

Tatsachen über Schweden

Herausgegeben von Schwedisches Institut Dezember 1999

Klassifizierung: TS 85 i Ohae

Die Arbeitsumwelt in Schweden

Schweden hat eine langjährige Tradition auf den Gebieten Kontrolle, Forschung und Weiterentwicklung von Know-how in den Bereichen Arbeitsmarkt und Arbeitsschutz. Die Begriffe Arbeitsumwelt und Berufskrankheit haben damit eine breitere Definition erhalten als in den meisten anderen Ländern und sind eng mit Produktivität und Effizienz verbunden. Zur Arbeitsumwelt gehören folglich nicht nur die physischen, technischen und chemischen Gesundheitsrisiken im herkömmlichen Sinne, sondern auch psychosoziale Probleme, Stress, betriebliche Organisation, Arbeitsinhalt und weitere, auf den Arbeitsmarkt bezogene Faktoren. Auch der Begriff Berufskrankheit hat hier eine umfassendere Bedeutung als in anderen Ländern. Die Diskussionen konzentrieren sich nicht nur auf Unfälle und Erkrankungen, die direkt auf den Arbeitsplatz bezogen sind. Viele Faktoren, die zur Entstehung einer Krankheit oder zur Beeinflussung eines Krankheitsverlaufs beitragen, konnten in der Arbeitsumwelt identifiziert werden.

Das Arbeitsumweltgesetz – ein Rahmengesetz

Die erste Gesetzgebung zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfolgte Ende des 19. Jahrhunderts. Das 1978 in Kraft getretene Arbeitsumweltgesetz (*Arbetsmiljölagen*) ist ein so genanntes Rahmengesetz, d. h. es gibt die Ziele vor und beschreibt die ganz allgemein für die Arbeitsumwelt geltenden Systeme, Techniken und Verantwortungsbereiche. Darüberhinaus gibt das Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene, das Vorschriften erlässt und allgemeine Empfehlungen und Informationen erteilt, Einzelbestimmungen heraus.

Einige weitere schwedische Gesetze regeln direkt oder indirekt die Arbeitsumwelt und Sicherheit am Arbeitsplatz, wie z. B. das Gesetz über die Beförderung gefährlicher Güter, das Gesetz über die Kontrolle von chemischen Produkten, das Gesetz über feuergefährliche und explosive Güter, das Strahlenschutzgesetz, das Umweltschutzgesetz und die Bauordnung. Am eigentlichen Arbeitsplatz gilt jedoch das Arbeitsumweltgesetz.

Neben den Rahmengesetzen, entsprechenden Vorschriften und Empfehlungen gibt es auch Manteltarifverträge zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Ein zwischen dem Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber (SAF), dem Schwedischen Gewerkschaftsbund (LO) und dem Angestelltenbund der Privatwirtschaft (PTK) geschlossenes Übereinkommen zur Arbeitsumwelt regelte viele Jahre hindurch die örtlichen Arbeitsschutzsysteme. Dieser Vertrag, der auch den betrieblichen Gesundheitsdienst umfasste, wurde im Herbst 1991 von SAF aufgekündigt. Eine neue Vereinbarung ist nicht getroffen worden.

Fragen bezüglich der Arbeitsumwelt fallen in die Zuständigkeit des Wirtschaftsministeriums (*Näringsdepartementet*).

Offenlegung belastender Arbeitsplätze

Im Herbst 1988 versprach die Regierung eine Bestandsaufnahme der 400 000 am stärksten belastenden Arbeitsplätze in Schweden. Der von der Regierung eingesetzte Ausschuss für Arbeitsschutz stellte eine Vielzahl von gefährdeten Berufsgruppen, insbesondere in der verarbeitenden Industrie fest.

Demzufolge leiden diese Berufsgruppen vor allem an den herkömmlichen Problemen der Arbeitsumwelt, z. B. schwere und wiederholte Unfälle sowie Gehör- und Belastungsschäden. Insbesondere die Frauen in dieser Berufsgruppe waren davon betroffen.

Zur eingehenderen Analyse dieses Berichts beauftragten 1995 das Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene (*Arbetskyddsstyrelsen*), das staatliche Arbeitsweltinstitut (*Arbetslivsinstitutet*) und der Rat für Arbeitsweltforschung (*Rådet för arbetslivsforskning*) 26 Forscher mit der Untersuchung des schwedischen Arbeitsmarkts. Das Forschungsergebnis wurde von Professor Bengt Järholm in seinem Bericht „Arbetsliv och hälsa – en kartläggning“ (Arbeitswelt und Gesundheit – eine Untersuchung) zusammengefasst. Der Bericht weist auf die Tatsache hin, dass die Unterschiede bezüglich des gesundheitlichen Zustands verschiedener beruflicher und sozialer Gruppen nicht geringer geworden sind. Für die Zukunft besteht hier sogar das Risiko einer Zunahme. Die psychischen Anforderungen am Arbeitsplatz sind während der vergangenen 20–25 Jahre deutlich angestiegen. Die Beschäftigten

in der Hotelbranche, bei der Post, im Gaststättengewerbe, im Pflegebereich, bei Telekomgesellschaften und Fuhrunternehmen sind stärkerem negativen Stress ausgesetzt als andere Berufsgruppen.

Viele klassische Berufskrankheiten wie z. B. Asbestose, Staublunge und Metallvergiftungen kommen in der schwedischen Arbeitswelt von heute kaum noch vor. Dank verbesserter Lüftungsanlagen und weiterer Reformen werden immer weniger Mitarbeiter gefährlichen Chemikalien wie z. B. organischen Lösungsmitteln ausgesetzt.

Das Risiko eines Herzinfarkts fällt je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich aus. Für Berufsfahrer und Mechaniker ist das Risiko hoch, während es bei akademischen Berufen gering ausfällt. Die Zahl der schweren Unfälle ist in weniger als zehn Jahren um die Hälfte zurückgegangen, während Asthma und Allergien zu einem immer größeren Problem geworden sind.

Die Unsicherheit an den Arbeitsplätzen betrifft heute alle Arbeitnehmer. Etwa 500 000 Schweden haben befristete Arbeitsverträge. Viele Angestellte sehen sich gezwungen, mehr Überstunden zu akzeptieren, immer weniger Menschen wagen einen Stellenwechsel.

Strikte Verantwortung der Arbeitgeber

1991 wurde das Arbeitsumweltgesetz strenger abgefasst. In der geänderten Fassung wird die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Arbeitsschutz stärker hervorgehoben, der wiederum umfassender definiert wurde und die betriebliche Organisation sowie psychosoziale Probleme mit einschließt:

„Technik, betriebliche Organisation und Arbeitsinhalt sollen so gestaltet sein, dass die Arbeitnehmer keinen physischen oder psychischen Belastungen ausgesetzt werden, die Krankheiten oder Unfälle zur Folge haben können. Darüberhinaus sollen auch die Lohn- und Gehaltsformen sowie die Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Stark gesteuerte oder gebundene Tätigkeiten sollen vermieden oder eingeschränkt werden.“ (AML, Arbeitsrecht, Kap. 2, § 1).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Lösung der Probleme und zur langfristigen Verbesserung der Arbeitsumwelt ein Aktionsprogramm auszuarbeiten. Eine weitere Neuerung ist die Einbindung von Grund- und Hauptschülern der Jahrgangsstufe 1–6 in dieses Gesetz. Ab der Jahrgangsstufe 7 kann jede Klasse zwei für die Ausbildungs-

stätte verantwortliche Sicherheitsbeauftragte benennen.

Herabsenkung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Um die Motivation der Arbeitgeber zur Verbesserung der Arbeitsumwelt anzuheben, wurde ab 1992 ein neues Lohnfortzahlungssystem eingeführt, wonach die finanzielle Belastung während der ersten zwei Krankheitswochen von der öffentlichen Hand auf den Arbeitgeber übergeht. Die Änderung der Krankengeldregelung war auch ein Versuch, den steigenden öffentlichen Ausgaben für das krankheitsbedingte Fehlen am Arbeitsplatz zu begegnen. 1996 wurde das Krankengeld auf 75 % des Einkommens gesenkt. Gegenwärtig beträgt es 80 %.

Nach dem Arbeitsumweltgesetz ist der Arbeitgeber ferner für die Rehabilitationsmaßnahmen von Arbeitnehmern verantwortlich, die am Arbeitsplatz verunglückt oder chronisch erkrankt sind. Bereits nach vier Wochen ununterbrochener Krankheit ist der Arbeitgeber verpflichtet, Gespräche über Maßnahmen zur Rehabilitation zu führen und in Absprache mit der Allgemeinen Krankenkasse einen Plan zur aktiven Rehabilitation des Arbeitnehmers auszuarbeiten.

Verbesserte betriebliche Organisation und berufliche Weiterbildung

Zur Sicherstellung von Ressourcen für eine verbesserte Arbeitsumwelt, zum Abbau des krankheitsbedingten Fehlens am Arbeitsplatz und zur Rehabilitation von Berufskranken hat das schwedische Parlament (*Riksdag*) ca. 12 Milliarden SEK in einem besonderen Fonds (Fonds für die Arbeitsumwelt) bereitgestellt, der von 1991 bis 1996 bestand. Mit Mitteln aus diesem Fonds wurden etwa 25 000 so genannte Arbeitsplatzprogramme für organisatorische Verbesserungen am Arbeitsplatz finanziert. Kennzeichnend für die gelungenen Projekte des Programms waren folgende Kriterien:

- hohe Intensität in der Entwicklungsarbeit,
- gleichzeitige Entwicklung von Organisation und Funktionen,
- starke Einbindung der Mitarbeiter in die Entwicklungsarbeit und
- Umwandlung der Entwicklungsarbeit in eine ständige und kontinuierliche Tätigkeit.

Wichtig ist hierbei, dass die Unternehmensleitung die Organisation und Durchführung von Entwicklungsprozessen als wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit betrachtet.

Eine Evaluierung des Programmes ergab, dass vier wichtige Elemente die erfolgreiche Entwicklungsarbeit vorantreiben: Projektbezogene Arbeitsmethoden, größere Investitionen in Ausbildungsprogramme zur Unterstützung der betriebsorganisatorischen Ent-

wicklung, Bildung von Entwicklungsaktivitäten in Arbeitsgruppen und schließlich übergreifende Funktionen mit Hilfe von Informations- und Diskussionsforen.

Von 1991 und 1995 führte das Institut für Arbeitswelt ein Programm für lernende Organisationen durch, das so genannte L-Programm. Es diente zur Unterstützung von Projekten am Arbeitsplatz, die neue Methoden für das Lernen am Arbeitsplatz erprobten. Das Programm umfasste etwa 40 Arbeitsplatzprojekte. Der damalige Fonds für die Arbeitsumwelt stellte zu diesem Zweck etwa 50 Millionen SEK bereit.

Das Programm zeigte deutlich auf, dass kontinuierliche Erneuerung und Anpassung an die durch das Umfeld vorgegebenen Voraussetzungen und Anforderungen für das Überleben wesentlich sind. Eine weitere Frage von strategischer Bedeutung ist die berufliche Qualifikation der Mitarbeiter. Dies macht eine parallele Entwicklung von Personal und Tätigkeit zwingend notwendig. Berufliche Qualifikation und ständige Erneuerung bedürfen außerdem einer Zeit der Reflexion. Aus dem Programm kann gefolgert werden, dass in allen Unternehmen ein ungenutztes Potential für das Lernen am Arbeitsplatz vorhanden ist, das offengelegt und systematisch verwendet werden muss.

Besuch von 40 000 Arbeitsstätten

Das Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene (*Arbetskyddsstyrelsen*) hat 300 Mitarbeiter. Aufgabenbereiche sind die Ausarbeitung von Vorschriften, die Beaufsichtigung, Koordinierung und Entwicklung von Tätigkeiten in den Bereichen Arbeitsschutz und Gesundheit, sowie die Teilnahme an internationalen Normungsprogrammen. Als oberste Behörde des Gewerbeaufsichtsamts entscheidet das Zentralamt auch über Einsprüche gegen Beschlüsse des Gewerbeaufsichtsamts.

Das Gewerbeaufsichtsamts (*Yrkesinspektionen*) mit 500 Mitarbeitern in 10 Bezirken ist für die Überprüfung von Betrieben und Organisationen zuständig. Aufgrund seiner rechtlichen Stellung kann das Gewerbeaufsichtsamts Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften des Arbeitsumweltgesetzes ahnden.

Etwa 380 Gewerbeinspektoren besuchen jährlich ca. 40 000 der insgesamt 260 000 Betriebe in Schweden. Die Auswahl der Arbeitsplätze erfolgt teils nach den Branchenkenntnissen über die Risiken verschiedener Berufsgruppen, teils aufgrund der an den einzelnen Arbeitsplätzen vorherrschenden Bedingungen. Jeder Gewerbeaufsichtsbezirk hat Zugang zu einer Datenbank mit ausführlichen Informationen über Betriebsunfälle und Krankheiten im jeweiligen Betrieb. Die gleiche Information ist auch nach Branchen, Berufszweigen und verschiedenen Maschinen und Werkzeug geordnet.

Über 45 % der von den Gewerbeinspekto-

ren durchgeführten Besuche haben schriftliche Forderungen nach Verbesserungen in der Arbeitsumwelt zur Folge. Dem Arbeitgeber wird eine Frist zur Durchführung der Veränderungen gesetzt. Nur 450 dieser 22 500 Mitteilungen führen zur Erteilung einer Auflage oder eines Verbots. Etwa 20 dieser Fälle werden jährlich vor Gericht behandelt.

Die jüngsten Veränderungen des Arbeitsumweltgesetzes beinhalten teilweise geänderte Voraussetzungen für das Gewerbeaufsichtsamts, das jetzt stärker als bisher Systemaufsichten durchführen kann. Diese in den letzten Jahren entwickelte Kontrollmethode wird zur Überprüfung der Internkontrolle des Arbeitgebers beim Arbeitsschutz in den Bereichen Struktur, Anwendung und Funktion angewendet.

Sicherheitsbeauftragte

Das Arbeitsumweltgesetz ermöglicht den Arbeitnehmern eine Veränderung der Arbeitsumwelt durch zwei Institutionen, nämlich den Sicherheitsbeauftragten und den Arbeitsschutzausschuss. In allen Arbeitsplätzen Schwedens mit mindestens fünf Arbeitnehmern wird von der Fachgewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in der jeweiligen Branche ein Sicherheitsbeauftragter für einen Zeitraum von drei Jahren benannt. Heute gibt es ca. 100 000 Sicherheitsbeauftragte, von denen jedes Jahr ein Viertel neu gewählt wird. Große Arbeitsplätze haben mehrere Sicherheitsbeauftragte, mit einem leitenden Sicherheitsbeauftragten an der Spitze. Laut Arbeitsumweltgesetz kann der Sicherheitsbeauftragte während der Arbeitszeit seinen Aufgaben nachgehen.

Der Sicherheitsbeauftragte ist berechtigt, die Unterbrechung einer Arbeit anzuordnen, wenn diese „eine unmittelbare und ernste Gefahr für das Leben oder die Gesundheit der Arbeitnehmer darstellt und keine sofortige Abhilfe durch die Anrufung des Arbeitgebers geschaffen werden kann“. In solchen Fällen wird das Gewerbeaufsichtsamts verständigt, das dann eine endgültige Entscheidung über die weitere Vorgehensweise trifft.

Das Recht auf Unterbrechung der Arbeit wurde vor allem in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes 1978 angewendet. 1979 war mit 171 Fällen hierbei ein Spitzenjahr. Es scheint nur selten zum Missbrauch dieses Gesetzes zu kommen. Die rückläufige Zahl ist wohl darauf zurückzuführen, dass die jeweils von einer Unterbrechung der Arbeit betroffenen Tarifparteien ohne Hinzuziehung des Gewerbeaufsichtsamts eine Einigung erzielen konnten.

Die Effizienz der Sicherheitsbeauftragten basiert nicht nur auf den rechtlichen Befugnissen, sondern auch auf ihrer Aus- und Weiterbildung.

Die Arbeitsschutzbehörde hat für die Sicherheitsbeauftragten und Vorarbeiter ein

besonderes Studienmaterial erstellt. Heute gibt es eine Million Sicherheitsbeauftragte und Vorarbeiter, die während der bezahlten Arbeitszeit an einem 40-Stunden-Kurs „Bessere Arbeitsumwelt“ teilgenommen haben. Die Arbeitsschutzbehörde als nationales Organ für Fragen des Arbeitsschutzes ist mit der Ausbildung und Information über die Arbeitsumwelt betraut. Hierzu gehören verschiedene Kurse zur Arbeitsumwelt, Fachbücher und Checklisten.

Der Konzertierte Arbeitsschutzausschuss für den staatlichen Sektor (*SAN, Statliga sektorns arbetsmiljönämnd*) arbeitet einen Maßnahmenkatalog für den Ausbildungs- und Informationsbereich aus und bietet dem öffentlichen Sektor Ausbildungsmaterial zu Fragen der Arbeitsumwelt an.

Die von der Vereinigung für die Arbeitsumwelt (*Föreningen för arbetarskydd, FFA*), herausgegebene Zeitschrift *Arbetsmiljö* (Arbeitsumwelt) wird allen Sicherheitsbeauftragten in Schweden unentgeltlich zugesandt. Die Zeitschrift enthält Nachrichten aus dem Arbeitsschutzbereich sowie technische Berichte. Jedes Jahr wird auch eine englische Ausgabe *Working Environment* veröffentlicht und in die ganze Welt verschickt. Aufgabe der FFA ist die Förderung einer guten Arbeitsumwelt durch Aktivitäten auf den Gebieten Information, Veröffentlichungen und Dienstleistungen.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat das Zusammenspiel der Tarifparteien auf zentraler und lokaler Ebene eine erfolgreiche Tätigkeit im Arbeitsumweltbereich möglich gemacht. Die Arbeitsumwelt ist einer der Bereiche, in denen das Schwedische Modell erfolgreich gewesen ist. Auch die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und Behörden war ausschlaggebend für die Schaffung einer guten Arbeitsumwelt.

Überprüfung des betrieblichen Gesundheitsdiensts

Der betriebliche Gesundheitsdienst verfügt über ca. 7 000 Beschäftigte in über 700 Zentralen. Etwa 72 % der Erwerbstätigen in Schweden haben Zugang zu diesen Dienstleistungen, die als betriebseigene Gesundheitsdienste oder als externe Zentralen betrieben werden.

Der betriebliche Gesundheitsdienst setzt sich aus einem Team von Betriebsärzten und Krankenschwestern, Physiotherapeuten, Arbeitsschutzingenieuren und Soziologen zusammen, die sich mit den medizinischen, technischen und psychosozialen Aspekten der Arbeitsumwelt befassen.

Der betriebliche Gesundheitsdienst kann Präventivmaßnahmen ergreifen und ärztliche Behandlung anbieten. In einem 1990 vorgelegten Untersuchungsbericht der Regierung wurden die Präventivmaßnahmen hervorgehoben.

Um die Rolle des betrieblichen Gesundheitsdiensts als Ressource für Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch aktiver und deutlicher zu betonen, wurden Leitlinien zur Qualitätssicherung verfasst, wobei diesen Diensten gleichzeitig die Möglichkeit eingeräumt wird, sowohl von Unternehmen als auch von öffentlichen Behörden Aufträge anzunehmen und Dienstleistungen anzubieten. Dadurch sind die Voraussetzungen für die Auswertung auf der Ebene des Einzelnen, des Betriebs und des Gemeinwesens gegeben. Auf Branchenebene wurden ethische Leitlinien ausgearbeitet, die als Ergänzung zu den berufsethischen Regeln innerhalb des gesamten schwedischen Gesundheits- und Krankenpflegebereichs dienen.

Datenbank für Berufskrankheiten

Das Informationssystem für Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle in Schweden (ISA) ist eine vom Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene unterhaltene Datenbank für Informationen über Unfälle am Arbeitsplatz und arbeitsbedingte Krankheiten. Die Eintragungen erfolgen gemäß der laut Gesetz über die Berufskrankenversicherung (*Lagen om arbetsskadeförsäkring*) bei den Allgemeinen Versicherungskassen eingegangenen Anmeldungen. Das ISA wurde eingerichtet, um offizielle Statistiken auszuarbeiten und auf Anfrage verschiedener Personen besondere Analysen zu erstellen. Das Gewerbeaufsichtsamts hat über ein auf Windows basierendes Programm mit graphischer Darstellung von Informationen eine direkte Verbindung zum ISA. Die Datenbank kann auch getrennt für PC unter der Bezeichnung PC-ISA angefordert werden. Dadurch können Unternehmen beispielsweise ihre eigene Statistik über Unfälle am Arbeitsplatz einsehen.

Das Gesetz über die Berufskrankenversicherung aus dem Jahre 1976, abgeändert 1993, versteht unter dem Begriff Berufskrankheit alle diejenigen Krankheiten, die durch einen Unfall oder eine andere schädliche Einwirkung bei der Arbeit hervorgerufen wurden. Darunter ist die Einwirkung eines Faktors zu verstehen, der mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Krankheit führen kann, die der Versicherte hat. Unter dieses Gesetz fallen auch Unfälle auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit. Eine Liste über anerkannte Berufskrankheiten gibt es nicht.

Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, Selbständige und Studierende, die eine Berufsausbildung besuchen. Ein besonderes Gesetz regelt die Entschädigung von Wehrpflichtigen.

Bezüglich des Krankengelds ist die Berufskrankenversicherung auf die allgemeine Krankenversicherung abgestimmt. Wie bei anderen Krankheitsfällen erfolgt auch hier eine Leistung. Nur wenn jemand über einen langen Zeitraum erkrankt ist und der Ver-

dacht auf Berufskrankheit oder bleibende Herabsetzung der Erwerbsfähigkeit besteht, wird das Vorliegen einer Berufskrankheit geprüft, da das Gesetz dann eine volle Entschädigung für den Verdienstaustausch vorsieht.

Die Kosten für die Berufskrankheit werden über einen Teil der Arbeitgeberbeiträge finanziert.

Die Berufskrankenversicherung leistet keine Schmerzensgeldzahlungen. Doch gibt es diesbezüglich einen Manteltarifvertrag, der eine Arbeitgeberversicherung mit entsprechender Leistung vorsieht.

Neue Erkenntnisse durch Forschung

Der Rat für die Arbeitsweltforschung soll die Forschung und Entwicklung für eine gute Arbeitsumwelt, eine effiziente betriebliche Organisation und einen für alle Beteiligten zugänglichen Arbeitsmarkt anregen und finanzieren.

Der Rat untersteht als öffentliche Behörde dem Wirtschaftsministerium. Verwaltungsrat und Generaldirektor werden vom Kabinett ernannt. Das Sekretariat hat ca. 30 Mitarbeiter.

Ein sich mit Fragen der Arbeitswelt befassender beratender Programmausschuss mit Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der öffentlichen Hand berät den Rat in inhaltlichen und relevanten Fragen. Fünf so genannte Peer-Review-Ausschüsse nehmen eine qualitative Beurteilung der Forschungsvorschläge vor. Der Generaldirektor entscheidet dann über die Vorschläge.

Die Finanzierung der F&E ist in drei Bereiche unterteilt:

- Arbeitsumwelt: chemische und physikalische Gesundheitsrisiken einschließlich elektromagnetischer Felder, Unfälle, Risikomanagement, Testmethoden.
- Betriebliche Organisation: Organisation und Management in Bezug auf neue Techniken, Qualifikation und Lernen, körperlichen und geistigen Stress.
- Arbeitsmarkt: Beschäftigung, Arbeitsrecht und Sozialpartner, Segregation und Diskriminierung, Vielfalt, berufliche Rehabilitation und Bedingungen für Körperbehinderte, Schaffung neuer Arbeitsplätze.

In allen drei Programmen sind die geschlechtsspezifischen Fragen von wesentlicher Bedeutung.

Das Budget 1999 für F&E beträgt 215 Millionen SEK, wobei auf betriebliche Organisationen 45 %, auf die Arbeitsumwelt 35 % und auf Arbeitsmarktprogramme 20 % entfallen. Ein Fünftel des Budgets für F&E wird in technische Entwicklungsprojekte und Einsätze am Arbeitsplatz investiert, die eine Veränderung bewirken. Diese Projekte basieren häufig auf den aus der Forschung gewonnenen Kenntnissen und Erfahrungen.

Der Großteil der auf diese Weise finanzierten Forschung wird von den Abteilungen innerhalb der Universitäten oder von angeschlossenen Forschungsinstituten betrieben.

Der Rat gibt u.a. eine Zeitschrift heraus, die sich an ein breites Publikum wendet sowie Newsletters in englischer Sprache. Die vom Rat organisierten Konferenzen, Seminare und Workshops dienen den Forschern und Vertretern aus der Praxis als Arena für einen Gedankenaustausch. Der Wissenstransfer einzelner Projekte fällt in die Zuständigkeit der Forscher.

Übergreifende Forschung und Entwicklung

Das staatliche Arbeitsweltinstitut ist ein nationales Zentrum für Forschung und Entwicklung in der Arbeitswelt. Weitere wichtige Aufgabenbereiche sind Aufbau, Anwendung und Verbreitung von Wissen durch Ausbildung, Information und Dokumentation sowie internationale Zusammenarbeit. Arbeitsumwelt, betriebliche Organisation, Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht gehören zu den Hauptbereichen des Instituts.

Das Institut untersteht als öffentliche Behörde direkt dem Wirtschaftsministerium. Der Generaldirektor wird von der Regierung ernannt. Insgesamt hat das Institut etwa 400 Mitarbeiter, darunter über 30 Professoren. 1999 verfügte das Institut über ca. 500 Millionen SEK, einschließlich der Mittel zur Finanzierung von Programmen für Universitäten, Betriebe und Gewerkschaften.

Das Institut betreibt in folgenden Bereichen Forschung und Entwicklung, wobei jeweils mehrere Forschungsprojekte einbezogen sind:

- Arbeitsrecht und Europäische Union
- Chancengleichheit und Arbeit

- Gesundheit und Entwicklung in der neuen Arbeitswelt
- Toxikologie und Risikobeurteilung
- Ergonomie im Dienstleistungssektor
- Lebenslanges Lernen und organisatorische Entwicklung
- Allergien
- Belastungsschäden

Die Forschung soll von guter wissenschaftlicher Qualität und relevant für die Entwicklung der Arbeitswelt sein. Das Institut fördert viele Disziplinen und die grenzüberschreitende wissenschaftliche Forschung; zwischen den Universitäten, Tarifparteien, betrieblichen Gesundheitsdiensten und anderen Einrichtungen besteht eine kontinuierliche Zusammenarbeit.

Ferner trägt das Institut auch zur Entwicklung der Arbeitswelt bei und führt gemeinsam mit Einrichtungen auf örtlicher und regionaler Ebene entsprechende Projekte durch. An acht verschiedenen Standorten in Schweden ist das Institut mit Einheiten und Programmen vertreten: Stockholm, Umeå, Söderhamn, Östersund, Norrköping, Region Bergslagen, Malmö sowie Göteborg/Trollhättan.

Das Institut bildet Mitarbeiter der betrieblichen Gesundheitsdienste aus, wendet sich aber auch an andere Zielgruppen, die Kenntnisse in den Bereichen Arbeitsumwelt und Arbeitswelt benötigen.

Die Bibliothek des Instituts trägt eine nationale Verantwortung für die Dokumentation der Forschung über die Arbeitswelt. Die Bibliothek verfügt heute über mehr als 50 000 Titel und über EDV-gestützte Einrichtungen und IT-Dienste.

Die Forschungsergebnisse werden in wissenschaftlichen Schriftenreihen, allgemeinwissenschaftlichen Zeitschriften und News-

letters veröffentlicht. Dazu gehört auch der sechs Mal jährlich erscheinende englischsprachige Newsletter *Working Life – Research and Development News*.

Das Institut arbeitet mit anderen Instituten, Universitäten, Organisationen und Forschern auf der ganzen Welt zusammen. Gegenwärtig werden zwei wichtige internationale Projekte durchgeführt, *Work Life 2000* mit etwa 70 internationalen wissenschaftlichen Workshops, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeitswelt befassen, und *Saltsa*, ein gemeinsames Programm zur Erforschung arbeitspezifischer Fragen in einer europäischen Perspektive. Das Institut ist auch mit weiterführenden internationalen Ausbildungen in den Bereichen Arbeitsumwelt und Entwicklung für Teilnehmer aus den Entwicklungsländern und aus Osteuropa beauftragt.

Nützliche Adressen und Webseiten:

Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene
Ekelundsvägen 16
SE-171 84 Solna, Schweden
<http://www.arbtsky.se>

Rat für Arbeitsweltforschung
Box 12728
SE-112 94 Stockholm, Schweden
<http://www.ralf.se>

Konzertierter Ausschuss für Industrielle Sicherheit
Box 3208
SE-103 64 Stockholm, Schweden
<http://www.asn.se>

Staatliches Arbeitsweltinstitut
SE-112 79 Stockholm, Schweden
<http://www.niwl.se>

Das Schwedische Institut (SI) ist eine staatliche Einrichtung mit dem Auftrag, im Ausland über Schweden zu informieren. Es gibt in zahlreichen Sprachen eine breite Palette von Veröffentlichungen über verschiedene Aspekte der schwedischen Gesellschaft heraus.

Dieser Tatsachenbericht ist Teil des Informationsdienstes des SI und darf unter Angabe der Quelle als Hintergrundinformation verwendet werden.

Für nähere Auskünfte wenden Sie sich bitte an die Schwedische Botschaft bzw. das Schwedische Konsulat in Ihrem Land, oder das Schwedische Institut: Box 7434, SE-103 91 Stockholm, Schweden.
Besuchsadresse: Sverigehuset (Schweden-Haus), Hamngatan/Kungsträdgården, Stockholm
Tel: +46-8-789 20 00 Fax: +46-8-20 72 48 E-mail: order@si.se Internet: www.si.se



Schwedisches
Institut