delar kan tillämpas inom arbetsmiljöområdet. En sammanfattning av undersökningar om invandrares informationssituation finns i "Invandrarna och informationen" utgiven av statens invandrarverk.

En intervjuundersökning av fyra invandrargruppers informationssituation genomfördes år 1978. Invandrargrupperna var finska, assyriska, turkiska och latinamerikanska invandrare.

På frågan genom vilka kanaler man helst vill ha information fördelade sig svaren enligt tabell 6. I tabellen saknades dock fackförbundens informationsverksamheter genom arbetsplatstolkar, kontaktombud, skyddsombud, fackliga möten och fackföreningstidningar. Även fackpressen inom arbetsplatsmiljöområdet, t ex tidningen arbetsmiljö saknas.

Tabell 6 Egen bedömning av viktigaste informationskanal. Procentuell fördelning av svaren.

Vill helst ha information genom	Nationalitet					
	Finländare anlända 1977	Finländare anlända 1972-75	Assyrier anlända 1977	Turkar anlända 1972-75	Latinamerikaner anlända 1977	Latinamerikaner anlända 1972-75
TV	14	32	37	48	12	20
Radio	2	1	1	5	0	0
Svenska dagstidningar	8	10	1	5	4	9
Invandrartidningen	19	19	13	9	20	22
Broschyrer	55	29	24	14	50	41
Hembesök	1	4	12	6	12	8
Annat sätt	0	0	7	6	2	0
Vet ej	0	4	0	2	0	0
Svar saknas	1	1	5	6	0	0
Totalt	100	100	100	100	100	100

Källa: Fyra invandrargruppers informationssituation - en intervjuundersökning, statens invandrarverk

5 Vad behöver invandrare veta om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder?

Att känna till arbetsmiljörisker och kunna skydda sig mot dessa är naturligtvis lika viktigt för invandrare som för svenskar. För många invandrare är arbetsmiljön ny och främmande. Många känner inte till risker som är väl kända och skyddsåtgärder som är självklara för de svenska arbetskamraterna. Invandrare har dessutom ofta arbeten inom verksamhetsområden med utpräglat dålig arbetsmiljö. De accepterar ofta en sämre arbetsmiljö än svenskarna, vilket kan bero på att arbetsmiljöfrågor inte har uppmärksammats i hemlandet i samma utsträckning som i Sverige. Detta gör att behovet av arbetsmiljöinformation är stort för invandrare. De måste bli informerade om sina rättigheter och skyldigheter så att

de blir så medvetna att de själva kan ställa krav. Invandrare ska ha samma kunskaper om arbetsmiljöfrågor som de svenska arbetskamraterna.

Språkkunskaperna i svenska är helt avgörande för invandrarens tillgång till information om arbetsmiljöförhållanden i Sverige. Det finns litet material om arbetsmiljöfrågor som är översatt till invandrarspråk. Det material som finns är övervägande fall på det stora invandrarspråket finska. För flertalet språkgrupper finns ingen information alls. Mycket av det informationsmaterial som finns är direkt översatt från svenska. Olikheter i kulturell bakgrund med annorlunda traditioner i arbetslivet och annorlunda begreppsbildning gör ofta direktöversättningar svåra att förstå för invandrarna.

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att informera arbetstagaren om de risker som kan finnas i arbetet och han skall också förvissa sig om att arbetstagaren har de kunskaper och färdigheter som behövs och vet vad han har att iakttaga för att undgå riskerna i arbetet. I realiteten är detta en skyldighet som kan uppfyllas endast i blygsam omfattning när det gäller invandrare som inte kan svenska.

Invandringen till den svenska arbetsmarknaden består i dag av människor från olika länder och språkgrupper. Totalt finns ett 70-tal olika nationaliteter och ca 150 språkgrupper representerade i Sverige. De tolkresurser och den skriftliga arbetsmiljöinformation som skulle behövas existerar inte och kommer antagligen aldrig att finnas på alla dessa språk. I allmänhet tvingas arbetsgivarna att ge nödvändig introduktion och upplysningar om arbetsmiljörisker vid en tidpunkt då invandraren har så pass goda kunskaper i svenska språket att det är omöjligt att ge informationen på enkel svenska. Detta innebär att invand-

raren får information först kanske efter att ha varit anställd en längre period.

Avgörande för vilken arbetsmiljöinformation flertalet invandrare har tillgång till är således deras kunskaper i svenska. Det finns sedan 1973 en lagstadgad rätt till undervisning i svenska på betald arbetstid. Undersökningar av Statens Invandrarverk och LO visar dock att tillämpningen av lagen inte är tillfredsställande. Människor som är oinformerade om sin arbetsmiljö utsätter sig själva och sina arbetskamrater för onödiga risker. Grundutbildning i svenska språket är därför utomordentligt viktigt. Det är angeläget att invandraren redan i samband med svenskundervisningen får information om arbetsmiljölagstiftning och arbetsmiljörisker. En översyn av svenskundervisningen för vuxna invandrare har gjorts av SFI-kommittén, som hösten 1981 presenterade sitt betänkande. I detta föreslås ett reformprgram för att underlätta för invandrare att få grundläggande färdigheter i svenska och kunskaper om svenskt samhälls- och arbetsliv.

Individuell introduktion till arbetsplatsen är nödvändig och det viktigaste tillfället att få information om arbetsmiljöfrågor. Introduktionen ska ges på det språk invandraren förstår. Muntlig information gärna kombinerat med skriftligt informationsmaterial är det effektivaste sättet. Introduktionen bör ges innan den nyanställde invandraren börjar sitt arbete.

Invandraren behöver liksom sina svenska arbetskamrater få fortlöpande arbetsmiljöinformation om hälsorisker, skyddsåtgärder m m. Huvuddelen av den skriftliga informationen kommer också i framtiden att vara på svenska. Det är emellertid önskvärt att viss information översätts till de stora invandrar-

språken och anpassas till invandrarnas kulturella bakgrund. För flertalet invandrare med bristfälliga kunskaper i svenska är möjligheten till muntlig information genom t ex tvåspråkiga informatörer, s k arbetsplatstolkar viktigt. Detta gäller såväl information från arbetsgivaren och företagshälsovården som från de fackliga företrädarna.

Källor:

Sven Reinans, "Vilka är invandrarna", Expertgruppen för invandringsforskning (EIFO)

SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU)

SCB:s undersökning av levnadsnivåförhållanden, 1976

Rapport 1, Invandrares informationssituation - en översikt av olika undersökningar. Invandrarna och informationen, statens invandrarverk, 1979

Rapport 3, Fyra invandrargruppers informationssituation, - en intervjuundersökning, Invandrarna och informationen, statens invandrarverk, 1979

Informationsmaterial och basstatistik om invandringen från Informationsbyrån, statens invandrarverk

Invandrare - svenskar, LO:s bearbetning av SCB:s undersökning av levnadsförhållanden, 1978

Svensk invandrarpolitik inför 1980-talet, Ds A 1979:6

Svensk invandrarpolitik, Jonas Widegren, Liber 1980

Svenskundervisning för vuxna invandrare, betänkande av SFI-kommittén, SOU 1981:86

UTBUD AV ARBETSMILJÖ-
INFORMATION OCH UTBILDNING
I SVERIGE
- en sekretariatspromemoria

av Ylva Tivéus

UTBUD AV ARBETSMILJÖINFORMATION OCH UTBILDNING I SVERIGE

Intresset för information och utbildning i arbetsmiljöfrågor har ökat starkt genom den debatt och de diskussioner som förs på enskilda arbetsplatser och inom skilda organisationer. Kraven på en bättre arbetsmiljö har lett till en ny lagstiftning som i sin tur gett stora grupper rätt till särskild information och utbildning i arbetsmiljöfrågor.

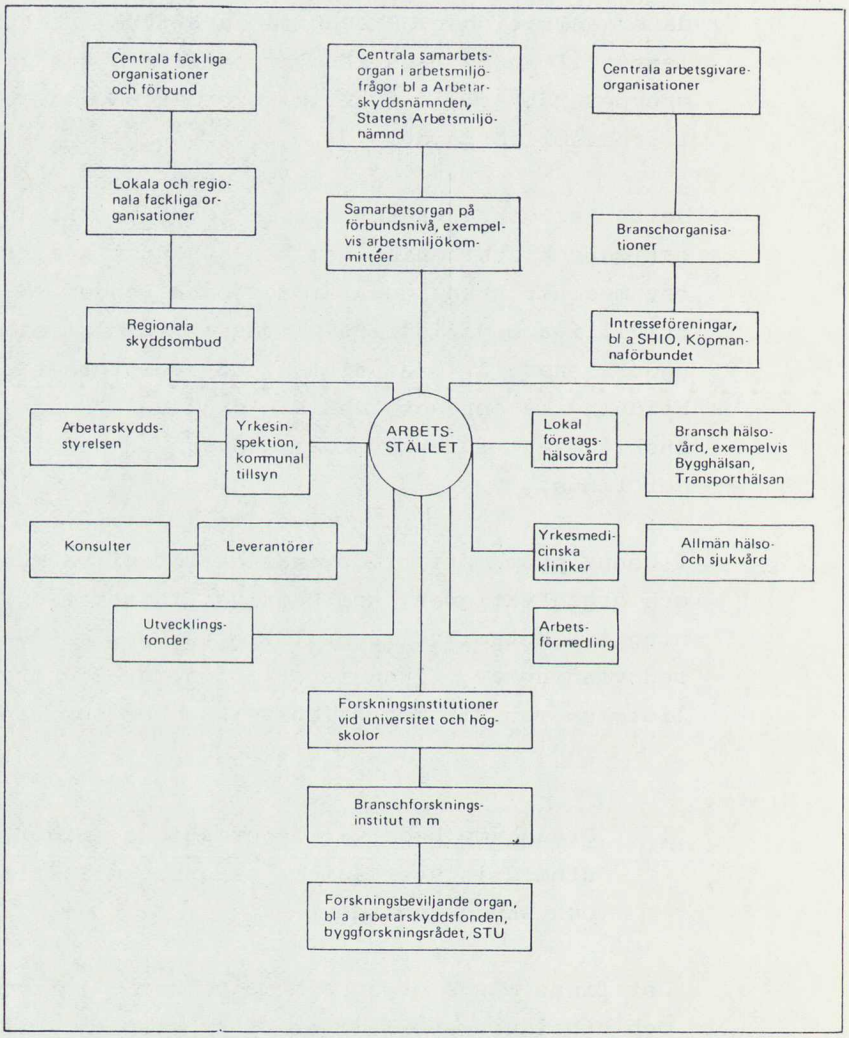
Detta har också stärkt kraven och efterfrågan på information och utbildning som kan användas som stöd i arbetet med att skapa goda arbetsförhållanden. Myndigheter, frivilliga organisationer, massmedia m fl har därför under senare år ökat sitt utbud av information och utbildning på området. Det kan dock vara svårt för den enskilde att få en överblick över vad som finns och var det finns.

I denna promemoria redovisas därför vilka myndigheter och organisationer, som bedriver information och utbildning i arbetsmiljöfrågor. Därefter ges en översiktlig redovisning av vilken information, utbildning samt biblioteks- och dokumentationsverksamhet som finns.

1 Organ som bedriver informations- och utbildningsverksamhet om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder

Det finns många organ som medverkar i informations- och utbildningsverksamhet på arbetsmiljöområdet. Olika roller i arbetsmiljöarbetet, informationens innehåll och vilka informationen riktas till ger sin prägel åt på vilket sätt den förs ut. Figur 1 illustrerar vilka organ som bedriver informations- och utbildningsverksamhet i arbetsmiljöfrågor till dem som är verksamma i arbetslivet.

Figur 1 Organ som har ett utbud av utbildning och information på arbetsmiljöområdet



1.1 Myndigheter och offentliga organ

Arbetarskyddsverket

Arbetarskyddsverket består av arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen. Arbetarskyddsstyrelsen är central myndighet för arbetarskydds- och arbetstidsfrågor och chefsmyndighet för yrkesinspektionen som lokalt svarar för att arbetarskydds- och arbetstidsreglerna efterlevs. Kommunala tillsynsmän biträder yrkesinspektionen och svarar för tillsynen på vissa mindre arbetsställen.

Arbetarskyddsstyrelsen ska enligt sin instruktion leda, samordna och övervaka verksamheten på arbetarskyddets område, ha den centrala tillsynen över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningens efterlevnad, meddela föreskrifter, råd och anvisningar om arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningens tillämpning, bedriva informations- och utbildningsverksamhet på arbetarskyddets område, handlägga arbetsmedicinska frågor samt fungera som centralt dokumentations-, informations- och konsultationsorgan för myndigheter, institutioner, företag och enskilda m fl i arbetsmedicinska frågor.

Verksamheten inom arbetarskyddsstyrelsen är organiserad i tre avdelningar, tillsynsavdelningen, forskningsavdelningen och administrativa avdelningen.

Tillsynsavdelningens uppgifter är att svara för arbetarskyddsstyrelsens granskningsarbete, handlägga löpande ärenden inom sitt sakområde samt leda och samordna yrkesinspektionens verksamhet.

Tillsynsavdelningen har en omfattande allmän rådgivningsverksamhet, i första hand till yrkesinspektionen, som gäller hur tillsynen ska bedrivas eller hur olika problem ska lösas tekniskt. Råd lämnas också ofta direkt till arbetsgivare, arbetstagare, tillverkare, leverantörer, branschorganisationer m fl.

Tillsynsavdelningen medverkar också i informationsverksamhet för skyddsombud, personal inom företagshälsovården m fl och utbildningsverksamhet för såväl verkets egen personal som personal inom företagshälsovården. Betydande insatser görs också på externt anordnade kurser.

Forskningsavdelningen utgör landets centrala forskningsinstans på det arbetsmedicinska området. Huvuduppgifterna för avdelningen, till vilken hör en filial i Umeå, utgörs av forskning, utbildning och uppdragsverksamhet.

Forskningsavdelningen fungerar inom arbetarskyddsstyrelsen som expertpanel i olika frågor och gör utredningar, mätningar och analyser åt tillsynsavdelningen och yrkesinspektionen. Externt bedriver avdelningen en avgiftsbelagd uppdragsverksamhet åt företag och organisationer m fl. Denna omfattar i huvudsak arbetsplatsutredningar, utredningar om risker vid användning av olika produkter samt kemiska och fysikaliska analyser. De yttranden som avges i samband med uppdragsverksamheten utgör ej arbetarskyddsstyrelsens officiella ståndpunkt, utan speglar endast en enskild forskares uppfattning i en viss fråga.

Till administrativa avdelningens verksamhetsområde hör förutom central administration även planerings- och utredningsfrågor, rättsfrågor avseende tillämpningen av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen samt utbildningsverksamhet, informationsfrågor och internationella frågor. Inom denna avdelning finns även biblioteks- och dokumentationsverksamheten, som är under uppbyggnad och som främst spelat en central roll i det interna arbetet med att bevaka och följa forskningen och litteraturen inom arbetsmiljöområdet.

Här finns också det s k informationssystemet om arbetsskador (ISA).

Informationssektionen på arbetarskyddsstyrelsen har omkring 20 anställda, varav ca hälften inom en publikationsservice som främst arbetar med att effektuera beställningar. Budgeten för informationsverksamheten är för 1981/82 8,5 milj kronor. Informationsverksamheten avser främst regler, forskningsresultat samt arbetarskyddsstyrelsens och yrkesinspektionens arbete i allmänhet.

I tidningen Arbetarskydd finns regelbundet reportage och notiser om regler och om arbetarskyddsstyrelsens forsknings- och utvecklingsverksamhet. Författningstexter m m publiceras i styrelsens författningssamling. Dessutom sprids kunskap om reglerna genom broschyrer och filmer, utställningar och presskontakter. Forskningsresultat från forskningsavdelningen publiceras bl a i serien Arbete och Hälsa.

Arbetarskyddsstyrelsen bedriver även en omfattande utbildningsverksamhet för bl a företagshälsovårdens personal samt för den egna personalen.

Yrkesinspektionen, som sköter den lokala tillsynsverksamheten i landet, ska bl a noga följa arbetarskyddets utveckling inom respektive distrikt, se till att gällande föreskrifter iakttas och på olika sätt medverka till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. För att uppnå detta arbetar man i direkt kontakt med arbetsställena genom inspektioner, granskning av ritningsförslag till ny- eller

ombyggnad av arbetslokaler, nya arbetsmetoder etc, allmän information och rådgivning samt olika insatser för att främja den lokala skyddsverksamheten.

Yrkesinspektionen använder i sin verksamhet främst det informationsmaterial som arbetarskyddsstyrelsen tar fram och är därigenom en viktig länk i att föra ut och skapa kännedom om nya regler, forskningsresultat m m.

Arbetarskyddsfonden

Arbetarskyddsfondens uppgift är att genom bidrag till forskning och utvecklingsarbete, utbildning och information söka förbättra arbetsmiljön i vid mening.

Detta sker huvudsakligen genom stöd till praktiskt inriktad forskning och utveckling på arbetsmiljöområdet samt genom stöd till forskning och utveckling kring medbestämmande i arbetslivet.

Arbetarskyddsfonden ger också bidrag till olika typer av utbildning på dessa områden, bl a utbildning av skyddsombud, arbetsledare, planerare, personal inom företagshälsovården m fl, utbildning för att utveckla arbetstagarnas medbestämmanderätt, utbildning av styrelserepresentanter för de anställda samt brett upplagd information till stora persongrupper i arbetslivet.

Dessutom ska fonden enligt sin instruktion verka för samordning av dessa insatser och se till att resultaten från forskning och utveckling som fonden stöder offentliggörs på lämpligt sätt.

Fonden har omfattande ekonomiska resurser till sitt förfogande, för budgetåret 1981/82 ca 430 miljoner kronor. Medlen erhålls genom en arbetarskyddsavgift som alla arbetsgivare betalar.

Ungefär hälften av fondens medel används till arbetsmiljöområdet. Den andra hälften används till verksamheter som en följd av medbestämmandereformen.

Arbetarskyddsfonden har bl a finansierat framställningen av så gott som samtliga grund- och vidareutbildningsmaterial som används i arbetsmiljöutbildningen. Årliga bidrag ges därutöver bl a till tidningen Arbetsmiljö för att alla skyddsombud ska få den gratis och till löntagarorganisationerna för materialframställning, konferenser och kampanjer som dessa anordnar i arbetsmiljöfrågor.

Arbetarskyddsfonden har även till uppgift att sprida information om den forskning och utveckling som fonden finansierar och har därför en omfattande egen informationsverksamhet. Resultaten från olika forskningsprojekt redovisas i kortfattade sammanfattningar. Broschyrer och pedagogiskt bearbetade rapporter ges ut om vissa forskningsprojekt. Fonden ger också ut populära kunskapsöversikter över vissa miljöproblem och forskningsområden. Exempel på mer långtgående informationinsatser är "Bullerbekämpning", "Bra belysning på jobbet" och nu senast "Riskerna med lösningsmedel" där också omfattande åtgärdsförlag tagits fram för olika branscher. Forskningsrapporter i sin helhet utges normalt av den forskningsinstitution forskaren tillhör.

Arbetarskyddsfonden anordnar även konferenser för forskare och vissa nyckelgrupper i arbetsmiljöarbetet, t ex företagshälsovårdens personal, regionala skyddsombud m fl.

Arbetslivscentrum

Arbetslivscentrum inrättades år 1977 med uppgift att genom forskning, utveckling och information söka bidra till en utveckling av arbetslivet mot de demokratiska

principer som medbestämmandelagen ger uttryck för. Arbetslivscentrum ska även följa aktuella arbetslivsfrågor samt genom utbildning och information verka för att resultatet från arbetslivsforskningen blir kända och använda.

Arbetslivscentrum är ett fristående institut. Verksamheten bekostas av medel från arbetarskyddsfonden. Budgeten uppgår för 1981/82 till 22 miljoner kronor. Centret ger ut forskningsrapporter och ett informationsblad med information från forskningsområdet som sprids till organisationer på arbetsmarknaden, massmedia, forskare m fl. Dessutom bedrivs en omfattande seminarieverksamhet.

Arbetslivscentrum bedriver utbildning av de anställdas representanter i myndigheters och företagsstyrelser. Under budgetåret 1980/81 deltog ca 2 500 fackliga förtroendemän i sådan utbildning.

Arbetslivscentrum har även i uppgift att biträda parterna med rådgivning och utredningsinsatser. Som ett led i den verksamheten inrättades år 1978 en informationscentral - Arbetslivets information och dokumentation, AID - med tillhörande forskningsbibliotek. Informationscentralen har hänvisningsservice och dokumentation inom arbetslivscentrums sakområde, bl a om arbetslivets demokratisering, arbetsmarknadens parter, organisationsfrågor, tekniska förändringar och dess konsekvenser.

Miljödatanämnden

Miljödatanämnden tillsattes 1974 för att utveckla ett miljövårdens informationssystem, innefattande såväl naturmiljön som arbetsmiljön, och har främst verkat genom utredningar och utredningsinsatser som bidragit till effektivare informationsbehandling

inom bl a statens naturvårdsverks och arbetarskyddsstyrelsens ansvarsområde. Miljödatanämnden har också bedrivit viss informations- och dokumentationsverksamhet som rör arbetsmiljöområdet. Bl a kan nämnas den registrering av svensk miljöforskning i en databas som nämnden svarar för och vars inntehåll finns tillgänglig också genom tryckta kataloger. I betänkandet Bättre miljöinformation (SOU 1980:24) har miljödatanämnden bl a föreslagit regeringen att inrätta en toxikologisk informationstjänst (TOXIT), med uppgift att på förfrågan ge information om kemiska risker via litteratursökningar, sammanställningar och bedömningar med hjälp av toxikologisk expertis. Riksdagen har därefter beslutat att inrätta en toxikologisk informationsservice vid Karolinska institutets bibliotek och informationscentral. Vissa av de projekt som utvecklats av miljödatanämnden ska också överföras till statens naturvårdsverk, däribland registreringen av svensk miljöforskning. Miljödatanämndens verksamhet upphör därmed.

Produktkontrollnämnden

Produktkontrollnämnden har till uppgift att pröva frågor som avses i lagen om hälso- och miljöfarliga varor (LMHV) i den mån inte prövningen ankommer på annan myndighet. Nämnden har inget eget verkställande organ utan naturvårdsverkets produktkontrollbyrå tjänstgör som nämndens kansli.

Inom produktkontrollnämnden pågår arbete med att bygga upp ett centralt produktregister med uppgifter om bl a kemiska sammansättningar.

Produktkontrollnämnden har skyldighet att bedriva upplysningsverksamhet inom produktkontrollområdet genom vägledande förteckningar över gifter och vådliga ämnen. Produktkontrollnämnden ska också vid förfrågan meddela om en viss vara är att anse som hälsofarlig. Myndigheten kräver dock att som

underlag för sin bedömning få tillgång till ganska omfattande dokumentation. Svaret - responsum - är ett beslut i produktkontrollnämnden och speglar produktkontrollnämndens officiella uppfattning. Dock innebär det inte någon närmare bedömning av hälsofarligheten. Tidigare gav även statens produktkontrollbyrå råd i form av särskilda yttranden bl a rörande klassificering av en varas hälsofarlighet. Denna rådgivningsverksamhet har numera upphört.

Statens miljömedicinska laboratorium

Statens miljömedicinska laboratorium, som inrättades 1980-07-01, har till uppgift att inom den fysikaliska och kemiska miljömedicinen samt den allmänna hälsovården bedriva långsiktig forskning samt undersöknings-, utrednings- och utbildningsverksamhet.

Chefsmyndighet för laboratoriet är Socialstyrelsen. En del av SML:s uppgifter består i att fungera som rådgivare till olika myndigheter som har att fatta beslut inom det miljömedicinska området, eller i frågor som berör den förebyggande hälsovården. SML bedriver även viss fort- och vidareutbildning för i huvudsak hälsovårdsinspektörer, tjänstemän vid landstingens miljömedicinska enheter, länshälsovårdskonsulenter m fl.

SML ska också genom dokumentations- och informationsarbete svara för att erfarenheter och rön från egen och andras forsknings- och utvecklingsverksamhet blir kända och nyttiggjorda. Detta sker genom utbildningsverksamhet, genom publicering i olika vetenskapliga tidskrifter samt genom övergripande kriteriadokument i olika ämnen.

Övriga myndigheter

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) är central tillsynsmyndighet för den offentliga arbetsförmedlingsverksamheten.

Bland AMS många uppgifter ingår att producera informationsmaterial om arbetsmarknad, yrken och arbetsliv. Materialet består dels av tjänstematerial för arbetsmarknadsverkets personal och skolans SYO-funktionärer, dels av material som delas ut till allmänheten, främst arbetsförmedlingens sökande och skolelever. Det material som sprids mest till allmänheten är informationsblad i serien Yrkesupplysningar, som omfattar ett stort antal yrkesområden. Varje blad har ett kort avsnitt om arbetsmiljön.

Det finns också andra myndigheter med särskild tillsynsverksamhet på arbetsmiljöområdet som ger ut visst informationsmaterial som rör arbetsmiljöfrågor t ex statens planverk, statens brandnämnd, statens industriverk, statens strålskyddsinstitut, sjöfartsstyrelsen m fl. Inom dessa myndigheter ordnas kurser och utbildning i speciella frågor som brandskydd, elsäkerhet, strålskydd m m.

1.2 Yrkesmedicinska kliniker

De yrkesmedicinska klinikerna ska bl a fungera som stöd och kvalificerat komplement till företagshälsovården. De ska också tillföra den övriga hälso- och sjukvården yrkesmedicinskt kunnande. Därför är de kopplade till regionsjukhusen.

Yrkesmedicinska enheter finns numera inom alla landets sjukvårdsregioner, nämligen vid Karolinska sjukhuset i Stockholms län, vid Sahlgrenska sjukhuset i Göteborg samt vid regionsjukhusen i Linköping, Lund/Malmö, Örebro, Uppsala och Umeå.

De yrkesmedicinska klinikerna har stora förutsättningar att ge information om kemiska, fysikaliska, ergonomiska och psykosociala risker inom sitt utövningsområde. Informationen riktar sig i första hand

till företagshälsovården, den övriga hälso- och sjukvården, enskilda arbetstagare, skyddsombud, fackföreningar, arbetsledning, yrkesinspektionen, de allmänna försäkringskassorna, massmedia och allmänheten.

En stor del av informationsspridningen sker per telefon. I mera avancerade fall kan det bli fråga om detaljerade och genomarbetade skriftliga litteraturgenomgångar som kan ha intresse för betydligt flera än frågeställaren.

Vissa yrkesmedicinska kliniker ger ut stenciler om nya risker, praktiska tips och annan relevant information till företagshälsovård och fackliga organisationer inom upptagningsområdet. Samtliga kliniker ger ut forskningsrapporter och publicerar forskningsresultat i vetenskapliga tidskrifter och medverkar i utbildning av läkare och i vårdyrkesutbildning. Klinikernas personal anlitas även i stor utsträckning som föreläsare i olika kurser och konferenser.

1.3 Universitet och högskolor

Den informationsverksamhet, som bedrivs av universitet och högskolor, är givetvis avhängig forskningsinriktningen vid respektive högskola och institution. Genom att möjligheten att få anslag för arbetsmiljöforskning stärkts betydligt under senare år finns dock allt mer information att hämta från denna sektor.

Hittills har det varit självklart att informationsansvaret till största delen legat på den enskilde forskaren eller forskargruppen. Men forskarens möjligheter att nå ut till en bredare allmänhet begränsas av bristande tid och resurser, och kanske också av bristande intresse och/eller färdigheter att skriva lättillgängligt. Ofta saknas också kontakter med de grupper som berörs av forskarnas arbete.

När det gäller forskning, som bedrivs med stöd av arbetarskyddsfonden, publiceras resultaten på sedvanligt sätt av respektive forskare, forskargrupp eller forskningsinstitution men dessutom begärs av forskarna underlag till en lättillgänglig sammanfattning som belyser de praktiska resultaten av forskningsarbetet och som publiceras av arbetarskyddsfonden. Liknande sammanfattningar produceras av andra forskningsbeviljande organ som byggforskningsrådet, styrelsen för teknisk utveckling m fl.

Under 1970-talet har också informationsfunktioner byggts upp vid samtliga högskoleenheter, inledningsvis främst för intern information samt studieinformation och senare med allt starkare tonvikt på information till skilda grupper i samhället om högskolan som resurs. Som exempel kan nämnas försök med forskarkurser i forskningsinformation samt fortbildning av journalister.

Förutom informationsenheterna vid högskolorna finns även kontaktsekretariat, som har till uppgift att bedriva en kontaktförmedlande verksamhet med utgångspunkt i konkreta problemställningar och utvecklingsprojekt. Dessutom ska de främja kontakterna mellan högskolan och det omgivande samhället d v s i första hand statliga och kommunala myndigheter, företag och anställda samt organisationer inom den högskoleregion där respektive kontaktsekretariat är beläget. Syftet är att stimulera dessa organisationer att utveckla nya produkter, tjänsteverksamhetsformer m m samt att använda de forsknings- och utvecklingsresurser som finns inom högskolan.

I detta sammanhang bör också nämnas Fosamkommitténs initiativ att aktivt föra ut högskoleforskare för tidsbegränsad tjänstgöring som konsulter i industriföretag.

Några formaliserade föreskrifter om bibliotekens skyldighet att ge service utanför den egna högskolan finns inte idag. I regleringsbrev för högskolan föreskrivs dock att högskolestyrelserna vid medelsfördelningen ska beakta servicen utåt.

1.4 Arbetsmarknadens parter

Arbetsmarknadens parter bedriver via sina centrala organisationer och förbund en omfattande verksamhet med information och utbildning inom arbetsmiljöområdet. Parterna samarbetar också inom arbetsmiljöområdet i olika partssammansatta organ. Framför allt gäller detta i utbildningsfrågor där det finns speciella avtal mellan parterna att stödja samarbetet på.

Landsorganisationen i Sverige (LO) har ca 2,1 miljoner medlemmar fördelade på 25 förbund. Organisationens uppgift när det gäller arbetsmiljöfrågor är att driva dessa frågor centralt, skapa opinion, initiera forskning m m. LO är centralt kontaktorgan i arbetsmiljöfrågor gentemot myndigheter, centrala förbund på arbetsgivarsidan m fl. LO är bl a representerat i arbetarskyddsstyrelsen, arbetarskyddsfonden, Arbetarskyddsnämnden och Föreningen för arbetarskydd.

LO har ca 10 handläggare som sysslar med arbetsmiljö och medicinska frågeställningar centralt. Det centrala samordnande organet är LO:s arbetsmiljökommitté där man arbetar för att åstadkomma samverkan i arbetsmiljöfrågor mellan LO och de i LO ingående förbunden.

I organisationens tidning "LO-tidningen" förekommer regelbundet information och artiklar om arbetsmiljö.

LO ger också ut en serie skrifter under namnet "Miljön i arbetslivet", som behandlar olika arbetsmiljörisker. Dessa vänder sig till regionala skyddsombud, skyddsombud, fackklubbar, förbund, anställda vid företagshälsovårdscentraler och andra som sysslar med arbetsmiljöfrågor.

Kurser och utbildning vid LO:s egna skolor pågår under ca 50 veckor av året. Utbildningen gäller främst huvudskyddsombud, skyddskommittéledamöter och ledamöter i företagshälsovårdskommittéer. Dessutom ordnas kurser för yrkesinspektionsnämndsledamöter två gånger årligen samt en 14-dagars miljökurs för skyddsombud.

Förbunden inom LO har ett brett engagemang i arbetsmiljöarbetet och bedriver egen informationsverksamhet. Skriftlig information riktas till medlemmarna framför allt via respektive förbundstidning. Den viktigaste formen för informationsspridning är konferenser. Utbildningsverksamheten har också en framträdande plats i förbundens arbete.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) har ca 1 miljon medlemmar fördelade på 20 förbund. TCO bevakar arbetsmiljöfrågor genom sin arbetsmiljönämnd, genom representation i offentliga organ och utredningar, och genom remissyttranden.

I TCO-tidningen förekommer regelbundet information om förhållanden som rör tjänstemännens arbetsmiljö. Någon speciell publikationsserie för dessa frågor finns ej, men flera rapporter har givits ut, bl a i samband med kongressen 1979. En fråga som ägnats särskild uppmärksamhet är införandet av datorer i arbetslivet.

Konferenser för förtroendevalda och medlemmar i arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor samt kurser för bl a skyddsombud och ledamöter i anpassningsgrupper anordnas årligen. Ett särskilt studiematerial "Arbete med mening" har tagits fram om den psykiska och sociala arbetsmiljön.

De flesta förbunden inom TCO utnyttjar sin medlemstidning för att sprida aktuell arbetsmiljöinformation till sina medlemmar. Konferenser och kurser för skyddsombud och andra fackliga förtroendevalda som handlägger arbetsmiljöfrågor är andra verksamheter. Ett par förbund (Industritjänstemannaförbundet och Lärarförbundet) har också tagit fram s k minikurser i arbetsmiljö där målgruppen har varit alla medlemmar i respektive förbund.

Centralorganisationen SACO/SR har ca 225 000 medlemmar fördelade på 26 förbund. SACO/SR medverkar med representation i olika samhällsorgan, (t ex arbetarskyddsstyrelsen, yrkesinspektionen, företagsdelegationen), i olika statliga utredningar om arbetsmiljöfrågor, i olika partsorgan (statens arbetsmiljönämnd, centrala utvecklingsrådet, företagshälsovården m m) och genom olika arbetsmiljöavtal. SACO/SR har framför allt uppmärksammat arbetsmiljöns psykiska och sociala konsekvenser.

SACO/SR informerar sina medlemmar om arbetsmiljöfrågor vid kurser och konferenser för skyddsombud, ledamöter i yrkesinspektionsnämnder, förbundens och de lokala organens kontaktmän i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer ges funktionsutbildning i arbetmiljöfrågor - speciellt psykosociala frågor. Information sprids även via cirkulär och periodiska meddelanden, broschyrer och skrifter.

SACO/SR har aktivt bevakat arbetsmiljöfrågorna sedan mitten av 70-talet, men har trots det i jämförelse med de övriga arbetstagareorganisationerna en förhållandevis kort tradition då det gäller skydds- och arbetsmiljöarbete. Mycket arbete har därför gått ut på att organisera arbetsmiljöarbete och utbildning inom förbund och lokala SACO/SR-organ. Organisationen försöker också

få till stånd forskning och utredning som rör olika medlemsgrupper. En rapport om rollen som skyddsombud gavs ut 1981. Den innehåller en analys av de problem många skyddsombud upplever att medlemmarna har samt en beskrivning av de hinder skyddsombuden möter i sitt arbetsmiljöarbete.

Svenska arbetsgivareföreningen består av den s k Allmänna gruppen samt 37 förbund, föreningar eller organisationer. Centralt har föreningen en rådgivande funktion i arbetsmiljöfrågor till medlemsföretagen. Vidare medverkar föreningen i arbetarskyddsstyrelsens övergripande arbete med föreskrifter samt i en mängd olika partssammansatta arbetsgrupper.

SAF-tidningen, tidigare Arbetsgivaren, innehåller fortlöpande artiklar om arbetsmiljön. Dessutom utarbetar föreningen skrifter, som kan användas vid egna kurser. Årligen anordnas konferenser för läkare, skyddsingenjörer och företagssköterskor inom företagshälsovården.

SAF:s utbildningsverksamhet planeras och genomförs av ALI-RATI, som är en enhet inom SAF. Bl a ordnas omfattande utbildning av verksamma skyddsingenjörer och skyddstekniker. Det finns också specialkurser för arbetsledare och chefer som behandlar ansvarsfördelningen i arbetsmiljöarbetet. Specialkurser finns också för grupper inom företagshälsovård och personalvård.

Företagen inom SAF samarbetar med motsvarande förbund på LO-sidan i arbetsmiljökommittéer eller på annat sätt. Mycket av den information som ges i arbetsmiljöfrågor kanaliseras via särskilda cirkulär eller meddelanden som distribueras gratis till medlemsföretagen. I övrigt

sköts information och utbildning av de särskilda samarbetsorgan som finns inom flera branscher.

Statens arbetsgivarverk (SAV) har ingen uttalad verksamhet på arbetsmiljöområdet. Vad gäller kurser och konferenser förekommer viss samverkan med statens institut för personaladministration och personalutbildning (SIFO) och med statens arbetsmiljönämnd (SAN).

Svenska Kommunförbundet är central arbetsgivareorganisation för kommunerna. Kommunförbundet har bl a tagit fram en handbok i kommunal arbetsmiljö för arbetsledning, skyddsombud m fl. Man har vidare medverkat till att ta fram utbildningsmaterial för den kommunala sektorn. Förbundet anordnar också kurser såväl centralt som regionalt för olika yrkesgrupper och i olika ämnen inom arbetsmiljöområdet.

Landstingsförbundet, som är central arbetsgivareorganisation för landstingen, har en informationsverksamhet som skiljer sig från övriga organisationer genom att man satsat mer på audio-visuella (AV-) hjälpmedel. Ett flertal videogram har framställts som rör olika arbetsmiljöaspekter i vårdarbetet. När videogrammen köpts in av respektive landsting, kan de användas och lånas gratis av vårdpersonal inom landstinget. De används också i vårdutbildningen av elever.

Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) är en arbetsgivarorganisation för ca 410 företag med drygt 100 000 anställda. Centralt arbetar man med arbetsmiljöfrågor främst genom samarbete med flera interna arbetsmiljöorgan som kooperationens arbetsmiljönämnd och OK-Arbetsmiljöråd. Dessutom finns inom organisationen KF-Arbetsmiljösektion med laborativ verksamhet. "Vår tidning" är kooperationens tidskrift, som fortlöpande innehåller artiklar om arbetsmiljön. Organisationen ger dessutom regelbundet ut ett informationsblad om företagshälsovårdsfrågor till skyddskommittéledamöter och andra

arbetsmiljöintresserade. Man ordnar också ett stort antal konferenser och kurser för chefer och arbetsledare. Frågor som behandlas är bla lagar, avtal och arbetsgivareansvar.

Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) samarbetar i två olika arbetsmiljökommittéer - Tidningarnas och den Grafiska Arbetsmiljökommittén - som svarar för rådgivning och informationsverksamheten inom arbetsmiljöområdet.

1.5 Samarbetsogan mellan arbetsmarknades parter

Flera av de organ som arbetsmarknadens parter samverkar i vad gäller arbetsmiljöfrågor har egna kanslier och relativt omfattande verksamhet. Samverkan sker framför allt i utbildningsfrågor men flera av de s k arbetsmiljökommittéer som bildats av parterna har utökat sin verksamhet till att kartlägga problem och risker i branschen, initiera och följa olika forskningsprojekt. En kort beskrivning ges i det följande av samarbetsorgan med mer omfattande verksamhet. Det ska också nämnas att mer eller mindre permanenta arbetsgrupper dessutom finns för bevakning av speciella frågor inom arbetsmiljöområdet.

Arbetarskyddsnämnden är SAF:s, LO:s och PTK:s gemensamma arbetsmiljöorgan. Den bildades 1942 av SAF och LO. 1978 inträdde även Privattjänstemannakartellen (PTK). Arbetarskyddsnämndens uppgifter är utbildning, information, rådgivning och publikationsverksamhet på arbetsmiljöområdet. Målgrupperna för verksamheten är främst de anställda inom privata sektorn, deras arbetsmiljörepresentanter och arbetsgivare. Nämnden vänder sig även till företagshälsovården, parternas förbund, regionala skyddsombud samt till myndigheter, landsting, kommuner, skolor och övriga organisationer.

Alltsedan 50-talet har utbildning dominerat Arbetarskyddsnämndens verksamhet. BÄTTRE ARBETSMILJÖ är den första

breda utbildningsinsatsen i arbetsmiljösammanhang. Vidareutbildningsmaterial finns bl a för belysning, planering, ergonomi, kemiska hälsorisker, buller, lokalt skyddsarbete och transport av farligt gods.

Arbetarskyddsnämnden bedriver också handledarutbildning för denna grund- och vidareutbildning samt har viss utbildning för arbets- och företagsledning i arbetsmiljöfrågor.

Bland övrig verksamhet kan nämnas informationsbladet Meddelandet, publicering av lagar och avtal, handböcker m m samt framtagning av informationsmaterial för invandrare.

Statens arbetsmiljönämnd (SAN) är ett partsorgan med staten som arbetsgivarintressent genom statens avtalsverk (SAV) samt statsanställdas förbund, TCO:s tjänstemannasektion (TCO-S) och SACO/SR som arbetstagarintressenter. SAN har som huvuduppgift att främja utveckling och övergripande samordning av arbetsmiljöverksamhet med företagshälsovård inom statsförvaltningen, genom bl a utbildning, information och utredningsverksamhet.

Bland utbildningsverksamheter kan nämnas utbildningsserien Arbetsmiljö i förändring, anpassningen av Bättre arbetsmiljö till statens verksamhetsområde samt utbildning av handledare för dessa material.

"SAN informerar" är ett informationsblad som innehåller nyheter, råd och regler inom avtalsområdet. SAN publicerar även utredningsrapporter och andra informationsbroschyrer.

Figur 2 visar en förteckning över ytterligare ett antal samverkansorgan inom arbetsmiljöområdet.

Figur 2 Exempel på partssammansatta organ inom arbetsmiljöområdet

Organ	Inom SAFs samt LOs och PTKs avtalsområde
Bygghälsans Företagshälsovårdskommitté	Byggnadsverksamheter
Bygghälsan	"
Byggnadsämnesindustrins Arbetsmiljökommitté	Byggnadsämnesindustrin
Elfackets Arbetsmiljökommitté, EFAK	Elområdet
Grafiska Arbetsmiljökommittén	Grafisk industri
Gruvhälsan	Gruvindustri
Gruvindustrins Arbetsmiljökommitté (GRAMKO)	"
Gummibranschens förening för miljö, GffM	Gummiindustri
Handelns Arbetsmiljökommitté	Handel
Jordbrukets Skyddspropaganda	Jordbruk
Lantbrukshälsan	"
Livsmedelsbranschen (LUO, LYO, LAK) 1)	Livsmedelsindustri
Pappersindustrins Arbetsmiljökommitté (PIA)	Pappersindustri
Sjöfartens Arbetsmiljönämnd	Sjöfart
Skogsbrukets yrkesnämnd (SYN)	Skogsbruk
Stoppmöbelsindustrins Arbetsmiljökommitté	Stoppmöbelindustri
Sågverksindustrins Kommitté för arbetsmiljöfrågor	Sågverksindustri
Tekoindustrins Arbetsmiljögrupp	Textilindustri
Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA) Transporthälsan	Transportverksamhet
Träindustrins Arbetarskyddskommitté	Träindustri

1) Livsmedelsbranschernas Utbildningsorgan (LUO)
-"- Yrkesnämnd (LYO)
-"- Arbetsmiljökommitté (LAK)

Det finns flera arbetsmiljökommittéer för olika branscher samt ett flertal samarbetsgrupper runt olika forskningsprojekt eller forskningsområden. Organ med egen informations- och utbildningsverksamhet finns nämnda i tabellen.

1.6 Företagshälsovård

Avtal mellan arbetsmarknadens parter reglerar företagshälsovårdens uppgifter och arbete. En viktig del i arbetet är att medverka till ökat kunnande om arbetsmiljöfrågor i företagen. För närvarande har dock endast hälften av alla yrkesverksamma i landet tillgång till företagshälsovård.

Företagshälsovården kan organiseras på tre sätt, dels genom inbyggd företagshälsovård för stora företag, dels genom anslutning till en regional företagshälsovårdscentral. För vissa branscher har också s k branschhälsovård inrättats.

Företagshälsovården har generellt till uppgift att vara en rådgivande expertfunktion. Den ska ta initiativ till utredningar och på alla sätt medverka till att ta fram underlag för beslut som krävs för arbetsmiljöåtgärder. I detta ingår att förebygga fysisk ohälsa och olycksfall, att medverka vid planering och förändring av arbetsmiljön, att vidta ergonomiska åtgärder, att medverka vid rehabilitering och omplaceringar och att utföra hälsoundersökningar.

Den övervägande delen av företagshälsovårdens informationsverksamhet sker muntligt vid deltagande i skyddsronder och sammanträden i skyddskommittéer samt som en del i det löpande arbetet vid förfrågningar från arbetsledning och anställda. En mer organiserad informationsverksamhet genom t ex regelbundna informationsträffar eller regelbundet utgivna informationsblad är ovanligt. Det är däremot vanligt att företagshälsovårdens personal deltar som kursledare, eller som föreläsare i den interna arbetsmiljöutbildningen.

Tryckt informationsmaterial har i högre utsträckning tagits fram av branschföretagshälsovården. Här ska särskilt nämnas dels tre branschhälsor med geografisk

spridning över hela landet (Bygghälsan, Lantbrukshälsan och Statshälsan) och dels några branschhälsor, där man lokalt har byggt upp en företagshälsovårdscentral för en viss bransch (t ex Grafiska hälsovårdscentralen i Stockholm och Transporthälsan).

Bygghälsan är byggnadsindustrins organisation för arbetsmiljöverksamhet och företagshälsovård. Det är totalt 15 inom byggbranschen verksamma parter som på detta sätt samverkar. Bygghälsan har huvudkontor i Stockholm och 27 företagshälsovårdscentraler fördelade över hela landet. Dessutom finns 20 mobila hälsovårdsstationer (Bygghälsans bussar).

En av Bygghälsans uppgifter är att ge företag och anställda teknisk och medicinsk rådgivning i arbetarskyddsfrågor. Det sker t ex genom experthjälp vid planering av arbetsplatser, verkstäder etc eller genom den konsultverksamhet som skyddsingenjörerna bedriver i samordningsfrågor. Samtliga regioner har också resurser att utföra mätningar av damm, buller, gas och lösningsmedelhalter. Dessutom förekommer rådgivning för uppläggning och genomförande av skyddsronder. Bygghälsan har ca 100 000 konsultationer per år.

Bygghälsans informationsverksamhet bedrivs genom uppsökande verksamhet vid företags- och arbetsplatsträffar och genom utgivning av broschyrer, informationsblad, rapporter m m. Bygghälsan har utarbetat specialanpassat utbildningsmaterial för de olika arbetsområdena i byggbranschen.

Lantbrukshälsan AB är den branschanknutna basorganisationen för lantbrukets företagshälsovård. I styrelsen för Lantbrukshälsan AB finns representanter för jordbrukets intressenter samt vissa försäkringsbolag och myndigheter. Lantbrukshälsan finns på 8 geografiskt spridda platser i Sverige.

Lantbrukshälsans arbetsuppgifter består av teknisk och medicinsk rådgivning på arbetsplatsen, utbildning och information samt medverkan till forskning och undersökning inom områdena som rör lantbrukets arbetsmiljö. Lantbrukshälsan ger ut informationsbladet "Lantbrukshälsan informerar" som vänder sig till lantbrukare och "Skyddsmeddelanden" som innehåller upplysningar om olika olycksfalls- och hälsorisker. "Undersökningsrapporter" är publikationer med forskningsresultat som vänder sig till lärare och företagshälsovårdens personal.

Lantbrukshälsan AB anordnar också kurser för företagshälsovårdens personal och tillhandahåller föreläsare för studerande vid lantbruksuniversitet och för lantbrukare i olika sammanhang.

Statshälsan bildades den 1 juli 1980 med uppgift att ge alla statsanställda företagshälsovård. För Statshälsan finns ett huvudkontor och till detta knutna företagshälsovårdscentraler med kanslier. Under 1981 startade Statshälsan 11 centraler och det planeras en utbyggnad till 19 företagshälsovårdscentraler under 1982. Det finns även medel för ytterligare två centraler i Stockholm.

Verksamhetens huvudsakliga inriktning är, enligt avtal, att kartlägga och informera om förhållanden på arbetsplatsen som kan medföra fysisk eller psykisk ohälsa, att biträda myndighet vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser eller arbetsmetoder som är av betydelse för skyddet mot ohälsa och olycksfall, att biträda myndighet vid genomförande av förebyggande åtgärder som är av betydelse för skyddet mot ohälsa och olycksfall, samt att medverka vid arbetsplatsanknuten rehabilitering av arbetstagare efter sjukdom och annan arbetsförmåga.

Grafiska hälsovårdscentralen, som startade 1974, finns endast i Stockholm. Det är en företagshälsovårdscentral för ca 50 grafiska företag i Stockholm med ca 4 200 anställda. Vid centralen finns två läkare och två skyddsingejörer anställda.

Centralens arbete består på sedvanligt sätt av 50 % sjukvård och resten förebyggande verksamhet, bl a allmänna och riktade hälsokontroller, arbetsmiljöutredningar, medverkan i skyddskommittéer, utbildning och undervisning.

Centralen producerar informationsmaterial för skyddsombud, fackliga företrädare och de anställda. Information om centralens verksamhet förs även ut via broschyrer, facktidskrifter etc. Samarbete sker även i olika frågor med grafiska arbetsmiljökommittén, bl a vad gäller information om grafiska produkter.

Transporthälsan är en ideell förening som finansieras genom årliga avgifter av samtliga arbetsgivare inom aktuella avtalsområden. Totalt 13 parter inom branschsektorn har träffat avtal om inrättandet av Transporthälsan. Transporthälsan startade sin verksamhet 1979 med inrättande av företagshälsovårdscentral för Stockholmsregionen. Därefter har också etablerats företagshälsovårdscentraler för Göteborg- och Malmöregionen. I Göteborgsområdet har dessutom en filial nyligen öppnats i Borås.

Transporthälsan har medicinsk rådgivning samt arbetar i förebyggande verksamhet med bl a riktade hälsokontroller, arbetsmiljöutredningar, medverkan i skyddskommittéer.

Transportfackens yrkes och arbetsmiljönämnd (TYA) och Transporthälsan har gemensam kansliorganisation. Informations- och utbildningsverksamhet bedrivs för närvarande främst av TYA genom informationsblad, rapporter, konferenser och kurser.

1.7 Ideella organisationer

Föreningen för arbetarskydd bildades redan 1905 och är Sveriges äldsta ideella förening inom arbetsmiljöområdet. Föreningen har till uppgift att i samverkan med institutioner, organisationer, företag och enskilda stimulera intresset för arbetarskydd, företagshälsovård och god arbetsmiljö. Detta sker främst genom utgivning av tidningen "Arbetsmiljö". Föreningen för arbetarskydd är också landets största producent av varningsskyltar och anslag, skyddsaffischer och skyddsmärken på arbetsmiljöområdet.

Föreningen ger också ut vissa publikationer, t ex "Vem gör vad i arbetsmiljön" som är en förteckning över kontaktpersoner inom arbetsmiljöområdet.

Svenska Brandförsvarsföreningen (SBF) viktigaste insats inom arbetsmiljöområdet är knuten till brandskydd och annan därmed förknippad verksamhet. SBF har tidigt gett ut skyddsblad över kemiska ämnen. En viktig uppgift för SBF är att arbeta för att brandförsvar integreras som en naturlig del av arbetarskyddet. Brandförsvarsvarföreningen har därför gett ut skrifter och böcker som vänder sig till arbetsledare, skyddsingenjörer och skyddsombud som behandlar arbetsmiljö-brandskydd.

Föreningen Teknisk Företagshälsovård verkar för en fortsatt utbyggnad och utveckling av företagshälsovården och en bättre arbetsmiljö. Föreningens medlemmar är i huvudsak verksamma inom företagshälsovårdens tekniska

del. Föreningen förmedlar information, fortbildning och stöder sina medlemmar i deras yrkesutövning bl a genom en omfattande konferensverksamhet.

Brevskolan har framställt en mängd olika studiematerial på arbetsmiljöområdet. Detta har skett i samarbete med bl a Arbetarskyddsnämnden, statens arbetsmiljönämnd och på uppdrag av de fackliga organisationerna.

Arbetarnas Bildningsförbund (ABF) anordnar studiecirkelverksamhet kring de studiematerial som bl a tagits fram av Arbetarskyddsnämnden och statens arbetsmiljönämnd. I första hand vänder man sig till skyddsombud, huvudskyddsombud och andra fackliga förtroendemän på LO-sidan.

Tjänstemännens Bildningsverksamhet (TBV) anordnar motsvarande utbildning för skyddsombud och arbetsledare inom tjänstemannarörelsen. Förutom ovan nämnda material har också egna material tagits fram om exempelvis den psykosociala arbetsmiljön.

1.8 Branschforskningsinstitut och branschorganisationer

Det bedrivs en hel del forskning också utanför universiteten bl a i de s k branschforskningsinstituten. Dessa finansieras av staten och företagen inom respektive bransch och bedriver forsknings- och utvecklingsarbete allmänt för att förbättra maskiner, metoder m m. I detta arbete ingår arbetsmiljöaspekter som en del.

Branschforskningsinstituten har i regel egna publikationsserier. Av arbetarskyddsfondens anslag till forskning och utveckling går ca 20 % till branschforskningsinstituten. Resultaten från den forskningen sprids genom arbetarskyddsfondens sammanfattningar.

Styrelsen för teknisk utveckling (STU) har vid sju olika branschforskningsinstitut finansierat en rådgivningsverksamhet som i första hand riktar sig till mindre företag. Rådgivningen, som är kostnadsfri, omfattar främst tekniska frågor - rådgivning och subventionerad problemlösning, provning etc - inom områdena verkstadsteknik, plast,gummi, korrosion och korrosionsskydd, grafisk teknikmätning och ytskydd, livsmedel och förpackningar med distribution och hantering. För närvarande omfattar rådgivningen ej arbetsmiljöområdet, om inte särskild finansiering har ordnats för detta område.

I figur 3 finns exempel på branschforskningsinstitut med viss verksamhet inom arbetsmiljöområdet.

Några av de institut som har en mer framträdande informationsverksamhet om arbetsmiljöfrågor ska här nämnas särskilt.

Forskningsstiftelsen Skogsarbeten bedriver forsknings- och utvecklingsverksamhet inom skogsbruket. Arbetsmiljöfrågor i skogen upptar en stor del av verksamheten och ingår som en del i flertalet projekt. Informationsverksamhet om arbetsmiljöfrågor är förhållandevis omfattande. Som exempel på denna verksamhet kan nämnas informationsblad om arbetsmiljöfrågor vad gäller t ex utrustning, hjälpmedel och metodfrågor. Forskningsstiftelsen Skogsarbeten har tagit fram en skyddspärm som rör säkerhetsfrågor i skogsbruket. Arbetsmiljöfrågor ingår som en naturlig del i de handledningar och instruktionsfilmer som Skogsarbeten tagit fram och som täcker de flesta skogliga arbeten. Totalt har Skogsarbeten ca 30 filmer eller diabildserier för uthyrning eller inköp. Skogsarbeten arrangerar även konferenser för arbetsledare och övriga skyddsansvariga inom skogsbruket.

Figur 3 Exempel på branschforskningsinstitut och branschorgan som bedriver informations- och utbildningsverksamhet inom arbetsmiljöområdet

Organ	Typ av verksamhet
Forskningsstiftelsen Skogsarbeten	Information och utbildning om arbetsmiljöfrågor i skogsbruk
Grafiska forskningslaboratoriet	Information och utbildning för grafisk industri bl a produktinformation om kemiska produkter
Institutet för vatten- och luftvårdsforskning, IVL	Miljöfrågor generellt
Institutet för verkstadsteknisk forskning, IVF	Verkstadsindustrins forskningsinstitut
Jordbrukstekniska institutet	Forskningsverksamhet inom jordbruket
Kemisk-tekniska Leverantörförbundet, KTF	Arbetsmiljöfrågor i anslutning till kemisk-tekniska produkter
Nordisk Information för Färg AB (NIFAB)	Systerföretag till Nordiskt Institut för Färgforskning, NIF, information och utbildning inom färg- och lackområdet
Institutet för Byggdokumentation, BYGGDOK	Biblioteks- och dokumentationsverksamhet för bygge i vid mening
Statens institut för byggnadsforskning	Forskningsorgan inom byggnads- och bostadssektorn
Svenska Gjuteriföreningen	Gjuteriindustrins branschorgan
Svenska Gruvföreningen	Branschorgan för gruvföretag och mineralprodukter
Sveriges Kemiska Industrikontor, Kemikontoret	Utarbetar bl a kemiska skyddsblad, kemiska industrins branschorgan
Sveriges Mekanförbund	Arbetsmiljöfrågor i verkstadsindustri
Sveriges Plastförbund	Plastindustrins branschorgan

Grafiska Forskningslaboratoriet arbetar förutom med material- och tryckteknikska frågor även med arbetsmiljö och utsläpp i luft och vatten. Grafiska Forskningslaboratoriet ger ut "Förteckning över GMS-klassificerade produkter" en gång per år. Listan har stor spridning bl a till alla skyddsombud inom den grafiska industrin och täcker större delen av de vanligast förekommande kemiska produkterna. Laboratoriets olika forskningsresultat i samband med projekt publiceras i en serie.

Grafiska Forskningslaboratoriet har också kostnadsfri rådgivningsverksamhet per telefon inom sitt ämnesområde till små och medelstora företag. Denna rådgivningsverksamhet ingår i STU:s kampanj om tekniker till de mindre företagens tjänst.

Institutet för vatten- och luftvårdsforskning (IVL) bedriver idag verksamhet på hela miljövårdsområdet: mark - vatten - luft - produktkontroll - avfallshantering - arbetsmiljö.

IVL arbetar framför allt med industrins miljöproblem och bedriver förutom programforskning även uppdragsverksamhet. Såväl miljövårdande myndigheter som enskilda industrier utnyttjar institutets resurser. På arbetsmiljöområdet omfattar verksamheten huvudsakligen arbeten av kemisk och biokemisk art samt ventilationsproblem och buller.

IVL bedriver på försök en rådgivningsverksamhet på arbetsmiljöområdet sedan sommaren 1980. Arbetsmiljörådgivningen, som utförs av en telefonservice är kostnadsfri och innebär att företag, främst små företag och skyddsombud kan ringa eller skriva och få hjälp med arbetsmiljöfrågor.

Institutet för Verkstadsteknisk forskning (IVF) är den svenska verkstadsindustrins forskningsinstitut. IVF publicerar resultat från forsknings- och utvecklingsverksamhet i skriftserien "IVF-resultat" och ger i IVF-skrift" nyhetsbevakning, tips om konkreta lösningar m m.

Också IVF har en småföretagarservice som syftar till att ge små och medelstora företag möjlighet att utnyttja IVF kostnadsfritt för rådgivning i teknik och arbetsmiljöfrågor upp till 20 timmar. Verksamheten finansieras med anslag från STU och arbetarskyddsfonden.

Jordbrukstekniska institutets huvudsakliga verksamhet är forsknings- och utvecklingsverksamhet. Arbetsmiljöfrågor ingår i vissa forskningsprojekt. Institutet har en förhållandevis stor upplysnings- och rådgivningsverksamhet. Lantbrukare, konsulenter och industrier konsulterar institutet i stor omfattning. En annan viktig del av institutets verksamhet består i publicering av undervisningsresultaten som presenteras i publikationsserien Meddelanden från Jordbrukstekniska institutet och JTI-rapporter. Resultaten sprids även genom artiklar i fackpressen. Forskarna deltar som föreläsare och utbildare vid t ex fortbildningskurser för lantbruksnämndernas konsulenter och assistenter samt för lantbrukare vid kurser anordnade av lantbruksnämnder eller lantbruksklubbar.

Sveriges Kemiska Industrikontor (Kemikontoret) är branschorganisation för en rad kemiindustriföretag. Flertalet medlemsföretag tillverkar eller använder kemiska ämnen och produkter. Efter krav från många olika håll från både myndigheter och företag, startades 1976 i samråd mellan arbetarskyddsfonden, arbetarskyddsstyrelsen

och Kemikontoret ett arbete på att centralt ta fram s k skyddsblad för kemiska produkter och ämnen. Annat informationsmaterial som Kemikontoret producerar är transportkort för farligt gods, Handledning till lagstiftningen om hälso- och miljöfarliga varor och ett varuinformationsblad avseende hälso- och miljöfarlighet. Kemikontoret medverkar också som föreläsare i konferenser och kurser. Under 1981 har också Kemikontoret och institutet för vatten och luftvårdsforskning köpt in ett omfattande bibliotek med toxikologisk litteratur.

Sveriges Mekanförbund som är verkstadsindustrins branschorganisation initierar och styr forskningsprojekt som ofta genomförs på IVF men även hos medlemsföretag. Mekanförbundet anordnar kurser och konferenser samt informera via Mekannytt Special om arbetsmiljöfrågor och produktionsteknik bl a inom områdena ytbehandling, svetsning, smidning m m.

2. Vad finns det för information och utbildning i arbetsmiljöfrågor - en översikt

Den informations- och utbildningsverksamhet som sålunda bedrivs av myndigheter och organisationer ifråga om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder kan också beskrivas genom följande indelning:

- forskningsinformation
- lagar, föreskrifter, avtal m m
- nyheter och allmän arbetsmiljöinformation
- branschanpassad information om risker och åtgärder
- översikter över speciella miljöproblem produktinformation
- varningsskyltar, affischer m m
- filmer, AV-material, utställningar m m
- information på invandrarspråk
- utbildning för det lokala skyddsarbetet
- utbildning för företagshälsovårdens personal
- biblioteks- och dokumentationstjänster

2.1 Forskningsinformation

Kataloger över forskningsprojekt som rör arbetsmiljön kan användas för att få överblick över pågående och avslutad forskning.

Arbetarskyddsstyrelsen bedriver en omfattande forskning inom sin arbetsmedicinska avdelning. Den redovisas av arbetarskyddsstyrelsen i en årlig projektkatalog som omfattar såväl avslutad som oavslutad forskning samt uppgifter om publicerade resultat i samband därmed.

Arbetarskyddsfonden, som är huvudfinansiär av arbetsmiljöforskningen i Sverige stöder f n närmare 500 projekt.

Information om dessa ges i en årlig utkommande projektkatalog. Katalogen distribuerades direkt bl a till samtliga skyddsombud, fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer, företagsläkare och skyddsingenjörer. Den kan också beställas kostnadsfritt från fonden. I katalogen ingår den forskning som bedrivs med stöd av fonden på universitet och högskolor samt på arbetarskyddsstyrelsen och arbetslivscentrum. Den innehåller också uppgifter om inkomna forskningsrapporter från de av arbetarskyddsfonden stödda projekten.

Miljödatanämnden har registrerat pågående forskningsprojekt och forskningsrapporter på miljödataområdet i en databas (SERIX) med vars hjälp också tryckta kataloger tagits fram. Katalogen Svensk Miljöforskning redovisar större delen av den forskning som bedrevs i landet 1974-78 samt 1978-80. Fr o m 1980 uppges endast referenser till nytillkomna forskningsprojekt och rapporter på området. I katalogerna ingår såväl den forskning som stöds av arbetarskyddsfonden som arbetsmiljöforskning finansierad av andra organ. Katalogerna täcker forskning som bedrivs vid arbetarskyddsstyrelsen men också den universitetsanknutna forskningen. Totalt lämnar 22 organisationer uppgifter som sedan används i katalogen.

Information om pågående och avslutade forskningsprojekt kan även fås direkt av olika forskningsråd och forskningsorgan. Forskningsprojekt av intresse för arbetsmiljöområdet finns förutom vid arbetarskyddsstyrelsen också vid universitet och högskolor, yrkesmedicinska kliniker, statens råd för byggnadsforskning (BFR), styrelsen för teknisk utveckling (STU) och arbetslivscentrum. Någon central instans, som fortlöpande dokumenterar eller samlar alla forskningsrapporter som ges ut inom området, finns ej.

En grundläggande princip ifråga om forskning brukar vara att resultaten skall kunna förstås och värderas av andra forskare världen över. Forskare strävar därför efter att få sina resultat publicerade i tidskrifter med internationell spridning och på något av de större språken, i regel engelska. Härigenom blir forskningsresultaten svåråtkomliga och svårtillgängliga för stora grupper i landet. Vetenskapliga rapporter publiceras dock i regel också i rapportserier som ges ut av respektive forskningsinstitution.

Inom arbetarskyddsstyrelsen, där en stor del av den svenska arbetsmiljöforskningen bedrivs, publiceras resultaten från forskningen i bl a två svenska rapportserier, Arbete och Hälsa och Undersökningsrapporter.

Resultaten från den forskning som arbetarskyddsfonden stöder presenteras i för lekmän begripliga sammanfattningar som publiceras löpande under året. Dessa annonseras som tidigare nämnts, i bl a tidningen Arbetsmiljö men distribueras också genom direktutskick till företag, företagshälsovård m fl. Ca 120 slut- och delrapporter per år sammanfattas på detta sätt. Totalt finns idag ca 500 rapportsammanfattningar. Sammanfattningarna (ca 4-6 sidor) erhålls kostnadsfritt efter beställning eller genom prenumeration från arbetarskyddsfonden.

Information om forskning ges också fortlöpande i tidningarna Arbetarskydd och Arbetsmiljö.

2.2 Lagar, föreskrifter, avtal m m

De bestämmelser som reglerar arbetsmiljön är ett viktigt inslag i arbetsmiljöinformationen. De återfinns dels i lagstiftning, dels i form av avtal.

All lagstiftning beslutad av regering och riksdag publiceras i Svensk författningssamling (SFS). Därtill kan vissa myndigheter ge ut tillämpningsföreskrifter till olika lagar. På arbetsmiljöområdet har arbetarskyddsstyrelsen rätt att ge ut regler som grundar sig på arbetsmiljölagen (AML) och arbetsmiljöförordningen (AMF). Reglerna publiceras i arbetarskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) och numreras årsvis. Det finns olika typer av regler med olika juridisk betydelse. Arbetarskyddsstyrelsen ger därför ut två slags föreskrifter samt s k allmänna råd. Före 1978 gavs reglerna ut som anvisningar och meddelanden. Idag finns omkring 350 gällande regelhäften. Särskilt informationsmaterial ("populäranvisningar") har framställts för omkring 100 av dessa. I arbetarskyddsstyrelsens trycksakskatalog finns förteckningar på alla regler. Dessutom finns ett sakordsregister till reglerna. Författningshäften (AFS) och Anvisningshäften beställs från Liber Förlag. Meddelanden och informationsmaterial om reglerna kan fås gratis direkt från arbetarskyddsstyrelsen.

Arbetsmiljölagen finns också särskilt utgiven av bl a Arbetarskyddsnämnden och av Liber Förlag i samarbete med Föreningen för arbetarskydd.

Annan lagstiftning som har betydelse för arbetsmiljön är lagstiftningen om hälso- och miljöfarliga varor, brand, arbetsskadeförsäkring och miljöskydd. Bland övriga författningar som rör arbetsmiljön kan också nämnas byggnadsstadgan, förordningen om explosiva varor, förordningen om brandfarliga varor, hälsovårdsstadgan, lagstiftning om elektriska starkströmsanläggningar och strålskyddslagen. Dessa författningar har

nyligen sammanställts i en bok, utgiven av Studentlitteratur - Författningar om arbetsmiljö och teknisk utrustning.

För det lokala skyddsarbetet har också medbestämmandelagen (MBL) samt lagen om styrelserepresentation för de anställda stor betydelse.

När det gäller arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen har såväl huvudorganisationer som förbund tagit fram konferensmaterial med föreläsarhäften och AV-material för de breda informationsinsatser som genomförts i samband med lagarnas tillkomst (1978 respektive 1977).

Arbetsmiljölagstiftningen kompletteras av avtal och överenskommelser som träffats mellan arbetsmarknadens parter. Det finns fem centrala avtal som reglerar arbetsmiljöarbetet och företagshälsovården.

Dessutom har vissa förbundsparter träffat överenskommelser om särskilda branschanpassningar till de centrala avtalen.

2.3 Nyheter och allmän arbetsmiljöinformation

Information om arbetsmiljöfrågor som har nyhetsvärde förmedlas via dagspress, radio och TV men också via specialtidningar.

De första uppmärksammar arbetsmiljön främst i samband med larm om nya risker medan specialtidningarna i regel arbetar mera medvetet och långsiktigt för att bygga upp kunskaper inte bara om risker utan också om metoder för att förebygga eller undanröja dem.

Det finns två specialtidningar för arbetsmiljöfrågor, nämligen Arbetsmiljö och Arbetarskydd.

Tidningen Arbetsmiljö ges ut av Föreningen för arbetarskydd. Den utkommer med 15 nummer per år i en upplaga på 140 000 exemplar samt som taltidning. Arbetsmiljö ger en bred bevakning av arbetsmiljöfrågorna och riktar sig till alla personalkategorier som är engagerade i dessa frågor. Tidningen får bidrag från arbetarskyddsfonden varigenom alla skyddsombud får tidningen gratis. I en särskild bilaga till tidningen redovisar arbetarskyddsfonden löpande alla nya sammanfattningar av forskningsrapporter från projekt som arbetarskyddsfonden stöder.

Tidningen Arbetarskydd ges ut av arbetarskyddsstyrelsen. Den utkommer med 10 nummer per år i en upplaga på 115 000 exemplar. Arbetarskydd innehåller främst information om de regler som gäller för arbetsmiljöområdet och om den forsknings- och utvecklingsverksamhet som bedrivs inom arbetarskyddsstyrelsen. Tidningen riktar sig till personer som är engagerade i arbetsmiljöarbetet och erhålles gratis efter rekvisition.

Fackförbundspressen, som omfattar närmare 90 tidningar inom LO, TCO och SACO/SR, har också som regel en bevakning av arbetsmiljöfrågorna liksom även SAF-tidningen och förbundstidningar för arbetsgivarförbunden.

Läkartidningen utkommer med 52 nummer per år i en upplaga på 25 000 exemplar och innehåller artiklar om misstänkta och konstaterade samband mellan ohälsa och arbetsmiljö. Dessa är dock ofta skrivna på ett för lekmän svårtillgängligt språk.

Dessutom kan nämnas tidningen Miljö och aktuella material som främst riktar sig till skyddsingenjörer och andra medlemmar i Föreningen Teknisk Företagshälsovård.

Därtill kan nämnas att partssammansatta organ på olika nivåer ger ut särskilda informationsblad med branschanpassad information om arbetsmiljöfrågor. Exempel på informationsblad som täcker något större sektorer av arbetslivet är "Meddelandet" från arbetarskyddsnämnden, som med en upplaga på 50 000 exemplar når bl a arbetsmiljöhandläggare i den privata sektorn samt "SAN informerar" från statens arbetsmiljönämnd, som med 40 000 exemplar når motsvarande grupper i den offentliga sektorn. Dessa informationsblad omfattar i regel 2-4 sidor och utkommer 8-10 gånger per år.

2.4 Branschanpassad information om risker och åtgärder

Det anses svårt att hitta branschanpassad och praktiskt tillämpbar information. Information, som behandlar risker och åtgärder inom den egna verksamheten, kan dock hämtas från partsgemensamma arbetsmiljökommittéer, branschhälsor och branschforskningsinstitut. Också vissa centrala organ som arbetarskyddsstyrelsen och arbetarskyddsfonden medverkar till att få fram branschanpassad information.

De informationsblad, som anges i figur 4, är ett exempel på branschanpassad information. Också fackförbundspressen ger en hel del information av detta slag.

Inom verkstadsindustrin finns dessutom en särskild informationsservice dit man kan vända sig med frågor, nämligen Verkstadsföreningens Miljöbank och

Figur 4 Exempel på branschvisa informationsblad om arbetsmiljöfrågor

Namn	Utges av	Upplaga	Nr/år
Bygghälsan informerar	Bygghälsan	83 000	4
Arbetsmiljö	Elfackets Arbetsmiljökommitté	5 000	3-4
Redogörelse	Forskningsstiftelsen Skogsarbeten	-	10-15
Meddelanden	Grafiska Arbetsmiljökommittén	-	-
Gruvhälsan informerar	Gruvhälsan	-	-
IVL-nytt	Inst för Vatten- och Luftvårdsforskning	3 000	4
Meddelanden	Jordbrukets Skyddspropaganda	-	-
KOOP, Företagshälsovård	Kooperationens Förhandl. org	3 000	6-8
Lantbrukshälsan informerar	Lantbrukshälsan	10 000	6
Buller-Livs	Arb. gruppen mot buller inom livsmedelsind		
Meddelanden från Pappersind Arbetsmiljöråd	Pappersindustrins Arbetsmiljöråd	1 500	4
Synpunkter	Skogsbrukets yrkesnämnd		5
Gjuterimiljö	Svenska Gjuteriförening	500	5
Mekannytt Special	Sveriges Mekanförbund	1 800	2-3
Meddelanden	Sveriges Verkstadsförening	4 000	
Sågmiljö informerar	Sågverksindustrins kommitté för arbetsmiljöfrågor (Sågmiljökommittén)	1 800	4
TYA-nytt	Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd	2 200	4
Träindustrins Arbetarskyddskommitté informerar	Träindustrins Arbetarskyddskommitté	9 000	3-4

Produktbank, som innehåller för branschen väsentlig information om risker, skyddsåtgärder och produkter.

Arbetarskyddsfonden har också tillsammans med berörda parter tagit fram informationsmaterial som innehåller branschanpassade lösningar och åtgärder på bl a buller- och belysningsproblem.

Vidare har ett 20-tal branscher tagit fram egna material som anpassar de allmänna utbildningsmaterialen till branschernas egna förhållanden.

2.5 Översikter över speciella miljöproblem

Flera myndigheter och organisationer strävar efter att ge överblick över kunskapsläget inom skilda risk- och problemområden. Arbetarskyddsfonden ger ut en serie översikter som behandlar forskning och åtgärdsförslag inom speciellt det kemiska området. Arbetarskyddsstyrelsen ger också ut handböcker för olika områden.

LO ger i publikationsserien Miljön i arbetslivet ut ett antal skrifter per år som riktar sig till personer engagerade i arbetsmiljöarbetet. De olika förbunden inom LO, TCO och SACO/SR har gett ut rapporter om arbetsmiljöfrågor bl a i samband med förbundens kongresser.

Andra exempel är Miljödatanämndens skrifter Kemiska handböcker och skyddsblad, som bl a beskriver några serier av sådana blad, samt handboken Vad gäller om kemiska ämnen?

Föreningen för arbetarskydd och Bygghälsan ger ut översikter över personlig skyddsutrustning som arbetarskyddsstyrelsen provat och över hudrengöringsmedel som arbetarskyddsstyrelsen undersökt.

Figur 5 Exempel på översikter över speciella arbetsmiljöproblem

Arbetarskyddsfonden

Asbest	1977
Bullerbekämpning - principer och tillämpning	1977
Metaller	1977
Silikos	1977
Svetsning	1977
Ytbehandling	1977
Effekter av lösningsmedel	1978
Miljöförbättringar i smidesindustrin	1979
Ytbehandlingsbad	1979
Bra belysning på jobbet	1980
Luftföroreningar i arbetslokaler	1980
Din svetsmiljö	1981
Riskerna med lösningsmedel	1982

Arbetarskyddsstyrelsen

Buller och bullerbekämpning

Belysning och belysningsplanering

Kemiska risker

Ergonomi

Landsorganisationen

Asbest	1979
Psykiska och sociala hälsorisker	1979
Skäroljor	1979
Mikroorganismer	1980
Mätningar inom arbetsmiljön	1980
Rengöringsmedel	1980

Miljödatanämnden

Kemiska handböcker och skyddsblad	1979
Vad gäller om kemiska ämnen?	1979

Föreningen för arbetarskydd/Bygghälsan

Sammanställning över hudrengöringsmedel (+ supplement)	1978
Sammanställning över personlig skyddsutrustning	1978

2.6 Produktinformation

Alla som arbetar praktiskt inom företagen med att ordna en säker hantering av kemiska produkter är beroende av att få tillräcklig information om dem. Man behöver veta vad som döljer sig bakom ett produktnamn. Behovet av information om kemiska produkter är stort och otillfredsställt.

Detaljerade regler för produktmärkning saknas idag men kommer inom kort att ges ut av arbetarskyddsstyrelsen. Det finns dock allmänt hållna krav på att produkter som används yrkesmässigt skall vara märkta om de innebär hälsorisk vid hanteringen.

Inom flera branscher och även företag har man utarbetat frivilliga märkningssystem som kompletterar den lagstadgade märkningen. Så är fallet t ex inom målerifacket (YSAM-märkningen) och inom den grafiska branschen (GMS-märkningen).

Utvecklingen av branschinterna och företagsinterna märkningssystem har framkallats av att det saknas detaljregler för märkning vid yrkesmässig produktanvändning. Utformningen av märkningen blir ofta från bransch till bransch och från företag till företag, vilket innebär risker för missförstånd.

Produkter åtföljs ofta av s k skyddsblad eller riskdeklarationer. Riskdeklarationsblanketterna som används av leverantörerna ger, om de fylls i med omsorg, goda upplysningar om den produkt som behandlas. Blankettvariationerna är dock så stora att det kan vara svårt för läsaren att hitta de uppgifter som behövs och även att tolka dem. Blanketterna fylls inte heller alltid i fullständigt.

Arbetarskyddsstyrelsen arbetar f n med föreskrifter om vilken produktinformation som ska finnas på en arbetsplats, t ex skyddsblad och skyltar samt förteckning över vilka farliga ämnen (produkter) man använder på arbetsplatsen. I ett samarbetsprojekt som stöds av arbetarskyddsfonden har Sveriges Kemiska Industrikontor (Kemikontoret) och arbetarskyddsstyrelsen utarbetat en mall för hur skyddsblad för kemiska ämnen bör vara utformade. Syftet är att bladen skall vara lättlästa och ge kompletterande information till den märkning av kemiska ämnen som redan finns.

Hittills har ett 100-tal skyddsblad utarbetats. Det fortsatta arbetet inriktas nu i första hand på ämnen från den svenska gränsvärdeslistan och ett antal typprodukter (färg, lim, lösningsmedel, rengöringsmedel o s v). Bladen är en viktig förebild till vilket innehåll skyddsblad bör ha, d v s vilken information som bör vara med och hur den skall ges (textutformning, textmängd, layout o s v).

2.7 Varningsskyltar, affischer m m

Skyltar, anslag och affischer ger också information om risker och skyddsåtgärder på arbetsställena.

Föreningen för arbetarskydd (FFA) är landets största producent av varselskyltar, skyddsaffischer, identifieringsmärken m m på arbetsmiljöområdet. Ca 800 olika skyltar och anslag finns för skiftande ändamål, till exempel för upplysningar om brandskydd, farliga ämnen, elektriska anläggningar, första hjälpen, räddnings- och samaritverksamhet, maskiner och verktyg samt personligt skydd m m.

Information om dessa ges i en katalog som FFA ger ut. En översyn har nyligen genomförts vad gäller layout,

stilsorter m m för att få fram en enhetlig utformning av varselmärkningen.

Även arbetarskyddsstyrelsen producerar skyddsaffischer i samband med information om nya regler. Enstaka affischer i samband med kampanjer eller liknande har också tagits fram av arbetarskyddsfonden, Arbetarskyddsnämnden, Bygghälsan m fl.

2.8 Filmer, AV-material, utställningar m m

I samband med att kurser och konferenser anordnas finns ett uttalat behov av olika audio-visuella hjälpmedel. Sådant material ingår i utbudet av arbets- och studiematerial för kortare eller längre utbildning.

Satser med over-head-bilder finns för t ex information om de nya lagarna och avtalen på arbetsmiljö- och medbestämmandeområdet. De har i regel tagits fram inom varje organisation, ofta också inom olika förbundsområden.

Vissa stillfilmer finns till de olika studiematerialen för grund- och vidareutbildning i arbetsmiljöfrågor. Arbetarskyddsnämnden svarar i regel för dessa, medan olika branschorganisationer gjort egna stillfilmer till sina branschanpassade studiematerial.

Arbetarskyddsstyrelsen tillhandahåller ett antal spelfilmer och TV-kassetter. De flesta om kemiska hälsorisker. Till filmerna hör i regel också skriftligt informationsmaterial.

Inom skogsbranschen har man gjort informationsfilmer som täcker de flesta skogliga arbeten. Landstingsförbundet har satsat mycket på video för att föra ut olika arbetsmiljöfrågor i vårdarbetet.

Slutligen kan nämnas att PA-rådet (numera SAF:s Management grupp) regelbundet bevakat och köpt in filmer om arbetslivsförhållanden från utlandet. De är dock inte alltid till sitt innehåll tillämpbara för svenska förhållanden.

I figur 6 ges exempel på nyare film och video som behandlar arbetsmiljöfrågor och som kan lånas eller hyras av intresserade.

Utställningar, som särskilt ger information om risker och åtgärder i arbetsmiljön, är sällsynta.

Riksutställningar, som är en statlig stiftelse, har till uppgift att göra vandringsutställningar i samarbete med museer, skolor, folkbildningsorganisationer, konstföreningar, bibliotek, kulturnämnder och andra intressegrupper. Utställningarna handlar om t ex konst, samhällsdebatt, kulturhistoria, naturvetenskap, miljö och teknik. Av de ca 125 utställningar, som f n distribueras av Riksutställningar, är det dock endast en som har arbetsmiljöförhållanden som huvudsakligt tema.

Den största utställningen på arbetsmiljöområdet är den som vart tredje år anordnas av Elmia AB i Jönköping. I den utställningen medverkar de flesta myndigheterna och organisationerna på området liksom tillverkare och försäljare av maskiner och utrustning.

Vartannat år ordnas också en skyddsutställning av Stockholmsmässan AB i samarbete med Svenska kommunförbundet och Brandförsvarsföreningen vilka till en del har arbetsmiljö på programmet.

I samband med kongresser och konferenser arrangerar också olika förbund och branscher vissa utställningar.

Figur 6 Exempel på film och video som behandlar arbets miljöfrågor

Spelfilmer

Det gäller din arbetsmiljö	Arbetarskyddsstyrelsen
Kemiska bekämpningsmedel	-"-
Hygieniska gränsvärden	-"-
Lösningsmedel	-"-
Yrkescancer	-"-
Yrkeshudsjukdomar	-"-
Minderåriga i arbetslivet	-"-
Fantasi och sunt förnuft	-"-
- 3 filmer om personlig skydds-utrustning	
Arbetsmiljön en del av vår standard	Föreningen för Arbetarskydd
75 år med arbetarskydd	-"-
Informationsfilm om yrkesmedicinska kliniken	Yrkesmedicinska kliniken i Örebro
Varning! Lösningsmedel!	Landsorganisationen
Där inga människor finns	Dokumentärfilmgruppen
Bara två ögon	Videograph AB
Miljön på jobbet	Landstingsförbundet
Ryggar i rörelse	-"-
Det gäller din arbetsställning	-"-
Hantering av medicinska gaser	-"-
Att förebygga sjukhusinfektioner	-"-
Att möta aggression	-"-
Instruktionsfilmer om skogliga arbeten, t ex olyckstillbud vid skogsarbete	Forskningsstiftelsen Skogsarbeten

Någon permanent utställning om arbetsmiljöfrågor av det slag som finns till exempel i Danmark och Finland, finns inte i Sverige.

2.9 Information på invandrarspråk

Det finns mycket litet material om arbetsmiljöfrågor som är översatt till invandrarspråk. Det material som finns är i övervägande fall på det stora invandrarspråket finska. Språkkunskaperna i svenska är därför helt avgörande för invandrarens tillgång till information om arbetsmiljöförhållanden i Sverige.

Arbetarskyddsnämnden har dock tagit sig an denna fråga. Nämnden har en referensgrupp för invandrarinformation, i vilken ingår representanter för arbetarskyddsfonden, arbetarskyddsstyrelsen, invandrarverket, SAF, LO, PTK och TCO. Tillsammans har man bl a utformat en modell för information till finska invandrare. Däri ingår utbildning av tvåspråkiga informatörer, ca 60 per år samt visst skriftligt material utformat med parallella finska och svenska texter. Arbetarskyddsnämnden har också utarbetat en enkel broschyr om arbetsmiljöfrågor för greker, som eventuellt också kommer att översättas till andra invandrarspråk. Nämnden har därtill givit ut korta informationsmaterial om arbetsmiljölagen och arbetsmiljöavtalet på våra vanligaste invandrarspråk.

I övrigt har få myndigheter och organisationer som arbetar med arbetsmiljöinformation publicering på invandrarspråk som en naturlig del i informationsverksamheten. Arbetarskyddsfonden har i vissa fall tagit fram material på andra språk än svenska, bland annat om lösningsmedel och städarbete. Ett 50-tal av arbetarskyddsstyrelsens broschyrer om anvisningar finns översatta till främmande språk, varav omkring 40 till finska. Arbetsmarknadsstyrelsen har viss information om exem-

pelvis arbetsmarknadsutbildning, arbetsförmedling, anpassningsgrupper m m på de stora invandrarspråken. Statens invandrarverk har ingen särskild information om arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöinformation saknas t ex helt i det informationsmaterial om Sverige som nyanlända invandrare får. Visst informationsmaterial på invandrarspråk kring arbetsmiljöfrågor i skolorna har utarbetats av skolöverstyrelsen.

Arbetsmarknadens parter har också relativt lite informationsverksamhet som riktar sig till invandrare. Inom Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) har ingen särskild invandrarinformation om arbetsmiljöfrågor framställts. Däremot har några av SAF:s medlemsförbund redovisat material som översatts till finska. Kommun- och landstingsförbunden centralt har inte heller producerat någon information om arbetsmiljöfrågor till invandrare. Inom Stockholms läns landsting har dock en utredning genomförts som lämnat förslag till åtgärder för en förbättrad arbetsmiljöinformation till invandrare.

Landsorganisationen (LO) har bl a översatt arbetsmiljölag och medbestämmandelagen till bl a finska. Här bör också nämnas att ca 300 fackligt förtroendevalda inom LO-området utbildas till tvåspråkiga arbetsplatstolkar per år enligt överenskommelse mellan parterna. Dessutom är ca 10 procent av de fackligt förtroendevalda som deltar i LO:s olika kurser invandrare. I övrigt finns ingen regelbunden information från löntagarorganisationerna. Inom fackförbundspressen förekommer viss information på framför allt finska och serbokratiska. Där behandlas fackliga frågor, löneuppgörelser m m i stort. Tidningen Arbetsmiljö har nyligen startat en spalt på finska. Något utrymme för information på andra språk lämnas inte.

Vissa större företag med stor andel anställda invandrare har utarbetat informationsmaterial på främmande

språk att användas främst vid introduktion till arbetet. Vanligaste språk är finska. I vissa företag informerar man medvetet via tvåspråkiga informatörer.

2.10 Utbildning för det lokala skyddsarbetet

Under 1970-talet tog utbildningen i arbetsmiljöfrågor fart i en utsträckning som inte tidigare varit möjlig. Flera händelser bidrog till detta. En ny lagstiftning gav bl a skyddsombuden rätt till utbildning. Parterna träffade avtal och överenskommelse om hur den skulle genomföras och arbetarskyddsfonden gjorde det ekonomiskt möjligt att genomföra den breda utbildningsinsats som krävdes.

I det lokala skyddsarbetet finns flera grupper som behöver i stort sett samma utbildning. De flesta utbildningsmaterialen vänder sig därför till skyddsombud, arbetsledare, huvudskyddsombud, regionala skyddsombud, skyddskommittéledamöter och andra som påverkar arbetsmiljöns utformning. Utbildningen planeras på det lokala planet i skyddskommittén eller på annat sätt i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Härvid bygger man på de centrala eller branschvisa överenskommelser som träffats mellan parterna. Överenskommelserna skiljer mellan grundutbildning, som samtliga skyddsombud och arbetsledare skall genomgå, och vidareutbildning, som ofta fördelas mellan olika skyddsombud, huvudskyddsombud och arbetsledare på arbetsplatsen.

Utbildningen bedrivs vanligen i studiecirklar på betald arbetstid. Genom det allmänna statliga studiebidraget samt arbetarskyddsfondens särskilda bidrag blir utbildningen i regel kostnadsfri. Totalt utbildades under 1970-talet ca 350 000 personer i arbetsmiljöfrågor.

Huvuddelen av den utbildning som genomförs i företagen baseras på studiematerial som tagits fram av Arbetarskyddsnämnden. Bättre Arbetsmiljö heter det material som syftar till att ge grundläggande kunskaper inom hela arbetsmiljöfältet, d v s om lagar och avtal, uppgifter och roller i skyddsarbetet, olika arbetsmiljöfaktorer m m. Som komplement till detta basmaterial har ett 20-tal branscher tagit fram eget material. I överenskommelser mellan parterna har man enats om att grundutbildningen av skyddsombud och arbetsledare skall omfatta mellan 20 och 40 studietimmar.

Arbetarskyddsnämnden har också tagit fram vidareutbildningsmaterial, som behandlar områdena belysning, buller, ergonomi, kemiska hälsorisker, lokalt skyddsarbete, planering samt transport av farligt gods. Utbildningstiden beräknas till ca 30 timmar per material. Exempel på branschanpassade material finns i figur 7.

Förutom denna utbildning, som mestadels bedrivs gemensamt av parterna, förekommer också en omfattande kurs- och konferensverksamhet hos de fackliga organisationerna och arbetsgivarnas organisationer var för sig.

De fackliga organisationerna anordnar centrala funktionskurser för regionala skyddsombud och huvudskyddsombud samt för fackliga representanter i skyddskommittéer, i företagshälsovårdscentralernas styrelser och kommittéer samt i yrkesinspektionsnämnder. Dessa kurser omfattar vanligtvis en vecka i internat.

Arbetsgivareförbunden anordnar kortare kurser för arbetsgivarerepresentanter och arbetsledare inom respektive förbund. Det finns också centralt anordnade kurser kring arbetsledarens och andra chefers roller i arbetsmiljöfrågor.

Figur 7 Exempel på branschanpassade studiematerial på arbetsmiljöområdet

Grundutbildningsmaterial	Verksamhetsområde
Nya TEMA med Bättre arbetsmiljö	Kommuner och landsting
Arbetsmiljö - Skog	Skogsarbete
Branschanpassn o tillägg till Arbetsmiljö-2	Stuveriarbete
Arbetsmiljö i restaurangbranschen	Hotell och restaurang
Vår arbetsmiljö i jord, skog, trädgård	Lantarbete
Miljö i samverkan	Försäkringskassor
Branschanpassning av Bättre arbetsmiljö	
" "	Livsmedelsindustrin
" "	Motorbranschen
	Elindustrin
	Statligt arbete
	Gruvindustrin
	Byggbranschen
	Petroleumbranschen
	Flygbranschen
	Teaterverksamhet
	Bankväsende
	Grafiska branschen
	Fastighetsanställda
Vidareutbildningsmaterial	
Brandförsvar ombord	Sjöfarten
Psykosociala arbetsmiljöfaktorer	Tjänstemannasidan
Terminalarbete/mikrobildläsning	Terminalarbete
Biografens arbetsmiljö	Biografbranschen
Brandförsvar för anställda i varuhus samt i svetsnings- och skärningsarbete i industri m m	Varuhus, industri m m
Hur skall vi göra fällningsarbetet säkrare	Skogsarbete
Psykosociala effekter av den fysiska arbetsmiljön	Industriarbete

forts.

Ergonomi-Gymnastik-Arbetsteknik	Bygg- och anläggningsverkst
Vidareutbildning i byggbranschen	Byggnadsindustrin
- husbyggnad	-"-
- anläggnings- och vägbyggnad	-"-
- elinstallation	-"-
- plåtslageri	-"-
- måleri	-"-
- rörinstallation	-"-
- människan i arbetet	-"-
Du och arbetsmiljön - metallkurs	Metallindustrin
Skola i utveckling	Skolarbete
Arbetsmiljö och de ofödda barnen	Industri- och vårdarbete
Pengaran eller livet - om arbetsmiljö och medbestämmande	Skogsarbete
Arbetsmiljö och medbestämmande	Byggnadsindustrin
Arbetsmiljö och medbestämmande	Elektrikerförbundet

Här kan också nämnas två speciella kurser med längre omfattning än de breda utbildningsinsatser som beskrivits ovan.

En ena anordnas av Markaryds Folkhögskola och utgör en kvalificerad vidareutbildning i arbetsmiljö. Utbildningen omfattar 3 x 2 kursveckor och vänder sig till huvudskyddsombud, regionala skyddsombud, arbetsledare och övriga funktionärer inom arbetsmiljöområdet. Två kurser anordnas per år.

Den andra anordnas av arbetarskyddsstyrelsen och omfattar sammanlagt 5 veckors avancerad utbildning av vissa skyddsombud, d v s regionala skyddsombud, heltidsanställda huvudskyddsombud samt arbetsmiljöombudsmän vid de centrala fackliga organisationerna.

För att skyddsorganisationens arbete ska bli verkningsfullt krävs också att arbetsgivaren och dennes ställföreträdare har erforderlig utbildning.

Utbildningsdelegationen vid arbetarskyddsstyrelsen har genomfört en kartläggning, som visat att det inom yrkesgrupper som sysslar med produktionsteknik, driftsledning, underhållsarbete, administration, projektering och planering finns ett behov av arbetsmiljöutbildning som är viktigt att tillgodose. Delegationen har därför utarbetat rekommendationer och riktlinjer för vad en sådan utbildning bör innehålla. Arbetarskyddsnämnden har också nyligen tillsatt en arbetsgrupp för utbildning av personal på mellannivå för att ge närmare förslag om innehåll och genomförande av sådan utbildning inom den privata sektorn.

2.11 Utbildning för företagshälsovårdens personal

Företagshälsovårdens personal, d v s företagsläkare, skyddsingenjörer, företagssköterskor, företagsgymnaster, psykologer m fl, får sin grundutbildning i den ordinarie universitets- och högskoleutbildningen. Sin specialutbildning för arbete i företagshälsovården får de framför allt av arbetarskyddsstyrelsen.

Arbetarskyddsstyrelsens utbildning av skyddsingenjörer omfattar två kurser, en ettårig kurs med praktiktjänstgöring för personer som avser att börja arbeta inom företagshälsovården och en kurs på 15 veckor för redan yrkesverksamma skyddsingenjörer.

Utbildningen av företagsläkare omfattar två

kurser på 9 veckor. Till detta kommer 6 månaders praktiktjänstgöring för deltagare som ej har anställning inom företagshälsovården. Utbildningen av företagssköterskor är på 8 veckor. En av kurserna är avsedd för sjuksköterskor som ej har anställning inom företagshälsovården. Utbildningen av företagsgymnaster omfattar en kurs på 6 veckor.

Fr o m 1982 anordnas också en försökskurs för arbetshygieniker.

Dessutom finns ett fortbildningsprogram för företagshälsovårdens personal som omfattar 2-9 kursdagar. Varje år anordnar arbetarskyddsstyrelsen arbetsmedicinska kontaktdagar för bl a personal inom företagshälsovården samt för personal inom arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen. Under kontaktdagarna redovisas forskningsnyheter och praktiska erfarenheter inom det arbetsmedicinska området samt nyehter från tillsynsverksamheten.

Vid sidan av denna utbildning anordnar Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) fortbildning av företagsläkare, skyddsingenjörer, företagssköterskor och företagsgymnaster.

En särskild skyddsingenjörslinje, som omfattar 60-80 poäng i högskoleutbildningen, finns idag på högskolan i Jönköping. Vid högskolan finns också en mätteknikerutbildning på 24 veckor.

2.12 Arbetsmiljöutbildning vid universitet och högskolor

Nedan ges en kort översikt över den utbildning i arbetsmiljöfrågor som bedrivs vid universitet och högskolor. Det kan redan inledningsvis konstateras att arbetsmiljöfrågorna inte fått något starkare fäste i den högre utbildningen. Man kan dock märka en utveckling och en intresseinriktning mot ett ökat utbud i olika utbildningslinjer.

Den grundläggande högskoleutbildningen erbjuds i form av utbildningslinjer, uppbyggda av olika kurser samt av enstaka kurser som kan ingå i linje eller vara fristående.

Allmänna utbildningslinjer och påbyggnadslinjer är grupperade i yrkesutbildningssektorer. Det finns fem sådana sektorer:

- Utbildning för tekniska yrken (tekniksektorn)
- Utbildning för administrativa, ekonomiska och sociala yrken (AES-sektorn)
- Utbildning för vårdyrken (vårdsektorn)
- Utbildning för undervisningsyrken (undervisningssektorn)
- Utbildning för kultur- och informationsyrken (kultur och informationssektorn)

I den förteckning över allmänna linjer vid högskolan som framställs av regeringen finns en linje, hälso- och miljövårdslinjen (120 poäng), med utbildning som direkt avser miljövårdsfrågor. Det är en utbildning av hälsovårdsinspektörer som f n endast finns inrättad vid Umeå universitet.

Det finns ett fåtal lokala utbildningslinjer inrättade med undervisning i arbetsmiljöfrågor. Dessa är f n

- Miljö- och naturvetarlinjen vid Kalmar högskola (120 poäng). Utbildningslinjen omfattar fyra varianter: miljöteknik, naturresursplanering, produktkontroll och livsmedelsproduktion.

- Skyddsingenjörslinjen vid högskolan i Jönköping (60/80 poäng).

Övrig utbildning i arbetsmiljöfrågor vid högskolan bedrivs som inslag i olika utbildningslinjer genom obligatoriska eller frivilliga kurser samt som del i olika ämnen. Av mer omfattande kurser som behandlar arbetsmiljöfrågor kan bl a nämnas en kurs i arbetsmiljölära (40 poäng) vid universitetet i Lund och högskolan i Luleå och Växjö och en kurs i arbetsmiljölära (10, 20 poäng) som ges bl a vid högskolorna i Karlstad, Sundsvall, Eskilstuna och Kalmar.

Inom den högre tekniska utbildningen beaktas arbetsmiljöfrågorna i allt större utsträckning inom befintliga ämnen. Vikten av att miljövårdsfrågor integreras i undervisningen understryks i de målbeskrivningar som finns i de av UHÄ fastslagna utbildningsplanerna. Detta gäller t ex samtliga civilingenjörs- och bergsingenjörslinjer.

Universitets- och högskoleämbetet (UHÄ) har nyligen på uppdrag av utbildningsdepartementet låtit utreda mål och innehåll för en särskild utbildning i arbetsmiljöutformning. Denna förmodas bli förlagd till högskolan i Luleå i en linje för civilingenjörer, motsvarande 120 poäng.

I utbildningen för administrativa, ekonomiska och sociala yrken ingår i regel inte någon utbildning i arbetsmiljöfrågor. De beteendevetenskapliga linjerna innehåller en variant som är inriktad mot personal- och arbetslivsfrågor.

I utbildningen för vårdyrken behandlas arbetsmiljöfrågor som delar i olika kurser. Kurser finns t ex i ergonomi. De yrkesmedicinska klinikerna bedriver vissa kurser och fortbildning. Specialisering i arbetsmiljöfrågor sker dock utanför högskolan i arbetarskyddsstyrelsens utbildning av företagsläkare, företagssköterskor och sjukgymnaster.

I utbildningen för undervisningsyrken har undervisningen i arbetsmiljöfrågor skiftande omfattning. I klasslärarutbildningen kan arbetsmiljöfrågor förekomma som moment i ämnesstudierna och i metodikundervisningen. I ämneslärarutbildningen ingår arbetsmiljöfrågor i vissa ämnesstudier. Under den praktiskt pedagogiska utbildningen vid lärarhögskolan behandlas arbetsmiljöfrågor ur metodisk synvinkel i de ämnen som närmast har att svara för dessa frågor enligt läraplanerna för grundskolan och för gymnasieskolan. Andra lärarutbildningar som innehåller vissa moment i miljöfrågor är hushållslärar-, gymnastiklärar- och vårdlärarutbildningen.

Till utbildning för kultur- och informationsyrken hör bl a journalistutbildning, design-, grafisk och konsthantverksutbildning. Inom dessa linjer ingår arbetsmiljöfrågor till mycket liten del.

2.13 Biblioteks- och dokumentationstjänster

Det finns inte några biblioteks- och dokumentationstjänster som har en fullgod täckning av all litteratur och dokumentation som rör arbetsmiljön. Detta beror delvis på att arbetsmiljöfrågor behandlas inom många skilda vetenskapliga områden. För att få tag på böcker, forskningsrapporter, tidskrifter och annan dokumentation om arbetsmiljörisker m m måste man idag söka på flera olika håll. Här skall ges en kortfattad beskrivning över de biblioteks- och dokumentationstjänster som kan utnyttjas av den som söker litteratur och dokumentation inom arbetsmiljöområdet.

Biblioteksverksamhet

De vetenskapliga bibliotekens främsta uppgift är att betjäna forskning och högre utbildning. Till de vetenskapliga biblioteken hör i första hand kungliga biblioteket, som är nationalbibliotek och har tillgång till allt tryckt material på svenska, och universitetsbiblioteken som har litteratursamlingar inom flera vetenskapliga discipliner. Några universitetsbibliotek har specialsamlingar inom vissa ämnesområden som t ex biblioteken vid de tekniska högskolorna, lantbruksuniversitetet och Karolinska institutet.

Biblioteken kan ofta ge information om såväl de egna samlingarna som om material inom andra bibliotek. Litteraturen vid forskningsbiblioteken är i regel tillgänglig för personer eller institutioner som har behov av litteraturen för forskning och studier.

Vissa myndigheter, universitet och företag har specialbibliotek med material inom arbetsmiljöområdet.

Det främsta är arbetarskyddsstyrelsens bibliotek men även andra kan vara av intresse.

Arbetarskyddsstyrelsens bibliotek har vad gäller litteratur, tidskrifter m m det största samlade biblioteket inom arbetsmiljöområdet. Biblioteket bevakar ämnesområdena arbetarskydd, arbetsmedicin och ergonomi. Bokbeståndet uppgår f n till ca 20 000 volymer varav största delen av den aktuella litteraturen och handböckerna återfinns som långlån på tjänstemannens rum. Dessutom har man närmare 500 löpande tidskrifter, varav ca 200 utländska. Biblioteket är f n under uppbyggnad och har först under det senaste året fått resurser att ge service till kunder utanför arbetarskyddsstyrelsen.

Försvarets forskningsanstalts (FOA) bibliotek är uppdelat i olika avdelningar. Biblioteket i Umeå har specialsamlingar inom bl a toxikologi, medicin och kemi. Biblioteket i Umeå har specialsamlingar inom bl a toxikologi, medicin och kemi. Biblioteken i Stockholm har samlingar inom områdena arbetsfysiologi, datateknik och miljöteknik.

Statens naturvårdsverks bibliotek är gemensamt för produktkontrollnämnden och naturvårdsverket. Biblioteket har litteratur inom områdena miljövård-naturvård och inom det kemiska området.

K-konsult i Stockholm har ett bibliotek med litteratur inom bl a miljövård och arbetsmiljö. Biblioteket är tillgängligt för externa kunder som exempelvis kommuner, industri, konsulter, forskare m fl.

Studsvik Energiteknik AB har ett bibliotek med specialsamlingar inom energiområdet, t ex energiforskning och energiteknik. Av särskilt intresse för arbetsmiljöområdet är litteratur inom området radioaktiv strålning.

Förutom dessa större bibliotek finns också bibliotek med litteratur på arbetsmiljöområdet vid bl a branschforskningsinstituten, de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och andra organ som är verksamma på arbetsmiljöområdet. Dessa är dock i första hand avsedda för den egna personalen och är ej tillgängliga för externa kunder.

Slutligen bör folkbiblioteken nämnas. De kommunala biblioteken och deras filialer har utlåning lokalt och förmedlar lån från andra bibliotek när det gäller speciallitteratur som inte ingår i de egna samlingarna. I varje län finns också ett länsbibliotek som bl a skall förse bibliotek och enskilda med sådant material som inte finns hos folkbibliotek inom länet.

Informations- och dokumentationstjänster

Vetenskapliga bibliotek eller bibliotek vid bl a myndigheter och företag har i vissa fall informations- och dokumentationstjänster (IoD), som syftar till att underlätta sökning efter teknisk och vetenskaplig information. Det behövs dock specialkunskaper för att utnyttja databaser som används i IoD-verksamhet både om vilka databaser som finns och om hur man praktiskt går tillväga. Här skall redogöras kortfattat för de viktigaste IoD-tjänsterna i Sverige som kan användas för sökning av information i arbetsmiljöfrågor.

Två större svenska informationscentraler har helt specialiserat sig på att utföra litteratursökningar i utländska databaser, Medicinska informationscentralen vid Karolinska Institutet (MIC) och informations- och dokumentationscentralen vid tekniska högskolan i Stockholm (IDC).

MIC har specialiserat sig på att utföra litteratursökningar inom det medicinska området och har tillgång till folk med expertkunskaper inom området. IDC har på motsvarande sätt inriktat sig på det tekniska området.

Arbetarskyddsstyrelsens dokumentationsverksamhet är, som tidigare nämnts, under uppbyggnad. Framförallt pågår en samordning av dokumentationsverksamheten vid fackenheterna inom myndigheten. Som ett led i detta arbete har arbetarskyddsstyrelsen skapat en databas med referenser till dokument med anknytning till ärendehandläggningen inom verket. Dessutom pågår en försöksverksamhet för att skapa en toxikologisk litteraturbas (TOXLIT). Genom arbetarskyddsstyrelsen kan man också nå ILO:s databas International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS).

Arbetslivscentrum har sedan 1978 en databas för dokumentation av forskning och utveckling inom arbetslivsområdet. Arbetslivets information och dokumentation (AID) syftar till att täcka svenskspråkig litteratur inom området arbetslivets demokratisering och därmed sammanhängande problem.

Institutet för Byggdokumentation (BYGGDOK) är en biblioteks- och dokumentationsenhet som finansieras av byggforskningsrådet och intressenter inom byggnadsindustrin. BYGG-DOK bedriver biblioteksverksamhet, ger ut referattidskriften BYGGREFERAT samt bedriver uppdragsverksamhet. Verksamheten vänder sig till byggsektorn i vid mening d v s konsumenter, arkitekter, konsulter, entreprenörer, statliga och kommunala förvaltningar, skolor m fl. BYGGDOK har också en särskild databas med litteraturreferenser och genomför även datasökningar i utländska databaser.

Miljödatanämnden har sedan 1974 byggt upp en databas, SERIX, som omfattar 10 000 referenser till svensk miljöforskning (projekt och rapporter). Miljödatanämnden har under flera år förmedlat IoD-tjänster i miljöfrågor - särskilt med inriktning på kemiska hälsorisker.

Också K-konsult, vars bibliotek nämnts tidigare har informations- och dokumentationstjänster på miljövårds- och arbetsmiljöområdet.

Verkstadsföreningens Miljöbank kan tillhandahålla rapporter och redovisningar av praktiska lösningar på arbetsmiljöproblem, information om kemiska produkter, nya tekniska lösningar m m inom branschen. Information till Miljöbanken hämtas i huvudsak från medlemsföretagen och den mesta informationen berör verkstadsindustrin. Verkstadsföreningen har också en s k Produktbank med information om produkter och tjänster inom arbetsmiljöområdet.

Det finns också ett flertal utländska databaser inom arbetsmiljöområdet som kan nås via svenska informations- och dokumentationscentraler. Många databaser innehåller dock referenser till litteratur inom arbets-

miljöområdet vid sidan av sina "egentliga" täckningsområden. Detta betyder att man ofta måste söka i flera olika databaser för att få en heltäckande bild av forskningslitteraturen inom arbetsmiljöområdet.

Den service som erbjuds genom IoD-tjänsterna är i regel avgiftsbelagd och omfattar i de flesta fall hjälp till användaren att formulera sina sökfrågor. Det är vanligt att också själva sökningen utförs. Svaret består av en förteckning av litteraturreferenser, som i de allra flesta fall är skrivna på engelska. En litteraturreferens omfattar upplysning om titel, författare, uppgift om hur rapporten eller artikeln är publicerad samt en mängd nyckelbegrepp som beskriver rapportens innehåll. Utifrån titel och nyckelbegrepp kan man avgöra om rapporten eller artikeln är av intresse. Om man sedan vill läsa själva rapporten etc måste den beställas via bibliotek. Själva sökningen i litteraturdatabasen kan gå snabbt. Däremot kan det ibland ta lång tid att få tag på den önskade litteraturen.

INFORMATION UTOMLANDS OM ARBETSMILJÖRISKER OCH SKYDDSÅTGÄRDER

av Ingela Byfors
Christina Olivecrona

1 Behöver Sverige arbetsmiljöinformation från omvärlden?

Arbetsmiljöfrågor har internationellt fått en ökad uppmärksamhet under det senaste decenniet. Detta har bl a medfört att forskningsinsatserna har intensifierats. Forskning om arbetsmiljöfrågor bedrivs i ett flertal länder och spänner ofta över flera vetenskapsområden, vilket kan innebära att det är svårt att få överblick över informationsutbudet inom området. Dessutom fördubblas antalet vetenskapsmän och tekniker i världen varje decennium, och den vetenskapliga litteraturen ökar explosionsartat. Man har beräknat att antalet tekniska och vetenskapliga tidskrifter uppgick till ca 100 000 1980 medan motsvarande siffra var för 1970 ca 70 000. Varje år publiceras omkring 2 miljoner vetenskapliga artiklar med vetenskapligt och tekniskt innehåll. Man beräknar att det svenska bidraget av vetenskapliga artiklar utgörs av ca 1-2 %, medan motsvarande siffra för USA är ca 20 %. Detta visar att vi är beroende av att följa den forskning och de vetenskapliga rön som kommer fram utomlands. Det är också väsentligt att ta vara på de upptäckter och erfarenheter som görs internationellt. Det finns flera sätt att inhämta denna information t ex genom att bevaka det forsknings- och utvecklingsarbete som bedrivs inom arbetsmiljöområdet i andra länder, att följa enskilda nationers nationella arbete inom arbetsmiljöområdet samt att ta del av det arbete som utförs inom internationella och nordiska organisationer.

För att förbättra möjligheterna för svenska intressenter att följa utvecklingen utomlands inom arbetsmiljöområdet finns vid de svenska beskickningarna i Storbritannien, Västtyskland, Kanada och Schweiz speciella arbetsmarknadsråd tillsatta som bl a har till uppgift att bevaka arbetsmiljöfrågor i respektive land och förmedla information om detta i Sverige. För bevak-

ningen i USA och inom EG-området har dessutom speciella arbetsmiljöattachéer tillsatts som har till huvuduppgift att följa och bevaka den vetenskapliga, tekniska och administrativa utvecklingen i frågor som rör arbetsmiljön och fortlöpande lämna information om denna till organisationer, myndigheter och berörda forskningsinstitutioner i Sverige. I Japan finns också en speciell miljöbevakare, som bl a har till uppgift att för svensk del bevaka den japanska utvecklingen av arbetsmiljöfrågor.

I detta avsnitt skall ges en kortfattad översikt av några viktiga utländska informationskällor på arbetsmiljöområdet. Först behandlas vissa internationella informationsverksamheter. Därefter presenteras några speciellt viktiga nationella satsningar vad gäller information och dokumentaion på arbetsmiljöområdet. Till sist berörs även utvecklingen av några internationellt tillgängliga kommersiella informationstjänster på arbetsmiljöområdet.

2 Insatser för arbetsmiljöinformation vid organ knutna till FN

Frågeställningar som rör arbetsmiljöområdet behandlas av flera olika FN-organ. De i detta sammanhang viktigaste organisationerna är internationella arbetsorganisationen (ILO) världshälsoorganistionen (WHO) och FN:s miljövårdsprogram (UNEP).

Internationella arbetsorganisationen (ILO) som tillkom år 1919 och som knöts till FN år 1946 har en för FN-organ unik trepartsstruktur med företrädare för såväl regeringar som för arbetsgivare och arbetstagare. Verksamheten som från början haft en bred inriktning på sociala, fackliga och ekonomiska problem som rör arbetslivet inkluderar även frågor som arbetarskydd och arbetsmiljö. ILO verkar främst genom att utarbeta internationella normer i form av konventioner och re-

kommendationer. Konventionerna blir rättsligt bindande i medlemsländerna först sedan de ratificerats av lagstiftande organ i respektive länder. Rekommendationerna är däremot endast avsedda att ge vägledning för nationell lagstiftning på området. Av de 156 konventioner som under årens lopp antagits vid arbetskonferenserna är det endast 23 konventioner som direkt berör arbetarskydds- och arbetsmiljöförhållanden. Av dessa har hittills 16 stycken ratificerats från svensk sida årsskiftet 1981/82. I mars 1982 förelade svenska regeringen Sveriges riksdag att godkänna en konvention om arbetarskydd och arbetsmiljö. Denna konvention är till sitt innehåll av övergripande och rambetonad natur. Konventionen kan inte förväntas få någon nämndvärd inverkan på arbetsmiljöarbetet i Sverige men väl i länder där arbetsmiljöarbetet ligger på en lägre utvecklingsnivå. Konventionen omfattar alla former av sysselsättning och det betonas bl a att ett samarbete måste till mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att förebygga hälsoskador och olycksfall på arbetsplatserna.

Inom ILO finns ett antal organ som behandlar arbetarskydds- och arbetsmiljöfrågor. Hit hör tio s k industrikommittéer som bl a studerar arbetsmiljöproblem inom sina respektive branschområden. Arbetet i dessa kommittéer dokumenteras i särskilda rapportserier.

Ett av ILO:s mest uppmärksammade arbetsmiljöprogram antogs år 1976 under namnet "International Program for the Improvement of Working Conditions and Environment". Programmet som också går under beteckningen PIACT, har en mycket omfattande målsättning med program inom fem delområden som arbetsmiljö, arbetstid, arbetsorganisation, arbetsförhållanden och teknikval samt livskvalitet. I figur 1 ges en närmare presentation av arbetsmiljöprogrammet under perioden 1980-81. Några aktiviteter är av speciellt intresse vad gäller informationsfrågorna. Hit hör bl a försöksverk-

Figur 1 Presentation av ILO:s arbetsmiljöprogram under budgetperioden 1980-81.
Tablån visar de fem olika underprogrammens syfte och aktiviteter under perioden

Trygghet och hälsa i arbetet	Olycksfall i arbetet	Yrkessjukdomar	Arbetsmiljö och ergonomi	Internationella upplysningscentalen CIS
Syfte: främja planer för trygghet och hälsa i arbetet	Syfte: globalt minska antalet olycksfall i arbetet	Syfte: främja förebyggandet och kontroll av yrkessjukdomar	Syfte: främja tillämpning av åtgärder för anpassning av arbetsmiljön till arbetstagarnas behov	Syfte: sprida information om arbetarskydd och yrkeshygien
Aktiviteter:	Aktiviteter:			
- förebyggande av yrkesrisker i kolgruveindustrin	- presentera "code of practice" om arbetarskydd och hälsa i järn- och stålindustrier	Aktiviteter:	Aktiviteter:	Aktiviteter:
- modell för skydds- och hälsoarbete i företag	- översyn av ILO:s register och certifikat rörande fartyg, lastningsutrustning m m	- översyn över förteckning över yrkessjukdomar	- ILO:s varningssystem för säkerhets- och hälsorisker	Fortsatt verksamet inom området
- undersökning om arbetstagarnas inflytande på arbetsmiljön	- ISSA/ILO:s världskonferens om förebyggande av olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar	- översyn av en engelsk utgåva av en encyklopedi om arbetsmiljö	- symposium rörande förebyggande av risker i arbetet som beror på vibrationer	
- symposium om arbetsmiljöutbildning	- översyn av ILO:s "Model Code of Safetyg Regulations for Industrial Establishment for Guidenance of Governments and Industry"	- symposium om förebyggande av yrkescancer	- kunskapsbank om farlig arbetsmiljö på landsbygd och i småföretag	
			- undervisning om icke joniserande strålning	

verksamheten med ett internationellt varningssystem för risker i arbetsmiljön och verksamheten vid ILO:s dokumentationscentral.

Varningssystemet för säkerhets- och hälsorisker (International Occupational Safety and Health Hazard Alert System) fungerar som ett nätverk där varje avskilt medlemsland har möjlighet att snabbt slå larm om nya rön om risker i arbetsmiljön. Från ILO sprids sedan informationen vidare till kontaktorganen i samtliga medlemsländer. För att undvika att förhastade larm kommer till stånd krävs kvalificerad dokumentation och att experter står bakom riskbedömningarna. Hittills har endast sex larm gått ut via dessa kanaler. Programmet har ännu prägel av försöksverksamhet. Arbetarskyddsstyrelsen som är svenskt kontaktorgan för verksamheten har under 1981 utnyttjat detta program för en förfrågan angående hälsorisker i samband med självkopierande papper.

ILO:s dokumentationscentral "International Occupational Safety and Health Information Center", som kallas CIS, upprättades år 1959 i syfte att förbättra överblicken över och tillgången till den internationella litteraturen på arbetarskyddsområdet. CIS-centralen systematiserar, sammanfattar och tillhandahåller tryckt information om arbetarskydd och yrkeshygien. Materialet som delvis består av svåråtkomliga publikationer i form av arbetarskyddsföreskrifter och åtgärdsinriktad litteratur från medlemsländerna sammanställs i referenstidskriften CIS Abstracts. Denna publikation motsvaras av den s k CIS/ILO-databasen, vilket innebär att referenserna även är tillgängliga för datorbaserad litteratursökning. CIS-centralen vid arbetarskyddsstyrelsen som är svenskt kontaktorgan för ILO:s internationella dokumentationsverksamhet. CIS/ILO-databasen hålls sedan några år tillgänglig för

terminalsökningar via det nordiska datanätet.

Information om ILO:s verksamhet sprids bl a genom nyhetsbulletinen "ILO Information" samt genom ett stort antal publikationer, Hit hör regelbundet återkommande rapporter från olika konferenser, årsböcker, tidskrifter, referatorgan m m samt utkommande rapporter, monografier, föreskrifter, handböcker etc. Tekniska monografier på arbetarskyddsområdet presenteras i serien "Occupational Safety and Health Series."

Uppgifter om alla ILO-publikationer återfinns dels i referatpublikationen International Labour Documentation och dels i en databas. Databasen kan avsökas via kommersiella kanaler under namnet LABORDOC.

Frågor rörande Sveriges förhållande till ILO handläggs i arbetsmarknadsdepartementet. Vissa ärenden bereds i den trepartiskt sammansatta ILO-kommittén (SFS 1977:987) Kommitténs uppgifter omfattar bl a utarbetande av underlag för regeringens ställningstaganden till nya ILO-instrument samt rapportering om tillämpningen av konventioner som Sverige har tillträtt.

ILO har också samarbete med andra FN-organ i fråga om arbetsmiljöfrågor t ex Världshälsoorganisationen (WHO), FN:s miljövårdsprogram (UNEP) m fl.

Världshälsoorganisationen (WHO), som tillkom år 1948 är FN:s fackorgan för alla slags hälsovårdsfrågor. WHO:s mandat när det gäller arbetstagares hälsa utgår från organisationens konstitution, vari det sägs att WHO i samarbete med andra fackorgan skall arbeta för att förbättra arbetsförhållandena som en viktig del av skyddet för och främjandet av hälsan. WHO har med utgångspunkt från denna målsättning ett flertal delprogram som direkt berör problemen med hälsorisker i arbetsmiljön och ett särskilt samarbetsorgan för

arbetsmedicinska och yrkeshygieniska frågor upprättades redan 1948 mellan WHO och ILO (Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health).

WHO:s nu gällande handlingsprogram Programme of Action on Workers Health avser tiden 1979-1984. Programmets allmänna mål är kontroll av hälsovården i arbetslivet, skydd och främjande av den arbetande befolkningens hälsa samt främjandet av arbetets anpassning till människan (humanization of work). Särmål är utveckling och främjande av företagshälsovård samt utveckling av lämplig teknologi för företagshälsovård.

Ett speciellt WHO-program inrättades 1973 för psykosocial arbetsmedicin. Verksamheten syftar till att ge ökade kunskaper om de psykosociala faktorernas inverkan på människans hälsotillstånd. Programmet inkluderar även dokumentationsverksamhet. Tyngdpunkten i verksamheten är förlagd till den svenska samarbetscentralen vid institutet för psykosocial arbetsmedicin.

Inom ramen för WHO:s verksamhet finns också ett särskilt huvudprogram för frågor som berör miljömedicin och omgivningshygien (Promotion of Environmental Health). Programmet syftar till att öka kunskaperna om miljöfaktorernas inverkan på människans hälsotillstånd och till att utveckla metoder för kontroll av hälsofarliga miljöfaktorer. En del aktivitet av speciellt intresse i detta sammanhang är det program för riskvärdering av miljögifter (Environmental Health Criteria Programme) som startade år 1973. Programmet innebär att man kritiskt granskar och sammanställer uppgifter om kemiska ämnens toxiska effekter på såväl människor som på andra organismer och på hela miljön. Detta arbete resulterar i kvalificerade översikter som publiceras i en särskild serie som går under beteckningen "Environmental Health Criteria". Syftet är att dessa översikter som görs av erkända experter skall

ge beslutsfattare i olika länder bättre underlag för riskbedömningar och beslut om hygieniska gränsvärden och andra föreskrifter på det kemiska området.

År 1980 upprättades ett särskilt program rörande säkerhetsfrågor i samband med kemiska ämnen, nämligen "International Programme on Chemical Safety (IPCS)". WHO, som är huvudman för programmet, samarbetar emellertid nära med andra organisationer såväl inom som utanför FN i detta sammanhang. Avsikten är att så snabbt som möjligt öka vår kunskap om de kemiska hälsoriskerna bl a genom att få till stånd en systematisk samverkan mellan ett antal laboratorier världen över. Den principiella inriktningen av programmet och dess delaktiviteter framgår översiktligt av figur 2.

Figur 2 WHO:s program för International Programme on Chemical Safety (IPCS). Programmet bedrivs i samarbete med ILO och UNEP.

Det syftar till att

- Värdera hälsoeffekter och miljöeffekter av kemiska ämnen
- Utarbeta vägledande rekommendationer om exponering ("Exposure limits") beträffande kemiska ämnen i luft, föda, vatten och arbetsmiljö
- Utveckla metoder för laboratorietestning, epidemiologiska studier och riskvärdering ifråga om kemiska ämnen
- Koordinerna laboratorieundersökningar och epidemiologiska undersökningar som bedrivs i samarbete mellan medlemsländerna när detta befinns lämpligt
- Främja forsknings- och utvecklingsarbete när det gäller kemiska ämnen
- Utarbeta information och främja tekniskt samarbete mellan medlemsländer ifråga om kontroll av kemiska ämnen
- Främja utbildning och utveckling av personella resurser för kontroll av kemiska ämnen

WHO har även en omfattande informations- och publikationsverksamhet. Den senare resulterar i utgivning av en hel rad publikationer som t ex årsberättelser, konferensrapporter,tidskrifter samt tekniska rapporter och monografier av olika slag.

Svenska kontaktorgan är förutom socialdepartementet även socialstyrelsen, institutet för psykosocial arbetsmedicin och statens miljömedicinska laboratorium.

Internationella cancerforskningsinstitutet (IARC) etablerades år 1965 som en självständig organisation inom ramen för WHO:s verksamhet. Forskningsprogrammet omfattar såväl experimentell som epidemiologisk forskning. Ett omfattande program för systematisk riskvärdering och dokumentation av kemiska ämnens carcinogena effekter ingår också som en viktig del av verksamheten (IARC Monograph Programme). Under åren 1971-80 publicerades 24 volymer i serien IARC Monographs. Av de ca 600 olika ämnen som behandlats i dessa volymer har ett 70-tal ämnen och grupper av ämnen bedömts som vara carcinogena för människan. Ca 30-talet av dessa utgör kemiska hälsorisker i arbetsmiljön. Under år 1981 har en ny typ av monografier introducerats i serien, nämligen utvärderingar av cancerrisker i olika branscher. I volym 25 avhandlas t ex cancerriskerna i trä- och läderbearbetande industrigrenar.

Förutom ovan nämnda monografier publicerar IARC årligen en projektkatalog över epidemiologisk cancerforskning över hela världen (Directory of ongoing research

in cancer epidemiology) samt speciella kataloger över kemiska ämnen som är föremål för carcinogenicitetstest i experimentell cancerforskning (Information Bulletin on the survey of chemicals being tested for carcinogenicity).

FN:s miljövårdsprogram (UNEP). Trots att UNEP:s intresse i första hand rör naturmiljön finns flera delprogram som även berör arbetsmiljön. Hit hör framför allt två delaktiviteter inom det globala miljöövervakningsprogrammet EARTHWATCH, nämligen det internationella registret över potentiellt toxiska substanser (IRPTC) och det internationella referenssystemet för miljöinformation (INFOTERRA).

Inom IRPTC-programmet pågår uppbyggnaden av ett internationellt register över hälso- och miljöfarliga ämnen. Registret kommer bland annat att innehålla kemiska och toxikologiska uppgifter, åtgärdsinformation samt uppgifter om nationella och internationella regler och föreskrifter om ett stort antal ämnen eller grupper av ämnen. IRPTC samarbetar i detta utvecklingsarbete med andra organisationer som redan har eller som utvecklar liknande register över kemiska substanser, t ex Världshälsoorganisationen, National Institute for Occupational Safety and Health i USA och EG-kommissionen i Europa.

Det internationella referenssystemet för miljöinformation, (INFOTERRA), är ett datorbaserat register över informationskällor i olika länder. Trots att registret upprättats med inriktning på den yttre miljön har det även ett visst intresse på arbetsmiljöområdet.

Andra FN-organ som behandlar arbetsmiljöfrågor och angränsande problemområden redovisas översiktligt i figur 3. I tabellen finns angivet endast de aktiviteter som är av intresse för arbetsmiljöområdet.

Figur 3 Aktiviteter av intresse för arbetsmiljöområdet vid organ knutna till FN

Organisation	Aktivitet inom arbetsmiljöområdet
ECE- FN:s ekonomiska kommission för Europa (Economic Commission for Europe)	- miljövårdsfrågor bl a produktkontrollfrågor t ex kontroll av toxiska ämnen - frågor rörande transport av farligt gods på väg (ADR)
FAO- FN:s livsmedels- och jordbruksorganisation (Food and Agriculture Organization)	- arbetarskyddsfrågor inom skogsbruket (i samarbete med ILO)
GATT- Allmänna tull- och handelsavtalet (General Agreement on Tariffs and Trade)	- inom ramen för överenskommelsen angående tekniska handelshinder som syftar till en internationell samordning inom området tekniska föreskrifter (inkl även arbetsmiljöområdet)
IAEA- FN:s internationella atomenergiorgan (International Atomic Energy Agency)	- strålskyddsfrågor, hantering av radioaktivt avfall bl a transportföreskrifter för radioaktivt material (i samarbete med ILO) - säkerhetsföreskrifter för brytning och bearbetnings av radioaktivt material (i samarbete med ILO) - frågor rörande transport av radioaktiva ämnen

3 Insatser för arbetsmiljöinformation vid andra internationella organisationer

Samarbete inom arbetsmiljöområdet sker även inom ramen för andra internationella organisationer. Här kommer att redovisas de aktiviteter som bedrivs inom Europarådet, Europeiska gemenskaperna (EG), Europeiska frihandelssammanslutningen (EFTA), Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD), International Social Security Association (ISSA) samt nordiskt samarbete inom arbetsmiljöområdet. Därefter beskrivs internationellt standardiseringsarbete, internationella strålskyddsorganisationer och internationella organisationer på transportområdet.

Europarådet

Europarådet, som bildades 1949, har bl a till uppgift att främja samarbetet på de kulturella, ekonomiska sociala och vetenskapliga områdena. Under det senaste decenniet har man kraftfullt verkat för att höja medvetenheten för miljöproblemen.

Arbetsmiljöfrågorna bedrivs inom ramen för kommittén för sociala frågor. Kommittén, som har 21 medlemsstater däribland Sverige, syftar till att höja levnadsstandarden och förbättra de sociala förhållandena i medlemsstaterna. Ett socialt handlingsprogram, sociala stadgan, har antagits som även inkluderar arbetsmiljöfrågorna. Medlemsstaterna har bl a åtagit sig att verka för alla arbetstagares rätt till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden samt att öka medvetenheten om säkerhetsfrågor inom arbetsmiljöområdet hos alla arbetstagare, men med speciella aktiviteter för tekniker, ingenjörer m m.

Andra aktiviteter på arbetsmiljöområdet som har behandlats av Europarådet är speciellt mekaniska och kemiska frågeställningar. Bl a kan nämnas en rekommendation angående tillverkarens skyldighet att tillhandahålla uppgifter om farliga kemiska produkter.

Europeiska gemenskaperna - EG

EG är en organisation för samarbete mellan västeuropeiska stater.
Som uttryck för organisationens ställningstaganden för förbättringar av arbetsmiljön kan nämnas att 1974 inrättades ett rådgivande utskott för säkerhet, hygien och hälsoskydd på arbetsplatsen och att 1975 antogs ett övergripande handlingsprogram för arbetsmiljöarbetet.

En resolution angående arbetarskydd och hälsovård i arbetet antogs 1978. Den innehåller allmänna riktlinjer för skydd mot skadlig inverkan av kemiska och andra ämnen i arbetslivet. Resolutionen syftar till att förbättra skyddet på arbetsplatserna samt utarbeta gemensamma regler för detta. Den innehåller även allmänna regler om skyddsåtgärder, medicinska undersökningar och arbetstagarnas deltagande i skyddsarbetet. Ett allmänt hållet direktiv, som syftar till att skydda arbetstagare mot risker från kemiska, fysikaliska och biologiska ämnen, har antagits under 1980. I direktivet förutsätts att man i enskilda direktiv skall fastställa hygieniska gränsvärden och krav på riskförebyggande åtgärder vid hantering av vissa ämnen bl a arsenik, asbest, bensen, bly, kadmium, klorerade kolväten, kvicksilver, nickel och vinylklorid. Hittills har förslag till sådana direktiv för asbest och bly utarbetats.

Inom EG har också ett program för riskvärdering av miljögifter upprättats som syftar till att vetenskap-

liga kriterier tas fram för bedömning av skadeverkningar av miljöföroreningar. Dessutom ingår standardisering av mätmetoder och identifiering av kritiska kunskapsluckor. Verksamheten resulterar bl a i publikationer av typ litteratursammanställningar och kriteriadokument.

Av intresse är även ett speciellt program för förbättring av arbetsmiljön. I detta program ingår studier över arbetsmiljöförhållanden i EG-länderna. En del av denna forskning bedrivs av en för ändamålet särskilt upprättad stiftelse i Irland, "European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions". Verksamheten resulterar bl a i forskningsrapporter.

På lagstiftningsområdet sker en harmonisering mellan länderna inom EG. Detta är särskilt markant då det gäller åtgärder till skydd mot kemiska hälsorisker och utformning av teknisk och maskinell utrustning. Arbetet inom EG med harmonisering av tekniska föreskrifter i syfte att eliminera tekniska handelshinder mellan medlemsstaterna påbörjades 1961. Under en lång följd av år synes detta arbete ha styrts av interna arbetsprogram som utarbetats inom EG-kommissionen. År 1969 fastställdes ett arbetsprogram av EG-rådet. Detta program ändrades sedan två gånger under 1973. För närvarande bedrivs detta arbete även i andra former exempelvis genom att utifrån särskilda rättsfall i EG-domstolen söka beivra s k tekniska handelshinder mellan EG:s medlemsstater.

Sedan några år har man även arbetat med uppbyggnad av en faktabas över toxiska kemikalier, ECDIN. Databasen beräknas på sikt omfatta 50-100 000 ämnen och f n har uppgifter för ca 2 000 ämnen registrerats. Förutom kemiska beteckningar registreras även toxicitetsuppgifter, uppgifter om ländernas lagstiftning m m.

Under 1981 införde EG-länderna bestämmelser om klassificering, förpackning och märkning av kemikalier. Detta innebär att alla nya produkter, som innehåller vissa ämnen, måste anmälas till medlemsländerna 45 dagar innan produkten marknadsförs. Anmälan skall innehålla en tillfredsställande innehållsdeklaration, uppgifter om eventuella risker vid hanteringen eller för miljön, åtgärder som skall vidtas för att undvika dessa risker samt förslag till riskklassificering och märkning av produkten. Vidare åligger den som tillverkar, importerar eller marknadsför en hälsofarlig vara att, om varans hälsofarlighet inte är känd, lämna sådan information att riskerna kan bedömas. Därefter görs en officiell klassificering av produkten och produktens märkning fastställs. Hösten 1983 utvidgas bestämmelserna så att de omfattar alla produkter, som finns på marknaden, oavsett om de innehåller något av de ämnen som specificerats eller ej. En förutsätttning är att det finns skälig anledning att misstänka att produkten innehåller något ämne som kan skada hälsan eller miljön.

Alla anmälda produkter kommer att publiceras i en förteckning som utges av EG-kommissionen. Denna inventering av hälsofarliga kemikalier som härigenom kommer till stånd kallas EINECS (European Inventory of Existing Commercial Chemical Substances).

EG-länderna har inrättat ett program för vetenskaplig och teknisk information. EG är bl a huvudman för det europeiska informationsnätet EURONET. En speciell satsning har gjorts inom informations- och dokumentationsverksamheten på miljövårdsområdet i EG-länderna. Detta har bl a resulterat i en utgivning av referenskataloger som t ex katalog över dokumentationscentraler inom miljöområdet (ENREP).

De aktiviteter som bedrivs inom EG är gradvis av stort intresse för Sverige. Möjlighet till information

och samråd vad gäller EG:s arbete finns bl a genom speciellt upprättade samarbetsavtal mellan Sverige och EG. Sådana samarbetsavtal finns inom miljövårds- och konsumentområdet och har även diskuterats för arbetsmiljöområdet. Sedan ett tiotal år tillbaka finns även ett etablerat samarbete i forskningsfrågor emellan EG och Sverige, inom ramen för European Cooperation in the Field of Scientific and Technical Research (COST). Samarbetet omfattar alla typer av vetenskaplig och teknisk forskning, men arbetsmiljöområdet är ett område som särskilt prioriterats.

Kommerskollegium är den myndighet som övergripande bevakar EG:s direktivarbete för Sveriges räkning. På arbetsmiljöområdet är arbetarskyddsstyrelsen den närmast berörda fackmyndigheten.

Europeiska frihandelssammanslutningen - EFTA

European Free Trade Association (EFTA) har sedan slutet av 1960-talet verkat för att undanröja tekniska handelshinder till följd av olika nationella bestämmelser. Särskild uppmärksamhet har inom arbetsmiljöområdet ägnats åt tryckkärl, jordbruksmaskiner och traktorer.

Samarbetet inom EFTA omfattar bl a en notifikationsprocedur, enligt vilken EFTA-länderna skall notifiera varandra om nya tekniska föreskrifter eller ändringar i befintliga föreskrifter. Inom EFTA har även upprättats ett antal överenskommelser om ömsesidigt godkännande av provningar m m av vissa varor. Syftet är att underlätta handel med berörda varor genom att tillåta att vissa provningar som erfordras i importlandet utförs av ett erkänt organ i exportlandet. Sverige har hittills tillträtt åtta sådana överenskommelser angående ömsesidigt godkännande av provningsresultat m m, av vilka närmast de som avser tryckkärl, traktorer, jordbruksmaskiner, faller

inom arbetsmiljöområdet.

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling - OECD

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) är en ekonomisk sammanslutning av bl a samtliga västeuropeiska länder. Organisationens syfte är att i medlemsländerna uppnå högsta möjliga ekonomiska expansion och sysselsättning samt en stigande levnadsstandard.

Ett av OECD:s huvudprogram tar upp livskvalitefrågor. Inom ramen för detta program bedriver man forskning om arbetlivets kvalitet t ex inom området arbetsskador och arbetssjukdomar (t ex silikos).

OECD arbetar också med ett brett kemiskt program, som bl a tar upp miljöfrågor i samband med kemiska ämnen. I detta arbete deltar Sverige aktivt. Redan 1974 antogs en rekommendation i vilken medlemsländerna uppmanades att kräva bättre information om nya kemikalier innan de släpps ut på marknaden. Tre år senare antogs en rekommendation som anger riktlinjer för hur testning av kemikalier bör ske.

Ett mycket omfattande arbete har utförts de senaste åren i syfte att harmonisera metoden för kemisk kontroll inom medlemsländerna. Inom ramen för detta arbete har omkring 50 relativt detaljerade anvisningar (s k OECD Guidelines for Testing of Chemicals) utarbetats för hur olika typer av tester skall utföras. Organisatoriska åtgärder har vidtagits för att hålla dessa anvisningar aktuella och bygga ut samlingen. En gemensam kod för hur laboratorieundersökningar skall planläggas och utföras (s k Good Laboratory Practice) har utarbetats. Enighet har nåtts om vilka testdata som i regel bör finnas för en kemikalie innan den släpps ut på marknaden, dock har formellt beslut i

fråga om kemiska ämnen ej fattats. Ett beslut har fattats av OECD Council (maj 1981) om att testdata som framkommit i ett medlemsland och som utförts enligt OECD Guidelines och med iakttagande av koden om Good Laboratory Practice skall accepteras i övriga medlemsländer.

Bland övriga arbetsuppgifter kan särskilt nämnas utredningar om hur information skall kunna utväxlas trots olika sekretessregler i medlemsländerna. Diskussioner har inletts om hur en viss ansvarsfördelning ska kunna komma till stånd då det gäller undersökning av kemikalier, där kunskaperna anses otillfredsställande för det stora flertalet.

OECD bildade 1970 en miljökommitté som behandlat yttre miljöproblem inom olika sektorsgrupper för bl a luft, vatten och kemiska ämnen, deras följdverkningar och åtföljande kontrollåtgärder.

OECD har även ägnat stort intresse åt frågor rörande traktorer och strålskyddsfrågor.

International Social Security Association - ISSA

International Social Security Association grundades 1927 i avsikt att internationellt främja en utveckling mot ökad social trygghet. Organisationens medlemmar representerar såväl regeringsorgan och statliga myndigheter som försäkringsbolag och liknande institutioner i drygt ett 100-tal länder. Som svensk medlem ingår bl a riksförsäkringsverket. Bland de olika expertorgan som upprättats inom organisationen finns en särskild kommitté för förebyggande av sjukdomar och olycksfall i arbetslivet (Permanent Committee on Prevention of Occupational Risks). Denna kommitté har i sin tur etablerat flera specialsektioner för expertbehandling av säkerhetsproblem inom vissa branschområden (jordbruk, byggnation, gruvor och ke-

misk industri samt verksamheter som inbegriper elektriska installationer). Dessa sektioner anordnar olika typer av arbetskonferenser och expertgruppmöten inom sina respektive områden. Arbetet dokumenteras i tryckta rapporter.

År 1970 startades ett speciellt program för dokumentation av forskningsverksamheten inom arbetarskyddsområdet (International Section for Research on Prevention of Occupational Risks). Syftet med verksamheten som hittills resulterat i utgivande av flera omfattande kataloger över aktuella forskningsprojekt, är bl a att underlätta internationell samordning av forskningsinsatserna inom arbetarskyddsområdet.

Nordiskt samarbete på arbetsmiljöområdet

Det nordiska samarbetet på arbetsmiljöområdet kanaliseras genom flera samarbetsorgan, varav de främsta är nordiska rådet och nordiska ministerrådets ämbetsmannakommitté för arbetsmiljöfrågor.

Nordiska rådet är sedan 1953 ett samarbetsorgan för de nordiska ländernas parlament. Nordiska rådet har en rådgivande funktion och verkar genom att avge rekommendationer till regeringarna eller ministerrådet. På rekommendation av rådet antog de nordiska arbetmiljöministrarna år 1977 ett handlingsprogram, som syftar till att säkra en arbetsmiljö där det råder full trygghet för arbetstagaren mot fysiska och psykiska skadeverkningar. Arbetsmiljöprogrammet reviderades år 1981. På senare år har rådet ägnat speciell uppmärksamhet åt frågor som rör den teknologiska utvecklingen. Detta har bl a lett till att en särskild utredning som skall utreda datateknikens effekter på sysselsättning, arbetsmiljö och näringsliv och bl a utarbeta en översikt över forskningen i de nordiska länderna.

Nordiska ämbetsmannakommittén för arbetsmiljöfrågor, som tillsattes år 1973 har som uppgift att aktivera och koordinera forskning och utvecklingsarbete på arbetsmiljöområdet i de nordiska länderna. Kommittén har två fasta underutskott, nämligen arbetsgruppen för arbetsmedicin/yrkeshygien och styrgruppen för arbetsmiljöföreskrifter. Vissa projekt, som är av speciellt intresse för informationsfrågorna, berörs kortfattat i det följande.

Nordiska expertgruppen för gränsvärdesdokumentation, som tillsattes år 1977, har till uppgift att ge de nordiska ländernas myndigheter bästa möjliga faktaunderlag för fastställande av hygieniska och biologiska gränsvärden. Arbetet, som dokumenterats mycket noggrannt, publiceras löpande i den svenska arbetarskyddsstyrelsens vetenskapliga skriftserie "Arbete och Hälsa". I februari 1982 hade gruppen hunnit publicera 31 kriteriadokument i denna serie.

En särskild central för samnordisk dokumentation av arbetarskyddsföreskrifter (SDA) upprättades år 1975. Verksamheten är förlagd till den danska arbetarskyddsmyndigheten i Köpenhamn. SDA-verksamheten som från början endast avsåg dokumentation av arbetarskyddsföreskrifter från de olika nordiska länderna och från vissa andra stater (framför allt från EG-länderna) har under senare år utvidgats till att även omfatta viss dokumentation av teknisk-vetenskaplig litteratur på områden som berör arbetsmedicin och arbetarskydd.

Nordiskt samarbete med anknytning till arbetsmiljö- och informationsfrågor sker även via andra instanser. Nordisk soicalpolitisk kommitté har bl a utarbetat en särskild rapport om jordbruksbefolkningens arbetsmiljö. NORDFORSK, som inrättades redan år 1947, som ett fristående samarbetsorgan för forskning och utveckling på det tekniska området har även verkat för initiering och samordning av vissa nordiska forskningsprojekt med

anknytning till arbetsmiljöfrågor. NORDFORSK har också spelat en viktig roll i tillkomsten av det första nordiska datanätet, SCANNET, som togs i bruk år 1976. Tack vare detta datanät har vissa register med information av intresse för arbetsmiljöområdet blivit tillgängliga för direkt sökning med dator över hela Norden. Bland de databaser som är av intresse i detta sammanhang hör t ex CIS/ILO-databasen med referenser till arbetarskyddsföreskrifter från ett 30-tal länder och internationell litteratur på arbetsmiljöområdet. SERIX-databasen med referenser till svenska forskningsprojekt och rapporter på arbetsmiljöområdet. Svenska standardiseringskommissionen har också gjort sin databas med uppgifter om svensk standard tillgänglig område.

Av speciellt intresse är också den verksamhet som bedrivs på arbetsmiljöområdet av nordens fackliga samarbetsorganisation. År 1974 antogs ett fackligt arbetsmiljöprogram som bl a inkluderar följande tre prioriterade problemområden: fysisk arbetsmiljö, psykisk arbetsmiljö och kemiska hälsorisker i arbetsmiljön. Den fackliga samorganisationen tog år 1979 initiativ till en särskild utredning om möjligheterna att förbättra informationen om nordisk arbetsmiljöforskning. Utredningsrapporten som publicerades i slutet av år 1980 innehåller bl a rekommendationer om förbättrad informationsservice till arbetsmarknadens parter vad gäller de nordiska ländernas forskning på arbetsmiljöområdet. Ämbetsmannakommittén för arbetsmiljöfrågor beslutade vid sitt möte i Helsingfors i november 1981 att bifalla förslaget om inrättande av en central för förmedling av arbetsmiljöforskning. Centralen, som främst är avsedd att tillgodose parterna med relevant information, ska inrättas för en försöksperiod av två år (1983-1984) och drivas som en utvidgning av SDA. Det förberedande arbetet för etablering av centralen utförs av SDA under 1982.

Internationellt och nordiskt standardiseringsarbete

På standardiseringsområdet finns ett väl etablerat samarbete både internationellt och regionalt. Det finns två internationella standardiseringsorganisationer International Organization for Standardization (ISO) - internationella standardiseringsorganisationen - som svarar för all internationell standardisering utom på elområdet och International Electrotechnical Commission (IEC) - internationella elektrotekniska kommissionen som verkar på elområdet.

Internationellt standardiseringsarbete bedrivs i ett stort antal kommittéer och arbetsgrupper som utarbetar och framlägger förslag till standarder m m. Resultaten ges formen av internationella standarder som är avsedda att utgöra underlag för motsvarande nationella standarder.

I Sverige finns två organisationer som behandlar standardiseringsfrågor, dels Sveriges Standardiseringskommission (SIS), dels Svenska elektriska kommissionen (SEK). SIS svarar för all standardisering utom på elområdet, vilket är det område som SEK svarar för. I figur 4 finns en sammanställning över det internationella samarbetet på standardiseringsområdet.

Figur 7.4 Internationellt samarbete på standardiseringsområdet

Svensk medlem	SIS-standardiserings-kommissionen i Sverige	SEK - Svenska Elektriska Kommissionen
Internationellt	ISO, bl a internationella standardiseringsorganisationen (International Organisation for Standardization)	IEC, Internationella elektrotekniska kommissionen (International Electro-technical Commission)
	- Inom arbetsmiljöområdet har standarder arbetats fram som avser tekniska anordningar, produkter, kvalitetskontroller, provningsmätmetoder etc.	- Inom arbetsmiljöområdet har främst standarder inom elsäkerhetsområdet utarbetats t ex för tekniska produkter, installationer etc. Dessutom har standarder på akustik och bullerområdet utarbetats
Regionalt samarbete för länder anslutna till EG och EFTA	CEN (Comité Européen de Normalisation)	CENELEC (Comité Européen de Normalisation Electrotechnique)
	- Inom arbetsmiljöområdet har standarder utarbetats bl a angående säkerhetsbestämmelser för hissar och rulltrapport	- arbetar inom området elinstallation, elutrustning för explosiv miljö, elsvetsning och laserutrustning

Det dominerande internationella arbetet utförs av ISO och IEC, men det finns också behov av regional samordning av standardisering. De länder som är med i antingen EG eller EFTA samarbetar i organisationen CEN (Comité Européen de Normalisation), och på elområdet i CENELEC (Comité Européen de Normalisation Electrotechnique). Uppgifter för dessa regionala organ är att genom att utge europeisk standard (EN-standard) komplettera de globala resultaten och samordna tillämpningen av de internationella standarderderna regionalt genom s k harmonisering av de nationella standarderna.

INSTA (Internordisk Standardisering) är ett särskilt organ för samarbete mellan de nordiska standardiseringsorganen. Den söker åstadkomma nationella standarder med lika tekniskt innehåll för de nordiska länderna och strävar efter ett gemensamt nordiskt uppträdande inom de internationella organisationerna. INSTA syftar ej till att utarbeta nordisk standard.

Dessutom sker ett samarbete även på besiktningsområdet genom ett europeiskt kontroll-och besiktningsorgan Collegue Européen des Organismes de Controle (CEDOC). Syftet är att få till stånd ett ömsesidigt accepterande och utbyte av varandras kontrollverksamhet vad avser ångpannor och andra tryckkärl.

Internationella strålskyddsorganisationer

Internationella strålskyddsorganisationen - International Radiation Protection Association (IRPA) - bildades år 1966. Den har f n medlemmar i ett 60-tal länder. Organisationens syfte är att tillvarata erfarenheter och intressen i samband med utnyttjandet av joniserande strålning och kärnenergi samt att verka för utbyte och spridning av kunskaper och rön beträffande

sådan strålning. I detta syfte anordnas konferenser och andra möten. Nordiska sällskapet för strålskydd är medlemsorganisation i IRPA för de fem nordiska länderna.

Den internationella strålskyddskommissionen - International Commission on Radiological Protection (ICRP) - bildades 1928. ICRP samarbetar med WHO, IAEA och UNSCEAR (FN:s vetenskapliga strålningskommitté), och har utfärdat rekommendationer, typinstruktioner o dyl beträffande skydd mot joniserande strålning. Rekommendationerna riktar sig främst till nationella myndigheter och utgör grund för lagstiftning och detaljerade föreskrifter om strålskydd över hela världen.

Internationella organisationer på transportområdet

Redan 1953 tillsattes ECOSOC (FN:s ekonomiska och sociala råd) en expertgrupp benämnd The Committee of Experts on the Transport of Dangerous Goods. Denna grupp har utarbetat rekommendationer som syftar till att harmonisera internationella och nationella bestämmelser för transport av farligt gods med olika transportslag. För närvarande följer i princip alla internationella organisationer, med transportfrågor på programmet, de utarbetade FN-rekommendationerna, vilket innebär att utvecklingen inom området transport av farligt gods kan förväntas komma nära att anknyta till dessa rekommendationer.

Idag finns på transportområdet en rad olika internationella reglementen och flera av dem gäller transport av farligt gods. Inom sjöfarten finns bestämmelser på området som antagits av den mellanstatliga rådgivande sjöfartsorganisationen (IMCO). De är återgivna i den s k IMDG-koden (Internatonal Maritime Dangerous Goods Code). Denna följs av praktiskt taget alla stora sjöfartsnationer. I fråga om lufttransport gäller be-

stämmelser om flygtransport av farligt gods (RAR), utfärdade av den internationella luftfartsassociationen (IATA). RAR-bestämmelserna (IATA Restricted Articles Regulations) tillämpas av alla länder med reguljärflygtrafik, antingen de är medlemmar av IATA eller inte. För transport av farligt gods på järnväg gäller bestämmelserna enligt ett internationellt fördrag angående godsbefordran på järnväg (RID), som tillämpas i hela Europa. En europeisk överenskommelse om internationell transport av farligt gods på väg (ADR) som syftar till att åstadkomma enhetliga regler för internationell transport av farligt gods inom Europa har utarbetats inom FN:s ekonomiska kommission för Europa (ECE). Reglerna innehåller bl a krav på märkning av godset så att det framgår hur farligt det är och vilka säkerhetsåtgärder som behövs i hanteringen. Dessutom finns rekommendationer för säkerhetsföreskrifter för transport av radioaktiva ämnen, utarbetade av det internationella atomenergiorganet (IAEA). Dessa tillämpas vid internationell transport av radioaktivt material med alla transportslag.

4 Nationell verksamhet med information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder

Resultat från arbetsmiljöforskningen redovisas i stor utsträckning via samma informationskanaler som annan vetenskaplig forskning, d v s vid kongresser och i vetenskapliga tidskrifter. Härutöver finns dock även vissa informationssystem som redovisar arbetsmiljöforskningen mer specifikt på nationell nivå. Det är därför av vikt att även känna till något om det arbete som bedrivs vid de nationella myndigheterna och organisationerna för att skapa överblick över den arbetsmiljöinformationen. Här skall därför ges en kort redogörelse för det arbete som bedrivs med information och dokumentation inom arbetsmiljöområdet vid nationella myndigheter och organisationer i USA, Storbritannien, Västtyskland, Frankrike samt de nordiska länderna.

4.1 USA

Den första arbetarskyddslagen antogs i USA 1970. Samtidigt bildades dels en myndighet, Occupational Safety and Health Administration (OSHA), som skulle svara för dess genomförande och dels en forskningsorganisation, National Institute for Occupational Safety and Health, som skulle förse myndigheten med vetenskapligt underlag för fastställande av normer, föreskrifter etc. Här skall översiktligt beskrivas verksamheter inom arbetsmiljö- och produktkontrollområdet vid vissa federala organisationer i USA.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), är den federala myndighet som svarar för forskning om arbetsmiljörisker i USA. Institutet har ansvar för att identifiera risker i arbetsmiljön, att ta fram underlag för föreskrifter om bl a hygieniska gränsvärden och att rekommendera förändringar i gällande regler. Institutet är organiserat i divisioner, vilka bedriver både grund- och uppdragsforskning inom bl a det arbetsmedicinska, beteendevetenskapliga och fysikaliska området (t ex buller, vibrationer, strålning). Olycksfallsforskning och epidemiologisk forskning har också en framträdande roll. Ett speciellt program avser s k Health Hazard Evaluation, vilket innebär att man på begäran gör undersökningar om risker i arbetsmiljön på enskilda arbetsplatser. Man studerar då verksamheten systematiskt och rekommenderar åtgärder till förbättringar. Institutet har också program för långsiktiga epidemiologiska studier över dödlighet och sjuklighet på grund av hälsofarliga faktorer i arbetsmiljön (Long term mortality/morbidity industrial hygiene studies). NIOSH arbetar dessutom med att få till stånd mekanismer för identifiering och kontroll av sådana riskmoment och arbetsplatser som bör vara föremål för speciell övervakning.

Under perioden 1972-1979 publicerades ett 100-tal kriteriadokument med mycket omfattande dokumentation för varje enskilt problemområde som behandlades. Dessa dokument avhandlade till allra största delen kemiska hälsorisker. Från och med år 1980 ändrades publikationspolicyn. Detta innebär att den gamla typen av kriteriadokument ersatts av ett flertal nya publikationer t ex Occupational Hazard Assessment som innehåller mycket omfattande information om enskilda problemområden, Standard Packages, som är avsedda speciellt som beslutsunderlag för OSHA vad gäller föreskrifter av olika slag samt Corollary Documents, som skrivs på ett lättfattligt sätt i syfte att även nå ut till människor ute på arbetsplatserna.

NIOSH svarar för en viss del av utbildning av de yrkesmässigt verksamma inom företagshälsovården samt utvecklar kursplaner och tar fram undervisningsmaterial för detta. NIOSH stöder även finansiellt utbildning på universitet, utbildningscentra samt övervakar innehållet i kurser med inriktning på arbetsmiljöförhållanden vid universitet och högskolor.

NIOSH har också en databas med faktauppgifter om kemiska ämnens skadliga effekter (Registry of Toxic Effects of Chemical Substances; RTECS). Databasen innehöll hösten 1981 toxicitetsuppgifter för cirka 47 200 kemiska ämnen och är tillgänglig för terminalsökning via flera allmänt tillgängliga datanät både i USA och i Europa. Databasen finns också i en årligen utkommande sammanställning, NIOSH Registry of Toxic Effects and Chemical Substances. NIOSH har för sitt interna bruk byggt upp en databas med referenser till teknisk och annan vetenskaplig litteratur på områden som berör arbetsmedicin och arbetarskydd. Denna databas som går under beteckningen NIOSHTIC är f n inte tillgänglig för sökning via kommersiella datanät. Vid NIOSH finns dessutom andra datorbaserade register av betydelse

t ex databaser över pågående forskningsprojekt. NIOSH-publikationer, skyddsblad, hälsoriskvärderingar vid enskilda arbetsplatser, produktregister, arbetsställe-register och vissa exponeringsregister. För samtliga dessa register gäller att de inte är tillgängliga för utomstående.

Occupational Safety and Health Administration (OSHA), är den institution inom den federala förvaltningen som utfärdar bestämmelser på arbetarskyddsområdet i USA. Förslag och åtgärder från OSHA kan bevakas via Federal Register som är den publikation som löpande redovisar alla åtgärder som företas inom den federala förvaltningen. Federal Register tillhandahålls också i en databas.

OSHA ger ut publikationer och utbildningsmaterial som används av såväl myndigheter som fackföreningar och arbetsgivare. Publikationerna avser i första hand att informera arbetstagare och arbetsgivare om deras respektive rättigheter och skyldigheter enligt gällande bestämmelser. Sedan år 1980 utger OSHA och NIOSH tillsammans publikationen Health Hazard Alert som är avsedd att vara en snabb kanal för nya risklarm.
Ett samarbetsavtal på arbetsmiljöområdet mellan Sverige och USA är f n under utarbetande och förväntas slutgiltigt fastställas inom en snar framtid.

Environmental Protection Agency (EPA) är den federala myndighet som handlägger miljövårdsfrågor i USA. Den nya lagen om produktkontroll (Toxic Substances Control Act, TSCA), som trädde i kraft år 1977, ger EPA ansvar även för kontroll av alla kemiska produkter på den amerikanska marknaden som inte faller under någon annan myndighets ansvarsområde. Med utgångspunkt från den nya lagstiftningens skärpta krav pågår sedan några år uppbyggnad av ett omfattande informationssystem för kemikaliekontroll vid EPA (Chemicals in Commerce Information System, CICIS). I detta system ingår bl a

ett register över alla kemiska ämnen som ingår i produkter på den amerikanska marknaden. Systemet som byggts upp som ett administrativt hjälpmedel för den nya kemikaliekontrollen, är endast avsett för internt bruk. EPA deltar dessutom i samordningen med andra federala myndigheter vad gäller uppbyggnaden av toxikologiska och kemiska informationssystem.

EPA har även utvecklat ett särskilt publikationsprogram inom ramen för kemikaliekontrollverksamheten. Hit hör bl a en särskild rapportserie med utvärderingar av enskilda kemiska ämnens biologiska och toxiska effekter.

National Cancer Institute (NCI) är det nationella cancerforskningsinstitutet i USA. Av betydelse är NCI:s program för djurexperimentell forskning över kemiska ämnens carcinogenicitet. Vid sidan av forskningsverksamheten har NCI ett särskilt program för cancerinformation (International Cancer Research Data Bank Programme, ICRDB). Inom ramen för detta program har byggts upp flera intressanta databaser:CANCERLIT med referenser till internationell vetenskaplig litteratur inom cancerområdet, CANCERPROJ med referenser till uppgifter om pågående forskningsprojekt och CLINPROT med referenser till protokoll från kliniska prövningar av olika typer av cancerterapi. Databaserna är sammanförda under begreppet CANCERLINE. Vidare finns ett datoriserat register över testprotokoll (Carcinogenesis Bioassay Data System). På senare år har det även tillkommit speciella datorbaserade substansregister med uppgifter om kemiska ämnen, vars cancerframkallande effekter undersökts i projekt som finansierats av NCI. Databaserna är tillgängliga för interaktiv sökning via kommersiella kanaler både i USA och i Europa.

Samverkan mellan amerikanska myndigheter och federala forskningsinstitut vad gäller uppbyggnaden av toxikologiska och kemiska informationssystem

Ett intensivt arbete med uppbyggnad av toxikologiskt kemiska informationssystem har pågått vid flera statliga institutioner i USA sedan slutet av 1960-talet. Vid denna tidpunkt startades projektet Toxicology Information Programme, TIP, som sedan dess utvecklats i samverkan mellan bl a National Library of Medicine och Oak Ridge National Laboratory. I figur 5 visas en översikt över vilka informationstjänster som ingår i TIP.

Figur 5 Exempel på informationstjänster som utvecklats inom ramen för Toxicology Information Programme

TOXLINE	Bibliografisk databas med referenser till internationell toxikologisk litteratur. Innehåller databaser som skapas av Chemical Abstracts, Biosciences Information Services, National Library of Medicine m fl. Hit hör också två högspecifika register som etablerats särskilt inom ramen för TIP, nämligen databaserna över mutagena och teratogena ämnen som tagits fram vid Oak Ridge National Laboratory
TOXICOLOGY DATA BANK	Faktadatabas med utvärderad information om ca 4 000 kemiska ämnens toxiska effekter
CHEMRIC	Databas över pågående projekt med utvärdering av kemiska ämnens toxiska effekter
TOXTIPS	Nyhetsbulletin med uppgifter om långtidsstudier över kemiska ämnens toxiska effekter
TD3	Arkiv över testprotokoll från toxitetstest

I början av 1970-talet utvecklades dessutom en serie interaktiva datorprogram för kemiska informationssystem i samverkan mellan Environmental Protection Agency (EPA) och National Institutes of Health (NIH).

Detta samarbete ledde så småningom till upprättande av ett omfattande system för avsökning av en hel rad olika typer av databaser med toxikologisk och kemisk information, EPA/NIH Chemical Information System. Systemet som numera är kommersiellt tillgängligt för interaktiv avsökning via internationella datanät innehåller ett centralt substansregister, Structure and Nomenclature Search System, (SANSS) med över ca 180 000 kemiska ämnen. Substansregistret tjänar också som index till ett olika databaser med toxikologiskt- kemisk information. Många av dessa databaser härstammar från olika federala myndigheter.Se vidare figur 6.

EPA/NIH Chemical Information System utgör tillsammans med de informationsresurser, som skapats inom Toxicology Information Program (TIP) och som finns/är under utveckling vid olika federala forksningsinstitut och myndigheter, komponenter i ett nät av toxikologiska och kemiska informationskällor som går under samlingsnamnet Chemical Substances Information Network (CSIN). I fullt utbyggt skick ska CSIN möjliggöra en mycket omfattande kontroll av kemiska hälsorisker i det amerikanska samhället.

År 1978 tillkom ytterligare ett nytt program för myndighetssamverkan på det toxikologiska området: National Toxicology Program (NTP). Projektet syftar till att öka och systematisera samarbetet på det toxikologiska området mellan institutioner som sorterar under hälso- och socialdepartementet (Department of Health, Education and Welfare). I samarbetet ingår Food and Drug Administration (FDA), National Cancer Institute (NCI), National Cancer Institute (NCI), National

Figur 6 Exempel på register med toxikologisk information som kan nås via hänvisningar i substansregistret i EPA/NIH Chemical Information System

Toxikologiska register	Ansvarig myndighet/institution
Carcinogenic assessment group list of chemicals	Environmental Protection Agency (EPA)
Industrial carcinogen and mutagen study	-"-
Environmental carcinogen programme	-"-
Compounds for mutagenicity evaluation	-"-
Potential carcinogen study	-"-
Environmental determinants of cancer	National Cancer Institute (NCI)
PHS-149 (Compounds tested for carcinogenic activity)	-"-
National occupational health study	National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)
NIOSH Registry of toxic effects of chemical substances	-"-

Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) och National Institute of Environmental Health Sciences (NIEHS). Programmet har beskrivits närmare i huvudbetänkandet Information om risker i arbetsmiljön (SOU 1982:30).

4.2 Storbritannien

Den brittiska arbetarskyddsmyndigheten Health and Safety Executive (HSE) tillkom år 1974 i samband med att en ny arbetsmiljölag trädde i kraft. Styrelsen för HSE är ett partssammansatt organ, Health and Safety Commission (HSC) som lyder direkt under regeringen. Informationsavdelningen svarar för alla slags informationsaktiviteter, inklusive publikations- och dokumentationsverksamheten vid HSE/HSC. Samtliga publikationer som utges av HSE/HSC förtecknas i årligen utkommande kataloger.

Storbritannien har f ö sedan länge ett omfattande nationellt program för teknisk-vetenskaplig informationsförsörjning. Utvecklingen av statligt finansierad informations- och dokumentationsverksamhet styrs numera till stor del centralt från British Library, som tillskapades år 1973 genom sammanslagning av tidigare självständiga enheter. Inom denna organisation finns även British Library Lending Division, som har till uppgift att förse brittiska och i andra hand även utländska bibliotek med lån och fotokopior av material som dessa bibliotek ej själva har tillgång till. Denna service utnyttjas i betydande utsträckning av svenska bibliotek. Uppgifter om brittisk forskning på arbetsmiljöområdet registreras tillsammans med uppgifter om all annan teknisk-naturvetenskaplig och socialvetenskaplig forskning i den årliga utkommande projektkatalogen "Research in British Universities, Polytechnics and Colleges (RBUPC)". Katalogen motsvaras av en databas som är tillgänglig för terminalsökning vid British Library. British Library utger också en månatlig bib-

liografi över brittisk rapportlitteratur och avhandlingar vid brittiska universitet "British Reports, Translations and Theses". De datorbaserade tjänsterna vid British Library, BLAISE (British Library Automated Information Service) som hör till de mest avancerade i Europa, är även tillgängliga för svenska användare via det europeiska datanätet EURONET.

Bland de europeiska databaserna är HSELINE, producerat av UK Health Safety Executive, av intresse ty den innehåller litteraturreferenser inom området arbetsmiljö och arbetarskydd. Dessutom har en rad brittiska och internationella branschorganisationer med högkvarter i Storbritannien på senare år skapat nya informationsresurser som är "skräddarsydda" för de egna behoven. Högspecialiserade, branschvis orienterade litteraturdatabaser, som även täcker in litteratur om arbetsmiljöproblem inom respektive branschområden, har därigenom tillkommit. Vissa av dessa databaser är även tillgängliga via kommersiella online-system. Detta gäller t ex RAPRA ABSTRACTS från Rubber and Plastics Research Association, som täcker in litteratur som rör gummi och plastindustrin, PIRA från Research Association for the Paper and Board, Printing and Packaging Industries, som täcker litteratur som rör paperstillverkning, paketering och grafisk industri samt WELDASEARCH från Welding Institute som täcker litteratur som rör svetsning.

4.3 Västtyskland

Under det senaste decenniet har det skett en kraftig utbyggnad av företagshälsovården och yrkesinspektionen i den Tyska förbundsrepubliken. 1974 antog förbundsregeringen ett program Humanisierung des Arbeitslebens vilket ledde till en intensifiering av arbetsmiljöforskningen. Detta program, som finansieras med särskilda medel från forskningsministeriet, är fortfarande av central betydelse. Inom ramen för detta

program bedrivs teknisk-vetenskaplig arbetsmiljöforskning medan den socialvetenskapliga arbetsmiljöforskningen finansieras med särskilda medel från arbets- och socialministeriet. Detta ministerium utgör också central föreskriftsmyndighet på arbetarskyddsområdet i Västtyskland. Den federala lagstiftningen kompletteras med tillämpningsföreskrifter som utfärdas av delstatliga myndigheter och speciella branschorienterade försäkringskassor (de s k Berufsgenossenschaften). Det komplicerade regelsystem som blivit följden av denna decentralisering har lett till att en speciell informationscentral Deutsches informationscentrum für technische Regeln (DITR) inrättats i Berlin. Vid centralen har utvecklats en speciell databas över västtyska regler och föreskrifter på arbetsmiljöområdet Sicherheitstechnische Vorschriftendokumentation, (SIDOK). Arbetet har skett i samarbete med den tyska Normen, (DIN) och Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Unfallforschung, (BAU).

BAU är den federala myndighet som bla har ett centralt ansvar för informations- och dokumentationsfrågorna på arbetsmiljöområdet. Dokumentationsverksamheten har under senare år utvecklats med inriktning på etablerande av en s k fackinformationscentral för arbetsmiljöområdet vid BAU.

Sedan mitten av 1970-talet finns i Västtyskland ett nationellt program för informationsförsörjning inom viktiga samhällsområden. Programmet, som administreras och finansieras av det federala forskningsministeriet, syftar till att ett 20-tal s k fackinformationscentraler ska upprättas. Fullt utbyggt skall enheterna erbjuda kvalificerade informationstjänster inom sina respektive problemområden. På arbetsmiljöområdet är DITR och BAU ännu under utveckling. En väletablerad enhet är Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information (DIMDI), som är fackinformationscentral för medicin och andra biovetenskaper inklusive

beteendevetenskaper. DIMDI har en ledande ställning även internationellt och då främst bland EG-länderna.

4.4 Frankrike

Ministère du Travail är den franska myndighet som utövar föreskriftsutgivning och tillsynsverksamhet inom arbetsmiljöområdet.

Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) är sedan 1968 det centrala statliga institutet för arbetsmedicinsk forskning i Frankrike. Institutet står under finansiellt huvudmannaskap av den statliga försäkringskassan (La caisse national de l'assurance maladie, CNAM) och styrs av en direktion med lika antal representanter från arbetsmarknadens parter. Forskningsverksamheten, som bedrivs både vid egna laboratorier i Paris och Nancy och som uppdragsforskning vid externa institutioner, omfattar såväl tekniskt arbetarskydd som arbetsmedicin, arbetsfysiologi och arbetspsykologi. INRS som också bedriver en omfattande informationsverksamhet med särskilda utbildnings- och publikationsprogram har även en välutvecklad dokumentationsservice.

Mission Interministérielle de l'Information Scientifique et Technique (MIDIST) är ett överordnat statligt organ som ansvarar för ett nationellt program för tekniskt-vetenskaplig informationsförsörjning. Tack vare detta program finns nu dels ett välutvecklat system med regionala informationscentraler (Agences régionales d'information scientifique et technique, ARIST) och dels en ansvarsfördelning mellan olika centrala organ på informations- och dokumentationsområdet.

Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) är den statliga organisation som finansierar och styr en stor del av den tekniska och naturvetenskapliga forskningen i Frankrike. Vid CNRS finns en särskild dokumentationsavdelning. INFORMASCIENCE, som bedriver en

omfattande dokumentationsverksamhet för i första hand fransk forskning inom naturvetenskap och teknik; och Centre de Documentation Sciences Humaines (CDSH) inom socialvetenskaperna m m. Verksamheten innebär framför allt produktion av en serie franskspråkiga referatpublikationer, d v s Bulletin Signalétique. Publikationerna utkommer varje månad och täcker både fransk och internationell tekniskt-vetenskaplig litteratur inom ett stort antal ämnesområden - däribland arbetsmiljöområdet. Dessa referatpublikationer framställs med datorteknik, vilket innebär att materialet är tillgängligt för sökning i databaserna PASCAL för naturvetenskap och teknik och FRANCIS för socialvetenskap. Dessa databaser kan nås via kommersiella datanät.

Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM) är den centrala statliga organisation som finansierar och styr en stor del av den medicinska forskningen i Frankrike. Vid INSERM bedrivs olika former av dokumentationsverksamhet, bl a ett speciellt program för uppbyggnad av toxikologiska faktadatabaser.

Vid sidan av statligt finansierade informations- och dokumentationstjänster finns inom arbetsmiljöområdet även andra franska informationsresurser av intresse. Hit hör t ex de specialinriktade informationscentraler som byggts upp av olika branschorganisationer inom bl a petroleum-, byggnads- och textilindustrin. Vid Institut Textile de France produceras en speciell litteraturdatabas, TITUS, och vid Institut Technique du Bâtiment et des Travony Publics (Cated) produceras en databas ARIANE av intresse för byggnadsindustrin. Det finns dessutom flera franska databaser av denna typ, som är sökbara via kommersiella datanät.

4.5 Danmark

Det danska arbejdstilsynet består av ett direktorat,

ett arbejdsmiljöinstitut och tillsynskretsar.

Direktoratet, som lyder under arbetsministeriet, är den centrala myndigheten för arbetsmiljöfrågor och administrerar arbetsmiljölagstiftningen. I Arbejdstilsynet ingår dessutom arbejdsmiljöinstitutet och tillsynskretsarna. Arbejdsmiljöinstitutet bedriver forskning, undervisning och information på arbetsmiljöområdet. Arbejdstilsynet motsvaras i Sverige av arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen. I Danmark finns även en organisation, arbetsmiljöfondet, som motsvarar svenska arbetarskyddsfonden.

Arbejdstilsynet ger ut en tidning "Arbejdtilsynet" som innehåller aktuell information inom området. Vid arbejdstilsynets bibliotek finns boksamlingar och vetenskapliga tidskrifter inom arbejdsmiljöområdet. Biblioteket gör även litteratursökningar både manuella och via dator. Verksamheten med samnordisk Dokumentation for Arbejdsbeskyttelseforskrifter (SDA), bedrivs i nära anslutning till detta bibliotek. SDA är en nordisk central för föreskrifter inom arbetsmiljöområdet som beskrivits tidigare.

Information om pågående forskningsprojekt inom arbetsmiljöområdet kan fås dels ur en sammanställning över projekt som stöds av danska arbejdsmiljöfondet dels finns ett datorbaserat register som täcker ca 60-80 % av all pågående dansk forskning inom alla vetenskapliga discipliner. Registret finns tillgängligt utan kostnad vid Forskningssekretariatet i Köpenhamn.

Av intresse ur arbetsmiljösynpunkt är även arkivet för arbejdsmiljöproblemet af kemisk art (AAKA) som finns vid Danmarks tekniska högskola. Här finns tillgång till arbetsmiljölitteratur med speciellt kemisk inriktning inom områdena toxikologi, arbetsmedicin och arbetshygien. Informationstjänsten vänder sig till forskare, studerande och andra intresserade och

erbjuder kostnadsfritt hjälp med framtagning av litteratur inom området.

4.6 Finland

Arbetarskyddsstyrelsen är den finska myndighet som har tillsynen över arbetsmiljön. Under arbetarskyddsstyrelsen finns även den regionala tillsynen. Till myndighetens uppgifter hör att upprätta anvisningar till tolkning och tillämpning av arbetarskyddslagstiftningen. Arbetarskyddsstyrelsen skallockså främja arbetarskyddet genom att publicera och sprida kunskap om arbetarskyddet samt genom att ordna utbildning. I publikationsprogrammet ingår broschyrer och informationsblad som antingen kan redogöra för innehållet i förordningar om arbetarskydd eller ge råd angående risker i arbetsmiljön om åtgärder.

Arbetarskyddsstyrelsen har ansvaret för utbildning av sin inspektionspersonal, men samarbetar också med andra sammanslutningar och institutioner som arrangerar ubildning. Arbetarskyddsstyrelsens bibliotek har tillgång till boksamlingar, vetenskapliga tidskrifter och rapporter inom arbetsmiljöområdet. Biblioteket producerar nyförvärvslistor och tidskriftsförteckning.

Forskning om arbetsmiljön bedrivs av Institutet för arbetshygien. Institutet bedriver forskning bl a inom arbetshygien, arbetsmedicin, psykologi och toxikologi. En förteckning över pågående forskningsprojekt, Current Research Projects, som bedrivs vid institutet, produceras årligen. Institutet svarar också för utgivningen av Scandinavian Journal of Work Environment and Health, vilken är en vetenskaplig tidksrift inom arbetsmiljöområdet. Institutets bibliotek är det största i Finland för arbetsmedicin, industriell toxikologi, arbetshygien och arbetarskydd.

Information om pågående forskning kan även erhållas från finska arbetarskyddsfonden. Fonden som startade under 1979 har ännu ej utformat något publikationsprogram. En annan källa för information om pågående forskningsprojekt inom arbetsmiljöområdet är statens tekniska forskningscentral (VTI), som registrerar pågående forskningsprojekt inom bl a arbetsmiljön. Dessa publiceras även i en tryckt förteckning som utkommer årligen samt via det finska Teledatasystemet "TELSET".

4.7 Norge

Statens arbeidstilsyn är den myndighet som har tillsynen över arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen. Myndigheten består av ett direktorat och lokal tillsyn. Direktoratet skall följa utvecklingen i arbetslivet och arbeta för att uppfylla de mål som anges i arbetsmiljölagstiftningen.

Statens arbeidstilsyn har ett publikationsprogram som omfattar bl a föreskrifter, ett informationsblad, vägledningar och meddelanden. Direktoratets bibliotek har samlingar inom arbetsmiljöområdet och producerar nyförvärvslista och tidskriftsförteckning. Biblioteket är även nationellt kontaktorgan för CIS.

Arbeidsforskningsinstitutene och Hygienisk Institut bedriver forskning inom området yrkeshygien, arbetspsykologi och arbetsfysiologi. Forskningen avrapporteras i rapportserier.

I Norge finns två anslagsbeviljande organ för forskningsprojekt inom arbetsmiljöområdet, dels arbetsmiljöavdelningen vid kommunal- och arbeidsdepartementet, dels kommittén för arbetsmiljöforskning vid Norges Tekniska-Naturvetenskapliga Forskningsråd. Dessa organ ger ut en gemensam förteckning över pågående forskningsprojekt som publiceras i tidskriften Arbeidervern.

Norsk senter for informatik registrerar i en databas alla norska forskningsrapporter inom området naturvetenskap och teknik. Materialet insamlas från 20 forskningsinstitutioner och publiceras i "FOU-indeks". Varje kvartal ges en speciell översikt ut över forskningsrapporter inom arbetsmiljöområdet. Databasen FOU-indeks on-line är tillgänglig för svenska användare via det skandinaviska datanätet SCANNET.

5 Hur får man tag på utländsk information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder?

Tryckta publikationer hör fortfarande till de viktigaste informationskällorna vad gäller utländska rön om risker i arbetsmiljön. Eftersom arbetsmiljöproblemen spänner över många områden publiceras litteratur av intresse för arbetsmiljöfrågorna bl a inom ett mycket stort antal facktidskrifter. Detta innebär att svensk litteraturförsörjning med utländsk litteratur på arbetsmiljöområdet i stor utsträckning måste bygga på de resurser som finns vid de större forskningsbiblioteken. Vid sidan av dessa finns också vissa mindre bibliotek som har specialsamlingar med arbetsmiljölitteratur. Hit hör t ex biblioteken vid arbetarskyddsstyrelsen och arbetslivscentrum.

Under det senaste decenniet har biblioteken i ökande utsträckning kommit att komplettera det traditionella sättet att söka litteratur via tryckta referatorgan med maskinell sökning i motsvarande litteraturdatabaser. Vid alla större svenska forskningsbibliotek och många större företagsbibliotek ingår numera datorbaserad litteratursökning i den normala servicen.

Det informationsbehov som ej kan tillfredsställas med hjälp av datorbaserad litteratursökning eller tryckta publikationer kan kräva andra typer av kanaler, t ex hänvisningstjänster. Med hänvisningstjänster avses en organisation som bl a har till uppgift att ta fram

svåråtkomlig litteratur. För de nordiska länderna bildades 1979 en fristående stiftelse SCANDOC (Nordisk dokumentionscentral i USA), som har till uppgift att hjälpa nordiska organisationer att få tag på amerikansk litteratur. I Sverige förmedlas denna service genom Studsviksbiblioteket. En annan typ av hänvisningsservice är den nya toxikologiska informationsservice som kommer att upprättas vid Karolinska Institutets Bibliotek fr o m 1982-07-01.

Statens offentliga utredningar 1982

Kronologisk förteckning

1. Real beskattning. B.
2. Real beskattning. Bilaga 1–3. B.
3. Real beskattning. Bilaga 4–6. B.
4. Tandvården under 80-talet. S.
5. De förtroendevalda i kommuner och landstingskommuner. Kn.
6. Sockernäringen. Jo.
7. Talböcker-utgivning och spridning. U.
8. Videoreklamfrågan. Ju.
9. Ny plan- och bygglag. Remissammanställning. Bo.
10. Sanering efter industrinedläggningar. Bo.
11. Den långsiktiga tillgången och efterfrågan på läkararbetskraft. S.
12. Statlig fondförvaltning m. m. E.
13. Kommunalföretaget. Kn.
14. Tillväxt eller stagnation. E.
15. Internationella företag i svensk industri. I.
16. Skatt på energi. B.
17. Skatt på energi. Bilagor. B.
18. Förvärvsarbete och föräldraskap. A.
19. Handikappade elever i det allmänna skolväsendet. U.
20. Kommunerna och näringslivet. Kn.
21. Ett effektivare vite. Ju.
22. Svensk amatörboxning och skadeverkningarna. Jo.
23. Fritidsboende. Bo.
24. Vidgad länsdemokrati. Kn.
25. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del A. Lagtext och sammanfattning. Ju.
26. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del B. Motiv m. m. Ju.
27. Svensk industri i utlandet. I
28. Löntagarna och kapitaltillväxten 9. E.
29. KOMVUX-kommunal utbildning för vuxna. U.
30. Information om arbetsmiljörisker. A.
31. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 1. Värdering av risker i arbetsmiljön. A.
32. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 2. Arbetsmiljöinformation-påverkan, behov och utbud. A.

Statens offentliga utredningar 1982

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Videoreklamfrågan. [8]
Ett effektivare vite. [21]
Rättegångsutredningen. 1. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del A. Lagtext och sammanfattning. [25] 2. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del B. Motiv m. m. [26]

Socialdepartementet

Tandvården under 80-talet. [4]
Den långsiktiga tillgången och efterfrågan på läkararbetskraft. [11]

Ekonomidepartementet

Statlig fondförvaltning m. m. [12]
Tillväxt eller stagnation. [14]
Löntagarna och kapitaltillväxten 9. [28]

Budgetdepartementet

Realbeskattningsutredningen. 1. Real beskattning. [1] 2. Real beskattning. Bilaga 1–3. [2] 3. Real beskattning. Bilaga 4–6. [3]
Energiskattekommittén. 1. Skatt på energi. [16]2. Skatt på energi. Bilagor. [17]

Utbildningsdepartementet

Talböcker-utgivning och spridning. [7]
Handikappade elever i det allmänna skolväsendet. [19]
KOMVUX-kommunal utbildning för vuxna. [29]

Jordbruksdepartementet

Sockernäringen. [6]
Svensk amatörboxning och skadeverkningarna. [22]

Arbetsmarknadsdepartementet

Förvärvsarbete och föräldraskap. [18]
Utredningen rörande information om risker i arbetsmiljön. 1. Information om arbetsmiljörisker. [30] 2. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 1. Värdering av risker i arbetsmiljön. [31] 3. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 2. Arbetsmiljö-information-påverkan, behov och utbud. [32]

Bostadsdepartementet

Ny plan- och bygglag. Remissammanställning. [9]
Sanering efter industrinedläggningar. [10]
Fritidsboende. [23]

Industridepartementet

Direktinvesteringskommittén. 1. Internationella företag i svensk industri. [15] 2. Svensk industri i utlandet. [27]

Kommundepartementet

De förtroendevalda i kommuner och landstingskommuner. [5]
Kommunalföretaget. [13]
Kommunerna och näringslivet. [20]
Vidgad länsdemokrati. [24]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

Liber
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-07022-7
ISSN 0375-250X