

Förbättring av arbetsmiljön genom regionala skyddsombud

Gustaf Jacobsen
Lennart Svensson
Jan Forslin
Magnus Hedberg

INSTITUTET FÖR BYGGDOKUMENTATION	
Accnr	81-1715
Plac	<i>Ser</i>

K
AdA

R117:1981

FÖRBÄTTRING AV ARBETSMILJÖN
GENOM REGIONALA SKYDDSOMBUD

Gustaf Jacobsen
Lennart Svensson
Jan Forslin
Magnus Hedberg

Denna rapport hänför sig till forskninganslag
800213-9 från Statens råd för byggnadsforskning
till Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Stockholm.

I Byggforskningsrådets rapportserie redovisar forskaren sitt anslagsprojekt. Publiceringen innebär inte att rådet tagit ställning till åsikter, slutsatser och resultat.

R117:1981

ISBN 91-540-3582-1

Statens råd för byggnadsforskning, Stockholm

LiberTryck Stockholm 1981 119701

INNEHÅLL

FÖRORD	5
SAMMANFATTNING	7
1 PROJEKTETS BAKGRUND	11
1.1 Arbetsmiljön en facklig angelägenhet	11
1.2 Regionala skyddsombud med gamla anor	12
2 LAGARNA - GRUNDEN FÖR ARBETSMILJÖARBETET	15
2.1 Arbetsmiljölagen och Medbestämmandelagen m fl	15
2.2 Tillämpningsområde	15
2.3 Arbetsmiljöns beskaffenhet	15
2.4 Allmänna skyldigheter	16
2.5 Arbetstidens förläggning	18
2.6 Minderåriga	18
2.7 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	18
2.8 Tillsyn	20
2.9 Ansvar	20
2.10 Fullföljd av talan	20
2.11 Slutsatser	21
3 PROJEKTETS UPPLÄGGNING OCH GENOMFÖRANDE	22
3.1 Utgångspunkt	22
3.2 Projektets organisation	22
3.3 Studiens uppläggning	22
3.4 Informationskällor	24
3.5 Fackets forskning	25
4 BYGGNADSINDUSTRIN - EN OLYCKSINTENSIV BRANSCH?.....	26
4.1 Svårbedömd statistik	26
4.2 Olycksfallsutvecklingen	26
4.3 Olyckornas svårighetsgrad	28
4.4 Hur upplever man arbetsmiljöproblemen?	30
5 DEN FACKLIGA SKYDDSORGANISATIONEN	32
6 VEM BLIR REGIONALT SKYDDSOMBUD?	35
7 AKTÖRERNA PÅ ARBETSMILJÖOMRÅDET	37
8 SKYDDSMEDVETENHET - VAD ÄR DET?	39
8.1 Bakgrund	39
8.2 Ett vidgat arbetsmiljöbegrepp	39
8.3 Risknivå.....	39
8.4 Riskabla situationer.....	40
8.5 Risktagning.....	41
8.6 Mänskliga motiv.....	42
8.7 Motivens inflytande på beteendet	43
8.8 Olika personligheter	44
9 DET REGIONALA SAMARBETET I ARBETSMILJÖFRÅGOR	46
9.1 Kontaktnätet	46
9.2 Arbetstagaren.....	47
9.3 Lärlingarna.....	48
9.4 Byggarbetsplatsen.....	48
9.5 Skyddsombuden.....	49

9.6	Övriga byggfacken	50
9.7	Etableringsträffar	51
9.8	Under- och sidoentreprenörer	53
9.9	Arbetsledningen	53
9.10	Byggföretaget	54
9.11	Skyddskommittéer	55
9.12	Yrkesinspektionen	56
9.13	Kommunal tillsyn	58
9.14	Bygghälsan	59
9.15	Den regionala arbetsmiljökommittén	62
9.16	Övriga kontakter	63
10	KUNSKAPSÅTERFÖRING - UTVECKLINGEN	
	AV SKYDDSBUDSROLLEN.....	65
10.1	Medverkan i en dialog.....	65
10.2	Hur får man sitt informationsbehov tillgodosett.....	65
10.3	Vad vill man förbättra.....	66
10.4	Värderad och tillräcklig information.....	67
10.5	Information som aktiverar.....	67
10.6	Tillbudsbearbetning.....	68
10.7	Utbildningsbehov.....	68
11	DISKUSSION OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG.....	72
11.1	Den ljusa bilden.....	72
11.2	Det mörka molnet.....	72
11.3	Inspektör eller inspiratör?.....	73
11.4	Åtgärdsförslag.....	74
11.5	Utvärderingsforskning.....	75
BILAGA 1: Arbetsordning för avdelnings regionala skyddsombud och skyddsombudsman.....		76

FÖRORD

Byggnadsindustrin har alltid haft svåra arbetsmiljöproblem att brottas med. Skälen därtill är många. Ofta vet vi orsakerna till problemen. Därför är det en viktig uppgift att hitta lösningar för att komma till rätta med dessa. Denna rapport får ses som en fortlöpande strävan från förbundet att förbättra arbetsmiljön för medlemmarna. Denna gång går vi in på ett speciellt område nämligen de regionala skyddsombudens verksamhet. Varför vi valt just de regionala skyddsombuden är främst deras viktiga roll i det förebyggande miljöarbetet. En effektivt arbetande organisation är grunden för vårt arbete.

Det är förbundets förhoppning att denna rapport verksamt skall bidra till att förbättra det regionala samarbetet och att öka förståelsen för de regionala skyddsombudens arbete. Lyckas vi därmed har vi tagit ännu ett steg mot målet: den säkra och sunda arbetsplatsen.

Förbundet vill varmt tacka alla de som aktivt bidragit till denna forskningsrapport. Detta tack riktas också till dem som ingått i referensgruppen. Referensgruppens medlemmar har välvilligt hjälpt arbetsgruppen med förslag och synpunkter av stort värde för projektet. Självfallet har referensgruppens medlemmar inte något personligt ansvar för vad som är skrivet i rapporten.

Förbundet vill även tacka övriga regionala skyddsombud och ersättarna samt övriga som på ett eller annat sätt medverkat i projektet. Förbundet vill här också nämna Lars Björk, Bygghälsan, som var till stor hjälp med projektets uppläggning och Birgitta Larsson, Bygghälsan, som med säker hand hjälpte oss med utvärderingen av enkätsvaren från de regionala skyddsombuden.

Tack vare denna stora referensram tror vi att projektet blivit väl verklighetsförankrat.

Medverkande i projektet har varit:

Arbetsgrupp:

Gustaf Jacobsen, förbundet, projektledare
Lennart Svensson, förbundet, sekreterare och utredare
Jan Forslin, FA-rådet, forskare
Magnus Hedberg, FA-rådet, forskare

Medverkande regionala skyddsombud:

Bengt Forsberg, avdelning Malmö
Göran Karlsson, avdelning Halmstad
Rune Qvicker, avdelning Borlänge

Referensgrupp:

Bo Andersson, förbundet
Gösta Berglund, Byggförbundet
Bie Hendered, arbetarskyddsstyrelsens tillsynsavdelning
Åke Lindblad, Bygghälsan
Heinz Leyman, arbetarskyddsstyrelsens medicinska avdelning

Projektet har ekonomiskt stötts av statens råd för byggnadsforskning.

Stockholm i april 1981
SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

SAMMANFATTNING

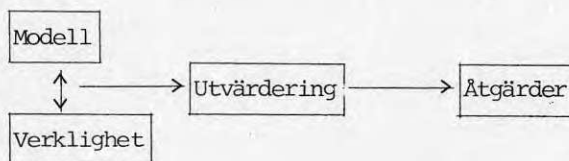
Mot bakgrund av de många svåra arbetsmiljöproblem som råder inom byggnadsbranschen och de speciella svårigheter som skyddsarbetet har att bemästra, ter sig forskning om skyddsarbetets former som en angelägen insats.

På arbetstagar sidan kombinerar de regionala skyddsombuden den dagliga kontakten med arbetsplatsernas problem med ett mer institutionellt agerande i förhållande till andra parter och intressenter på regional nivå.

Det har därför framstått som rimligt att i ett fackligt bidrag till forskning om skyddsarbetet ta som utgångspunkt de regionala skyddsombuden. Dessas funktion är fastlagd i arbetsmiljölagen och i de kompletterande arbetsmiljöavtalen. Lagen är emellertid en ramlag och ger liksom avtalen ett betydande utrymme för olika utformning av det regionala skyddsarbetet. Detta projekt skall ses som ett tillskott i formuleringen av de regionala skyddsombudens roll.

Undersökningen utgör en förstudie av problemområdet och skall ge underlag för ställningstaganden om fortsatt forskning utifrån mer preciserade frågeställningar. Arbetssättet har därför varit informellt med samtal och intervjuer som huvudsaklig metod. I viss utsträckning har enkäter kunnat användas. De regionala skyddsombuden själva har varit de huvudsakliga kunskapsgivarna. Även de övriga aktörerna: Yrkesinspektionen, Bygghälsan, Byggförbundet m fl har lämnat viktiga bidrag.

Studien har lagts upp som en utvärdering av det regionala skyddsarbetet med fokus ställt på de regionala skyddsombuden. Även om ansatsen har varit problemsökande, har arbetet följt en enkel modell för utvärderingsforskning:



Branschens statistiska uppgifter om olycksfallsfrekvenser, frånvaro och sjuklighet kan ge underlag för övergripande beskrivningar av utvecklingen inom arbetsmiljöområdet. Denna typ av statistik erbjuder emellertid många rent tekniska svårigheter. Den har ofta långa fördröjningar mellan insamling av data och offentliggörande av bearbetade sammanställningar samt bereder betydande tolkningsproblem.

Av den statistik, som förelegat vid studiens genomförande, kan man åtminstone dra den slutsatsen att arbetsmiljön fortfarande är ett betydande problem i branschen. Vidare kan man inte se någon utveckling mot minskat antal arbetsskador under den senare delen av 1970-talet, d v s den period då de regionala

skyddsombuden verkat i sin nuvarande organisatoriska form.

Hela systemet med yrkesskadestatistik har nyligen lagts om och ISA-systemet producerar nu betydligt mer aktuell och branschanspassad statistik. Härigenom får branschen ett underlag för analyser och prioriteringar av arbetsmiljöförbättrande insatser.

De regionala skyddsombuden utgör ett led i den fackliga skyddsorganisationen. Den centrala instansen utgörs av rättsavdelningen inom Byggnadsarbetareförbundet. På regionalnivå är avdelningen den fackliga enhet i vilken det regionala skyddsombudet ingår och som utgör dennes organisatoriska plattform. Nästa länk på lokalnivå utgörs av de fackliga sektionerna med kontaktmän och på de enskilda arbetsplatserna skyddsombud, huvudskyddsombud, fackliga förtroendemän samt övriga medlemmar.

En viktig fråga för de regionala skyddsombudens arbetsbetingelser utgör deras status inom avdelningen. Deras möjligheter att bearbeta miljöproblem på ett kraftfullt sätt sammanhänger med hur mycket stöd de har i sitt arbete från övriga funktionärer på avdelningen och hur mycket resurser de kan få disponera för skyddsarbetet. Det har uppfattats som viktigt att åtminstone adjungeras till avdelningens styrelse.

På den enskilda byggarbetsplatsen arbetar det regionala skyddsombudet genom skyddsorganisationen, d v s lokala skyddsombud och arbetsledning. För sitt arbete är han därvid beroende av att det finns intresse för skyddsfrågor och en medvetenhet om arbetsmiljöns problem. Man kan peka på en rad psykologiska svårigheter för arbetet att verka som inspiratör i skyddsfrågor. Samarbetet med arbetsledningen anser man påverkas av dennes utbildningsbakgrund i arbetsmiljöfrågor.

Utöver arbetet på de olika arbetsplatserna inom regionen samverkar de regionala skyddsombuden med en lång rad offentliga och enskilda instanser som alla på ett eller annat sätt är medaktörer i skyddsarbetet, se figur 1 avsnitt 7.

Man kan säga att kärnan i detta samarbete utgörs av regionalt skyddsombud - Bygghälsans skyddstekniker - bygginspektör från yrkesinspektionen. Däremot fattas oftast en fjärde deltagare, nämligen den kommunala tillsynsmannen. Samarbetet mellan dessa tre parter fungerar i de flesta fall till ömsesidig belåtenhet. Man har dagliga kontakter och vidtar många åtgärder i direkt samverkan.

De små arbetsplatserna är både många och svåra att nå. På denna sektor har den kommunala tillsynen ett särskilt ansvar. Den skulle, om den var utbyggd på ett tillfredsställande sätt, ge ett betydande stöd för de regionala skyddsombudens arbete. På flertalet håll fungerar den emellertid mycket dåligt och få av skyddsombuden har rapporterat något samarbete.

När det gäller övriga aktörer är kontakterna mer sporadiska och omdömena varierar betydligt. Oftast upplever man att arbetsgivar sidan är okunnig i arbetsmiljöfrågor och inte kan mobilisera representanter i samarbetet som är tillräckligt tunga och kompetenta.

Detta gäller t ex för arbetet inom de regionala arbetsmiljökom-

mittéerna. Där tycker man, förutom att resurser fattas för mer omfattande insatser, att arbetsgivarsidans intresse är för svagt och att han är passiv. Den potential man på många håll ser i den regionala arbetsmiljökommittén tycker man inte utnyttjas.

Okunnighet och ointresse karaktäriserar också många företagsledningar när det gäller skyddsfrågorna. De större företagen har dock ofta egna skyddsingenjörer och där är situationen gynnsammare. Men dessa företag hör till undantagen. Enligt avtalet skall företagen ha en kontaktman i skyddsfrågor dit t ex det regionala skyddsombudet kan vända sig. Flertalet företag har emellertid skött denna fråga otillfredsställande. De regionala skyddsombudens kontakt med arbetsgivarsidan inskränker sig därför i regel till platsarbetsledningen på den enskilda byggplatsen.

Ofta är emellertid ramarna för ett bygge redan lagda när etableringen sker och man har små möjligheter till mer omfattande insatser. Ett steg i rätt riktning utgör dock de sk etableringsträffarna, där de regionala skyddsombuden på ett tidigt stadium är med och organiserar skyddsarbetet på platsen. Bättre kanaler för att påverka företagsledningen efterlyses dock så länge systemet med kontaktmän inte fungerar, arbetsgivarrepresentanterna i den regionala skyddskommittén är för svaga och skyddskommittéer saknas på företagen.

De regionala skyddsombuden är som en viktig länk i informationskedjan mellan arbetsplats och mer centralt liggande funktioner, vare sig det gäller fackliga samhälleliga eller andra instanser i arbetsmiljöfrågor. För sitt agerande är han beroende av att vara ordentligt informerad vad gäller utvecklingen i arbetsmiljöfrågor, lagstiftning, facklig policy m m. Många av skyddsombuden efterlyser bättre riktad information, som de sedan kan föra vidare till den övriga lokala skyddsorganisationen.

Skyddsombuden skall också verka som signalsystem vad gäller nya miljöproblem på arbetsplatserna och ge uppslag om problemlösning som man stött på. För denna funktion krävs bl a ett forum, där man kan komma samman och redovisa sina erfarenheter för ökad spridning mellan kollegor, uppåt i den fackliga organisationen och till andra aktörer i miljöfrågor. Förbundets årliga träffar med de regionala skyddsombuden är ett verksamt instrument för detta.

De regionala skyddsombuden har oftast en gedigen och mångsidig utbildningsbakgrund utöver det direkta yrkeskunnandet. Detta gör dem till respekterade och tungviktiga samarbetspartner. Man kan emellertid inte utesluta att de själva undervärderar sin kompetens och låter sig duperas av aktörer med hög formell utbildning eller ett självsäkert uppträdande. De betonar själva betydelsen av fortsatt utbildning och i många fall då vad gäller psykologi och vuxenpedagogik. En del efterlyser också mer direkt träning i hur man uppträder på arbetsplatsen, hur man bemöter andra parter etc, vilket just pekar på den osäkerhet man kan uppleva i förhållande till vissa andra aktörer.

Frågan om kunskapsåterföring har här setts kopplad till utvecklingen av skyddsombudsrollen och utbildning. Rollen som förmedlare av kunskaper och erfarenheter i skyddsfrågor utgör en del

av de regionala skyddsombudens unika kompetens. Härigenom blir de också delaktiga i den senaste kunskapen.

Det är en på många sätt ljus bild av de regionala skyddsombudens arbete som har framtonat under utredningens gång. Det är bilden av ett välsmort, effektivt samarbete och en slagkraftig organisation. En del av skyddsombuden sätter dock frågetecken inför den alltmer professionaliserade rollen. Man frågar sig om organisationen blivit för väletablerad och rollen låst i ett spår som inte medger ytterligare förbättringar och som passiviserar medlemmarna och lokala skyddsombud. Det ges uttryck för ett behov av att söka nya vägar som leder bort från den ensidiga betoningen av skyddsarbetets tekniska och inspekterande funktion. I stället närmar man sig det mer vaga problemområdet att verka som inspiratör för medlemmar och lokala skyddsombud, att öka skyddsmedvetenheten ute på arbetsplatsen.

De föreslagna områdena för fortsatt forskning tar just fasta på detta element att söka nya vägar för skyddsarbetet. I stort kan man säga att insatserna skulle riktas på tre olika nivåer.

- Centralt-regionalt samspel.
Här gäller det framför allt att finna former för kunskapsåterföring och medverkan av de regionala skyddsombuden i större utredningsprojekt i arbetsmiljöfrågor.
- Regional samverkan.
På olika sätt skall de regionala resurserna mobiliseras och ett aktivare och mer målinriktat samarbete komma till stånd.
- Samarbetet regionalt skyddsombud - arbetsplatsens skyddsorganisation.
Nya metoder för skyddsombuden att verka som inspiratör och handledare skall utprövas liksom vägar att involvera den lokala skyddsorganisationen i utvecklingsprojekt.

1. PROJEKTETS BAKGRUND

1.1 Arbetsmiljön - en facklig angelägenhet

Under en lång följd av år har intresset inom byggnadsindustrin för arbetsmiljön ökat. Det stora antalet motioner som berörde arbetsmiljön till Byggnadsarbetareförbundets senaste kongresser är ett bevis för detta. Till kongressen 1979 granskade en utredning byggnadsarbetarnas situation inför 1980-talets arbetsmarknad. Utredningens arbete publicerades i nio rapporter under namnet Bygg 80. Nummer fyra i denna serie behandlade arbetsmiljön.

Denna konstaterar bland annat att begreppet arbetsmiljö har vidgats i betydande utsträckning under senare år liksom att kraven på en god - sund och säker - arbetsmiljö har höjts i takt med samhällsutvecklingen i övrigt.

De frågor, som tidigare dominerade, var hur man skulle skapa en arbetsplats som ur teknisk synpunkt var så säker som möjligt, där det således främst gällde att skydda den anställde från olycksfall. Men i takt med ökad standard ställdes även andra krav, inte bara frågor om säkerhet utan även krav på arbetets innehåll.

Olycksfallsriskerna inom byggnadsindustrin är fortfarande en realitet och måste begränsas. Som ett led i att komma till rätta med olycksfallen gjorde Byggnadsarbetareförbundet 1978 en utredning (Byggnadsarbetareförbundets rapport R 95:1978 Olycksfall på byggarbetsplatser - en pilotstudie).

Rapporten berör bland annat de allmänna riskfaktorer, som kan leda till skadehändelse som i sin tur kan orsaka en arbetsskada, nämligen; och för att citera arbetsmiljörapportens sammanfattning

"okunnighet om risken, man förstår ej kombinationseffekterna,
medicinska, sjukdom och andra orsaker kan minska t ex vaksamheten,
psykologiska, skyddsmedvetenhet hos individen saknas,
sociala, brister och svagheter i t ex samhället och hemmet,
ekonomiska, effektivitets- eller lönsamhetskravet sätts främst,
tekniska, brister på material, konstruktiva fel och svagheter, fel eller olämplig arbetsmetod,
administrativa, arbetsorganisation och planering bristfällig, skyddsorganisation bristfällig,
juridiska, lagar och föreskrifter saknas eller är bristfälliga.

Dessa riskfaktorer kan leda till en skadehändelse såsom fall på samma eller till lägre nivå, halkning, snubbling, inverkan av ämne, elektricitet, vibrationer, hetta, kyla, inverkan av yttre (mekaniskt) våld (kontakt med föremål i vila och rörelse), brand, explosion samt överbelastning av kroppsdel m m. En sådan

skadehändelse kan orsaka en arbetsskada (arbetsolycksfall eller arbetssjukdom) eller social utslagning (arbetslöshet m m").

Av den citerade rapporten framgår således att orsakssammanhangen bakom skadehändelser är komplexa och att riskfaktorer kan leda till en mångfald mänskliga konsekvenser. Områdets komplexitet såväl som dess betydelsefullhet motiverar insatser av forsknings- och utredningskaraktär.

Ett av Svenska Byggnadsarbetareförbundets främsta instrument för bearbetning av arbetsmiljöproblem utgörs av de regionala skyddsombuden. För byggnadsbranschen i sin helhet utgör dessa en unik och värdefull resurs för förbättring av de anställdas arbetsmiljö. Det har därför varit naturligt i ett av fackföreningen initierat projekt om arbetsmiljöfrågor, att som utgångspunkt ta de regionala skyddsombudens verksamhet.

Genom ett anslag från Byggnadsforskningsrådet har det varit möjligt att göra denna probleminventerande studie "Förbättring av arbetsmiljön genom regionala skyddsombud". Utredningsarbetet har skett inom ramen för en förstudie. Dess resultat och slutsatser får utvisa hur problematiken skall kunna "beforskas" på ett mer fullständigt sätt.

1.2 Regionala skyddsombud med gamla anor

Regionala skyddsombud har gamla anor inom svensk byggindustri. Byggnadsbranschen har alltid haft speciella arbetsförhållanden och arbetsmiljöproblem. Rörliga och ofta kortvariga, små arbetsplatser med många olika yrkesgrupper och entreprenörer samtidigt verkamma på arbetsplatsen skapar problem. Därför har det varit nödvändigt finna organisationsformer för skyddsarbetet som - trots dessa speciella förhållanden - blir så effektiva som möjligt.

År 1949 träffade parterna, dåvarande Byggnadsarbetareförbundet, Murareförbundet och Byggnadsindustriförbundet, en överenskommelse om "Regler för lokal säkerhetstjänst i arbetarskydd inom byggnadsindustrin". Utöver regler om hur verksamheten skulle bedrivas föreskrevs att på varje plats, där fackliga lokala organisationer fanns, så skulle en skyddskommitté utses. Den skulle bestå av högst tre representanter från vardera parten. Kommitténs uppgifter var bl a att "främja säkerhet och sundhet på arbetsplatserna". De skulle också på förslag av fackföreningarna utse regionala skyddsombud. Dessa skulle övervaka det arbete som arbetsplatsernas skyddsombud bedrev och stå dessa till tjänst med råd och upplysningar.

Överenskommelsen innebar också att man inrättade "Byggnadsindustrins byrå för arbetarskydd och yrkesutbildningen", som började sin verksamhet under 1950.

Kostnaderna för byråns verksamhet delades lika mellan arbetsgivarförbundet och arbetstagarförbunden. Övrig verksamhet betalades till att börja med helt av de lokala fackliga organisationerna. Nya partsöverenskommelser medförde att organisationerna fick ekonomiskt stöd för verksamheten. Arbetsgivarparten betalade således viss ersättning för den lokala skyddsverksamheten t ex halva lönen för de regionala skyddsombuden.

I Byggnadsarbetareförbundets verksamhetsberättelse för år 1962 står att läsa att man vid årets slut hade 109 skyddskommittéer och 141 regionala skyddsombud. Kostnaderna för skyddskommittéerna var ca 72.000 kronor, för de regionala skyddsombuden ca 537.000 kronor och för byråns verksamhet ca 254.000 kronor.

År 1963 träffades en ny överenskommelse mellan parterna som in-
nebar en väsentlig omorganisation av skyddsarbetet. Byggnadsin-
distrins Arbetarskyddsnämnd övertog byråns roll. De regionala
skyddsombuden upphörde och ersattes av 14 st heltidsanställda
arbetarskyddskonsulenter som anställdes av nämnden och skulle
verka inom 11 st distrikt. Kostnaderna för hela verksamheten
svarade arbetsgivarna för. Antalet ledamöter i nämnden var fyra
från vardera huvudorganisationen, d v s Svenska Byggnadsindustri-
förbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

På de stora orterna t ex Stockholm, Göteborg och Malmö bibehöll
de lokala facken sina regionala skyddsombud. De blev avdel-
ningarnas handläggare av skyddsfrågor. Kostnaderna stod avdel-
ningarna helt för.

Nästa milstolpe var år 1967 då överenskommelser träffades om
bl a allmänna regler för den lokala arbetarskyddsverksamheten
och riktlinjer för företagshälsovård. Detta resulterade i till-
komsten av Bygghälsan, som bedriver arbetsmiljöverksamhet och
företagshälsovård inom byggnadsindustrin. Man inrättade även
centrala och regionala skyddskommittéer som var lika represente-
rade av parterna.

För att öka effektiviteten inom förbundets skyddsverksamhet an-
togs samma år ett principförslag till organisation. Inom varje
avdelning skulle finnas en kontaktman, som helt eller delvis
hade ansvaret för arbetarskydds- och företagshälsovårdsfrågor.
Han kallades för skyddsombudsman. Hans uppgift var bl att vara
avdelningens kontaktman i den regionala arbetarskyddskommittén,
med Bygghälsans regioncentral, berörda myndigheter, organisatio-
ner m fl. En arbetsordning gällde för verksamheten.

De ändringar i arbetarskyddslagen som trädde i kraft den 1
januari 1974 innebar bl a att skyddsombudens ställning stärk-
tes. De lagregler som även tidigare funnits för facket att
"utanför kretsen av arbetstagarna på visst arbetsställe" utse
skyddsombud kompletterades nu med möjlighet till viss ekonomisk
gottgörelse.

Med hänsyn till byggnadsbranschens struktur var det inte möjligt
att identifiera varje arbetsställe. Därför lämnades av arbetar-
skyddsstyrelsen ett generellt medgivande som avsåg samtliga ar-
betsställen för byggnadsindustrin inom det regionala skyddsom-
budets geografiska verksamhetsområde, alltså avdelningens områ-
de.

1978 års arbetsmiljölag har på nu berört område i stort sett
samma text som tidigare men anger att skyddsombud som utses
utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället kallas för
regionalt skyddsombud. Vidare klargjordes i förarbetet till la-
gen att regionalt skyddsombud i princip har samma befogenheter
som övriga skyddsombud.

Det regionala skyddsombudets uppgift är i första hand att akti-

vera det lokala skyddsarbetet, se till att det fungerar tillfredsställande samt att ge råd och stöd på olika sätt. Där det påkallas skall det regionala skyddsombudet aktivt kunna ingripa i skyddsarbetet.

För förbundets skyddsorganisation innebar det att avdelningarnas skyddsombudsmän fr o m 1 januari 1974 registrerades som regionala skyddsombud. Därmed fick dessa en dubbelroll. Funktionen är avdelningens huvudansvarige för arbetsmiljöarbetet - skyddsombudsman. Som regionalt skyddsombud skall han verka på arbetsställe där skyddskommitté saknas. På övriga arbetsställen kommer han således att arbeta som skyddsombudsman. Arbetstiden fördelar sig regelmässigt så att 75% av tiden faller på den regionala och 25% på övrig verksamhet. Inom en avdelning kan flera regionala skyddsombud utses. För varje regionalt skyddsombud utses ersättare.

Det ekonomiska bidrag, som utgått från Arbetarskyddsfonden genom arbetarskyddsavgifter för denna verksamhet, uppgår för förbundets del till:

År 1974	1.110 Mkr
" 1975	1.707 "
" 1976	1.725 "
" 1977	2.220 "
" 1978	2.380 "
" 1979	2.955 "
" 1980	3.750 "

Såväl under riksdagsbehandlingen av arbetsmiljölagen som vid andra tillfällen har det klart uttalats att kostnader för arbetsmiljöförbättrande åtgärder ute på arbetsplatserna är en del av produktionskostnaden och därför i princip skall bäras av produktionen. Målsättningen är således fastslagen, nämligen att de fackliga organisationerna skall få full kostnadsersättning för den verksamhet som bedrivs genom regionala skyddsombud. Hittills har för förbundets del den lämnade gottgörelsen varit ett välkommet bidrag men som långt ifrån inneburit full ersättning. För 1980 rörde det sig om ca 60% kostnadstäckning.

Det är dock att märka att förbundets nuvarande skyddsorganisation ej är helt utbyggd. Behovet synes enligt gjord utredning ligga på ytterligare tio årsarbetande regionala skyddsombud.

För verksamheten såväl för skyddsombudsman som för regionalt skyddsombud har förbundet utfärdat arbetsordningar. Dessa har under hand reviderats alltefter vunna erfarenheter och t ex ändringar inom lagstiftningen m m.

I samband med detta projekt har den senaste revideringen gjorts och dess nuvarande utformning framgår av bilaga 1.

2 IAGARNA - GRUNDEN FÖR ARBETSMILJÖARBETET

2.1 Arbetsmiljölagen och Medbestämmandelagen m fl

Arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166) trädde i kraft den 1 juli 1978. Lagen ersatte då arbetarskyddslagen från 1949 men som reviderats 1 januari 1974.

Ett samband finns mellan arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen (MBL) från 1 januari 1977. Genom MBL ges löntagarorganisationerna särskilda möjligheter att påverka arbetsmiljön med utgångspunkt från arbetsmiljölagens grundläggande bestämmelser. Arbetsmiljölagen måste också ses i samband med förtroendemannalagen, byggnadsstadgan och lagen om hälso- och miljöfarliga varor m fl. Dessutom kompletterar den arbetstidslagen genom att ge regler för arbetstidens förläggning.

Detta lagverk utgör en av grundvalarna för de regionala skyddsombudens verksamhet. Arbetsmiljölagen är dock en ramlag. Detta innebär att lagen, för att bli fullständig, måste kompletteras med detaljerade bestämmelser i form av kungörelser (föreskrifter). Lagreglerna är allmängiltiga och får ses som utslag av lagstiftarnas intentioner. Lagen kompletteras också genom överenskommer mellan parterna om arbetsmiljön. Dessa avtal utgör ytterligare ett fundament för de regionala skyddsombuden.

2.2 Tillämpningsområde

Arbetsmiljölagen omfattar i princip allt arbete. Från lagen undantas dock arbete ombord på fartyg och arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll. På dessa områden regleras arbetsmiljön i särskilda lagar, nämligen lagen om säkerheten på fartyg och lagen om arbetstid m m i husligt arbete.

Under normala fredsförhållanden är arbetsmiljölagen tillämplig inom försvaret och civilförsvaret. Undantag görs bara beträffande skyddsombudens rätt att avbryta övningar. Elever fr o m grundskolans årskurs 7 och värnpliktiga likställs i huvudsak med arbetstagare. Lärlingar i byggnadsbranschen omfattas även av lagen.

2.3 Arbetsmiljöns beskaffenhet

Lagen slår fast vissa allmänt hållna krav. Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen. Arbetet skall anpassas till människans fysiska och psykiska förutsättningar. Man skall sträva efter att ordna arbetet så, att arbetstagarna själva kan påverka sin arbetssituation. Arbetsmiljökraven skall beaktas redan på ett tidigt stadium. Arbetet skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö.

Efter dessa grundläggande bestämmelser anges regler för olika arbetsmiljöfaktorer. Arbetslokalerna skall vara lämpliga från arbetsmiljösynpunkt. Luft-, ljud- och ljusförhållanden och övriga

arbetshygieniska förhållanden skall vara tillfredsställande. Allmänna regler ges också om skyddsåtgärder, om beskaffenhet av tekniska anordningar, om användningen av ämnen som kan föranleda ohälsa och olycksfall, om personlig skyddsutrustning och personalutrymmen m. Personlig skyddsutrustning skall tillhandahållas av arbetsgivaren. På arbetsställen i den utsträckning som föranledes av arbetets art och arbetstagarnas behov skall finnas utrymmen och anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt för första hjälp vid olycksfall eller sjukdom.

För att förankra systemet med hygieniska gränsvärden i lagstiftningen anges att arbetarskyddsstyrelsen kan meddela gränsvärden för planering och kontroll av arbetsmiljön. Så långt som möjligt måste farliga ämnen och produkter ersättas av ofarliga eller mindre farliga.

2.4 Allmänna skyldigheter

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren skall se till att lokal skyddsverksamhet kan bedrivas i samverkan. De anställda har att medverka i olika samarbetsorgan och att vara aktiva, när det gäller att utveckla arbetsmiljön i önskvärd riktning. Redan här stöter man på förhållanden i byggnadsbranschen som behöver särskilda lösningar. Genom objektsanställningen, de rörliga arbetsplatserna samt de många underentreprenörerna uppstår svårigheter att finna lämpliga former för samverkan och en långsiktig kontinuerlig bearbetning av miljöfrågor.

Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att de anställda utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskerna vid ensamarbete nämnts särskilt. För byggnadsbranschen kan ensamarbete vid små arbetsplatser och för vissa yrkeskategorier vara en aktuell skyddsfråga.

I vissa avseenden anges den närmare innebörden av arbetsgivarens förpliktelser. Så är fallet bl a i fråga om instruktion och utbildning. Arbetsgivaren är också skyldig att ta hänsyn till den anställdes individuella förutsättningar för arbetet. Arbetet skall planläggas och anordnas med beaktande av att människors förutsättningar att utföra arbete är olika. I byggnadsbranschen sker på vissa håll arbetsfördelning och instruering inom arbetslagets ram snarare än genom arbetsledningens försorg. Detta föranleder att kanske särskilda överväganden görs av lagbasen och inom laget.

Även de anställda åläggs ett skyddsansvar. De skall följa givna föreskrifter och använda skyddsanordningar. De skall också iakta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

I akuta farosituationer skall arbetstagarna upphöra med sitt arbete och underrätta arbetsledare eller skyddsombud. Den anställda är fri från att ersätta skada som kan uppstå till följd av att han underlåter utföra arbetet i sådana fall.

Arbetsmiljölagen gäller i princip även i fråga om arbete som företagare själv utför. Detta har speciell betydelse för byggnadsbranschen med många en- och fåmansföretag.

När två eller flera företag samtidigt bedriver arbete på gemensamt arbetsställe skall de samarbeta för att åstadkomma säkra arbetsförhållanden. Byggherren har ett obligatoriskt samordningsansvar, men detta kan överlåtas till någon av dem som bedriver arbete på arbetsstället.

Det är i första hand arbetsgivaren som har skyddsansvaret för de anställda. Skyddsförhållanden måste emellertid vara tillfredsställande även för dem som mera tillfälligt arbetar på ett arbetsställe, t ex om man hyr in från ett annat företag, exempelvis en grävmaskin eller lyftkran med anställd förare. Detta är ett av de mer centrala problemen för skyddsarbete i byggnadsbranschen genom systemet med underentreprenörer.

Även för dem som hyr ut lokaler och markområden finns ett skyddsansvar. Vidare skall den som tillverkar, importerar, säljer eller hyr ut en maskin eller annan teknisk utrustning se till att den erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall. Detta gäller både när den skall tas i bruk och när den ställs ut för försäljning eller som reklam. Den som installerar sådan utrustning har också ett skyddsansvar. I byggnadsbranschen tillämpas ett omfattande leasingsystem och tillfällig inhyrning av maskinell utrustning.

Arbetsmiljölagen har en stark inriktning på de kemiska hälsoriskerna. Den som tillverkar, importerar eller överlåter ett farligt ämne skall vidta de åtgärder som behövs för att hindra eller motverka att ämnet vid avsedd användning innebär risk från skyddssynpunkt.

En långtgående undersökningsplikt gäller för tillverkare och arbetsgivare innan maskiner och annan teknisk utrustning eller kemiska produkter får släppas ut eller användas. Dessutom finns en rad bestämmelser, som siktar till särskilda förhandskontroller.

Arbetsmiljölagen utgår från att arbetsgivaren skall kunna tillhandahålla de resurser som är nödvändiga för en modern miljökontroll och för övervakning av de anställdas förhållanden från säkerhets- och hälsosynpunkt. Företagshälsovården kommer in i detta sammanhang. Målet är att alla anställda skall ha tillgång till företagshälsovård.

Om ett visst slag av arbete innebär risk för ohälsa eller olycksfall kan arbetarskyddsstyrelsen utfärda föreskrifter om läkarundersökning av de anställda. Sådana föreskrifter kan omfatta såväl undersökning före anställningen som regelbundna undersökningar under anställningstiden.

Grupper av yrkesverksamma kan vara särskilt mottagliga för risker i arbetsmiljön. Speciella risker kan t ex föreligga för allergiker. Arbetarskyddsstyrelsen kan därför utfärda förbud mot att arbete utförs av vissa riskgrupper. Styrelsen kan också föreskriva att andra särskilda villkor skall gälla vid arbetet, t ex läkarundersökning.

Det finns ett bemyndigande för arbetarskyddsstyrelsen att utfärda föreskrifter om skyldighet för läkare att till arbetarskyddsmyndigheterna anmäla sjukdomsfall som kan ha samband med arbete.

2.5 Arbetstidens förläggning

När arbetsmiljölagen talar om att arbetsförhållandena skall anpassas till människans förutsättningar och att den anstälde själv bör kunna påverka sin arbetssituation, avser detta även arbetstidsfrågor. Utöver detta ges vissa preciserade regler om arbetstidens förläggning och om raster (längre avbrott i arbetstiden då man får lämna arbetsplatsen), pauser (kortare avbrott som inräknas i arbetstiden), nattvila och veckovila. Regler om arbetstidens längd finns i allmänna arbetstidslagen.

2.6 Minderåriga

Minderårig enligt arbetsmiljölagen är den som är under 18 år. En minderårig får inte arbeta före det kalenderår han fyller 16 år och inte heller innan han fullgjort sin skolplikt. En minderårig får dock anställas i lätt arbete enligt föreskrifter som arbetarskyddsstyrelsen utfärdar. Arbetarskyddsstyrelsen kan också utfärda föreskrifter om villkor för eller förbud mot att minderårig anlitas till arbete som medför påtagliga risker.

Som en garanti mot missförhållanden innehåller arbetsmiljölagen vissa regler om begränsning av minderårigas arbetstid. Man bör härvid observera att byggnadsbranschens lärlingar ofta är minderåriga.

2.7 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Som tidigare framhållits gäller den grundläggande regeln om samverkan för skyddsarbetet. Det slås vidare fast att arbetsgivare och anställda skall bedriva ett skyddsarbete, som är anpassat till de lokala förhållandena. I det följande ges de formella grunderna för de regionala skyddsombudens verksamhet.

På arbetsplatser med minst fem arbetstagare skall finnas ett eller flera skyddsombud. Även på mindre arbetsplatser skall skyddsombud utses om det behövs. Skyddsombudet utses i första hand av lokal facklig organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Det förutsätts att också olika fackliga organisationer, som finns på ett arbetsställe, samverkar i arbetsmiljöfrågorna.

Ett huvudskyddsombud med samordnande uppgifter skall utses vid arbetsställe som har fler än ett skyddsombud.

Skyddsombuden skall i regel utses för en tid av tre år. De kan skiljas från sitt uppdrag endast genom beslut av den fackliga organisationen eller de arbetstagare som har utsett ombuden.

För små arbetsplatser finns ett system med regionala skyddsombud. När det inte finns någon skyddskommitté, kan yrkesinspektionen medge att fackliga avdelningar utser skyddsombud, som inte är anställda på arbetsstället. Ett regionalt skyddsombud har i princip samma rättigheter och skyldigheter som övriga skyddsombud. Arbetsgivarna bidrar till kostnaderna för de regionala skyddsombudens verksamhet genom en generell arbetsgivaravgift, som tillföres arbetarskyddsfonden. Från fonden ställs medel till

förfogande för bidrag till de fackliga organisationer som har utsett regionala skyddsombud.

När det gäller Byggnadsarbetareförbundets regionala skyddsombud har denna bestämmelse som redan nämnts fått en speciell tillämpning. Den innebär att man som regionalt skyddsombud svarar för alla byggarbetsplatser inom en region och inte vissa angivna arbetsplatser. När det däremot gäller flera av de övriga yrkesgrupperna inom byggnadsindustrin t ex målare, bleck- och plåtslageri är de regionala skyddsombuden "definierade" i förhållande till de fasta arbetsställena inom branschen. Detta skapar speciella samordningsproblem i skyddsarbetet.

Skyddsombuden företräder de anställda i skyddsfrågor. Om skyddsombudens uppgifter sägs bl a att de skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder. Dessutom skall skyddsombuden delta vid planering av användning av ämnen och produkter samt hanteringen av dessa. Inom byggnadsbranschen sker sådant deltagande för de regionala skyddsombudens del främst i planeringen av arbetsplatser vid sk etableringsträffar.

Arbetsmarknadens parter svarar gemensamt för att skyddsombuden får den utbildning som behövs för uppdraget.

Skyddsombud har rätt att läsa de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som är av betydelse för uppdragen. Om ett arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa kan skyddsombudet avbryta arbetet t ex då det är förenat med överhängande fara att låta arbetet fortgå tills yrkesinspektionen hunnit ta ställning i frågan. Om det är nödvändigt från skydds-synpunkt, får skyddsombudet även avbryta ett arbete som en anställd utför ensam. Det förutsätts i båda fallen att rättelse inte genast kan uppnås genom hänvändelse till arbetsgivaren eller dennes representant. Stoppen gäller i avvaktan på att yrkesinspektionen tar ställning. Ytterligare fall, där det kan vara aktuellt att stoppa arbetet, är om arbetsgivaren inte rättar sig efter ett förbud, som har utfärdats av yrkesinspektionen eller arbetarskyddsstyrelsen. Skyddsombudet riskerar inte något skadestånd i något av dessa fall.

Ett skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter, vare sig av arbetsgivare eller anställda. Rättsskyddet gäller även skyddsombudens speciella befogenheter, t ex rätten att medverka vid planering, att få ta del av vissa handlingar och att avbryta arbetet. Ett skyddsombud får inte heller ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag.

På ett arbetsställe med minst 50 anställda eller där de anställda begär det skall finnas en skyddskommitté, sammansatt av representanter för arbetsgivaren och de anställda. De anställdas representanter utses i första hand av lokal facklig organisation. I skyddskommittén skall bl a ingå skyddsombud.

Skyddskommittén har uppgifter som ger den central ställning inom den lokala skyddsverksamheten. I kommittén skall bl a behandlas frågor om företagshälsovård, frågor om planering av arbetsmiljön samt frågor om upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön.

Om i skyddskommittén företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna inte är eniga, skall frågan på begäran av ledamot hänskjutas till yrkesinspektionen.

Mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer har träffats överenskommelser med närmare regler om den lokala skyddsverksamheten. I byggnadsbranschen finns ett sådant avtal om arbetsmiljöverksamhet och företagshälsovård (arbetsmiljöavtalet).

2.8 Tillsyn

Tillsynsmyndigheter enligt arbetsmiljölagen är arbetarskyddsstyrelsen och under styrelsens överinseende och ledning, yrkesinspektionen. Tillsammans kallas de arbetarskyddsverket. På små arbetsplatser utförs tillsynen av kommunala tillsynsmän.

Yrkesinspektionen är organiserad på 19 distrikt. I varje distrikt finns en yrkesinspektionsnämnd med representanter för arbetsmarknadens parter. Genom sin regionala inriktning är yrkesinspektionen en viktig samarbetspartner för de regionala skyddsombuden.

2.9 Ansvar

Om yrkesinspektionen vid sin tillsynsverksamhet eller på annat sätt får kännedom om att en arbetsgivare bryter mot lagen eller föreskrifter, som arbetarskyddsstyrelsen utfärdat med stöd av lagen, skall inspektionen se till att bristerna rättas till.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot föreläggande, förbud, föreskrift eller villkor, kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år.

Det finns också bestämmelser i brottsbalken som kan bli aktuella när en olycka eller yrkessjukdom har inträffat till följd av missförhållanden i arbetsmiljön. Vid tillämpning av dessa bestämmelser skall hänsyn tas till de krav man i dag ställer på arbetsmiljön.

2.10 Fullföljd av talan

Är man missnöjd med ett beslut, som yrkesinspektionen har fattat, kan man överklaga till arbetarskyddsstyrelsen. Över arbetarskyddsstyrelsens beslut kan besvär anföras till regeringen (arbetsmarknadsdepartementet). Arbetarskyddsstyrelsens beslut om tillämpningsföreskrifter till arbetsmiljölagen kan inte överklagas.

Även huvudskyddsombud kan anföras besvär i ärende enligt arbetsmiljölagen. Om det inte finns något huvudskyddsombud, har annat skyddsombud på arbetsstället besvärsrätten. Om skyddsombud saknas, kan den fackliga organisationen anföras besvär under förutsättning att organisationen tidigare yttrat sig i ärendet.

2.11 Slutsatser

I det föregående har gjorts en summarisk genomgång av huvuddragen i arbetsmiljölagen i de delar som direkt påverkar betingelserna för de regionala skyddsombudens verksamhet.

Arbetsmiljölagen måste ses som en utgångspunkt för de regionala skyddsombudens arbete, men det är också klart att detta arbete dessutom påverkas av övriga lagar t ex medbestämmandelagen.

Samtidigt kan man konstatera att dessa lagar ger litet av konkret innehåll åt rollen som regionalt skyddsombud, utan inskränker sig till de formella - och vida - ramarna för verksamheten. På liknande sätt ger arbetsmiljölagen mycket litet av konkretisering åt de krav som kan ställas på en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagens karaktär av ramlag skall ses mot bakgrund av att tekniska och sociala förhållanden i arbetslivet och i samhället för övrigt ständigt förändras. Det är därför svårt att i en lag fixera speciella miljökrav en gång för alla. Arbetsmiljöarbetets innehåll måste variera med utvecklingen för övrigt.

Slutsatsen blir därför att såväl när det gäller utformningen av skyddsombudsrollen som den konkreta utformningen av arbetsmiljön fordras en långsiktig erfarenhetsuppbyggnad och kunskapsåterföring från det praktiska livet. Utöver t ex det föreskriftsarbete som sker vid arbetarskyddsstyrelsen är forskning ett instrument att på erfarenhetsgrund ge bidrag till ett sådant branschanpassat formuleringsarbete. I denna process har de regionala skyddsombuden en nyckelposition.

3 PROJEKTETS UPPLÄGGNING OCH GENOMFÖRANDE

3.1 Utgångspunkt

Arbetsmiljölagen föreskriver, att frågor rörande arbetsmiljön skall lösas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Denna utredning har tagit denna samarbetsideologi som utgångspunkt för arbetets uppläggning. Det regionala skyddsombudets samarbete med övriga aktörer i arbetsmiljöfrågor är studiens centrala frågeområde. Utvärderingen söker få en bild av hur samarbetet sker, vad som är värdefullt, vilka problem som föreligger och vad som kan förbättras.

Då ett regionalt perspektiv anlagts har mindre uppmärksamhet ägnats åt det lokala skyddsarbetet och den direkta konfliktsituationen, som kan uppstå vid lösningen av ett akut miljöproblem på en byggarbetsplats. En bärande tanke för det regionala skyddsombudets roll är dess förebyggande funktion i skyddsarbetet, d v s att även undanröja orsaker för konfrontationer i miljöfrågor.

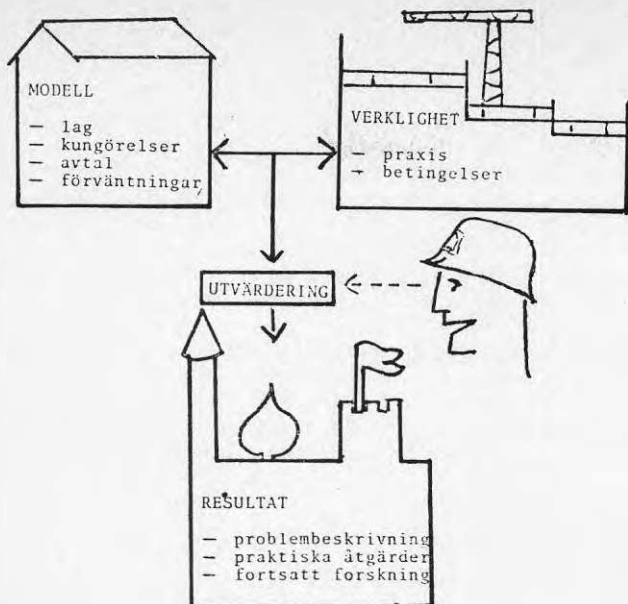
3.2 Projektets organisation

Avdelningschefen för Byggnadsarbetareförbundets rättsavdelning har varit projektledare. Vidare har projektet haft en sekreterare tillika utredare från förbundets tekniska avdelning. Två externa forskare från FA-rådet har medverkat i projektets alla faser. Projektledaren, sekreteraren och forskarna har tillsammans med tre representanter för de regionala skyddsombuden utgjort en arbetsgrupp, som med återkommande möten tagit ställning till projektets fortsatta arbete. Till projektet har också knutits en referensgrupp, vilken utöver arbetsgruppens medlemmar består av en representant för Bygghälsan, Byggförbundet och Arbetarskyddsstyrelsens tillsynsavdelning. En forskare vid Arbetarskyddsstyrelsens arbetsmedicinska avdelning som ansvarar för en pågående riksomfattande enkätstudie av regionala skyddsombud inom samtliga branscher har också ingått i referensgruppen.

3.3 Studiens uppläggning

Som nämndes inledningsvis har denna undersökning varit problemformulerande och därmed litet vagare i sin uppläggning än när man har ett fast kunskapsunderlag att stå på. För att underlätta förståelsen av undersökningens observationer och slutsatser skall här dock introduceras den föreställningsram som styr utredningsarbetet.

Grundtanken har varit att utredningen skall göra en utvärdering av det regionala skyddsarbetet så som det utvecklats till idag. Denna utvärdering skall sedan utgöra avstamp för eventuella förslag till förändringar. En utvärdering kan göras på olika sätt, men i flertalet fall är en jämförelse mellan ett önskat och ett faktiskt tillstånd något av ett grundelement.



Figur: Föreställningsram för utvärderingsarbetet.

I detta fall är idealet eller som vi valt att benämna det - modellen formulerad genom flera instrument. Som vi sett det i det föregående utgör arbetsmiljölagen den grundläggande formuleringen av det regionala skyddsarbetet. Lagen är som framhållits bara ett skelett, vilket på olika sätt måste ges en fylligare beklädnad och som då är anpassad till branschens unika förhållanden, men också till tidens krav.

Den anpassning som kommer närmast lagen är kungörelserna från Arbetarskyddsstyrelsen och som är en direkt konkretisering av vad som menas med god arbetsmiljö inom branschen. Ett mycket viktigt komplement till lagen inte minst vad gäller den praktiska utformningen av skyddsarbetet utgörs av branschens avtal mellan arbetsgivare- och arbetstagarorganisationerna.

Så långt är modellen kodifierad och kan granskas i skriftliga dokument samt underkastas systematiska revideringar. Tolkningstvister kan dock uppstå och den enskilde individen kan ha en personlig uppfattning om innehållet.

Ett annorlunda men betydelsefullt inslag i modellen utgörs av de inblandade aktörernas förväntningar. Sådana förväntningar har som sin bakgrund lag och avtal. Men här till, och särskilt på detta område där lagen är en ramlag, kommer avgörande moment av personliga, partsrelaterade och rent praktiska ställningstaganden. Även om dessa förväntningar inte finns satta på pränt utgör de påtagliga realiteter i det regionala skyddsarbetet. Alla element i modellen - inte bara de subjektiva - är ofullständigt formulerade. Ett viktigt arbete i en utvärdering är att också beskriva modellen med ökad grad av fullständighet.

När det gäller det faktiska förhållandet - d v s verkligheten - kan detta beskrivas utifrån två avseenden. Dels den praxis som existerar vad gäller skyddsarbetets innehåll och utformning samt vad man upplever som positiva och negativa förhållan-

den. Dels har man de betingelser för arbetet med arbetsmiljön som råder i branschen. Också här skall man peka på stödjande och hindrande faktorer. När det gäller verklighetsanalysen är identifieringen av utnyttjade möjligheter en viktig aspekt.

När det kommer till själva utvärderingen skall alltså modell och verklighet relateras. Skillnader mellan önskemål och praxis skall förtydligas och ges en förståelse av varför de uppstått och vad de leder till. En utvärdering får inte ensidigt inrikta sig på verkligheten. Det är viktigt att förstå att också modellen kan behöva revideras eller påverkas.

Jämförelsen mellan modell och verklighet utmynnar i några olika typer av resultat. Det första steget är att framhålla de skillnader och problem som framkommit. En del av dessa problem kan omedelbart bli föremål för praktiska åtgärder. Åtgärderna kan gälla såväl modellen som verkligheten och variera i omfattning från ändring av en formulering i arbetsordningen för de regionala skyddsombuden till nya centrala förhandlingar mellan parterna. Efter en förstudie på ett område har dock fler frågetecken snarare än praktiska åtgärder åstadkommit, vilket för övrigt också är dess funktion. Utvärderingen skall mynna ut i identifiering av angelägna områden där man behöver mer kunskap - d v s förslag på fortsatt forskning.

3.4 Informationskällor

Undersökningen utgör en första kartläggning av problemområdet. Tillvägagångssättet vid insamlingen av information har därför varit informellt och sökande med användning av ett flertal informationskällor.

Fokus har varit ställt på de regionala skyddsombuden själva. Utöver de tre representanter som ingått i arbetsgruppen har alla regionala skyddsombuden bidragit på flera sätt. Samtliga har besvarat en enkät som dels rört deras egen bakgrund, utbildning och önskemål. Dels har den behandlat deras erfarenheter av det praktiska samarbetet med de olika övriga aktörerna inom det regionala skyddsarbetet.

De två årliga konferensveckorna, som samtliga regionala skyddsombud deltar i, har utnyttjats för datainsamling genom grupparbete och diskussioner av projektet. Vid två motsvarande konferenser för skyddsombudens ersättare har deras situation berörts i grupparbeten.

En djupare bild av det regionala samspelet i skyddsarbetet än vad som kunnat erhållas vid det mer översiktliga arbetet vid konferenserna har eftersträvat. Därför gjordes i en av Bygghälsans regioner intervjuer med flera av de regionala aktörerna. Även om inom ramen för en begränsad förstudie en på intet sätt fullständig bild av det regionala samspelet kunnat erhållas, framstod vikten av att de nyanseringar får framträda, som är svåra att fånga vid enkäter och andra översiktliga metoder.

Inom en av förbundets avdelningar pågick under undersökningsperioden en kampanj i arbetsmiljöfrågor med tematräffar på alla avdelningens sektioner. Personal från projektet bereddes möjlighet

att övervara några av dessa sektionsträffar. Vidare besvarades en mindre enkät om skyddsarbetet av deltagarna vid samtliga dessa möten.

Av de centralt belägna aktörerna i arbetsmiljöfrågor har vi haft möjlighet att diskutera med företrädare för Byggförbundet, Bygghälsan och Arbetarskyddsstyrelsens tillsynsavdelning.

Landets yrkesinspektörer inom byggnadsbranschen samlas årligen till en tvådagars konferens. Genom tillmötesgående från Arbetarskyddsstyrelsens tillsynsavdelning har det varit möjligt att utnyttja en halvdag vid 1980 års konferens åt en presentation av projektet samt grupparbete med yrkesinspektörerna om det regionala samspelet i skyddsfrågor.

Utöver ovanstående informationskällor har kunskaper hämtats från litteraturen, samt diskussioner och samtal förts med branschens många sakkunniga på alla nivåer.

3.5 Fackets forskning

Som vi sett det i denna studie är de regionala skyddsombuden de primära intressenterna. Den yttersta målsättningen är visserligen att åstadkomma en bättre arbetsmiljö för ett par hundratusen anställda i byggnadsbranschen. Dock är det detta 50-tal personer som är undersökningens fokus och det är deras verksamhet och deras arbetsbetingelser som undersökningen sökt förstå. De regionala skyddsombuden har därför setts som de praktiska specialisterna på sin egen situation och det metodologiska problemet har varit att finna arbetssätt på vilket denna kunskapskälla kunnat tappas av effektivast och på ett sätt där deras egna intentioner kunnat få ett avgörande inflytande.

Inte minst när det gäller forskning i facklig regi om medlemmarnas förhållanden kräver frågan om uppläggning av en undersökning och dess arbetsformer särskilda överväganden för att tillfullo utnyttja den kunskapspotential och kreativitet som finns inom leden. I det sammanhanget infinner sig också frågan om man skall samarbeta med en professionell forskare direkt i projektet och i så fall hur de olika rollerna skall definieras. Vi har än så länge i Sverige ganska liten erfarenhet av forskarmedverkan i facklig forskning och man kan här se ett viktigt område för fortsatt erfarenhetsupbyggnad och experiment med olika samarbetsformer. För den fortsatta forskningsverksamheten finns idébidrag från några håll, t ex inom LO:s forskningspolitiska utredning (LOFO), som skulle kunna tjäna som underlag för försök och ställningstaganden i olika riktningar.

Projektet är de regionala skyddsombudens, av praktiska skäl har studien haft en centraliserad styrfunktion och en forskarmedverkan i utförandet. I en eventuell fortsatt forskning är det lika viktigt som att peka ut betydelsefulla områden och intressanta frågeställningar, att än mer direkt involvera de regionala skyddsombuden som medforskare direkt deltagande i projektens alla faser. Forskningsmedverkan skall vara en del av kompetensupbyggnaden inom förbundet.

4 BYGGNADSINDUSTRIEN - EN OLYCKSINTENSIV BRANSCH?

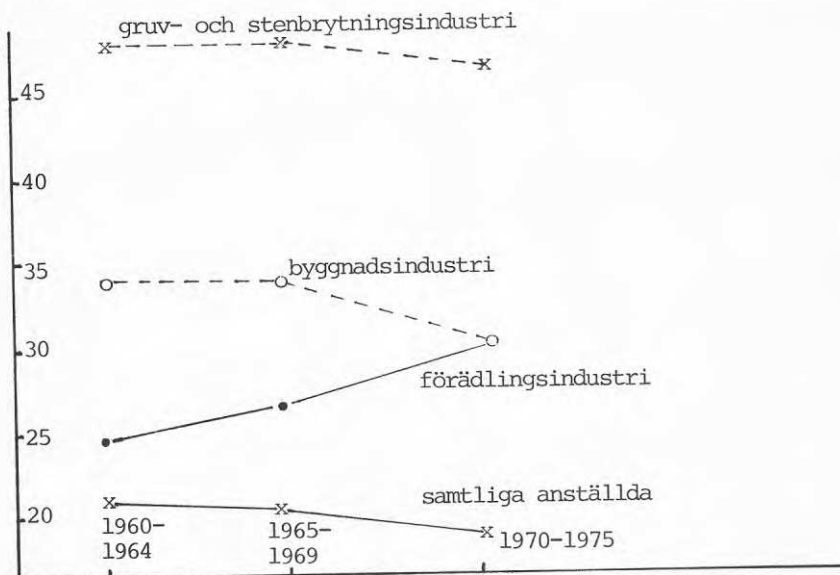
4.1 Svårbedömd statistik

För en analys av arbetsmiljöproblemen inom en bransch kan viss vägledning erhållas genom olika statistikkällor. I det följande redovisas en del statistiskt material. Huvuddelen av existerande statistik hänförs till RFV:s (Riksförsäkringsverkets) registrering som tyvärr inte är publicerad längre fram i tiden än till 1975. En vidareutveckling av yrkesskadestatistiken har skett inom ramen för ISA:s arbete (Informationssystemet om arbetsskador). Den statistiken är betydligt aktuellare. Den förelåg hösten 1980 emellertid inte i sammanställd form men har nu börjat publiceras. Bygghälsan har organiserat ett särskilt rapporteringssystem för arbetsskador. Den statistiken är mer aktuell än RFV:s, men har delvis andra urvalsprinciper.

I redovisningen här kommer uppgifter från såväl RFV som Bygghälsan att användas. I väntan på att ISA börjar producera regelbundna bearbetningar, sammanställningar måste man tyvärr konstatera att det statistiska underlaget för analys av byggnadsbranschens arbetsmiljö är otillfredsställande. Här kommer därför statistiken att huvudsakligen användas för att ge mycket översiktliga trender och preliminära slutsatser.

4.2 Olycksfallsutvecklingen

Att byggnadsarbetare är mer utsatta för olycksfall och hälsorisker än många andra yrkesgrupper är ombevittnad och på många håll dokumenterat. I RFV:s statistik kan man utläsa trender i utvecklingen sedan 1960-talets början fram till mitten av 1970-talet.



Figur: Antalet arbetsolycksfall per 1 miljon arbetstimmar.

Figuren är baserad på RFV:s statistik på vilken genomsnittsvärden beräknats för respektive tidsperiod. När det gäller "samtliga anställda" avser kurvan både tjänstemän och produktionsanställda. I övriga fall har endast produktionsanställda tagits med.

Värdena för byggnadsbranschen omfattar alla delbranscher. Utvecklingen och det absoluta antalet olyckor varierar i praktiken avsevärt mellan de olika avtalsområdena, vilket alltså inte kommer till uttryck i denna statistik. Vidare är inte färdolycksfall medtagna i RFV:s material. Denna typ av olycksfall är sannolikt speciell för byggnadsbranschen med dess långdistanspendlande arbetskraft.

Om man ser till näringslivet i sin helhet, har under den drygt 15-åriga perioden 1960-1975 antalet olycksfall haft en vikande tendens. Delvis förklaras denna utveckling av att andelen tjänstemän ökat i arbetskraften, men man får anta att även om nya olycksfallsrisker tillstött, många problem lösts.

Olycksfallsfrekvensen för produktionsanställda inom byggnadsindustrin är betydligt högre än för näringslivet i sin helhet, men också högre än för produktionsanställda totalt inom stationär industri. Detta gäller vid jämförelse med förädlingsindustri, men det bör också påpekas att gruv- och stenbrytningsindustrin ligger på en avsevärt mycket högre nivå än övriga industrin. Också vissa andra sektorer inom stationär industri kan ligga högre än byggnadsindustrin.

Här skall understrykas två viktiga utvecklingstrender. Byggnadssektorn har haft en viss nedgång i antalet olycksfall sedan 1960 fram till 1975 - från i genomsnitt 34,9 rapporterade olycksfall till RFV ner till 31,3. Vad som inte framgår av den översiktliga trenden i figuren är att 1975 års värden ånyo visar en uppgång. Om detta är en tillfällig fluktuation eller en ny uppgång i trenden kan inte avgöras på basis av nu existerande siffermaterial. Senare erhållna värden genom ISA-systemet ger för 1979 samma höga värden som 1975. Det förefaller således som om trenden går uppåt igen. I det sammanhanget är det emellertid viktigt att framhålla möjligheten av effekt av de lagändringar som trädde i kraft 1974. Detta år ändrades sjukförsäkringen så att ersättningen för frånvaro förbättrades avsevärt liksom att man från 1 juli 1977 fick bättre kompensation för arbetsskador. Dessa reformer har ökat antalet rapporterade olycksfall och arbetsjukdomar.

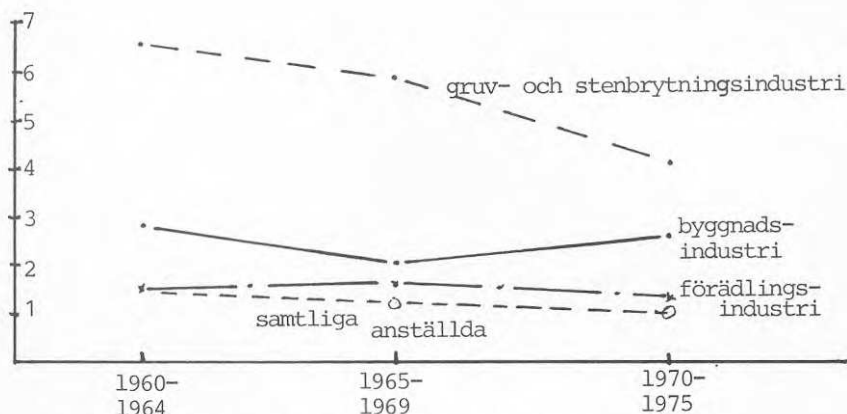
Om man ser till förädlingsindustrins utveckling under samma period, så har den haft en kraftig uppgång i olycksfallsfrekvensen från 25,1 till 31,3 och i slutet av perioden har man tangerat byggnadsindustrins höga nivå. Detta skulle då tyda på att byggnadsbranschen i motsats till övrig industri lyckats vända olycksfallskurvan nedåt.

Detta resonemang är baserat på långsiktiga trender och jämförelse mellan branscher. Ett kompletterande perspektiv som bättre uttrycker olycksfallsproblemet dignitet är det absoluta antalet olycksfall som faktiskt inträffar. Här visar statistik från statistiska centralbyrån att under ett kvartal, i detta fall 4:e kvartalet 1979, inträffar närmare 4 000 olyckor i byggnadsbranschen. Detta dramatiska värde illustrerar att, även om ut-

vecklingen vad gäller skyddsproblemen varit gynnsammare inom byggnads än inom många andra branscher, problemet med olycksfall kvarstår och att arbetsmiljöfrågorna inte är lösta.

4.3 Olyckornas svårighetsgrad

4 000 olyckor på ett kvartal är ett uppseendeväckande tal och man måste förstås ta med i bilden att olyckorna har olika svåra konsekvenser. I det sammanhanget talar man om olyckornas svårighetsgrad.



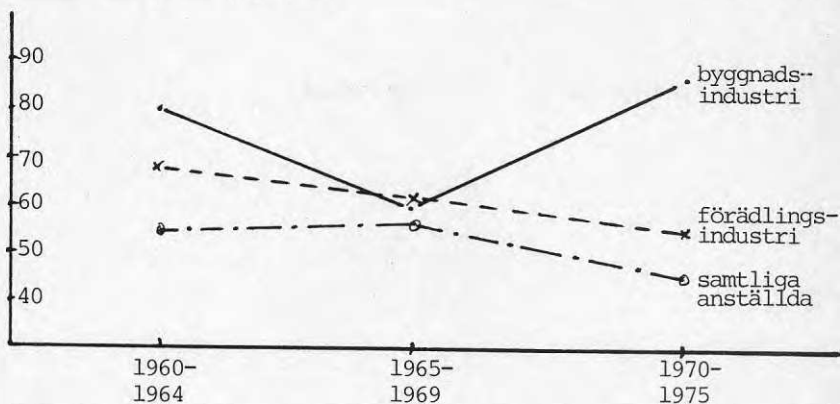
Figur. Förlorade arbetsdagar p g a olycksfall per 1 miljon arbetstimmar.

Figuren ovan visar att man också i detta fall totalt sett haft en gynnsam utveckling i svenskt arbetsliv under denna period. Antalet förlorade arbetsdagar sett i relation till mängden arbetsinsats har gått ned. Sjukförsäkringsreformer under perioden har möjliggjort för människor att vara sjukskrivna så länge som det varit motiverat ur medicinsk synpunkt. Trots detta har alltså vårdtiden gått ned. Sannolikt återspeglar denna sänkning just att vården förbättrats och sjukskrivningsperioden därmed kunnat förkortas. Man kan kanske också tyda denna utveckling som en indikation på att olycksfallen blivit mindre allvarliga. Några orsakssammanhang är dock inte möjligt att ange med bestämdhet.

Under denna period har den stationära industrin haft en viss nedgång i antalet förlorade arbetsdagar och extrembranschen gruv har fått en kraftig förbättring. Änå måste man för hela näringslivet ta med i bedömningen förändringar i arbetskraftens struktur. För byggnadsindustrin var tendensen först vikande med sjunkande antal frånvarodagar fram till 1960-talets mitt. Därefter har frånvarotiden ökat igen och ligger vid periodens slut ungefär på samma nivå som tidigare.

Trots en förbättrad vård har således inte frånvarolängden förkortats på samma sätt som inom arbetslivet i stort. Detta skulle kunna tyda på att olyckornas svårighetsgrad snarast ökat inom

byggnadsbranschen. Ett sådant antagande styrks av den tendens som framkommer om man relaterar antalet förlorade arbetsdagar till antalet olycksfall.



Figur. Antalet förlorade arbetsdagar per olycka.

Detta relationstal uttrycker i grova termer antalet förlorade arbetsdagar per olycka - inklusive de dödsfall som inträffat och som schablonmässigt i beräkningarna tas upp till 60 förlorade arbetsdagar. Medan stationär industri i likhet med arbetslivet i sin helhet, har haft en utveckling mot ett minskat antal frånvarodagar per olycksfall, byggnadsindustrin haft en motsatt trend sedan senare delen av 60-talet. Sådant arbetstidsbortfall blev under första hälften av 70-talet högre än tidigare räknat per inträffad olycka.

Den statistik som samlas in genom det självrapporterande urvalet av företag till Bygghälsan ger en något avvikande bild av branschens förhållanden. Av Bygghälsans material framgår att under 1970-talet fram till 1977 antalet yrkesskador per en miljon arbetstimmar legat i stort sett konstant omkring 47,5. I denna statistik finns även beräknat hur många sjukdagar som orsakas av yrkesskada. Denna sjukfrånvaro ligger också ganska konstant på omkring 20 arbetsdagar per skada.

Vad gäller olycksfallsfrekvensen blir således bilden av branschens problem betydligt mörkare genom Bygghälsans statistik än vad som förmedlas av RFV med ca 50 procent högre olycksfallsfrekvens. Vidare kommer inte samma nedåtgående trend under 70-talet till uttryck i Bygghälsans material. Att sjukskrivningstidens längd är lägre i detta material beror bland annat på att RFV, som tidigare nämnts, inkluderar dödsfall i sina siffror. Även om det rör sig om en schablonkorrigering kan man dock säga att RFV härigenom ger ett fullständigare uttryck för olyckornas svårighetsgrad.

I det ovanstående resonemanget har frågan om byggnadsbranschens totala sjukfrånvaro över taget inte berörts, utan endast den del som har ett direkt samband med olycksfallshändelser.

Trots ofullständigheter i det statistiska underlaget torde det stå klart att byggnadsbranschen har betydande problem med de anställdas säkerhet i arbetet och med arbetsmiljön. Det står

också klart, att det är angeläget att få till stånd en regelbunden, aktuell och pålitlig rapportering av arbetsskador. Förhoppningsvis får det sistnämnda problemet en tillfredsställande lösning inom en mycket snar framtid genom ISA-systemets tillkomst. I så fall får branschen ett värdefullt instrument för prioritering av åtgärder beträffande förbättringar av arbetsmiljön.

4.4 Hur upplever man arbetsmiljöproblemen?

Vid diskussioner om byggnadsbranschens höga olycksfallsbelastning nämns en rad bidragande faktorer. Byggarbetsplatsen har en tillfällig och provisorisk karaktär. Den ständigt pågående förändringen av en byggarbetsplats gör det svårt att en gång för alla lösa ett skyddsproblem. Arbetets organisation med svag styrning och kontroll av arbetsprocessen medför svårigheter att "bygga in" säkerhetsföreskrifter. Samspelet mellan människor på ett bygge är ofta komplicerat med många olika yrkesgrupper, som opererar delvis oberoende av varandra eller utsätter varandra för olycks- och hälsorisker. Själva arbetsuppgifterna är fysiskt tunga och måste i många fall utföras i obekväma arbetsställningar. De klimatiska betingelserna är ogynnsamma med kyla, fukt och drag stora delar av året.

När det gäller de konkreta miljöproblemen styrks sådana resonemang av de anställdas egen uppfattning om branschen. Levnadsnivåundersökningarna för 1974 och 1975 ger följande bild.

	Upplevda arbetsmiljöproblem			
	Procent av produktionsanställda inom byggnadsindustri		stationär industri	
	1974	1975	1974	1975
Daglig förekomst av tunga lyft	45	42	28	27
Olämplig arbetsställning	72	76	45	41
Tungt arbete (svettning)	55	59	36	31
Vibrationer	29	26	15	13
Klimat (besväras i hög grad eller i någon mån)				
- värme	34	35	32	41
- kyla	65	57	22	28
- drag	70	64	41	42
Svår nedsmutsning	46	48	29	31
Damm, gaser, rök (i hög grad eller i någon mån)	67	66	52	51
Öronbedövande buller				
- alltid	19		36	
- ibland	23		7	

En stor andel av anställda inom byggnadsbranschen upplever en rad allvarliga besvär som konsekvens av arbetsuppgifter och arbetsmiljö. Situationen är betydligt mer problematisk än inom stationär industri. Endast i fråga om buller och värme är problemen mindre inom byggnadsbranschen - men fortfarande betydande. Man upplever alltså en lång rad miljöproblem som behöver bearbetas.

Ovanstående faktorer berör ju huvudsakligen de yrkeshygieniska aspekterna av arbetet: risk för ohälsa, förslitning och bristande komfort. Vad gäller olycksfallsriskerna visar samma undersökning att 40% av byggnadsbranschens anställda upplever att arbetsplatsen är mycket eller ganska riskabel. Motsvarande siffra är 25% för den stationära sidan. När man talar om en riskabel arbetsplats måste man ta såväl sannolikheten för en olycka som allvaret i dess konsekvenser i beaktande. Mot bakgrund av den tidigare presenterade statistiken om olycksfallsfrekvens och antal frånvarodagar ter sig de i byggnadsbranschen anställdas oro väl motiverad.

Vid sektionsmöten inom en avdelning i mellansverige tillfrågades deltagarna i enkätform om vad man ansåg vara de största miljöproblemen i branschen. De ca 260 deltagarna, som fördelade sig tämligen väl över alla yrkeskategorier, framhöll buller, klimatet, damm och arbetsmaterialen inklusive kemiska ämnen som de största problemen.

I betydligt mindre omfattning nämndes ergonomiska förhållanden samt i viss mån stress. Branschens klassiska risk - fallolyckor - upplevdes som ett problem av få personer. En del tog i detta sammanhang också upp frågor om planering och ordning på arbetsplatsen samt slarv med skyddet.

Utöver den färskare statistiken över olycksfallsfrekvensen redovisar ISA-systemet också huvudsaklig yttre faktor som varit förknippad med skadan. Sådana faktorer domineras för byggnadsindustrins del helt av tre grupper: "handhållen maskin eller verktyg", "ställningar och stegar och liknande" samt "material, gods och emballage".

Den statistik som utnyttjats här, har helt avsett olycksfallsanknutna skador. Vad som inte återspeglas i denna redogörelse är arbetssjukdomar orsakade av långvarig exponering för dåliga miljöer.

Man kan således konstatera, att när det gäller arbetsmiljön det finns ett lagverk som ger långtgående möjligheter till ett aktivt reformarbete. Av bland annat tillgänglig statistik framgår vidare, att behovet av reformer - d v s förbättringar av arbetsmiljön - kvarstår. Arbetsmiljöproblemen är inte lösta och skyddsorganisationen kan förbättras. Förutsättningarna för ett sådant utvecklingsarbete är givna - det gäller nu att genom ett aktivt och skapande arbete ta ansvar för efterlevnaden av lagarna och de bestämmelser som just är till för att få fram en sund och säker arbetsmiljö.

På central nivå inom Byggnadsarbetareförbundet handläggs arbetsmiljöfrågor av rättsavdelningen. Dit förs också bl a försäkringsärenden.

På avdelningsnivå finns en huvudansvarig handläggare i arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor - skyddsombudsman. Denne utses också till regionalt skyddsombud efter medgivande från yrkesinspektionen. Beroende på arbetsplatsernas tillfälliga karaktär inom byggnadsindustrin godkänns det regionala skyddsombudet för ett visst verksamhetsområde och inte som inom stationär industri för vissa angivna arbetsplatser. Efter medgivande från förbundet kan flera regionala skyddsombud utses. Dock finns bara en huvudansvarig skyddsombudsman. Förbundet har 43 avdelningar.

Ett viktigt komplement till de regionala skyddsombuden är deras ersättare. På varje avdelning skall finnas minst en person, som är så insatt i skyddsombudets arbete, att han på kort varsel kan rycka in vid dennes frånvaro. Vissa avdelningar har hittills tagit ganska lätt på ersättningsfrågor under det andra har satsat mycket ambitiöst. En fördel med detta system är att genom att fler personer deltar i arbetsmiljöarbetet, man skapar en större uppmärksamhet för skyddsfrågor på avdelningen. Många ersättare anser dock att de fått för dålig introduktion till sina arbetsuppgifter. De har också små möjligheter att fortlöpande hålla sig underrättade. De regionala skyddsombuden tillstår ofta, att de kanske inte ägnar ersättarna den uppmärksamhet som man borde.

De fackliga sektionerna har kontaktmän, vilka också står som kommunikationskanal i arbetsmiljöfrågor till avdelningen. Lokala skyddsombuds och övriga medlemmars ärenden går dock direkt till den egna avdelningen.

Antalet personer verksamma som ordinarie regionalt skyddsombud är fn 48. Vissa av de 43 avdelningarna har fler skyddsombud än ett, under det att andra endast har någon deltidsanställd. Storleken på avdelningen med hänsyn till antalet medlemmar är bestämmande för hur stora resurser man kan lägga på det regionala skyddsarbetet. Till detta kommer vissa andra överväganden t ex avdelningens geografiska storlek, typ av byggnation och antalet arbetsställen. I de fall man utför sitt uppdrag på deltid har man andra funktioner inom avdelningen: mättningsman, kassör eller studieombudsman m m.

Antalsmässigt fördelar sig avdelningarna på följande sätt med avseende på hur många procent av ett årsanställt regionalt skyddsombud man hade under 1980.

Procent av en heltidsanställd	25	50	75	100	125	200	300
Antal avdelningar	2	8	19	11	1	1	1

Vanligen har man således en heltids- eller trekvartstidsanställd. De två största avdelningarna har två respektive tre heltidsanställda. Tämmligen många avdelningar har endast ett halvtidsanställt skyddsombud och i två fall är skyddsombudet endast engagerat till 25%.

Av 1979 års siffror på hur många yrkesverksamma medlemmar det fanns på varje avdelning ser man att:

Stockholm hade c:a 15.000 medlemmar

Göteborg hade c:a 9.000 medlemmar

medan 4 avdelningar har	> 4.000 medlemmar
14 avdelningar har	2.000 - 3.999 medlemmar
17 avdelningar har	1.000 - 1.999 medlemmar
6 avdelningar har	< 1.000 medlemmar

I snitt hade man 2.546 medlemmar på varje avdelning.

Beräknar man sedan hur många yrkesverksamma det finns per heltidsanställt regionalt skyddsombud finner vi att motsvarande siffra är drygt 3.000.

Tittar man sedan på fördelningen av yrkesverksamma medlemmar per heltidsanställt regionalt skyddsombud finner man en kraftig spridning d v s från 888 medlemmar och upp till över 8.000 medlemmar.

Med tanke på det sistnämnda talet inser man att det måste vara svårt att få ett lika effektivt skyddsarbete på denna avdelning som på avdelningar med omkring 900 medlemmar även om det råder gynnsamma förhållanden vad gäller t ex avståndet mellan och storleken av arbetsställena.

Direktkontakten med medlemmarna och de enskilda byggarbetsställena å ena sidan och behovet av att arbeta med institutioner och hemma på avdelningen å den andra är en konfliktkälla för de regionala skyddsombuden. Samtidigt som man vet att besök ute på arbetsplatserna är uppskattade och motsvarar på ett påtagligt sätt medlemmarnas förväntningar inser man att detta är ett ekonomiskt arbetssätt, och man kan omöjligt räkna till för alla arbetsplatser.

Att medlemmarna har önskemål om fler kontakter återkommer i många sammanhang. En avdelning i södra Sverige gjorde en enkät bland sina medlemmar. Där önskade 86% att fackliga företrädare skulle komma ut oftare på arbetsplatserna. Samtidigt vet man, att medlemmarna i liten utsträckning tar chansen att träffa sina fackliga representanter genom att besöka sektionsmöten. Endast 20% svarar att de alltid eller ofta besöker sektionsmötena.

20% av de tillfrågade hade haft eller innehade fackligt uppdrag. Att man för övrigt är ganska oengagerad i det fackliga arbetet belyses också av att man i många fall har dålig kännedom om vilka personer som sitter i avdelningsstyrelsen. Avdelningens regionala skyddsombud var dock känd av 2/3 av de tillfrågade. Mätaren som gör fler arbetsplatsbesök än någon annan var känd av 3/4.

Att arbetsmiljön är ett viktigt område för facklig aktivitet framgick med all önskvärd tydlighet genom att 70% ansåg att facket inte arbetade tillräckligt med arbetsmiljöfrågorna. Vid sektionsmötesenkäten i mellansverige kom arbetsmiljöfrågor på god andra plats efter löneförhandlingar, när det gällde vad man ansåg att avdelningen borde arbeta med.

På frågan om var man ansåg att tyngdpunkten på skyddsarbetet skulle vara, fördelade sig åsikterna enligt följande.

	Bör vara	Är idag
Avdelningen	16	20
Det regionala skyddsombudet	23	26
Skyddsombudet	18	17
Medlemmen	26	18
Arbetsgivaren	17	19

Man anser att alla dessa aktörer skall vara involverade. Det finns en viss tonvikt för medlem och det regionala skyddsombudet. Intressantast är kanske jämförelsen med var man faktiskt upplever att tyngdpunkten ligger idag. Där är det framför allt medlemmen som inte lever upp till förväntningarna. Det är också intressant att åsikterna går så isär. Man har antingen ingen riktig uppfattning om hur skyddsarbetet skall skötas eller är skött, eller är det mycket olika på olika ställen.

Det regionala skyddsombudet delar som tidigare nämnts i många fall sin tid med andra uppdrag inom avdelningen. De regionala skyddsombuden är dock som regel inte medlemmar av den fackliga avdelningens styrelse. Skyddsombuden är för sitt arbete beroende av att avdelningen i övrigt stöder honom och ger nödvändig prioritet åt arbetsmiljöfrågor.

Intresset för skyddsfrågor varierar i praktiken mellan avdelningarna, vilket påverkar hur mycket tid och andra resurser som kan läggas på det regionala arbetarskyddet. Vissa avdelningar ger så stark prioritet åt mättningsfrågor och löneförhandlingar, att det påverkar utrymmet för arbete med arbetsmiljön. Här finns på vissa avdelningar antydning till konflikt kring skyddsarbetets interna status. De regionala skyddsombuden framhåller att det skulle vara en fördel för deras arbete om de åtminstone adjungerades till avdelningens styrelse. De regionala skyddsombuden pekar på att övriga funktionärer på avdelningarna behöver utbildning i arbetsmiljöfrågor. Det är också värdefullt om erfarenhet av skyddsarbete kan spridas på fler händer.

6 VEM BLIR REGIONALT SKYDDSOMBUD?

De flesta skyddsombuden har arbetat som funktionärer på avdelningen under många år. I vissa fall har man 30 år bakom sig av olika uppgifter på avdelningen och 15-20 år är vanligt förekommande. Däremot har man inte innehaft sysslan som skyddsombud mer än i genomsnitt fem år.

Antal år som regionalt skyddsombud	Antal
< 1 år	3
1 - 5 år	19
> 5 år	26

Detta förhållande sammanhänger kanske med denna funktions sena tillkomst jämfört med andra inom avdelningen - även om Byggnadsarbetareförbundet inrättade befattningen som regionalt skyddsombud redan för 30 år sedan. Många har redan innan 1974 tjänstgjort som avdelningens skyddsombudsman.

Den långa fackliga erfarenheten återspeglar skyddsombudens åldersfördelning. Genomsnittsåldern är 46 år. Ingen yngre än 30 och en stor andel är över 50 år.

Ålder	Antal
< 30 år	0
30 - 39 år	13
40 - 49 år	16
≥ 50 år	19

Dessa uppgifter visar, att man ofta har avsevärd facklig och yrkesmässig erfarenhet innan man kommer ifråga som regionalt skyddsombud. Att lång erfarenhet är en fördel är tämligen obestridligt, liksom att hög ålder kan ge extra pondus och tyngd. Samtidigt finns dock risken att man tappat kontakten med dagens produktionsförhållanden och om den höga genomsnittsåldern återspeglar rekryteringssvårigheter till skyddsarbetet är den ett allvarligt tecken på "förgubbning".

Den yrkesmässiga bakgrunden är tämligen jämnt fördelad över huvudfacken.

Fack	Antal
Trä	15
Betong	10
Mur	10
Rör	11
Maskin	1
Anläggning	1

Utbildningsmässigt har de regionala skyddsombuden en gedigen bakgrund. Utöver grund- och vidareutbildning i "Bättre arbetsmiljö" har man olika fackliga påbyggnadskurser och handledarutbildning. Flera har också genomgått Arbetskyddsstyrelsens kurs för skydds-

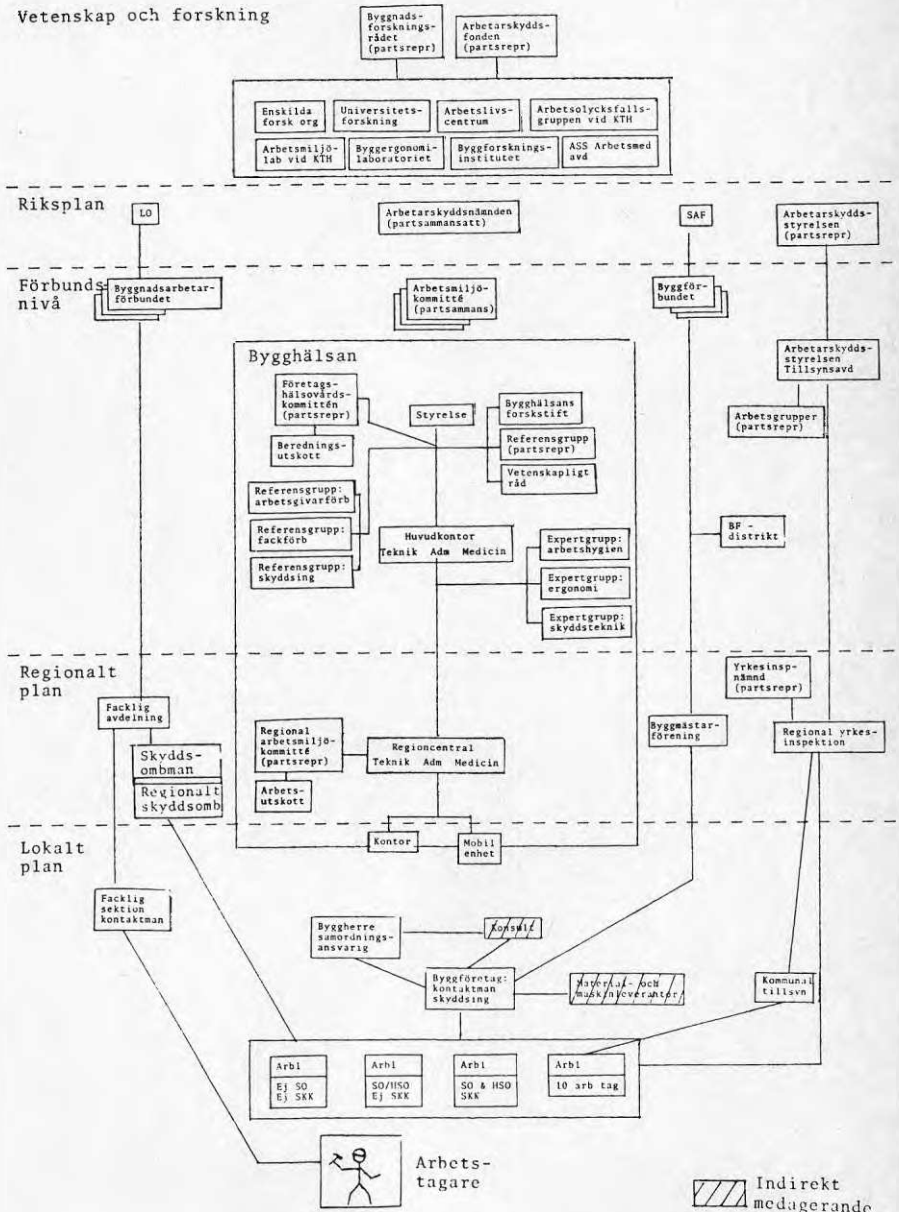
ombud, facklig utbildning för ledamöter i regionala arbetsmiljökommittéer eller yrkesinspektionsnämnder. Till detta kommer att många är politiskt aktiva och vana att framträda offentligt. I sammanhanget skall också påpekas, att skyddsombuden deltar i två årliga veckolånga konferenser i förbundets regi.

En slutsats måste bli att de regionala skyddsombuden som regel har en solid erfarenhets- och utbildningsbakgrund och därmed utgör en värdefull resurs för skyddsarbetet inom branschen. Det utbildningsbehov som skyddsombuden själva ger uttryck för gäller det praktiska erfarenhetsutbytet i skyddsfrågor samt psykologi och vuxenpedagogik. Man skall inte underbetona vikten av den tekniska, specialistbetonade skyddsutbildningen som av skyddsombuden bedöms som nödvändig, men vad gäller den fortsatta utbildningens inriktning berörs frågor som gäller kontakten med medlemmar på byggarbetsplatsen och utformningen av själva rollen som skyddsombud.

7 AKTÖRERNA PÅ ARBETSMILJÖMRÅDET

Om det i tidigare avsnitt framhållits det fortsatta behovet av att arbeta med arbetsmiljöproblemen skall här något beröras vilka instanser som är aktiva i dessa frågor eller som berörs av detta arbete. I figuren nedan lämnas en översikt av vilken, ehuru den är något ofullständig, det framgår, att en lång rad institutioner är direkt verksamma med arbetsmiljöfrågor. Ett ännu större antal berörs indirekt, men ofta nog så praktiskt av detta arbete t ex producenter och leverantörer av utrustning, maskiner, material m fl.

Vetenskap och forskning



Om bilden skall bli någorlunda komplett bör man dessutom nämna handläggare av arbetsmiljöfrågor inom arbetstagarorganisationerna på tjänstemannasidan SALF och SIF samt inom arbetsgivareförbunden utöver Byggförbundet. Vidare finns flera intresseföreningar för skyddsingenjörer, företagsläkare, arbetspsykologer, ergonomer m fl som arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor. Slutligen skall påpekas att en omfattande utbildningsverksamhet bedrivs på området inom gymnasieskolan, på högskolor samt inom studieförbunden genom studiecirkelverksamheten.

Denna imponerande överstruktur vidmakthålls genom ett flertal olika finansieringskällor: medlemskontingenter, arbetsgivareavgifter, forskningsmedel, skattemedel, konsultarvodet. Härtill kommer en avsevärd mängd oavlönat ideellt arbete. För att ge en uppfattning om storleksordningen av de institutionella kostnaderna för arbetsmiljön kan nämnas att Arbetarskyddsfonden, som är den främsta källan för stöd till forskning och utbildning på området, delade ut ca 400 Mkr under en dryg 5-årsperiod till 1977. Under samma tid mottog arbetarskyddsverket 425 Mkr. Dessa medel avser arbetslivet i sin helhet och där byggnadsbranschen ingår som en del. Branschens eget företagshälsovårdsorgan Bygghälsan omsatte 1980 ca 65 Mkr, varav merparten på hälsosundersökningar. Byggforskningsrådets budget för delprogrammet "Byggarbetsplatsens miljö" planerades budgetåret 1980/81 till 3,5 Mkr. Den regionala skyddsverksamheten inom Byggnadsarbetareförbundet erhöll 3,75 Mkr för år 1980.

Det kan vara underlättande att studera figuren utifrån fyra olika nivåer: det lokala planet, det regionala samt de två centrala planen - förbunds nivå och riksplan. Likaså kan det vara meningsfullt att skilja på några olika typer av agerande. Dels har vi intressebevakarna för arbetstagar- resp arbetsgivarsidan, dels samhällets bevakning knuten till de samhällspolitiska processerna och som tar sig uttryck i lagstiftning och tillsyn av lagens efterlevnad. Slutligen det teknisk-vetenskapliga arbetet med arbetsmiljön, av vilket det mesta står under fackligt eller politiskt inflytande genom representation i styrelser för fonder och stiftelser.

För att detta nätverk av institutioner skall kunna fullfölja sin funktion effektivt är ett fungerande kunskapsutbyte från högre till lägre nivåer och omvänt en förutsättning. De regionala skyddsombuden har här en vital roll som förmedlare av impulser till högre nivåer från det faktiska skeendet på arbetsplatserna. De kan på så sätt fungera som ett signalsystem med rapportering av nya problemställningar men även prövare av lösningar på problem. De har samma viktiga roll som slussare av centralt framställd information t ex forskningsrön eller nya bestämmelser, som skall omsättas i praktiskt skyddsarbete på de enskilda arbetsplatserna.

8 SKYDDSMEDVETENHET - VAD ÄR DET?

8.1 Bakgrund

Den institutionella ramen för branschens skyddsarbete utgör en kraftfull resurs för det regionala skyddsombudet. Samtidigt har han i sitt arbete att i direkt kontakt med fältet påverka enskilda individers arbetsbeteende. Han som person skall manifesteras de idéer, politiska impulser, kunskaper, bestämmelser som produceras på högre nivåer, i det praktiska skyddsarbetet.

Skyddsombuden upplever som tidigare påpekats en kluvenhet i denna dubbla roll som centralt sittande funktionär med kontakter uppåt i systemet, och den uppmärksamhet han måste visa fältet och de praktiska och ofta psykologiska svårigheter han har att övervinna där. Att den delen av rollen är besvärlig kommer bland annat till uttryck i det behov av vidareutbildning man anser sig ha. Detta behov berör på många sätt rollen som vuxenpedagog och praktisk psykolog.

Till bilden av regionala skyddsarbetets betingelser hör därför också frågan om skyddsmedvetenhet d v s enskilda personers - arbetstagare, arbetsledare, skyddsombud, arbetsgivare m fl - förmåga att inse risker och villighet att undvika dem.

8.2 Ett vidgat arbetsmiljöbegrepp

Arbetarskyddets uppgift är att minimera och helst undanröja risken för personskador och ohälsa. Denna definition är negativ i sin formulering genom att den riktar uppmärksamheten på att undvika icke önskade tillstånd. En mer fullständig syn på skyddsarbetet skulle inbegripa också den positiva varianten - nämligen att skapa värdefulla miljöer som bidrar till önskvärda tillstånd hos människan t ex arbetsglädje, gemenskap, självförverkligande, ansvarstagande. Härvid berörs i huvudsak det som i vissa sammanhang betecknas som psykosocial arbetsmiljö. I det psykosociala synsättet ligger också att individen uppfattas som aktivt agerande och ingripande i sin miljö. Han är inte enbart passivt utsatt för miljöpåverkan. Denna mer fullständiga syn kommer till uttryck i arbetsmiljölagens helhetssyn på arbetsmiljön, men har hittills fått liten systematisk tillämpning i skyddsarbetet. Grundproblemen definieras fortfarande som att undanröja risker för negativa mänskliga konsekvenser.

8.3 Risknivå

Risk i arbetet ses här som ett resultat av samspelet mellan mänskliga och såväl fysisk som social miljö - d v s en situation uppstår. Man kan tala om farliga miljöer, t ex höga ställningar utan räcken, men risk uppstår först sedan människan utsätts för eller samspekar med denna miljö.

Rent teoretiskt kan man inte betrakta någon miljö som riskfri. Genom människans närvaro uppstår situationer med varierande grad

av risk. Risken för skada och ohälsa kan vara så liten att man över huvud taget inte förknippar situationen med fara. I andra fall är faran påtaglig och överhängande.

Storleken på risknivån i en given situation bestäms av två faktorer

1. Sannolikheten för skada
2. Skadans omfattning eller allvar.

Sannolikheten varierar från noll, d v s skadan är utesluten, kan ej inträffa, till ett, d v s skadan inträffar med visshet. Exempel på det första fallet kan vara sannolikheten att få polio efter ett genomfört vaccinationsprogram. Ett exempel på en skada med fullständig visshet är dödsfall som konsekvens av en fallolycka från mycket hög höjd.

Skadans allvar kan variera från närmast negligerbart obehag till ex lätt klämning av ett finger, till långvarigt lidande eller dödsfall. Skadans omfattning avser antalet personer som berörs av den.

Dessa två faktorer kombineras multiplikativt

sannolikhet x allvar/omfattning

d v s de kompenserar varandra så att en situation med låg sannolikhet för en allvarlig skada, upplevs som lika riskabel som en situation med hög sannolikhet för en mindre allvarlig skada. Risknivån bedöms utifrån hur många som berörs av ett eventuellt olycksfall, liksom hur allvarliga konsekvenserna är samt hur sannolik skadan är. Vid bearbetning av risker kan man angripa såväl sannolikheten - genom t ex förebyggande skyddsarbete - eller reducera skadans omfattning eller allvar t ex genom personlig skyddsutrustning.

8.4 Riskabla situationer

Genom att klassificera situationer i dessa två avseenden - sannolikhet och allvar/omfattning - erhålles en matris av situationstyper.

		Skadans omfattning		
		liten	måttlig	stor
Skadans sannolikhet	hög	↑	↖ bearbetning ↗	eliminerade
	medel	triviala		↓ spara ↘
	låg	↓	← negligerbara	→ katastrofala

Situationer som har större eller mindre sannolikhet för att leda till skada, men situationer där skadan är obetydlig, är vanliga. Som individer ser vi ofta bort från riskmomentet i sådana fall och är villiga att underkasta oss ett eventuellt obehag. Här benämns sådana situationer som triviala. I skyddsarbetssammanhang kan man säga att sådana situationer eller miljöproblem är att hänföra till komfortfrågor.

En annan typ av situationer som vi inte heller associerar med risk är de där skadan kan vara obetydlig eller omfattande, men där sannolikheten för dess inträffande är mycket låg - dvs skador är ovanliga. Den sammantagna risken blir så liten p g a att sannolikhetsdelen är så låg att vi tar risken. Sådana situationer benämns här som negligerbara.

Riskabla situationer som innebär hög sannolikhet för allvarliga skador har som regel eliminerats - dvs deras sannolikhetsgrad har minskats drastiskt. Människligheten har under sin långa historia just ägnat åtskillig uppfinningsrikedom och ansträngning åt att undanröja riskabla situationer. Man har kapat toppen så att säga, men genom bl a teknisk utveckling uppstår nya sådana högrisk-situationer, som måste bearbetas ur skyddssynpunkt. Om en sådan ovanlig, men farlig situation - katastrof - hotar att uppstå, är ett drastiskt ingripande motiverat, t ex att skyddsombudet stoppar jobbet.

Av alla situationer är det överväldigande flertalet av typen triviala eller negligerbara. I det sammanhanget lägger man överhuvudtaget inga skyddsaspekter på människans samspel med miljön. Sedan finns det en andel extremt farliga situationer. Av dessa har alltså många genom t ex samhällets förebyggande insatser eliminerats eller risken har reducerats till lägre nivå. I skiktet mellan dessa två extremer rör man sig inom det bearbetningsbara lagret av situationer. Här upplevs faran vara tillräckligt stor för att motivera förbättringar och skyddsingripanden, men inte större än att man ser sig ha möjlighet att åstadkomma en risk-sänkning inom skyddsarbetets ram och med rimliga insatser.

Bearbetningen av risksituationer sker på olika nivåer i samhället: individnivå - internationell nivå. Ju större risk, på desto högre nivå sker bearbetningen. Att korsa en lågtrafikerad landsväg är ett beslut överlåtet till individens omdöme - sunda förnuftet. På en starkt trafikerad gata har det lokala samhället - kommunen - ansett att risken är för stor och installerat en "grön gubbe". Storsamhället - staten - inför kontroller av hastighet eller bilförarens alkoholpåverkan för att komma till rätta med samhällsproblemet risktagande i trafiken. Mycket stora risker på katastrofsektorn bearbetas internationellt t ex nedrustningskonferenser för undvikande av kärnvapenkrig.

En viktig fråga är vem som upplever faran. Vems riskbedömning skall vara avgörande för insatser - individens, skyddsombudets, arbetsledarens, samhällets?

8.5 Risktagning

Att se riskupplevelsen som beroende av båda dessa faktorer - en skadas sannolikhet och omfattning - är viktigt för förståelse av det psykologiska skyddsmedvetandet. Risk är vidare en subjektiv

upplevelse, d v s något som människor upplever olika stor i samma situation.

På grundval av branschens statistik kan en central förbundsfunktionär med säkerhet veta att 25 medlemmar kommer att förolyckas i arbetsolyckor innevarande år. Det innebär att sannolikheten är nära ett d v s det råder nästan visshet om för stor utbredning av en mycket allvarlig typ av skada. Som medlemmarnas företrädare kan han inte acceptera ett sådant förhållande, utan initierar en rad aktiviteter, som han hoppas skall minska sannolikheten för dödsfall i branschen.

Den enskilde medlemmen ser problemet ur sitt perspektiv. Även om han känner till hur många dödsolyckor som inträffar på byggen, vilket han troligen inte gör, så gör han det riktiga förmodandet att sannolikheten att just han skall drabbas är mycket låg d v s nära noll. Lägger man därtill individens benägenhet att uppfatta sig själv som mindre olycksdrabbad än andra, så är det förståeligt att ett skyddsmedvetande som sträcker sig längre, är att man lovar att "vara försiktig", är svårt att åstadkomma. På samma sätt gör arbetsledaren, arbetsgivaren m fl bedömningen av riskerna inom sitt ansvarsområde och vidtar eller inte vidtar åtgärder.

Nu kan man fråga varför vi människor tar några risker överhuvudtaget. Även om risken är mycket liten genom att en skada troligen inte inträffar och om den gör det så är den obetydlig, så borde man ju ändå undvika sådana situationer.

I praktiken vet man att människan ändå tar risker och har alltså något att vinna genom att försätta sig i riskabla situationer. För att kunna minska arbetsskador måste man uppnå en förståelse även för de faktorer som förmår oss människor att acceptera en viss grad av risk för egen del eller att utsätta andra människor för risk och som således påverkar vårt skyddsmedvetande i arbetet. Frågan berör ytterst vilka motiv människan har för sitt handlande.

8.6 Mänskliga motiv

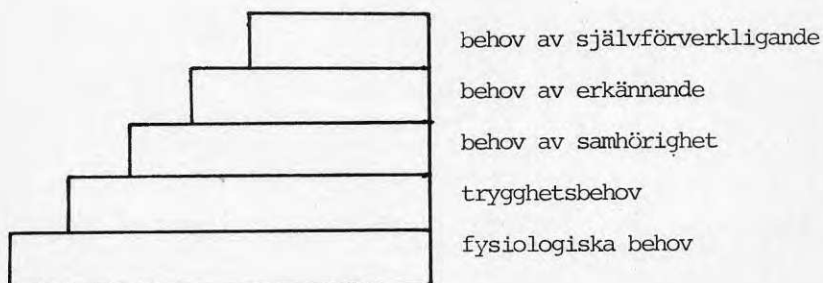
Ett sätt att se på mänskliga motiv är utifrån utgångspunkten av en trappstegsordnad gruppering av behov. Nederst i en sådan trappsteg finns sådana behov som är direkt sammanhängande med människans omedelbara överlevande. Man talar om fysiologiska behov: sömn, mat, dryck, vila och säkerhet för omedelbar skada.

På nästa trappsteg finns behov som är förknippade med det längre överlevnadsperspektivet - trygghet. När frågan om en omedelbar svält eller ett direkt hot mot livet är överstämmande drivs människan av ett behov att klara sitt liv också i en längre framtid och att leva på en låg risknivå. När individen uppnått en rimlig nivå av trygghet för sin egen del infinner sig också om tanken om andra personer som är av betydelse. Ett behov av att forma känslomässiga kontakter med andra personer, att relatera sig till den sociala omgivningen och att känna samhörighet gör sig gällande.

I vårt samhälle värderar man sig själv och värderas man av andra vilket leder till hög eller låg självkänsla. Att få erfara att man har ett värde och är uppskattad liksom att man är nöjd med sig själv är ett behov som påverkar vårt beteende inte minst i samband med arbetet. Slutligen skall man se människan som en sammansatt och allsidig resurs, med förmåga att lära, att påverka och att anpassa sig, att finna nya problemlösningar och att skapa. Vi har behov av att i vårt arbete och på annat sätt uttrycka hela vår personlighet - att bli det vi kan bli, och förverkliga våra möjligheter intellektuellt och känslomässigt.

8.7 Motivens inflytande på beteendet

Schematiskt kan man framställa dessa fem behovsgrupper i nedanstående form.



Det trappstegsformade förhållandet mellan de olika grupperna av behov är ett uttryck för att deras inflytande på vårt beteende är beroende av varandra. Det innebär att behov på lägre nivå måste ha uppnått en viss grad av tillfredsställelse innan behov på nästa trappsteg kan få ett starkt inflytande på oss. En svältande man har ingen energi över att bekymra sig om sin stolthet och självkänsla. En svårt sjuk person funderar inte över att söka sig till vidareutbildning för att kunna utnyttja sina resurser till fullo. En person med goda och trygga inkomster, ett berikande familjeliv och ett arbete med högt anseende kan ägna sin fritid åt olika aktiviteter t ex akvarellmålning.

När man en gång uppnått tillfredsställelsen av behov på en viss nivå, har dessa mindre inflytande på vårt beteende och våra intressen. Frågan om skyddsmedvetande och arbetsbeteende kan ses i ett sådant perspektiv. Fara för olycksfall och ohälsa är kopplad till de lägst liggande behovsgrupperna i trappstegen: överlevnad och trygghet. Så länge man inte upplever en omedelbar fara för hälsa och säkerhet dominerar troligen vårt beteende av högre liggande behov: t ex av förtjänst för att möjliggöra en meningsfull fritid, att kunna göra ett snyggt och yrkesmanamässigt arbete, att arbeta snabbare än laget på grannbygget, att vinna gillande i egna laget.

Inte förrän en olycka inträffar på det egna bygget eller när någon kamrat blir sjuk aktualiseras trygghetsbehovet. Omedelbart efter en dödsstörtning eller då man själv varit med om ett tillbud är intresset för skyddsfrågor starkt. Vartefter tiden går faller händelsen i glömska, man slappnar av och åter får de högre behoven det starkaste inflytandet på beteendet. Då bagatelliserar man skyddsfrågorna, tar chanser, slarvar med skyddsutrustningen, skojar med skyddsombudet etc.

Ytterligare en aspekt på skyddsarbetet utifrån detta perspektiv kan anläggas, nämligen konkurrensen mellan säkerheten i arbetet och anställningstryggheten. I tider av dålig ekonomi och arbetslöshet kommer frågan om anställningstrygghet - t ex genom att företaget skall överleva eller man själv skall komma ifråga för jobb under vintern - i första rummet och man offerar säkerheten i arbetet och ställer lägre krav i skyddsfrågor.

8.8 Olika personligheter

Så långt har diskussionen gällt allmänt delade behov, som även om deras intensitet kan variera mellan olika personer ändå är en del av alla människors utrustning. Dominansen av vissa behov kan emellertid också leda till olika personligheter, vilket tar sig uttryck i olika beteende i t ex skyddsfrågor. I vissa sammanhang särskiljer man trygghetsorienterade, risktagande samt framgångsorienterade personligheter.

Den trygghetsorienterade söker sig till situationer som karaktäriseras av låg risk. Man accepterar att gå miste om en möjlig fördel, om man därvid slipper utsätta sig för osäkerhet och risktagning. Framgång och prestation är mindre viktiga än trygghet.

Risktagaren däremot är införstådd med att ta extra risker om det finns möjlighet att därigenom få en extra fördel. Genvägar för att uppnå ett mål, även om det innebär fara för obehagliga konsekvenser, utnyttjas.

För den framgångsorienterade slutligen är målet och den egna prestationen det centrala. Tillfredsställelsen med att ha kunnat uppnå ett mål är en belöning i sig. Detta leder inte nödvändigtvis till att man tar chanser, utan snarare att man är mån om att själv kunna prestera maximalt och bidra till måluppfyllelsen.

När man diskuterar skyddsarbetets villkor och då särskilt skyddsmedvetandet hos den enskilde arbetstagaren kan det vara värdefullt att något söka förstå vilken typ av personlighet som dras till byggnadsbranschen och som blir kvar i den.

Genom bl a anställningsformen och med prägel av säsongsarbetslöshet kan man nog anta att branschen som sådan inte är attraktiv för trygghetsorienterade personer. Branschen sägs ju också tidvis ha haft ett "Klondike-rykte". Man kunde snabbt tjäna grova pengar inom vissa yrkesgrupper, vilket kan ha inneburit att lycksökare av typen risktagare skulle åtminstone periodvis dragits till branschen. Ett sådant motiv kan också vara driv-

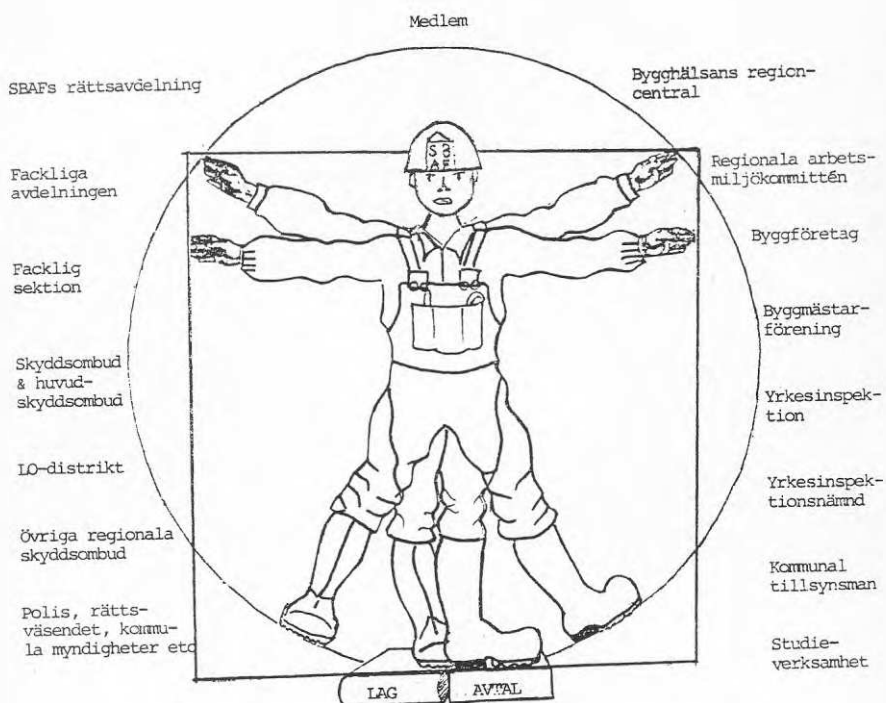
kraften hos vissa individer att bli egenanställda. Denna personlighetstyp har sannolikt liten förståelse för skyddsfrågor.

Byggnadsbranschen har flera karakteristika som bör framstå som attraktiva för en framgångsorienterad person. Arbetet är fritt och självständigt, man tar själv ansvar för sin trygghet och sysselsättning. Det finns krav på yrkesskicklighet och arbetsuppgifterna leder till påtagliga resultat, som kan hänföras till den personliga prestationen. Målmedvetenheten och prestationsinriktningen hos en sådan person skulle kunna leda till att skyddsfrågor framstår som oviktiga aspekter på jobbet: "jag är här för att bygga hus". Om en sådan person däremot uppfattar skyddsarbetets utförande och mål som jämbördiga med produktionens, kan han troligen arbeta lika målmedvetet med dessa. För ett sådant förmodande talar den ofta uttalade uppfattningen, att "riktiga" yrkesarbetare sköter också skyddet. Exempel på sådana framgångsorienterade personligheter återfinns bland de regionala skyddsombuden, som nu arbetar lika målmedvetet med skyddsfrågor som tidigare med produktionsfrågor t ex som lagbas.

Med denna syn på skyddsfrågor framstår behovet av psykologiska överväganden både vad gäller innehållet i skyddsombudens fortbildning och utformningen av själva skyddsarbetet.

9.1 Kontaktnätet

Då vårt fokus är det regionala skyddsombudet kommer vi framför allt att i detalj uppehålla oss på det lokala och det regionala planet. Som framgår av nedanstående figur verkar det regionala skyddsombudet inom ett omfattande kontaktnät. Effektiviteten hos dennes insatser är således i hög grad beroende av hur samspillet med de övriga aktörerna utformas och hur välfungerande kontakterna är.



Figur. Det regionala skyddsombudets kontaktnät på det regionala och det lokala planet.
Fritt efter Leonardo da Vinci

9.2 Arbetstagaren

Ytterst är det förstånds den enskilde arbetstagaren som är huvudaktören i arbetsmiljöfrågor. Det är hans liv, lemmar och hälsa som skall skyddas. Det är genom hans samspel med arbetsmiljön som olyckor uppstår, som han själv eller andra drabbas av ohälsa och förslitning. Detta samspel människa-miljö återspeglas i aktörernas inriktning och man kan särskilja åtgärder som tar sikte på att påverka individen - före eller efter en skada, påverka miljön samt påverka själva samspelet människa-miljö. När det gäller att påverka individen talar man om att sprida kunskap om metoder, material och risker eller att förändra skyddsmedvetandet och därigenom påverka beteendet, t ex ökad försiktighet eller ökad disciplin vad gäller att bära personlig skyddsutrustning. Åtgärder som riktar sig mot miljön söker eliminera eller minimera riskfaktorer i den yttre miljön. Samspelet slutligen avser frågor om skyddsarbetets organisation, val av arbetsmetoder, arbetsprocessen, planering etc. Arbetstagaren skall enligt lagen medverka för att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö. Han skall följa föreskrifter, använda skyddsanordningar och iaktta försiktighet.

Antalet aktiva arbetstagare på byggnadssektorn utgörs av ca 110 000 organiserade i Byggnadsarbetareförbundet. Många tillkommer som är organiserade inom andra förbund: t ex Bleck- och plåtslageriförbundet, Målareförbundet, Elektrikerförbundet m fl. Om man sedan vidgar arbetstagarbegreppet inbegripes ett okänt antal personer som utgör sk grå och svart arbetskraft samt enmansföretagare och handelsbolag.

Då det gäller relationerna till arbetstagarna är uppfattningarna mycket delade i enkäten med de regionala skyddsombuden.

Somliga menar att arbetstagarna ofta är mycket öppna för frågor som rör deras arbetsmiljö, att intresset har ökat och att man har god kontakt via arbetsplatsmöten, sektionmöten, kurser etc.

Andra anser att arbetstagarna i allmänhet är dåligt motiverade för skyddsarbetet och att mötesverksamheten fungerar dåligt - enda kontakten blir vid arbetsplatsbesöken, vilka dock kan vara mycket givande genom de informella diskussioner som ibland uppstår.

Man tror att det kan finnas flera anledningar till arbetstagarernas visade ointresse för arbetsmiljöfrågor: den ekonomiska faktorn - förtjänsten kommer i första rummet, dåliga kunskaper - brist på utbildning och information, passiva skyddsombud. Någon påpekar att de regionala skyddsombuden har för litet tid för kontakter med arbetstagarna, vilket man menar är mycket viktigt att ändra på, då dessa kontakter måste prioriteras.

Relationerna till arbetstagarna är kanske den mest problematiska för såväl regionala som lokala skyddsombud. De regionala skyddsombuden uppfattar medlemmen som sin uppdragsgivare och ser då sin roll att föra dennes talan. Men han är också beroende för sin verksamhet av att medlemmarna medverkar till problemlösande och tar sin del av ansvaret. Samtidigt som man vill vara medlemmens front i skyddsfrågor gentemot arbetsgiva-

ren, måste man ha ett stöd bakåt bland medlemmarna. Denna dubbelhet i rollen ger upphov till osäkerhet om vad som är rätt beteende. Behovet av att leva upp till vad man uppfattar vara medlemmarnas förväntningar, kan t ex leda till att ett oerfaret skyddsombud uppträder onödigt bryskt på en arbetsplats menar en yrkesinspektör, vilket försvårar samarbetet med arbetsledningen.

Denna problematik återspeglas i en utvärdering som gjordes av studiematerialet "Bättre arbetsmiljö - bygg" i mitten på 70-talet, d v s innan den massiva utbildningsinsatsen i arbetsmiljöfrågor fått någon större omfattning. I det fallet var det de lokala skyddsombuden som gav uttryck för sina erfarenheter av skyddsarbetet. Man menade att arbetarna var den kategori på arbetsplatsen man fick minst stöd av i skyddsarbetet. Samtidigt uppfattar man medlemmarna som den viktigaste samarbetspartnern. Samma bild erhöles i en motsvarande studie som omfattade alla branscher.

Sedan dess har medvetenheten i arbetsmiljöfrågor ökat avsevärt, men fortfarande kvarstår tydligen grundproblemet hur man bäst skall kunna öka de anställdas engagemang i skyddsfrågor. En del av de regionala skyddsombuden ser en motsättning mellan sitt arbete och arbetstagarnas egen aktivitet. De menar att ju fler specialister man inrättar i skyddsfrågor, desto mindre motiverade blir de anställda att ta ansvar för sin miljö och att själva driva skyddsfrågorna aktivt.

9.3 Lärlingarna

Många anser att man som regionalt skyddsombud genom att delta i utbildnings- och informationsverksamhet på skolor och byggen har god kontakt med lärlingarna. Andra säger att kontakterna är bristfälliga p g a tidsbrist eller genom att lärlingsfrågorna handhas av andra inom avdelningen.

En gemensam uppfattning är att det är mycket angeläget att lärlingarna får mycket information och utbildning på ett tidigt stadium för att uppnå ökad skyddsmedvetenhet.

Man har olika uppfattningar om lärlingarnas intresse för arbetsmiljöfrågor. Medan några säger att de oftast är intresserade och vill veta mera, så menar andra att det är svårt att få dem att lyssna på information.

9.4 Byggarbetsplatsen

På arbetsplatsen är det i första hand arbetsgivaren som är ansvarig för den anställdes säkerhet. I byggnadsbranschen, där det förekommer många arbetsgivare på samma byggarbetsplats, är det den samordningsansvarige - byggherren - som också är ansvarig för samordningen av skyddsfrågor. Normalt blir detta huvudentreprenören, sedan byggherren formellt överlåtit samordningsansvaret på denne. Formellt är det då t ex verkställande direktören på detta byggnadsföretag som blivit samordningsansvarig. I praktiken delegeras detta ansvar till arbetsledningen på platsen - platschef eller arbetsledare. En viktig förutsättning är

därvid att den person, som fått ansvaret delegerat till sig också fått de befogenheter som krävs och har nödig kompetens.

Den samordningsansvarige är skyldig att

- se till att det finns fungerande skyddsorganisation på arbetsstället,
- skyddsanordningar anskaffas, används och underhålls,
- ordnings- och skyddsregler utfärdas och efterföljs,
- tidsmässigt planera samordningen av olika gruppers arbete så att risker ej uppstår.

Dessa uppgifter bör utföras i nära samarbete med skyddsombud och, i förekommande fall, skyddskommittén.

Att en samordningsansvarig utsetts befriar inte arbetsgivaren för övriga arbetstagare på arbetsstället från sitt arbetsgivaransvar. I praktiken kan det vara problematiskt att vid en inträffad arbetsskada avgöra om den uppstått på grund av brister i samordningen eller i arbetsgivarens sätt att leda arbetet, instruera eller tillhandahålla adekvat utrustning.

9.5 Skyddsombuden

På arbetsplatser med minst fem arbetstagare företräder ett lokalt skyddsombud arbetstagarna och vakar över arbetsmiljön. Denne skall också söka vinna arbetstagarnas medverkan i skyddsarbetet. Arbetsgivare och arbetstagare har som tidigare nämnts ett gemensamt ansvar för att skyddsverksamheten är tillfredsställande organiserad.

Den avtalsslutande fackliga organisationen utser skyddsombudet. Inom stationär industri är det den lokala fackklubben. Eftersom klubbar inom Byggnadsarbetareförbundet fortfarande är på diskussionsstadiet, är det den fackliga avdelningen som efter förslag från arbetstagarna utser skyddsombud. Ansvaret för att skyddsombud utses, åvilar den samordningsansvarige i egenskap av ansvarig för skyddsorganisationen.

Då t ex arbetsställets storlek motiverar utnämmandet av flera skyddsombud skall ett av dessa utses till huvudskyddsombud och ansvara för samordningen av skyddsombudens verksamhet samt vara deras talesman gentemot arbetsgivaren.

Det lokala skyddsombudet är det regionala skyddsombudets närmaste kontakt med en arbetsplats. Det är i första hand genom honom kommunikationerna sker. I en tänkt linjeorganisation är det genom det lokala skyddsombudet det regionala skyddsombudet skall verka. Så gott som samtliga uppger, att relationerna till skyddsombuden fungerar bra med ömsesidigt utbyte av information, råd och stöd i skyddsarbetet.

Några svårigheter tas dock upp. Bland annat anser man att vissa skyddsombud kunde vara "litet mer alerta", d v s mer ta kontakt vid problem på arbetsplatsen. Vidare tycker man att det ibland

är svårt att upprätthålla önskvärd kontakt med skyddsombuden p g a tidsbrist och att många är svåra att nå. I vissa fall säger man att det kan vara problem att utse lämpligt skyddsombud - "tyvärr finns de som är ointresserade av sina uppgifter". Utbildningen anses av många ha bidragit till att samarbetet blivit bättre.

Det finns goda förutsättningar för detta samarbete genom den personkänedom som ofta föreligger. Det regionala skyddsombudet har genom sin medverkan i skyddsombudsutbildningen ofta haft omfattande kontakter tidigare. Många lokala skyddsombud är fackligt aktiva och innehar posten som facklig förtroendeman.

För de lokala skyddsombuden utgör det regionala skyddsombudet ett ovärderligt stöd. Det är dit man vänder sig för att få råd, det är han som inkallas i krissituationer. Hans besök på arbetsplatsen ökar respekten och intresset för skyddsfrågor. Det regionala skyddsombudet är van att arbeta med andra arbetsmiljöaktörer. Han vet hur man gör hänvändelse till yrkesinspektionen, han är väl bekant med Bygghälsans skyddstekniker etc. Likaså har det regionala skyddsombudet ett gediget fackligt kunnande, får fortlöpande utbildning och ökar på annat sätt sitt kunnande i arbetsmiljöfrågor. Genom att han ofta delar sin arbetstid med andra fackliga roller har han erfarenheter som förhandlare och ett vidare perspektiv på såväl arbetsmiljöproblem som fackligt arbete. Det regionala skyddsombudets ofta långa erfarenhet av skyddsarbete och utredningsverksamhet, kontakter med myndigheter i t ex skadeärenden ger honom en extra tyngd på arbetsplatsen.

De regionala skyddsombuden berör dock också i detta sammanhang samma grundproblematik som i förhållandet till den enskilde medlemmen. De ser en möjlig motsättning mellan sin egen aktivitet och specialistroll å ena sidan och självständigheten och drivkraften hos det lokala skyddsombudet å den andra. Man finner det svårt att avgöra hur mycket man skall stötta ett lokalt skyddsombud, utan att ta över hans ansvar och passivisera honom. Det ges även uttryck för att det lokala skyddsombudet ibland skjuter det regionala skyddsombudet framför sig i stället för att själv ta en konfrontation med arbetsgivaren.

9.6 Övriga byggfacken

Majoriteten av de tillfrågade regionala skyddsombuden d v s 28 st anser att relationerna till övriga byggfack fungerar bra.

- gott samarbete
- träffas ofta och diskuterar gemensamma problem
- träffas t ex inför regionala arbetsmiljökommittésammanträden

Fem menar att relationerna till vissa andra byggfack är goda medan kontakterna med andra fungerar dåligt.

Bland de övriga svaren märks t ex:

- dåliga kontakter p g a långa avstånd till övriga byggfacksavdelningskontor
- inte så bra kontakter p g a att de ofta sker i samband med något besvärligt ärende.

En grupp regionala skyddsombud har träffats på neutral plats och bl a diskuterat att det måste träffas överenskommelser med de andra grupperna på våra byggarbetsplatser och inte bara våra "kusiner". De tänker då närmast på Metall där deras medlemmar förekommer mer och mer.

9.7 Etableringsträffar

Alla parter på en byggarbetsplats med flera arbetsgivare har skyldighet att delta i samråd beträffande arbetsmiljöfrågor och att verka för tillfredsställande arbetsförhållanden. Inom byggnadsindustrin har en praxis börjat utvecklas att på ett effektivt sätt få ett sådant samråd till stånd genom s k etableringsträffar. Fortfarande är förekomsten av etableringsträffar ojämnt fördelad. I vissa regioner finns redan en tradition sedan flera år, i andra fall har man knappt börjat pröva denna form för samråd i skyddsfrågor. Inom flera regioner har man utvecklat checklista eller dagordning för etableringsträffar, se figur. Bruket av en sådan bidrar till att viktiga punkter faktiskt tas upp vid mötet.

ETABLERINGSTRÄFF - ARBETSMILJÖ
=====

CHECKLISTA

- 1, ORIENTERING AV OBJEKT/VERKSAMHET I STORT
 - OMFATTNING
 - DISPOSITIONSPÅN, ARBETSOMRÅDET, AVGRÄNSNINGAR
 - ENTREPRENADER
 - BYGGTID, TIDPLAN
 - ARBETSSTYRKA HOS HUVUD- RESP UNDERENTREPRENÖRER
- 2, SKYDDSORGANISATION
 - SKYDDSOBJUD OCH HUVUDSKYDDSOBJUD
 - KONTAKTVÄN
 - HÄNVÄNDELSEORDNING
 - SÄMORDNINGSAKTSVARET
 - EVENTUELL SKYDDSKOMMITTÉ
 - SKYDDSROND
 - ANSLAG
- 3, PROBLEMINVENTERING - METODER OCH PRODUKTER
 - MARK- OCH GRUNDLÄGGNINGSARBETEN
 - STOMME
 - TAKLAG
 - STOMKOMPLETTERING
 - GOLVBELÄGGNING
 - INREDNING
 - VVS, EL, MÅLERI, PLÅT

- 4, AV DEN SAMORDNINGSAKTSVARE FASTSTÄLLDA ALLMÄNNA
ORDNINGSG- OCH SKYDDSGREGLER PÅ ARBETSSTÄLLET
EXEMPELVIS FÖR

- MONTERINGS- OCH ARBETSINSTRUKTIONER
- SKYDDSRÄCK, ÖVERTÄCKNINGAR, SKYDDSTAK
- STÄLLNINGAR, TILLTRÄDESLEDER
- TILLFÄLLIGA ELANLÄGGNINGAR, BELYSNINGAR
- MASKINER, VERKTYG
- BESIKTNING OCH FORTLÖPANDE TILLSYN
- RENHÅLLNING
- TRANSPORTVÄGAR
- PERSONLIG SKYDDSUSTRÜNING
- PERSONALUTRYMMEN
- PARKERINGSPLATSER
- BRANDFÖRSVAR
- FÖRSTA HJÄLPEN
- OLYCKSFALLS- OCH TILLBUKSRAPPORTERING

- 5, ARBETSMILJÖUTBILDNING, ARBETSPLATSINFORMATION

- 6, ÖVRIGA FRÅGOR

- 7, NÄSTA SAMMANTRÄDE

Det är vidare främst de stora och medelstora arbetsställena på vilka etableringsträffen kommer till stånd. Det kan då sägas, att det är främst på större arbetsplatser man har samordningsproblem. Men det är viktigt att framhålla att etableringsträffen också har en aktiverande funktion. På de mindre arbetsplatserna sker sällan något motsvarande för att påverka skyddsmedvetandet hos ledning och arbetstagare.

Etableringsträffen framstår för de regionala skyddsombud som har erfarenhet av detta arbetssätt, som ett värdefullt medel för att åstadkomma en effektiv skyddsorganisation på ett arbetsställe. Mötena upplevs som ett praktiskt sätt att arbeta förebyggande och samtidigt i direkt kontakt med fältet. Man tycker att den tid man får lägga ned på själva mötet, tjänas in flera gånger om i senare skeden.

Etableringsträffen ger också möjlighet för den samordningsansvarige att organisera det samråd i arbetsmiljöfrågor han är skyldig enligt lagen att göra. Av benämningen på mötet framgår att det skall äga rum tidigt i byggnadsprocessen. Initiativet bör komma från arbetsgivaren d v s platsledningen, men än så länge sker sammankallandet ofta efter uppmaning från Bygghälsan eller det regionala skyddsombudet efter det att arbetsplatsanmälan skett. Bygghälsans skyddsingenjör och det regionala skyddsombudet samarbetar i dessa frågor. Oftast deltar båda i mötet, men ibland bara den ene.

På mötet skall samordning av skyddsarbetet organiseras mellan platsarbetsledningen och de olika under- och sidoentreprenörerna, som skall vara verksamma på platsen även under byggnationens senare faser. De lokala skyddsombuden är förstås nyckelpersoner i detta sammanhang. Ibland deltar också den facklige förtroendemannen. Önskemål framkommer dessutom om att företagets skyddsingenjör eller kontaktnan samt eventuellt en inspektör från yrkesinspektionen skall delta. Detta förekommer i vissa fall, men är ingen konsekvent praxis.

9.8 Under- och sidoentreprenörer

De regionala skyddsombuden framhåller etableringsträffens värde för samarbetet med under- och sidoentreprenörerna. De upplever att dessas intresse för skyddsfrågor varierar starkt. Med vissa har man mycket gott samarbete, i andra fall är kontakten sämre eller mycket dålig. Det kan vara svårt för det regionala skyddsombudet att ställa krav på miljöförbättringar gentemot en del småföretagare. I vissa fall kan dessa undgå sådana krav genom lojala "trotjänare", som känner svagt fackligt engagemang och har en annan syn på arbetsmiljön. I denna entreprenörgrupp finns också många få- eller enmansföretag med ofta kort "livslängd". För kontroll av icke-seriösa entreprenörer menar man att medbestämmandelagen blivit ett värdefullt och nödvändigt medel.

9.9 Arbetsledningen

När det gäller arbetsledningen på byggarbetsplatsen är de re-

gionala skyddsombudens inställning övervägande positiv. Relationerna betecknas som mycket goda, ganska goda eller tillfredsställande. Man pekar på att den gemensamma kursen "Bättre arbetsmiljö" bidragit till både ökad förståelse för arbetsmiljön hos arbetsledarna och att man lärt känna varandra.

En synpunkt på arbetsledningen, som framkommer i många sammanhang, är att de brister i kunskap om arbetsmiljö- och skyddsfrågor. Trots den stora utbildningsinsatsen finns det många arbetsledare som är betydligt mindre kunniga på detta område än de fackliga företrädarna.

Ett problem i sammanhanget är att den samordningsansvarige arbetsledaren ofta inte känner till vilket ansvar denna uppgift egentligen ålägger honom. Än så framhålls etableringsträffen som ett värdefullt instrument för att klargöra ansvarets innebörd. Därefter brukar samarbetet fungera bra.

9.10 Byggföretaget

Om man upplever problem vad gäller arbetsledningens kunskaper i arbetsmiljöfrågor gäller detta i än högre grad företagsledningen. Problemet är särskilt akut på de mindre företagen, där ofta varken arbetsledare eller företagsledare fått någon utbildning på området. Bristen på utbildning kan påverka intresset för arbetsmiljöfrågor och samarbetsklimatet.

Större byggnadsföretag, särskilt de riksbyggande sådana, har en eller flera skyddsingenjörer som är arbetsledningen behjälplig med att lösa skyddsfrågor. Vanligen har skyddsingenjören och liknande en stabsfunktion och kan endast påverka arbetsmiljöfrågor i en rådgivande kapacitet. Enligt byggnadsbranschens arbetsmiljöavtal skall på varje företag utses en kontaktman i arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor. I förekommande fall är det naturligt att skyddsingenjören är kontaktman. Antalet företag med heltidsanställda skyddsingenjörer uppgår till ca 15. Antalet deltidsverksamma är dock betydligt större. Det ringa antalet skyddsingenjörer i byggnadsbranschen sammanhänger delvis med den decentraliserade produktionsformen och att många företag anser sig ha löst den aspekten av skyddsfrågorna genom Bygghälsans tekniska verksamhet.

Majoriteten av de regionala skyddsombuden har litet kontakt med företagets skyddsingenjörer. Dels beroende på att dessa är så få och ofta sitter centralt placerade i företagen. Dels anser man att skyddsingenjören vid de fåtaliga arbetsplatsbesöken inte tar kontakt med arbetstagsarsidan. Man tycker i allmänhet att det är bra att cirkelledaren får hjälp med arbetsmiljöfrågorna och att skyddsingenjören "trycker på". Den utbildningsverksamhet m fl aktiviteter skyddsingenjörerna bedriver inom det egna företaget vet man mycket litet om som regionalt skyddsombud.

Skyddsingenjören är en möjlig kontaktväg till företaget för det regionala skyddsombudet. Och i den mån det finns skyddsingenjörer så fungerar samarbetet bra i de flesta fallen. Skyddsingenjörerna är dock, som nämnts, fåtaliga i branschen och vanligen har kontaktsmannen någon annan typ av befattning. Det stora problemet upplever man vara att för många företag inte utser nå-

gon kontaktman. Inom en slumpvis vald region visar Bygghälsans uppgifter t ex att endast 50% av de anslutna företagen har anmält någon kontaktman. Vidare missförstår många företag kontaktmannens funktion och väljer någon i för underordnad ställning. Detta gör att det är svårt att i de fallen få någon tyngd i arbetsmiljösamarbetet. Det allmänna intrycket är att systemet med kontaktmän på företagen inte fungerar.

9.11 Skyddskommittéer

Om ett företag regelbundet sysselsätter minst femtio arbetstagare på arbetsstället skall en skyddskommitté tillsättas. Detta kan även ske vid mindre arbetsplatser om arbetstagarna så begär. Kommittén planerar och övervakar skyddsarbetet.

Bland branschens byggföretag förekommer mycket sällan någon skyddskommitté. Den är i så fall centralt belägen och behandlar sällan eller aldrig problemen ute på byggarbetsplatserna. Någon lokal skyddskommitté har överhuvud taget inte nämnts i undersökningen. Arbetsställena når sällan sådan storleksordning, att huvudentreprenören själv sysselsätter minst 50 arbetstagare. I detta sammanhang bör påpekas att det just är för arbetsställen som saknar skyddskommitté som regionalt skyddsombud skall utses.

I enkäten uppger drygt hälften av de regionala skyddsombuden att de regelbundet kallas till sammanträden och får protokoll från de kommittéer som finns inom regionen och anser sig därigenom ha god kontakt med skyddskommittéerna.

Bland de övriga förekommer olika grader av kontakt. Vissa får kallelser till mötena från en del kommittéer, medan de bara får protokoll från andra. Några säger att de får protokoll, men aldrig blir kallade till möten. Andra uppger att de brukar delta erbart vid bildandet av en ny kommitté, medan åter andra inte har någon kontakt alls med skyddskommittén.

Det tycks inte vara vanligt att det regionala skyddsombudet tar eget initiativ till kontakt med skyddskommittén, vilket någon kommenterar:

- Vi har kontakt endast när kommittéerna så begär. Vi anser att kommittéerna ska känna att det är de som arbetar med stöd av oss.

Det ringa bruket av skyddskommittéer i byggnadsbranschen förtjänar särskild uppmärksamhet. Åtminstone i kommentarer till arbetsmiljölagen förmedlas intrycket av att skyddskommittén är främst tänkt för den stationära industrin genom sin mer långsiktiga arbetsform: planering och organisation av skyddsarbetet och bevakning av utvecklingen. Det finns skäl att fråga var motsvarande verksamhet - särskilt då den utvecklingsbevakande uppgiften - sker inom byggnadsbranschen. Planering av skyddsarbete sker i etableringsträffar och även bygghälsan gör insatser på dessa områden, men kan knappast ersätta en lokal skyddskommittés verksamhet. Man kan på senare tid se ett ökat intresse för försöksverksamhet med skyddskommittéer. Enligt arbetsmiljölagen skall regionalt skyddsombud utses för arbetsställe där skyddskommitté saknas. Fullföljer man tanken i denna be-

stämmelse faller mycket av denna verksamhet på det regionala skyddsombudet.

9.12 Yrkesinspektionen

Samhällets kontroll av arbetsmiljölagens efterlevnad utövas av yrkesinspektionen. Detta sker genom yrkesinspektörernas besök på arbetsplatserna - målsättning ett besök per år och arbetsplats. Vidare skall inspektionen ge stöd åt skyddsombud och skyddskommittéernas verksamhet, verka för att sådana tillsätts samt att bedriva upplysningsverksamhet. Till detta kommer - främst inom stationär industri - förhandsgranskning av arbetslokal m m. Den regionala yrkesinspektionen har ett 30-tal särskilda bygginspektörer. Yrkesinspektionen utgör arbetarskyddsverkets regionala myndighet med 19 distrikt och samordnas av arbetarskyddsstyrelsens tillsynsavdelning. Tillsynsavdelningen har en viktig funktion att utfärda anvisningar i skydds- och arbetsmiljöfrågor. Avdelningen består av flera byråer och sektioner direkt verksamma med byggarbetsplatsens problem.

Vissa beslut inom yrkesinspektionen fattas av en yrkesinspektionsnämnd. Sådana beslut gäller inspektionens inriktning och planering, men också ingripande med tvångsmedel mot arbetsgivare. Det senare innebär t ex att, om ett lagt stopp häves av en yrkesinspektör, nämnden i efterhand måste föreläggas ärendet. I nämnden finns arbetsmarknadens parter företrädde i termer av dess huvudorganisationer.

Bygginspektörerna är jämsides med Bygghälsans skyddstekniker en av de främsta samarbetsparterna för de regionala skyddsombuden. Man samarbetar i hög grad i det praktiska skyddsarbetet t ex genom sambesök på arbetsplatserna och har täta kontakter. För skyddsombuden utgör yrkesinspektionen ett viktigt stöd t ex vid tillspetsade situationer då man upplever det viktigt att gå korrekt till väga ur formell synpunkt. På många håll underrättar man varandra om sitt reseprogram och samåker kanske under flera dagar på inspektionsturer till avlägsna områden inom regionen. Man uppfattar det som värdefullt för arbetet att få kopia på det sk inspektionsmeddelandet, där eventuella påpekanden skall framgå. Härigenom kan man samordna insatser och följa upp yrkesinspektionens arbete.

Med den likartade verksamhetsinriktning på såväl Bygghälsans skyddsingenjörer, yrkesinspektionen, bygginspektörer och de regionala skyddsombuden blir dessas aktiviteter i praktiken starkt överlappande. Många upplever att man många gånger gör samma sak och att en samordning av resurserna vore motiverat av ekonomiska skäl.

Det finns dock såväl bland yrkesinspektörerna som de regionala skyddsombuden en blandad inställning till samarbete. En del yrkesinspektörer menar att om man besöker arbetsplatser tillsammans med skyddsombudet uppfattas man av arbetsledaren som partsrepresentant och denne "läser sig". En del skyddsombud menar å sin sida att man vill markera sin självständighet och tycker därför att man inte bör uppträda tillsammans med yrkesinspektionen annat än vid akuta problem. Dessutom menar man på en del

håll, att medlemmarna kan uppfatta besöken som "sällskapsresor" om man kommer för många i samma bil.

Genom det omfattande samarbetet uppstår inom många regioner ett personligt vänskapsförhållande. Många pekar på värdet av just denna personliga relation, som gör att samarbetet går mycket smidigt. De regionala skyddsombudet uppfattar också i flertalet fall samarbetet med yrkesinspektionen som mycket gott. Bäst är det då inspektören är någon som tidigare varit knuten till Byggnadsarbetareförbundet. Mot enskilda personer kan kritik framkomma om byråkratinställning och överlägsenhet eller att man är för litet ute på fältet. De positiva erfarenheterna är dock helt dominerande.

Även bland yrkesinspektörerna är man överlag positiv till samarbetet. Om de regionala skyddsombuden tycker att de kan lära sig en hel del tekniska aspekter genom yrkesinspektörerna, anser dessa i sin tur att de regionala skyddsombuden har en god lokal-, bransch- och personkänedom. Genom skyddsombuden får man lättare kontakt med arbetstagarna. Man menar också att utbildningen har givit utmärkta resultat, men att däremot oerfarna och utbildade skyddsombud kan gå olämpligt fram. Också denna grupp framhåller etableringsträffen som starkt underlättande för det fortsatta inspektionsarbetet.

En del kritiska synpunkter framkom även från bygginspektörerna. Man pekar t ex på konflikten av att skyddsombudet upplever sig som medlemsanställd, vilket gör det svårt för dem att "riva i åt gubbarna". Man skulle vinna respekt och mer gehör för sina förslag om man också höll efter medlemmarna och inte bara arbetsledningen. I många sammanhang tar man upp problemet med att stimulera och aktivera de lokala skyddsombuden och medlemmarna. Man gör distinktion mellan att inspektera och att stimulera och man anser att detta inte är klart utrett för de regionala skyddsombudens utformning av sin verksamhet.

Man kan således konstatera, att båda parter - yrkesinspektörer och regionala skyddsombud - anser att samarbetet är bra och att man kan stödja varandra i skyddsarbetet. Kvar står emellertid frågan om dubbelarbete och den delvis bristande distinktionen mellan de båda gruppernas arbetsuppgifter. För diskussionen om de regionala skyddsombudens framtida arbetsuppgifter är det nödvändigt att ta med i bedömningen hur yrkesinspektionen kommer att förändras.

I en nyligen lagd femårsplan för arbetarskyddsverket berörs också yrkesinspektionens arbete. Där framgår att man vill att yrkesinspektörerna lämnar mer av det dagliga skyddsarbetet till företagen själva och att inspektörerna skall ägna mer tid åt att aktivera och få igång den lokala skyddsverksamheten. För byggnadsbranschens del skulle en sådan utveckling sannolikt medföra att mer arbete av inspekterande arbetsplatsbesök skulle falla på de regionala skyddsombuden. Det är också intressant att notera att denna policy från arbetarskyddsverket pekar i den riktning mot "avspecialisering" och aktivering av det lokala, produktionsintegrerade skyddsarbetet, som framkommit i flera sammanhang under utredningens gång.

9.13 Kommunal tillsyn

Utöver yrkesinspektionen finns ytterligare ett samhälleligt kontrollorgan för arbetsmiljön. Det är den kommunala tillsynen som just är inriktad på de små arbetsplatserna med upp till 10 anställda, som inom byggnadsbranschen är både så vanliga och samtidigt så svåra att spåra upp för de regionala skyddsombuden.

Att lägga denna inspektion på kommunal basis har sin grund i att de kommunala myndigheterna ändå skall kontrollera varje byggplats och att man på det kommunala planet har bäst kännedom om vilken byggnation som är på gång. Det finns ändå en koppling till yrkesinspektionen som den är direkt underställd och till vilken den har en biträdande funktion.

Det stora antalet små arbetsställen gör det omöjligt för de regionala skyddsombuden att följa skyddsarbetet vid dessa på ett tillfredsställande sätt. Detta är något paradoxalt då grundorsaken till instiftandet av regionala skyddsombud just var att de skulle fylla de mycket små arbetsplatsernas behov av skyddsombud.

Mot denna bakgrund skulle ett system med kommunala tillsynsmän vara en värdefull resurs för de regionala skyddsombuden. I praktiken förefaller detta system att fungera otillfredsställande. I enkäten uppger sig endast 4 av 42 vara nöjda med kontakten med den kommunala tillsynen. Majoriteten av de missnöjda menar att verksamheten för den som utför den t ex en hälsovårdsinspektör inte fungerar beroende på att tillsynen ofta är en sidouppgift. Där särskilda tillsynsmän finns är relationerna ofta goda, men endast större kommuner har sådana heltidsanställda.

Någon tror att en del av ansvaret för att kontakten är dålig ligger hos skyddsombuden själva, som inte gör tillräckliga ansträngningar, medan andra säger att det är svårt att få kontakt trots flera försök och menar att tillsynsmännens intresse är mycket litet: "Man måste vara spiritist för att få kontakt med KI-mannen".

Vid diskussioner med de regionala skyddsombuden har man den uppfattningen att man skall vara med i större utsträckning då yrkesinspektionen har sina träffar med de kommunala tillsynsmännen. Analogt med vad som harsagts tidigare om yrkesinspektionerna, menar några att man bör söka få ta del av tillsynsmannens besöksjournal.

Enligt arbetarskyddsstyrelsens verksamhetsrapport för 1979 uppgick antalet kommunala tillsynsmän till drygt 700 - alltså en betydande resurs, som vida överstiger det sammanlagda antalet yrkesinspektörer och regionala skyddsombud inom byggsektorn samt skyddsingenjörer vid Bygghälsan.

Under verksamhetsåret gjorde man nästan 18000 byggplatsbesök, vilket i genomsnitt blir 25 besök per tillsynsman. Av dessa besök är många flergångsbesök på samma arbetsställe och det är därför omöjligt att uppskatta hur många av de registrerade 16000 byggarbetsplatserna som besökts åtminstone en gång.

På basis av tillgängliga uppgifter kan man emellertid grovt jäm-

föra byggnadsbranschens andel av uppmärksamheten från den kommunala tillsynen. Byggnadsindustrin har 12% av de registrerade arbetsställena och har fått 36% av de gjorda besöken. Detta innebär att man jämfört med alla övriga branscher sammantagna har fått ungefär tre gånger fler besök. Detta mått är emellertid helt otillfredsställande som uttryck för täckningsgraden av den kommunala tillsynen. Det skall dessutom ställas i relation till att byggarbetsplatserna har kort varaktighet och präglas av stor föränderlighet. Den stationära industrins mer permanenta karaktär gör att färre besök krävs.

Som de regionala skyddsombuden uttrycker saken fungerar inte den kommunala tillsynen enligt deras erfarenheter, trots det imponerande antalet arbetsplatsbesök i statistiken. Det förefaller således som om många kommuner har svårt att fullgöra sina skyldigheter på detta område. Av bland annat ekonomiska skäl vill kommunerna bli befriade från detta ansvar. Den s k "stat- och kommungruppen" under regeringen har fört på tal ett förslag, att föra den kommunala tillsynen till yrkesinspektionen. En del av de regionala skyddsombuden har också uttalat sig för en sådan förändring. Vad ett sådant förslag skulle innebära för det regionala skyddsarbetet kan vara svårt att uttala sig om. Men om inte yrkesinspektionens resurser utökas i motsvarande mån kommer den redan idag för stora arbetsbördan inte att medge någon förbättring av den tidigare kommunala tillsynen. Man kan dessutom säga att dessa förslag går delvis stick i stäv med arbetarskyddsverkets egen femårsplan, som berörts i det föregående. Tilläggas kan att även LO bl a vid uppvaktnings hos regeringen krävt att den kommunala tillsynen skall överföras till yrkesinspektionen.

9.14 Bygghälsan

Som framgår av översiktsskildern av byggnadsbranschens arbetsmiljöaktörer intar Bygghälsan en central plats. Bygghälsan bedriver arbetsmiljöverksamhet och företagshälsovård för att därigenom medverka till att skapa en sund och säker arbetsmiljö. Verksamheten omfattar även informationsverksamhet och medverkan vid arbetsmiljöutbildning. Att dessa funktioner finns i samma organisation ökar slagkraften.

Inte minst på det regionala planet har Bygghälsan en viktig roll att fylla. Inom regionerna bedrivs en omfattande medicinsk och teknisk verksamhet. Det rör sig om såväl rådgivande som uppsökande verksamhet. Således har skyddsingenjörerna utrustning och erfarenhet för att t ex utföra mätning av damm på arbetsplatserna. De deltar även i utredningsarbete och följer utvecklingen inom arbetsmiljöområdet.

Ett utdrag ur verksamhetsredovisningen för en slumpvis utvald region omfattande två mellansvenska län ger en illustration av det regionala skyddsarbetet inom Bygghälsans ram.

Regionerna omfattar nära 1300 företag och ca 16500 anslutna arbetstagare. Den har fyra skyddsingenjörer och deras totalt tillgängliga arbetstid fördelar sig enligt följande:

ARBETSART	%
Arbete i samband med mobila hälsundersökningar	3
Medverkan i den regionala arbetsmiljökommittén	3
Mätning av damm, buller m m	10
Medverkan i arbetsmiljöutbildning	13
Arbetsplatsrelaterade åtgärder och information	35
Information till externa intressenter främst inom skolsystemets ram	6
Forskning och utveckling	8
Egen personalutbildning	14
Service och planering	9
Totalt	101

Dessa procenttal avser budgeterad tid. Utfallet i faktiskt fördelad tid avviker något, men i stort sett erhålles samma bild. Vad gäller egen utbildning kan på en liten region en person på en längre kurs höja procenttalet oproportionerligt mycket. Detta är sannolikt fallet här där en person av de fyra genomgått 15 veckors kurs inom skyddsingenjörsutbildningen.

Av tidsfördelningen framgår att arbetsplatsrelaterade åtgärder dominerar verksamheten och uppgår till ca 50% om man inkluderar mätningens verksamheten. En annan tung del är utbildningsmedverkan med toalt ca 20%.

I det praktiska skyddsarbetet redovisar både de regionala skyddsombuden och Bygghälsans ingenjörer att man samarbetar i hög utsträckning. Man har dagliga kontakter, gör arbetsplatsbesök tillsammans och håller varandra underrättade om sin verksamhet. Man samarbetar kring etableringsträffarna. Vidare förekommer att man gör gemensamma regionala kampanjer.

Bygghälsan bidrar också med skriftligt informationsmaterial t ex Bygghälsan informerar. Det råder mycket delade meningar om den information som kommer från Bygghälsan. Ca hälften av de regionala skyddsombuden svarar att informationen från Bygghälsan är bra eller mycket bra - man tar upp informationsbroschyrer typ "Polyuretan", "Asbestsanering". "El på bygget" etc, "Bygghälsan informerar", rapporter, muntlig information vid sammanträden med regionala arbetsmiljökommittéer o s v.

Den andra hälften tycker att Bygghälsan lämnar för litet eller för dålig information. Exempel på svar från dem som är mindre nöjda:

- "Bygghälsan informerar" kan förbättras - för mycket avtryck från annan information.
- "Bygghälsan informerar" kan göras mera lättläst.
- Förutom tidningen förekommer ingen regelbunden information.
- Finns ingenting utöver information till ledamöter i regionala arbetsmiljökommittén.
- Alltför dålig information från de centrala ledamöterna
- Informationen lämnas ofta på kommittésammanträden, långt efter det att vi fått samma information från förbundet.
- Regionala skyddsombuden borde få de rapporter som framställts, mycket av utredningarna göms undan av Bygghälsan.

Av enkäten framgår att de allra flesta (35 st) regionala skyddsombuden anser att relationerna till Bygghälsan är mycket bra, bra eller tillfredsställande:

- gott samarbete i olika frågor (utbildning, kampanjer, arbetsplatsbesök, hälsoundersökningar m m).
- täta kontakter.

De sju som är missnöjda talar framför allt om centralstyrning - främst avseende budget och nyanställningar. Vidare anser man att organisationen är tungt och byråkratiskt uppbyggd, varför det kan vara svårt att påverka verksamheten.

Bygghälsans representanter säger också att de upplever relationerna bra med de regionala skyddsombuden.

Beträffande utbildningsverksamheten betonar man också inom Bygghälsan hur viktig denna är, men nämner svårigheter att få folk till kurser på lördagar och söndagar. Externatkurser bedöms som bäst.

Inom regionerna har Bygghälsan i samråd med det regionala skyddsombudet bedrivit arbetsplatsträffar med särskilda tema t ex tillfälliga elinstallationer, skyddsräcken samt fallolyckor. Med dessa träffar har man nått ut till ca 2500 byggnadsarbetare. Man var inom denna region även inne på det glapp som finns mellan de väl utbildade regionala skyddsombuden och arbetsledarna contra medlemmarna som på något sätt måste överbryggas, man bör kanske analysera individens sätt att se på skyddsfrågorna.

Man har också bedömt att arbetsledarna inom fasta industrier tar itu med skyddsfrågorna på ett bättre sätt än i byggnadsbranschen. Det vill säga att informationen här är sämre än i fasta industrin. Med fyra skyddsingenjörer på 16000 anställda förstår man det med hänsyn att den fasta industrin har relationerna en på 2000.

De regionala skyddsombuden upplever Bygghälsan som en stor tillgång för byggnadsbranschen och de önskemål som framkommer gäller snarast mer samarbete och ett bättre utnyttjande av Bygghälsans resurser. Det förefaller t ex som om man skulle

vilja ha mer kontakt med medicinska delen av verksamheten. Vidare tycker man att tekniska delen "marknadsför" sin verksamhet för litet, och att ingenjörerna är för litet ute på arbetsplatserna. Man vill ha mer inflytande på verksamheten och då ofta kanalisera genom den regionala arbetsmiljökommittén, vilken skall behandlas i nästa avsnitt.

Det framkommer också en del misstänksamhet mot Bygghälsan som varande en arbetsgivarstyrd institution. Bland enskilda medlemmar kan kunskapen om Bygghälsan vara bristfällig t ex hur finansieringen sker, vilket gör att en del skyddsombud är försiktiga med att uppträda gemensamt på arbetsplatserna med Bygghälsan.

9.15 Den regionala arbetsmiljökommittén

Inom Bygghälsans regioner har en institution tillskapats för samarbetet mellan parterna på det regionala planet i arbetsmiljöfrågor - den regionala arbetsmiljökommittén. Kommittén sammanträder fyra gånger årligen och mötena förbereds i ett arbetsutskott. Där möts arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter tillsammans med personal från regioncentralen. Som regel är också yrkesinspektionen representerad. Kommittén är paritetiskt sammansatt. Som sekreterare fungerar funktionär, som regel skyddschefen vid Bygghälsans regioncentral.

I princip kan alla arbetsmiljöfrågor tas upp i kommittén. I praktiken blir arbetet på många håll koncentrerat till planering av arbetsmiljöutbildningen. Intrycket är att det sällan förekommer att man gör gemensamma aktioner genom de regionala kommittéerna även om exempel på gemensamma kampanjer finns.

De regionala skyddsombuden anser att den regionala kommittén är ett värdefullt instrument, men tycker att arbetsgivarviden är oengagerad i kommitténs arbete. Ofta har man för lättviktiga personer i kommittén som inte kan ta mer långtgående beslut och än mindre sätta press på företagen att genomföra dem. Detta gör att man ibland tycker att arbetet är mindre meningsfullt.

I princip skall den ena arbetsgivarrepresentanten komma från Byggmästarföreningen och den andra direkt från något företag. I praktiken varierar detta.

Många anser också att den regionala arbetsmiljökommittén har för små befogenheter. En del uppfattar nog att kommittén är ett styrorgan för Bygghälsans verksamhet, vilket den alltså inte är. Genom närvaron av företrädare för regioncentralen i kommittén kan man naturligtvis framföra önskemål om verksamhetens inriktning där. Några bindande utfästelser kan emellertid inte göras i kommittén. Vidare menar man att det finns för små resurser för kommitténs arbete - "kaffepengar".

Ungefär hälften i enkäten svarar att relationerna till regionala arbetsmiljökommittén är goda eller relativt goda med ovanstående reservationer.

- svårt påverka verksamhetsinriktningen

- svårt arbeta konstruktivt på grund av begränsningar i avtalet

Man anser att nya arbetsformer och beslutsvägar behövs och att det är otillfredsställande att kontakter mellan kommittéledamöterna endast sker vid sammanträdena.

Den övriga hälften menar att man har delvis goda relationer till regionala arbetsmiljökommittén, d v s att kontakterna med arbetstagar sidans ledamöter är bra, medan man tycker att arbetsgivar sidan visar ett ljust intresse för verksamheten - tar inga initiativ, sitter av mötena etc.

I vissa regioner träffas man inte bara på de i kommittén utlysta sammankonsterna, utan man träffas från den egna sidan och lägger upp riktlinjer för utbildning t ex.

9.16 Övriga kontakter

Knappt hälften (20 st) säger att man inte alls eller mycket sällan har någon kontakt med Byggnadsnämnden. Några påpekar att de inte heller känner behov av en sådan kontakt.

Av den övriga hälften svaranden uppger ett totalt att man har kontakt med byggnadsnämnden via sina representanter - inte i egenskap av regionalt skyddsombud.

Tio personer säger att de har goda kontakter med byggnadsnämnden genom att de är/har varit eller har nära vänner som är/har varit ledamöter i nämnden.

Vid diskussioner med både byggmästarföreningen och Bygghälsan regionalt var man inne på att Byggnadsnämnden borde, i ett särskilt PM i anslutning till Byggnadslovsärendet tala om vad som gäller beträffande personalrumsanvisningar och själva ansvarsbiten, för den enskilde byggherren och/eller företagaren.

Av de 16 som anser att relationerna till byggarbetsnämnden är bra eller mycket bra är de flesta själva ledamöter eller har nära vänner som är ledamöter i nämnden.

Av de övriga säger 12 att kontakt med nämnden sällan eller aldrig förekommer.

Fjorton menar att man har goda relationer till sina egna representanter i nämnden, vilka ger information om verksamheten, men att man inte har kontakt med nämnden i egenskap av regionalt skyddsombud och att arbetsmiljöfrågor ytterst sällan tas upp.

De allra flesta säger att man mycket sällan har kontakt med polismyndigheterna - endast i samband med olyckor, trafikproblemen vid byggnation, tillstånd för uppställning av bodar o dyl.

När kontakt förekommer anser man emellertid så gott som allmänt att samarbetet fungerar bra.

Några säger att de tagit kontakt med polismyndigheten för att få till stånd ett mer organiserat samarbete med polisen, men

att det visat sig svårt - "dom är väldigt misstänksamma".

Tjugo stycken uppger sig ha goda relationer med skolan. Av dessa hänvisar de flesta till att de sitter med i yrkesrådet eller är skolinformatorer och att de genom dessa uppdrag kommer i kontakt med rektor och lärare.

Ca hälften av de svarande är mindre nöjda eller missnöjda med kontakten med skolan och anger flera skäl, t ex:

- Den enda kontakten med lärarna blir, då vi är på skolan för att informera
- Lärarna är ointresserade av arbetsmiljöfrågor
- Lärarna tar själva över informationen om arbetsmiljön
- Det saknas schemalagd tid för arbetsmiljöfrågor
- Skolan är fortfarande en egen liten värld
- Ibland får vi inte ens svar på våra erbjudanden att komma till skolan och nrata arbetsmiljö
- Man saknar tid för detta - handhas av andra inom avdelningen

De "andra kontakter" som angivits i enkätsvaren är följande:

- Styrelsen, övriga funktionärer och kontorspersonal
- LO-sektionens miljökommitté
- Förbundets rättsavdelning
- Försäkringskassan
- Arbetsförmedlingen
- Åklagarmyndigheten
- Brandmyndigheten
- Energiverket
- Högskolan
- Föreningen Teknisk Företagshälsovård
- SALF
- Tillverkare och uthyrare (tröga att få kontakt med)
- Lokalpressen
- Tekniska nämnden i landstinget
- Kommunens och landstingets skyddsinspektör och -ingenjör
- Arkitekter och annat byggfolk
- Kommunala fastighetsbolaget
- Elleverantör
- Företag i utbildningsfrågor

Dessa kontakter har endast angivits utan att beskriva hur relationerna fungerar. I de fall man gjort närmare beskrivningar har man så gott som alltid sagt att kontakterna fungerar mycket bra eller relativt bra.

10 KUNSKAPSÅTERFÖRING - UTVECKLINGEN AV SKYDDSOMBUDSROLLEN

10.1 Medverkan i en dialog

De regionala skyddsombuden utgör en länk mellan olika nivåer av aktörer i arbetsmiljöfrågor. De har som en funktion att förmedla information mellan central och lokal nivå. Att tillföra kunskaper som härrör från forsknings- och utredningsverksamhet, att bidra till omsättning i praktiken av förbundets fackliga politik i arbetsmiljöfrågor och bevaka avtalens efterföljd samt tillföra arbetsplatserna kunskap om arbetsmiljölagens tillämpning som den kommer till uttryck i kungörelser (föreskrifter) från arbetarskyddsstyrelsen.

Vidare utgör de en part i det aktiva regionala samspelet i arbetsmiljöfrågor. Också på det planet produceras kunskaper och idéer som skall föras vidare till arbetsplatserna. Genom sin rörlighet mellan arbetsställen fångar de också upp erfarenheter som kan ge impulser på andra ställen till förbättringar.

I det nära, konkreta arbetet med skyddsfrågor, i den dagliga bearbetningen av arbetsmiljöproblemen och genom samarbetet med andra aktörer på det regionala och lokala planet samlar de regionala skyddsombuden på sig ett rikhaltigt erfarenhetsmaterial. Detta material utgör en unik kunskapsgrund, som skulle kunna ge styrimpulser för verksamhet på högre nivåer i aktörstrukturen. Härigenom skulle man få en ökad hjälp till verklighetsförankring av centrala beslut rörande arbetsmiljön, facklig politik, forskningens inriktning, kungörelsearbetet och skyddsarbetets utformning och betingelser på alla nivåer.

Genom arbetsmiljölagens karaktär av ramlag som medger och kräver en långtgående anpassning till olika branschers förhållanden och utveckling måste det bedömas som om denna kunskapsåterföring är en mycket angelägen aspekt på det regionala skyddsombudets roll.

10.2 Hur får man sitt informationsbehov tillgodosett?

Både som förmedlare av ny kunskap och för sitt eget praktiska arbete är det regionala skyddsombudet beroende av ett pålitligt flöde av relevant och avpassad information utifrån. Här skall något beröras hur man upplever den hjälp man får med informationsförsörjningen.

Som det kommer till uttryck i gruppenkäten tycker de flesta att informationen från rättsavdelningen är mycket bra, bra eller relativt bra. Många anser dock att informationen ibland kunde vara snabbare och ge klarare besked. I en av grupperna är man överlag mindre nöjd och tycker att informationen borde vara mera utförlig och oftare kompletterad med kommentarer och åtgärdsförslag.

Många anser det önskvärt med någon form av systematisering av materialet. För att skilja ut arbetsmiljöcirkulären från för-

bundets övriga cirkulärflöde, föreslår någon att dessa trycks på papper i avvikande färg. För att få erfarenhetsunderbyggd information föreslås att uppgifter angående exempelvis nya ämnen samlas in från hela landet och sänds ut 3-4 ggr/år till de regionala skyddsombuden som förmedlar vidare till skyddsombuden på arbetsplatserna.

En annan viktig informationskälla är Bygghälsan och erfarenheterna av den har tidigare berörts.

Informationen från myndigheter d v s i första hand arbetarskyddsstyrelsen och i viss mån yrkesinspektionen upplevs många gånger positivt. Som bra, mycket bra och förträfflig information beskrivs tidningarna "Arbetarskydd" och "Arbetsmiljö", "Kemisk skyddshandbok" och ASS:s "Popanvisningar".

För övrigt anser man allmänt att informationen från myndigheterna är knapphändig. En del gör emellertid undantag för yrkesinspektionen som de anser ger värdefull information, exempelvis i form av kopior på olycksfallsutredningar, förelägganden och förbud.

De övriga informationskällor som tagits upp redovisas nedan med eventuella ändomen inom parentes:

- "Byggnadsarbetaren" (utmärkt bra, kan förbättras, när många medlemmar samtidigt)
- IO:s rapporter och handlingsprogram (bra)
- IO-distriktets träffar för skyddsombuden (bra)
- Massmedia (snabb)
- Reklambroschyrer (måste gallras noga)
- Arbetarskydds nämndens rapporter (onödiga)
- Andra förbunds regionala skyddsombud (värdefull)

10.3 Vad vill man förbättra?

I detta sammanhang ställdes också frågan i enkäten med de regionala skyddsombuden om hur man ansåg att kunskapsåterföringen kunde förbättras.

Följande förslag har ofta återkommit då det gällt effektivisering av kunskapsåterföringen:

- Förbättrad kontakt till rättsavdelningen. Man menar att regionala skyddsombuden borde rapportera allt av vikt i arbetsmiljöhänseende, som händer inom regionen. Rättsavdelningen skulle sedan avgöra vilken information som skulle vidarebefordras. Vidare anser man att en viktig åtgärd vore att samla in och återföra medlemmarnas synpunkter på informationen från rättsavdelningen.
- Ständig dialog mellan medlemmarna. Ökat erfarenhetsutbyte på kurser, konferenser och på arbetsplatsen. Mera diskussion om rena skyddsproblem.

- Information direkt på arbetsplatsen. (Är det tillåtet att avstanna arbetet på en arbetsplats för att lämna information om skyddsfrågor?)
- Idékampanjer på arbetsplatserna - redovisning exempelvis i "Byggnadsarbetaren".
- Förslagsruta i "Byggnadsarbetaren".
- Mera information i "Byggnadsarbetaren".

10.4 Värderad och tillräcklig information

När man idag talar om informationsflöde är det ofta i termer av att man får mycket information. I praktiken innebär detta, att man nås av en för dåligt riktad informationsström. Man hinner eller kan inte gallra det som är relevant och underlättande i arbetet från det som mer fungerar som "brus" och stör kommunikationen. Detta är ett problem som gäller stora delar av arbetslivet.

De regionala skyddsombuden upplever att de i viss mån får bra, nyttig och lättillgänglig information. Negativa synpunkter gäller dock både tillgängligheten i det skrivna materialet, dess fullständighet och dess bearbetningsgrad. Man efterfrågar mer av "läshjälp" d v s att man vet att det som kommer till avdelningen är sådant som bedömts som värdefullt och tillämpligt. Sannolikt skulle man uppleva det som underlättande om man kunde helt utgå från ett fåtal regelbundna informationskällor. Om man kunde utgå från att den informationen då var "prövad" och allsidigt täckande skulle man avbördas ett betydligt eget sök- och gallringsarbete och man skulle bli bättre informerad. En viktig uppgift tycks således vara hur man skall systematisera och organisera informationsflödet.

När det gäller vidareinformation till de lokala skyddsombuden är man beroende av skriftlig information som man dels kan distribuera vid arbetsplatsbesök och som dels skickas ut direkt eller kan läsas i "Byggnadsarbetaren" som ju når alla. Just i det senare fallet verkar man uppleva det som en värdefull hjälp att miljöfrågor tas upp i den fackliga tidningen, men att man önskar sig mer utrymme och mer systematisk behandling av arbetsmiljöfrågor.

10.5 Information som aktiverar

Information har ju dels en kunskapsspridande funktion men också en motiverande och aktiverande effekt. Den senare frågan är förstås högaktuell när det gäller de regionala skyddsombudens uppgift att informera medlemmarna. Rent skriftligt material har bara undantagsvis en engagerande effekt och man upplever sig ha behov att arbeta med andra medel för att t ex öka skyddsmedvetenheten ute på arbetsplatserna. Sådan informationsverksamhet blir effektivare ju närmare det dagliga arbetet det kan knytas. Det är också i det dagliga arbetet erfarenheter görs som utgör värdefull kunskap för de regionala skyddsombuden att bli rapportera till rättsavdelningen.

10.6 Tillbudsbearbetning

Ett sådant kunskapsutbyte i aktiverande syfte skulle kunna ta som sin utgångspunkt tillbudsrapporteringen. Det finns idag ett formaliserat och pappersexercisbaserat system för tillbudsrapportering. Av allt att döma fungerar detta system överhuvudtaget inte och väcker snarast förargelse ute på arbetsplatserna genom att det orsakar extra besvär utan att det upplevs som meningsfullt.

Tillbuden är dock en värdefull kunskapskälla bl a genom att de är mer frekventa än faktiska olyckshändelser med personskador - lyckligtvis. De skulle kunna utgöra stoff för aktivt arbete på byggarbetsplatsen om de regionala skyddsombuden direkt eller indirekt engagerade sig i tillbuden. Genom att "intervjua" arbetsledare och skyddsombud vid arbetsplatsbesök skulle de kunna få fram vilka tillbud som inträffat på platsen.

Med utgångspunkt från vad som framkommer skulle man föra en diskussion med de berörda om vad som skedde, vad var orsaken, hur kunde man förebyggt eller undvikit och vad kunde ha hänt, och vad gjorde man? Sådana diskussioner skulle ha en rad fördelar. Man skulle få större uppmärksamhet åt tillbuden och ta dem mer på allvar, man skulle bli mer aktiverad i skyddsfrågor, man skulle undvika faktiska risker och lösa framtida problem, man skulle få en aktiv dialog i skyddsfrågor mellan anställda, arbetsledare och skyddsombud - regionala såväl som lokala. De regionala skyddsombuden skulle också få mer naturliga skäl att informera om olika aspekter på arbetsmiljöarbete.

En annan viktig effekt skulle vara att de regionala skyddsombuden blev bättre informerade om aktuella arbetsmiljöproblem. Man skulle få en mer fullständig inblick i hur man på arbetsplatserna resonerar i skyddsfrågor och vilka svårigheterna är för att komma till rätta med problem. Sådant kunskap kan sedan ligga till grund för kampanjer och de regionala skyddsombudens egen fortbildning och ibland vara information till förbundet för centrala åtgärder.

10.7 Utbildningsbehov

Frågan om information och kunskapsåterföring måste ses i samband med de regionala skyddsombudens behov av grund- och fortutbildning.

De regionala skyddsombuden står på två snabbt färdandes hissar. Den ena hissen är den tekniska och sociala utvecklingen, som gör att arbetsplatsproblemen ändrar karaktär i takt med att produktionstekniken utvecklas. Problemen ändrar också karaktär genom att arbetskraften i branschen förändras, att nya krav och attityder till arbetet uppstår. Den andra hissen utgörs av ny kunskap om arbetsmiljön. Där har man också en snabb utveckling, men kanske med någon eftersläpning.

Det är det regionala skyddsombudets uppgift att färdas med dessa två hissar och att själv se till att de håller någorlunda jämn fart, eller att lösa de problem som kan uppstå genom att de inte håller jämn fart.

Som de själva redovisat tycker de som regel att de fått en ordentlig grundläggande utbildning för sina uppgifter. Av de aktörer som är inblandade i arbetsmiljöfrågor hör de sannolikt till de bäst utbildade. Det är en synpunkt, som kommer från många håll. Särskilt värdefullt är att de inte bara har god utbildning, men att den kombineras med en god branschkunskap och praktisk yrkeserfarenhet inom byggnadsindustrin.

Nästan hälften säger dock att de har otillräckliga eller bristfälliga kunskaper. Flera områden, där man skulle vilja bättra på sina kunskaper nämns: Kemi, teknik, medicin etc. Några säger att bristande utbildning i pedagogik gör att de har stora problem med att föra ut vad de kan - att få praktisk nytta av sina kamrater.

Sex personer betonar vikten av fortlöpande information och utbildning i takt med att nya erfarenheter görs.

Exempel på övriga svar:

- Visserligen saknar jag teoretiska kunskaper, men det uppvägs delvis av lång erfarenhet.
- Det finns luckor, men vi ska inte vara experter.

De har själva emellertid många synpunkter vad gäller fortbildningen.

Många anser att det är svårt att omsätta anvisningar-skyddsråd i praktiken och föreslår ett ökat erfarenhetsutbyte då det gäller praktiskt arbete - t ex i form av 1-2 dagars konferenser för regionala skyddsombud.

Flera personer efterlyser korta informationskurser, där man på ett lättförståeligt sätt behandlar olika specialområden - t ex nya maskiner och teknisk utrustning, nya arbetsmetoder etc.

För att få till stånd ett gemensamt agerande bland regionala skyddsombud betonar några vikten av en utförligare genomgång av aktuella föreskrifter och kungörelser vid konferenserna för regionala skyddsombud.

Övriga förslag:

- Kort utbildning - mätningsteknik (damm, buller etc).
- Utbildning i besiktningsteknik (kranar, maskiner etc).
- Alla borde få ASS:s 5-veckorskurs.
- Delta i angränsande branschens vidareutbildning.
- Ökad kunskap om sambandet mellan kroppslig förslitning och arbetsmiljö.
- Särskild utbildning för regionala skyddsombud på ett mycket tidigt stadium.

Finns det några kurser som man anser absolut nödvändiga att genomgå?

Nedan följer en uppräknig av de kurser man angivit som nödvändiga. (Siffran visar hur många som angivit respektive kurs).

- Grund- och vidareutbildningen "Bättre arbetsmiljö" (16).
- Kurs i psykologi och/eller pedagogik (9).
- ASS:s 5-veckorskurs (6).
- Kurs i kemiska hälsorisker (5).
- Vidareutbildning för angränsande branscher (3).
- Regionala skyddsombuds-konferenserna (3).
- Rättsavdelningens veckokurser (3).
- LO:s 2-veckorskurser för huvudskyddsombud (2).
- Olika mätmetoder (1).

Dito som är önskvärda att genomgå. Vilka?

Nedan följer en uppräknig av kurser man gärna skulle vilja gå: (Siffran inom parentes visar hur många som angivit respektive kurs).

- Vidareutbildningen "Buller". "Belysning", "Planering", "Ergonomi" etc (7).
- Kurs i psykologi och/eller pedagogik (4).
- Förbundets MBL-kurs (2).
- Kurs i mätningsmetodik (1).
- ASS:s 5-veckorskurs (1).
- Kurs i hållfasthetsberäkning (1).
- Fortlöpande utbildning i nya tekniska anordningar (1).

Av de förslag som framkommit här framgår således att man anser det nödvändigt att få vidareutbildning i tekniskt arbetarskydd av olika slag. Dessutom framkommer önskemål om facklig utbildning och ökade kunskaper i psykologi och pedagogik.

För närvarande samlas de årligen för konferenser som ger möjlighet bl a till att få nya kunskaper, byta erfarenheter sinsemellan och att informera förbundet om nya frågor på arbetsplatserna. Denna konferensverksamhet är ett oundgängligt och uppskattat redskap för ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Vad man skulle kunna se som ett innehållsligt komplement till inslagen av tekniskt arbetarskydd i de nuvarande konferenserna gäller de vuxenpedagogiska och psykologiska frågeställningarna. Det framkommer i flera sammanhang, att man skulle dra nytta av både mer teoretisk kunskap på dessa områden, men inte minst av praktiska övningar om hur man skall agera i olika situationer. Det senare kan ske genom rollspel med gruppdiskussioner, praktikfall eller inslag av handlingsinriktad inläring som delvis sker ute på det regionala arbetet och delvis i konferenserna. De tidigare här behandlade tillbuden skulle kunna vara ett inslag i en sådan lärande process och ge underlag för praktikfall.

Ett annat sätt för handlingsorienterat lärande är medverkan i forsknings- och utredningsprojekt. Skyddsombudens deltagande i projektarbetet skulle dels tillföra projekten unik kompetens och dels ge skyddsombuden ny kunskap och påverka skyddsarbetets

uppläggning. Sådana regionalt förankrade projekt skulle medge en långt gående anpassning till frågeställningar inom regionen. De skulle också involvera flera parter lokalt t ex maskinleverantörer, byggmästarföreningar, kontaktmän för några företag, hälsovårdspersonal på Bygghälsan, kommunala tillsynsmän m fl och därmed aktivera det regionala intresset för skyddsfrågor. I detta sammanhang måste också betonas betydelsen av att frågan om ekonomisk ersättning för arbetstagaren vid deltagande i informationsaktiviteter ges en tillfredställande lösning.

Vad som ovan sagts om de regionala skyddsombuden gäller givetvis i tillämpliga delar även för deras ersättare.

11 DISKUSSION OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG

11.1 Den ljusa bilden

I den bild av skyddsarbetet som trätt fram under denna utredning framstår den regionala skyddsombudsinstitutionen som välorganiserad och välfungerande. Den är fast etablerad och integrerad med branschens övriga organ. Förväntningarna på de regionala skyddsombuden är stabila och välkända. Som individ är det regionala skyddsombudet väl känd och har ett stort antal personliga kontakter inom regionen som är till nytta för hans uppgift. Genom bl a utbildningsinsatser har man nu en både yrkeskunnig, fackligt erfaren och i arbetsmiljö sakkunnig expertkår. Blandningen av dessa tre ingredienser varierar från person till person, men alla är nödvändiga. De regionala skyddsombuden själva framstår som till hängivenhet engagerade, och förenar ett kraftfullt praktiskt agerande med en social medvetenhet och vida utblickar.

Som regionalt skyddsombud har man en betydande frihet i sin verksamhet, bunden endast av riktlinjer och utan någon direkt överordnad. Den ringa graden av byråkrati och standardiserade arbetsuppgifter gör att en driftig person har goda möjligheter att utveckla funktionen i enlighet med de behov som råder inom just hans region. En faktor i detta sammanhang är hans egen personlighet och man kan delvis lägga upp arbetet på ett sätt avstämt till ens personliga förhållande till övriga regionala aktörer i arbetsmiljöfrågor.

Det finns förstås också en risk, att man inte orkar bära denna frihet och passiviseras snarare än utvecklar en egen drivkraft. I det fallet är stödet från avdelningsstyrelsen, övriga aktörer och impulser genom de årliga konferenserna avgörande för ett framgångsrikt arbete.

Detta kan tyckas vara en alltför ljus bild. Och bilden varierar förstås mellan avdelningarna och visst finns det en rad praktiska förbättringar som kan göras och som kommer att göras i det utvecklingsarbete som ständigt pågår. Men intrycket av en smidig och väletablerad verksamhet går inte att förta.

11.2 Det mörka molnet

Mot denna ljusa bild skall dock framhållas några faktorer som delvis fördunklar bilden och kan vara värda att diskutera. I samtal med enskilda personer får man ibland förmedlat en bild av en stagnerad verksamhet, man har löpt den här linan ut, man kommer inte längre på den inslagna vägen. Ibland tar sig detta uttryck i direkta känslor av vinnmakt, i andra fall ett mer stillsamt ifrågasättande av den egna funktionen. Också i detta fall upplever olika personer situationen på olika sätt. Har man nyligen tillträtt sin post som regionalt skyddsombud har man stor aptit på framtiden. Men bland personer med längre erfarenhet är ovanstående bild inte ovanlig. Är maskineriet för välsmort och för inkört? Har man medlemmen med sig?

Det är intressant att notera att vid samtal med andra aktörer på det här området, det ges uttryck för samma upplevelse. Bland Bygghälsans skyddstekniker, yrkesinspektionens byggnadsinspektörer m fl ifrågasätter man sin roll som expert och specialist, en roll som man i och för sig uppfyller med stort engagemang och kompetens.

Detta resonemang kan uppfattas som luftigt, och orealistiskt och irrelevant. Det finns egentligen inga fakta att bygga under med, det rör sig ofta om knappt uttalade känslor om vars utbredning man just ingenting vet. I så fall fortsätter man på den inslagna vägen, filar litet till på den nuvarande modellen och kommer även i framtiden att göra en mycket nyttig insats för förbättringen av arbetsmiljön. Detta är det absolut säkraste sättet.

Annars tar man tag i denna trådända och börjar varsamt att nysa, söker formulera och erkänna problemen samt prövar försiktigt nya vägar. Om man tar resonemanget ovan på allvar, kan det då vara så att det egentligen är mindre meningsfullt att lägga över ansvaret för arbetsmiljön och arbetarskydd på en specialistfunktion? Kanske är det så, att arbetarskydd måste förbli en integrerad del av produktionen och av det dagliga slitet på arbetsplatserna. Är det så att lagbasen är det bästa skyddsombudet? Kan det vara så att skyddsingenjörrens, inspektörens, skyddsombudets otillfredsställelse bottnar i det omöjliga i att ta ett ställföreträdande ansvar för andras beteende, att söka fjärrstyra andras arbetssätt?

Vill man ha faktaargument för denna linje utöver enskilda individers antydningar, kan man säga att den visserligen både ofullständiga och svårtolkade statistiken inte visar någon nedgång i antalet arbetsskador under den senaste femårsperioden, d v s den period då skyddsombudsinstitutionen egentligen verkat i sin nuvarande form. Igen är detta en orättvis betraktelse, men man kan i alla fall säga att i statistiken finns ingenting som styrker att arbetsmiljön blivit bättre under denna tid.

11.3 Inspektör eller inspiratör?

Så här långt i resonemanget är det viktigt att ånyo slå fast att detta inte är en kritik av vare sig skyddsombuden som personer eller av den regionala skyddsombudsinstitutionen. Genom hängivet arbete, som många gånger medfört personliga uppföringar och genom att man utvecklat den nuvarande skyddsorganisationen har man åstadkommit storverk inom arbetsmiljöarbetet. Detta är höjt utom allt tvivel. Inom byggnadsbranschen är insatserna beundransvärda och förtjänar efterföljd på annat håll.

Detta innebär inte heller att den nuvarande funktionen inte behövs. Arbetet för en bättre arbetsmiljö har varit och är en hård kamp mot bl a ekonomiska intressen, okunnighet och cynism. Det måste finnas möjlighet att sätta kraft bakom medlemmarnas krav på en säker och hälsosam arbetsmiljö. Den funktionen får en facklig organisation aldrig släppa.

Frågan är i stället om man kan ändra innehållet i skyddsarbetet utan att försvaga den delen, men så att man får ett aktivare arbete kring arbetsmiljön på det lokala planet. Det kan här vara skäl att återknyta till den distinktion som gjordes av en byggnadsinspektör: skall man vara inspektör eller inspiratör?

Svaret måste förbli "både och".

I så fall är ju situationen hopplös, kan man tycka. Redan idag hinner man som regionalt skyddsombud inte med alla de arbetsställen som finns inom regionen. Framför allt inte de små arbetsplatserna som sällan själva tar kontakt. Redan idag räcker man inte till. Men pekar inte just det på att man måste förändra sitt arbetssätt? Av tidsekonomska skäl? Det måste till en breddning av skyddsarbetet. Det är nödvändigt att lokala skyddsombud och enskilda medlemmar tar ett mer självständigt ansvar för sin arbetsmiljö för att man skall komma vidare. Det är på den uppgiften det regionala skyddsombudet än mer måste sätta in sina resurser - inspiratörens uppgift.

Något förenklat kan man säga att yrkesinspektionen har den uppgiften att kontrollera lagens efterlevnad - men också att aktivera skyddsarbetet. Bygghälsan har den mest avancerade tekniska expertisen och den rådgivande funktionen. Här finns mycket av branschens utvecklingsresurser i tekniskt arbetarskydd. Det regionala skyddsombudets särpräglade kompetens är hans fackliga bakgrund och den psykologiska närheten till den enskilda arbetstagaren. Detta gör det till centrala delar av hans roll att mobilisera arbetstagarna och att aktivera.

11.4 Åtgärdsförslag

Många möjligheter till praktiska förbättringar av det nuvarande skyddsarbetet på regional nivå har kommit fram under utredningens gång. Utöver dessa mer praktiska åtgärder har andra mer karaktär av problem- eller försöksområden för fortsatt forskning. Denna förstudie har till uppgift att föreslå sådana områden.

Därvidlag har det framstått som mest angeläget att samla forskningsverksamhet kring försök med nya former för skyddsarbetet. Härigenom får forskningen karaktär av förändringsforskning och blir en del av själva den förändring man önskar genomföra. Här skall endast redovisas de breda områden inom vilka sådan forskning framstått som viktig. En utförligare projektformulering får ske i konkreta ansökningar om forskningsmedel.

1. Nya samarbetsformer med den lokala skyddsorganisationen på arbetsplatserna.
2. Pedagogiska genomgångar på arbetsplatsen av tillbud.
3. Kampanjverksamhet i anslutning till regionala arbetsmiljökommittéerna t ex förhållandet till kommunala tillsynen eller de små arbetsplatsernas problem.
4. "Strategisk planering" av arbetsmiljön inom regionen.
5. Medverkan i utrednings- och forskningsprojekt i arbetsmiljöfrågor.

6. Former för långsiktig erfarenhetsrapportering och problemformulering för att ge ramlagen ett mer konkret innehåll.
7. Utbildningsförsök i skyddsarbetets psykologi och pedagogik.
8. Vad är psykosociala aspekter på arbetsmiljön i byggnadsbranschen?

Som behandlats i tidigare avsnitt utgör de regionala skyddsombuden den centrala aktören i denna forskning och därmed kommer hans roll att successivt förändras. Genom deltagande i denna typ av forskning kommer mindre av de regionala skyddsombudens tid att upptas av ofta oplanerat rutinarbete samtidigt som en kontakt med fältet får en ny karaktär genom projektarbetet. Många projekt kommer också att vara av samarbetskaraktär och det har setts som en fördel om de regionala aktörerna i ökad grad arbetade samman i projektverksamhet, som därmed ges bättre regional förankring samtidigt som samarbetet aktiveras.

11.5 Utvärderingsforskning

Även om regionala skyddsombud inom byggnadsbranschen har en lång historia är de i sin nuvarande form ett resultat av arbetsmiljölagen. De är en del av reformarbetet enligt arbetsmiljölagen med en speciell funktion i förhållande till denna. Som framhållits tidigare kan de regionala skyddsombuden på grund av lagens karaktär av ramlag spela en alldeles speciell roll för utveckling av dess framtida innehåll. Effekterna och utvecklingen av de regionala skyddsombuden blir också en del av arbetsmiljölagens effekt och utveckling genom denna koppling.

Ett för samhället angeläget forskningsområde är utvärdering av samhällets olika åtgärder. Samhällets traditionella redskap för reformarbete utgörs av lagstiftning och man behöver vinna kunskap om hur effektivt detta instrument är för uppnående av de mål man uppställt. Genom arbetsmiljölagens speciella karaktär har det särskilt intresse att söka utvärdera dess effekter.

Ett flerårigt projekt har nyligen påbörjats vid filosofiska institutionen i Lund just i syfte att göra en sådan utvärdering av arbetsmiljölagstiftningen. Projektet har sin betoning på metodiska aspekter på en sådan utvärderingsforskning. Härigenom har det sitt speciella intresse att för en fortsatt forskning om de regionala skyddsombuden söka någon form av anknytning till detta projekt. Under denna studies genomförande har kontakter förts och det förutsätts att dessa skall utvecklas i framtiden.

BILAGA 1

Arbetsordning för avdelningens regionala skyddsombud och skyddsombudsman

Inom avdelningen skall finnas en huvudansvarig handläggare i arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor (skyddsombudsman). Denne skall också utses till regionalt skyddsombud efter medgivande från yrkesinspektionen. Inom avdelningen kan flera regionala skyddsombud utses efter medgivande från förbundet. Avdelningen skall utse ersättare för ordinarie regionalt skyddsombud.

Av § 10, arbetsmiljöförordningen, följer att:

uppgift om regionalt skyddsombuds namn, adress, dennes skyddsområde - avdelningens verksamhetsområde - och den tid för vilken denne utsetts, skall snarast möjligt skriftligen lämnas till yrkesinspektionen av avdelningen.

Avdelningen skall snarast möjligt skriftligen meddela förbundet när regionalt skyddsombud eller ersättare utsetts.

Regionalt skyddsombud och ersättare erhåller legitimationshandling från förbundet.

Uppdraget som regionalt skyddsombud

Uppdraget som regionalt skyddsombud är att verka som skyddsombud för arbetsställen där lokalt skyddsombud saknas och att stödja lokala skyddsombud där skyddskommitté saknas. Vidare skall regionalt skyddsombud aktivera det lokala skyddsarbetet och se till att detta fungerar tillfredsställande samt ge råd och stöd på olika sätt. Där det påkallas av lokalt skyddsombud eller annan arbetstagare skall det regionala skyddsombudet kunna ingripa i skyddsarbetet.

En av de regionala skyddsombudens viktigaste funktioner är att återföra kunskaper och erfarenheter från arbetsplatserna till avdelning och förbund. Vunna erfarenheter skall ligga till grund för förbundets (och avdelningens) program, kampanjer, FOU-arbete och projekt i arbetsmiljöfrågor och för vilka de regionala skyddsombuden utgör den främsta resursen.

A. Regionalt skyddsombuds befogenheter

Regionalt skyddsombud har i princip samma befogenheter som lokalt skyddsombud. Skyddsombuds uppgifter, befogenheter m m framgår av arbetsmiljölagstiftningen och AMA. På arbetsställe där lokalt skyddsombud saknas har således regionalt skyddsombud rätt bl a att

1. delta i skyddsronder
2. följa hänvändelseordning enligt AMA § 8 i arbetsmiljöfrågor
3. tillkalla yrkesinspektionen

4. delta i samordningskommittéer
5. utreda och rapportera arbetsskador och tillbud
6. avbryta arbete enligt AML 6 kap, § 7
7. bli informerad av arbetsgivaren om förändringar i metoder, material, utrustning etc
8. delta i planering och genomförandet av undersökningar enligt AMA § 10
9. överklaga yrkesinspektionens beslut enligt AML 9 kap, § 3

B. Regionalt skyddsombud skall ansvara för

1. bevakning av skyddsarbetet på arbetsställen med mindre än fem anställda, d v s där skyddsombud saknas
2. stöd till lokalt skyddsombud på arbetsställen där skyddskommitté saknas
3. att ersättare för regionalt skyddsombud erhåller nödvändig information, kunskap och erfarenhet

C. Regionalt skyddsombuds arbetsuppgifter

1. bevaka att skyddsombud utses på varje arbetsställe med minst fem arbetstagare (tre arbetstagare inom glasmästeriavtalet)
2. att där minst två skyddsombud är verksamma, bevaka att en av dessa utses till huvudskyddsombud
3. bevaka att skyddskommitté organiseras på varje arbetsställe där arbetsgivaren har minst 50 arbetstagare sysselsatta eller där arbetstagarna så begär
4. verka för att skyddskommittéer inrättas för företag eller del därav enligt AMA § 16
5. verka för att etableringsträffar arrangeras på ett tidigt stadium av arbetsstället och medverka i dessa
6. ge råd till skyddsombud och andra arbetstagare vid förfrågan
7. göra arbetsplatsbesök på eget initiativ eller på förfrågan från lokalt skyddsombud eller annan arbetstagare
8. medverka vid utredningar av inträffade arbetsskador och tillbud som kan vara av betydelse för arbetsmiljöarbetet
9. förse skyddsombud med aktuell information och material
10. delta i förbundets konferenser för regionala skyddsombud
11. rapportera arbetsskador, såväl olycksfall som arbetssjukdom, till avdelningens handläggare av försäkringsfrågor. I allvarliga eller principiella fall underrättas också förbundets rättsavdelning
12. göra framställningar om undersökningar och arbetsmiljöåtgärder samt bevaka uppföljningen av insatta åtgärder och deras effekt
13. hålla avdelningsstyrelsen underrättad om regionala skyddsombudsverksamheten

D. Regionalt skyddsombud/skyddsombudsman skall informera sig om

1. gällande lagstiftningar, kungörelser och övriga författningar samt avtal som är av betydelse för verksamheten
2. förbundets informationsmaterial
3. råd och rön i arbetsmiljöfrågor via fackpress, rapporter, mässor, seminarier och konferenser etc
4. bygghälsans skrifter och verksamhet
5. aktuella arbetsställen genom bl a arbetsplatsanmälningarna

E. Regionalt skyddsombud/skyddsombudsman skall upprätthålla aktiva kontakter med

1. skyddsombud och huvudskyddsombud
2. förbundet (rättsavdelningen)
3. sektionernas kontaktmän
4. övriga byggfackförbunds regionala skyddsombud
5. arbetsgivarnas kontaktmän i arbetsmiljöfrågor
6. yrkesinspektionen och yrkesinspektionsnämnden
7. den kommunala tillsynen
8. bygghälsans regioncentral
9. gymnasieskolor för utbildning i bygg- och anläggningsyrkena

I förekommande fall har skyddsombudsman samma befogenheter och skyldigheter som det regionala skyddsombudet

samt som skyddsombudsman

1. svara för avdelningens kontakter med förbundet i arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor
2. medverka i och utföra de uppdrag som i särskilda fall begäres av förbundet
3. representera avdelningen i den regionala arbetsmiljökommittén
4. på begäran delta i skyddskommittésammanträde
5. att anmälan av skyddsombud/huvudskyddsombud göres till arbetsgivaren och yrkesinspektionen
6. att registrering av skyddsombud och huvudskyddsombud sker på avdelningen
7. att skyddsombud erhåller erforderlig utbildning snarast möjligt
8. delta i planering och genomförande av grund- och vidareutbildningen i arbetsmiljö, ämneskonferenser samt annan föreskriven utbildning
9. samråda eller medverka vid förhandlingar inom arbetsmiljöområdet

10. svara för att arbetsmiljöaspekterna uppmärksammas i avdelningens olika aktiviteter
11. hålla funktionär/personal och medlemmarna underrättade i aktuella frågor på arbetsmiljöns område
12. i fråga om centrala kontakter med t ex departement, LO, Arbetarskyddsstyrelsen m fl hänskjuta frågorna via förbundets rättsavdelning

Ersätter arbetsordning av den 77-06-22

Denna rapport hänför sig till forskningsanslag 800213-9 från Starens råd för byggnadsforskning till Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Stockholm.

R117:1981

ISBN 91-540-3582-1

Statens råd för byggnadsforskning, Stockholm

Art.nr: 6700417

Abonnemangsgrupp:
S. Byggplatsens verksamhet

Distribution:
Svensk Byggtjänst
Box 7853
103 99 Stockholm

Cirkapris: 30 kr exkl moms