

Tillämpade studier
20 Poäng
VT 2003

Ohälsan i arbetslivet

Emma Palmås

Handledare:
Mats Glavå

Sammanfattning

Vad är det som håller på att hända i världen, på våra arbetsplatser och inte minst med oss människor?

Vad beror den dramatiska ökningen av antalet sjukskrivningar på?

Vad finns det för lagstiftning som skyddar arbetstagarna mot ohälsa och hur fungerar den?

Det är frågeställningar som har blivit allt mer aktuella i samband med den senaste tidens ökade ohälsa och som jag har tänkt att behandla i denna uppsats.

Förändringarna i samhället med stark påverkan från den tekniska utvecklingen har fått stora konsekvenser för världen, företagen och dess arbetstagare avseende arbetslivet som livssituationen i stort. Arbetsmarknaden har blivit allt mer oförutsägbar och otrygg eftersom efterfrågan snabbt visat sig förändras med stora omställningar för både produktion och arbetstagare. Nya flexibla arbetsformer och större flexibilitet i organisationen har blivit viktiga förutsättningar för att företaget snabbt ska kunna anpassa sig efter arbetsmarknadens varierande efterfrågan och ha en chans att överleva. Som ett resultat av de ständiga förändringarna, kraven på flexibilitet, slimmade organisationer, ökad effektivitet och lönsamhet har stressen och arbetsbelastningen ökat. Detta har resulterat i att allt fler arbetstagare idag sliter ut sig och att sjukskrivningarna ökar lavinartat. Vad som dessutom bidragit till denna utveckling är att kraven i samhället och på livet i stort har ökat, samt att livsstilen för många människor har förändrats med mindre motion, ökad stress och sämre mat. Det är stora krav som individen har att leva upp till. Många tvingas att välja mellan att göra karriär eller att vara med familjen, eftersom detta är svårt att kombinera om individen dessutom ska må bra och hålla sig frisk.

Många arbetstagare drabbas idag av ohälsa och blir sjukskrivna då arbetsmiljön och dess utformning fått allt mer uppmärksamhet. Inte bara för den stora betydelse som arbetsmiljön spelar för de enskilda arbetstagarnas hälsa, trivsel och välbefinnande i arbetet, utan även för att arbetsmiljön idag har kommit att bli en konkurrensfaktor. Detta för att företaget skall kunna locka till sig rätt arbetstagare och även få dem att stanna kvar. Att ohälsan har ökat så dramatiskt är enligt de flesta utredningarna en samlad reaktion på alla förändringar, som skett och som har påverkat individen i en rad olika avseenden. Att orsakerna till den ökade ohälsan enbart skulle ligga i arbetsmiljön är inte troligt. Detta eftersom många av de förändringar som skett till största delen beror på faktorer helt utanför företagets förmåga att påverka, samt att undersökningar har visat på att arbetsmiljön har förbättrats de senaste åren. Däremot visar undersökningar på att många arbetsgivare inte har ägnat tillräckligt mycket tid åt att försöka integrera lagens alla krav i praktiken, vilket innebär att arbetsmiljön på många arbetsplatser skulle kunna förbättras.

Arbetsmiljölagen är en ramlag och ger en god överblick över vad lagstiftaren avser med en god arbetsmiljö och hur det är tänkt att arbetsmiljöarbetet skall bedrivas för att på bästa sätt förebygga diverse ohälsa och olycksfall i arbetet. Som komplement till arbetsmiljölagen finns arbetsmiljöförordningen samt föreskrifter och allmänna råd som närmare preciserar reglerna och dess innebörd, vilket gör lagen i stort sett heltäckande. Det finns ingen enkel lösning på den ökade ohälsan men däremot skulle arbetsgivarna kunna göra situationen betydligt mycket bättre för arbetstagarna om de uppfyllde lagens krav på en god arbetsmiljö.

Innehållsförteckning

Sammanfattning

Sektion I

1. Inledning

- 1.1 Syfte och frågeställningar
- 1.2 Metod
- 1.3 Problemet med den ökad ohälsan

Sektion II

3. Bakomliggande faktorer

- 3.1 Globaliseringen
- 3.2 Företagens förändringar
- 3.3 Arbetenas förändringar

4. Faktorer i arbetet som påverkar arbetstagarnas hälsa

- 4.1 Arbetsmiljön
- 4.2 Anställning
- 4.3 Flexibilitet
- 4.4 Arbetsledning
- 4.5 Arbetstiden
- 4.6 Krav, kontroll och stöd i arbetet
- 4.7 Stress i arbetet och stressrelaterade sjukdomar
 - 4.7.1 Åtgärder för att minska stressen i arbetet
- 4.8 Den ideala arbetssituationen

5. Andra faktorer som påverkar ohälsan och dagens utveckling

- 5.1 Hälsa/ohälsa
- 5.2 Demografiska utvecklingen
- 5.3 Äldre lämnar arbetslivet
- 5.4 Nativiteten
- 5.5 Ovanligt med arbetsmiljöbrott

Sektion III

6. Arbetsmiljölagen

- 6.1 Arbetsmiljöförordningen
- 6.2 Föreskrifter och allmänna råd
- 6.3 Arbetsmiljölagens ansvarsfördelning
 - 6.3.1 Arbetsgivarens olika ansvar
 - 6.3.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
 - 6.3.1.2 Rehabiliteringsansvaret
 - 6.3.2 Arbetstagarens roll
 - 6.3.3 Arbetsmiljöverkets roll
 - 6.3.4 Skyddsombudens roll
 - 6.3.5 Skyddskommitténs roll
 - 6.3.6 Företagshälsovården

7. Sjukförsäkringen

- 7.1 Sjuklönelagen
- 7.2 Lag om allmän försäkring
- 7.3 Dagens attityd till sjukskrivning
- 7.4 Regeringens förslag för sjukskrivningsprocessen

8. Arbetstidslagen

- 8.1 Arbetstidsförordningen
- 8.2 Den debatterade arbetstiden

Sektion IV

9 Reaktioner och åtgärder

- 9.1 Fackföreningarna reagerar
- 9.2 Regeringens förklaring bakom den ökade ohälsan
- 9.3 Regeringen arbete och förslag på ohälsans problem
- 9.4 Årets vårbudget 2003
- 9.5 Satsning på friskfaktorer

Sektion V

10. Analys

- 10.1 Varför ökar ohälsan?
- 10.2 Varför prioriteras inte arbetsmiljön?
- 10.3 Slutsatser

Sektion I

1. Inledning

Hur ska vi gå från ett intensivt arbetsliv som skapar ohälsa till ett hållbart arbetsliv som inte tär på resurserna?

Det senaste åren har löpsedlarna försett oss med rubriker som:

”Ökad risk att drabbas av utbränning i arbetet”

”Stora nedskärningar väntas”

”Ökade kostnader för sjuka”

”Stora besparingskrav”

”Ohälsan i arbetslivet ökar”

Utslagningen drabbar allt fler i arbetslivet samtidigt som ekonomin globaliseras och den nya teknologin ökar effektiviteten. Avstånden krymper i takt med ökat användande av Internet, e-post samt att tid och kostnader ska sparas. Långsiktiga mål har ersatts av kortsiktiga, varor och tjänster ska levereras på allt kortare tid samtidigt som arbetet omorganiseras och arbetsstyrkorna minskas. De nya arbetena ställer nya krav på individen som förväntas vara flexibel och anpassa sig. Nya arbetsorganisationer där individen får ta ett större ansvar i kombination med minskade resurser. Detta har lett till att fler arbetstagare känner en ökad stress och därmed lättare drabbas av sjukdomar som utbrändhet. Till följd av detta har kostnaderna för sjukfrånvaron i arbetet ökat dramatiskt. Sverige är dock inte ensamma om problemen som är de samma i resten av Europa. Oron över utvecklingen är stor och diskussionen om ohälsan i arbetslivet och hur arbetet ska organiseras har bara börjat.

1.1 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats är ett försök att skapa en bild av den ökade ohälsan och antalet sjukskrivningar som följer av detta. Vad är det som har hänt i samhället och vad beror de alarmerande sjukskrivningsrapporterna på? Vad finns det för lagstiftning som reglerar arbetet och arbetsplatserna, och hur fungerar den? Hur ska problemen med den ökade ohälsan i arbetslivet kunna lösas? Detta är frågor som på senare tid har blivit allt viktigare att finna lösningar på, eftersom dagens arbetsliv har visat sig ohållbart.

I uppsatsen redogör jag dels för de problem och faktorer som kan ligga bakom den ökade ohälsan i samhället samt de åtgärder som har föreslagits för att försöka komma tillrätta med problemen. Jag har då främst inriktat mig på regeringens åtgärder men berör även en del andra åtgärder i korthet. Vidare redogör jag för den arbetsrättsliga reglering som är aktuell för arbetsmiljöområdet samt närliggande lagstiftning som har betydelse för den enskildes hälsa i arbetslivet. Tyngdpunkten har jag lagt vid arbetsmiljölagen samt dess kompletterande lagar och föreskrifter, eftersom det främst är den lagstiftningen som reglerar arbetstagarens arbetsmiljö och arbetssituation i stort. I syfte att avgränsa uppsatsen berör jag endast marginellt närliggande frågor och jag har även valt att avstå från att beröra EG-lagstiftning.

Är de lagar och regler som finns inom området tillräckliga, för att skapa ett hållbart arbetsliv och en tillfredställande arbetssituation för den enskilde arbetstagaren?

Följs och fungerar lagarna och reglerna i praktiken?

Kan lagstiftningen förändras på något sätt för att bättre komma åt ohälsan i arbetslivet, eller ligger problemen inom andra områden?

För att försöka skapa en helhetsbild av orsakerna bakom den utbredda ohälsan tar jag även upp andra faktorer som i vissa delar kan klarlägga och förklara dagens utveckling. Jag avslutar uppsatsen med en analys om varför jag tror att ohälsan har fått den omfattning och hur situationen skulle kunna förbättras.

1.2 Metod

Jag har använt mig av en redogörande metod för att försöka få en så klar bild som möjligt över ohälsans problem och den lagstiftning som är aktuell för området. Materialet jag har använt mig av är primärt hämtat från lagtext, propositioner, doktrin, tidningsartiklar och föredrag. Jag har dessutom använt mig av en rad olika hemsidor däribland regeringens, de olika fackföreningarnas, arbetslivsinstitutets, arbetsmiljöverkets mm. Jag har även besökt arbetsmiljöverket och intervjuat, varit på ett antal föredrag samt allmänt följt med i debatten.

1.3 Problemet med den ökade ohälsan

Rapporter visar idag på att antalet personer som varit sjukskrivna mer än ett år har fördubblats under perioden 1998-2001, samt att över en miljon människor idag är sjukskrivna, arbetslösa eller förtidspensionerade¹. Vidare visar statistik och undersökningar på att hälsotillståndet under 1990-talet generellt sett har försämrats och att den offentliga sektorn står för den största ökningen av antalet sjukskrivningar. Det är främst inom områden som hälso- och sjukvård samt utbildning som ökningen är som störst². Den utbredda ohälsan i samhället har kommit att bli ett stort problem för såväl de enskilda arbetsgivarna, arbetstagarna, samhället, välfärden samt för Sveriges ekonomi. Vidare har dagens allt mer utbredda ohälsa med ökat antal sjukskrivna och förtidspensionerade även kommit att utgöra ett direkt hot mot hela vårt sjukförsäkringssystem. Detta eftersom utgifterna för sjukpenning har ökat med 56 miljoner mellan åren 1997 till 2001³. Sjukskrivningarna i samhället har ökat inom alla åldrar men är störst bland dem som är mellan 35 och 49 år. Det är framförallt kvinnorna som står för den största ökningen av antalet sjukskrivningar, som enligt riks-försäkringsverket uppgår till 60 procent. De vanligaste orsakerna är överansträngning, utmattning, utbrändhet och depression. Även bland de yngre arbetstagarna står kvinnorna för den största ökningen av antalet sjukdagar, dessa har ökat med 50 procent sedan 1999.

Ser man på sjukdomsdiagnoser är det framförallt de psykiska sjukdomarna som har ökat med besvär som sömnproblem, ångest och utbrändhet. Detta beror ofta på ökad stress, ökad arbetsbelastning samt på sämre resurser⁴. Trots denna ökning är de fysiska skadorna fortfarande vanligare med besvär i nacke/axlar, ländryggen och andra rörelseorgan. Män och kvinnors sjukdomsdiagnoser skiljer sig åt, då det bland männen är betydligt vanligare

¹ SOU2002:58 Arbetstiden, sid. 50

² "Organisatoriska faktorerens betydelse för långa sjukskrivningar i kommunen", sid. 5, Arbete och hälsa, vetenskaplig skrift serie.

³ SOU 2002:62 Kunskapsläge sjukförsäkringen, sid.15

⁴ SOU 2002:62 "Kunskapsläge sjukförsäkringen" sid. 26, 32

med sjukdomar i cirkulationsorganen såsom exempelvis hjärtinfarkter⁵. Sjukskrivningsprognoserna skiljer sig vidare åt beroende på geografiskt område i landet, där Stockholm är det enda länet där de psykiska diagnoserna är vanligare än fysiska diagnoser. Även i Västra Götaland och i Skåne går utvecklingen mot att de psykiska sjukdomarna blir allt vanligare. Förklaringen till det tror jag kan ligga i att många stora företag är stationerade i städer inom dessa regioner. Statistik visar även på sjukskrivningsperioderna har blivit allt längre och att allt färre arbetstagare går tillbaka till arbetet. Dessutom har antalet förtidspensionerade ökat med närmare 17 procent mellan 1998 och 2002⁶.

Sammantaget kan utläsas av statistiken att orsakerna bakom de ökade sjukskrivningarna har förändrats, på bara några år. Det är främst den psykiska ohälsan som har ökat den senaste tiden. Idag är det inte bara äldre arbetstagare som blir sjukskrivna utan även allt fler yngre. Att konsekvenserna för sjukförsäkringssystemet blivit så alarmerade den senaste tiden beror på att sjukperioderna idag har blivit allt längre och många gånger pågår mer än ett år, men även på att de som blir sjukskrivna idag ofta har en högre inkomst än genomsnittet, vilket innebär högre utgifter för staten. En möjlig förklaring till dagens alarmerande situation är det konjunkturmässiga samband som finns mellan ökad arbetslöshet och minskad sjukfrånvaro vilket man även kunde se i början av 1990-talet. Idag har vi dock det motsatta förhållandet med minskad arbetslöshet och ökad sjukfrånvaro.

De finns en rad olika faktorer i både arbetslivet och i samhället som har uppmärksamats i de olika undersökningar och utredningar som har gjorts för att försöka finna förklaringen till den ökade ohälsan. Vad som då har framkommit är att det till stor del beror på många olika faktorer som tillsammans bidragit och skapat denna situation för många arbetstagare. Dagens arbetsmarknad har förändrats de senaste åren och präglas idag mycket av ökade krav, ekonomiska besparingar, minskade resurser och "slimmade" organisationer. Detta har inneburit stora förändringar för de enskilda arbetstagarna och deras arbetsbörda eftersom allt färre idag förväntas göra samma mängd arbete. För de arbetstagare som är kvar har förändringarna inte bara inneburit en stor omställning genom behovet att anpassa sig till de nya strukturerna och den ökade flexibiliteten, utan även att arbetsbördan blivit betydligt tyngre. Detta har lett till att allt fler arbetstagare idag upplever en ökad stress. Företagens stora nedskärningar och allt mer kortsiktiga ekonomiska styrning har drivit upp arbetstempot och minskat arbetstagarnas kontroll i arbetet. Många företag har blivit tvungna att dra ner på resurser och arbetskraft för att bli mer konkurrenskraftiga. För den enskilde arbetstagaren har detta ytterligare ökat både den fysiska och psykiska påfrestningen i arbetet vilket i sin tur avspeglar sig på den dramatiska ökningen av ohälsan och sjukskrivningarna i samhället⁷. Undersökningar visar vidare på att antalet arbeten med hög anspänning dvs. arbeten med höga krav och liten möjlighet för den enskilde individen att själv kunna påverka det egna arbetet ökat⁸. Denna typ av arbete har särskilt visat sig öka den psykiska påfrestningen för den enskilde arbetstagaren och ligger många gånger bakom fall av sjukskrivning. Den utbredda ohälsan skapar inte bara ett stort lidande för de enskilda arbetstagarna utan minskar även företagets effektivitet och lönsamhet.

⁵ DS 2000:54 "Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont", sid. 7-8

⁶ Prop.2002/03:89 "Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet", sid. 15

⁷ "Hur är läget?" B. Nenzén sid. 88, 220-221

⁸ SOU 2002:62 "Kunskapsläge sjukförsäkringen" sid. 37-38, 42-43, 58, "Högre krav sämre stöd", Valfärdsbulletinen nr 4 2001, sid.16

En konsekvens av den ökade ohälsan är att allt fler arbetstagare upplever sig ha fått en sämre hälsa. Att hälsotillståndet har försämrats är bara en av ett flertal faktorer som enligt gjorda undersökningar ligger bakom de ökade sjukskrivningarna. Andra faktorer som påverkat utvecklingen är den förändrade ålderssammansättning av arbetskraften, förändrade attityder och ekonomiska drivkrafter för både individ och arbetsgivare. Vad som även påverkat de ökade sjukskrivningarna är att fler arbetstagare idag anser att det är acceptabelt att sjukskriva sig trots att de inte är sjuka enligt lagens mening, ofta till följd av någon generell livskris⁹.

För att skapa en bättre arbetsmiljö har Sverige satsat mycket på forskning för att förebygga olika fysiska och psykiska skador och sjukdomar i arbetsmiljön. Då exempelvis genom att försöka utforma arbetsmiljön på ett sätt som främjar de enskildas hälsa och trivsel avseende arbetsmiljön, ledarskap, sociala relationer mm. När det gäller fysiska skador och sjukdomar har Sverige kommit långt och lyckats skapa en relativt bra arbetsmiljö, men det förekommer dock fortfarande en del sjukdomsfall bl.a. i vården till följd av tunga lyft, samt diverse belastningsskador av allt för monotont datorarbete. Vad gäller psykiska skador och sjukdomar började man redan på 1970-talet att forska om hur bl.a. arbetsledningen och arbetets upplägg kan påverka den enskildes psykiska hälsa. I värsta fall kan arbetstagaren tappa tron på sig själv. Andra faktorer som kan påverka den enskilde arbetstagarens psykiska hälsa kan vara en otrygg anställning eller ständiga hot om uppsägningar, vilket skapar negativ stress som kan leda till en rad olika besvär.

Arbetsmiljön är en viktig förutsättning för att den enskilde arbetstagaren ska må bra och trivas på arbetet. Exempel på faktorer som kan leda till ohälsa i den fysiska arbetsmiljön är dåliga arbetsredskap, maskiner och mögel men även en dålig belysning kan skapa problem genom att arbetstagarna kan drabbas av huvudvärk, trötthet och yrsel. Ett av de vanligaste arbetsmiljöproblemen är dock buller men även andra ljud kan skapa en obehaglig arbetssituation och framkalla stress och andra sjukdomar¹⁰. Arbetsmiljön och möjligheten att anpassa arbetsmiljön är avgörande för om en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan stanna kvar i arbetet samt om en arbetstagare kan gå tillbaka till arbetet efter en sjukskrivning. Anledningen till en arbetstagares sjukskrivning är många gånger mycket komplex och ofta en sammansättning av flera faktorer såväl i den fysiska som psykiska arbetsmiljön, samt i de sociala förhållandena. Att en arbetstagare drabbas av ohälsa är självklart mycket individuellt och kan även bero på helt andra faktorer i den enskildes liv.

Enligt rapporten ”den svenska sjukan - sjukfrånvaron i åtta länder”, där sjukfrånvaron har jämförts utifrån en rad olika perspektiv har det visat sig att Sverige tillsammans med Nederländerna och Norge har en betydligt högre sjukfrånvaro än exempelvis Finland, Frankrike och Storbritannien¹¹. Även i jämförelse med EU-genomsnittet ligger sjukfrånvaron bland svenska arbetstagare högre. För att försöka komma tillrätta med den höga sjukfrånvaron har det gjorts en rad olika utredningar och undersökningar på området för att dels finna orsakerna bakom den ökade ohälsan samt komma med lämpliga förslag på åtgärder. Detta har mynnat ut i ett stort antal rapporter och statistik.

En undersökning som gjorts på området är MOA-studien, (Moderna Arbets- och Livsvillkor för kvinnor och män) vilken beskriver förändringarna i arbetslivet och hur de har påverkat arbetstagarna. Studien visar på att det råder stora skillnader mellan hur arbetstagarna har

⁹ SOU 2002:62 ”Kunskapsläge sjukförsäkringen” sid. 9, 31-36

¹⁰ AFS 2000:42 Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsplatsens utformning

¹¹ DS 2002:49 ”Den svenska sjukan” - sjukfrånvaron i åtta länder, sid. 18-19

påverkats av förändringarna beroende på bransch och verksamhet. En annan stor skillnad är arbetstagarnas personliga upplevelse av förändringarna. Arbetstagare inom polis, vård, skola och omsorg beskriver förändringarna inom arbetslivet med att arbetsbördan både blivit större och tyngre till följd av de stora nedskärningarna och det allt högre tempot. Många arbetstagare inom dessa yrken känner ofta sig otillräckliga och drabbas av skuld känslor. Vidare beskriver studien att konkurrensen i arbetet och på arbetsmarknaden har ökat betydligt den senaste tiden, vilket medfört att antalet fasta anställningar har minskat, eftersom fler företag istället väljer att anställa efter behov eller under kortare perioder. Inom områden som data och teknik har förändringarna för arbetstagarna inneburit att de snabbt blivit tvungna att lära sig ny teknik för att kunna möta företagets krav. Generellt sett upplever arbetstagarna inom dessa yrken att förändringarna varit positiva eftersom de har fått ökad möjlighet att utvecklas och därmed bredda sin egen kunskap och kompetens¹².

I en artikel i GP berättar företagsläkaren Krister Fredén om att utbrändheten och sjukskrivningar har ökat betydligt bland unga människor mellan 16 och 29 år, vilket är en stor skillnad från tidigare år då det endast var ett fåtal unga som drabbades. Vidare berättar han att det många gånger är tungt att bli sjukskriven som ung, eftersom det inte bara innebär att försöka bli frisk utan även att fatta ett svårt beslut om framtiden, om de kan fortsätta arbeta som tidigare eller om de ska tvingas byta arbete och inriktning helt. Detta beslut kan många gånger vara svårt för den enskilde individen att fatta eftersom de flesta människor idag har mycket högt uppsatta krav på att göra karriär och förverkliga sig själva, samtidigt som kroppen och hälsan har sagt ifrån. Krister Fredén förklarar sjukskrivningarna med att företagets mål är svåra att kombinera med friska arbetstagare och att företagen bara prioriterar ökad effektivitet och lönsamhet utan att ta hänsyn till arbetstagarnas hälsa¹³.

Rapporterna talar idag inte bara om ökade sjukskrivningar utan även om en ökad sjuknärvaro. Att människor väljer att gå till arbetet sjuka beror delvis på karensdagen, men även på att arbetena och arbetsorganisationerna idag är utformade så att det inte finns någon annan på företaget som kan göra den sjukskrivnes arbete. Detta leder till att arbetstagaren hellre går sjuk till arbetet än att vara sjuk och sedan behöva arbeta ännu hårdare. Andra orsaker till att en arbetstagare väljer att gå till arbetet trots att de är sjuka är rädslan för att bli ersatt samt den plikt känsla som många arbetstagare känner gentemot företaget och arbetsgivaren. Enligt statistik är sjuknärvaron som högst inom människovårdande yrken som sjuksköterska, barnskötare, förskollärare samt lärare. Vidare visar statistiken på att det många gånger är de sämst avlönade arbetena som har den högsta sjuknärvaron och sjukfrånvaron.

¹² DS 2000:54 "Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont", sid. 25-26, 56-58

¹³ "Utbrändheten bland unga ökar", Göteborgsposten 2002-04-22 Eva Parkryd

Sektion II

3. Bakomliggande faktorer

3.1 Globaliseringen

Arbetslivet har genomgått en dramatisk förändring de senaste åren, vilket beror på en rad olika faktorer i samhället och i omvärlden såväl politiska, demografiska, sociala, tekniska och ekonomiska förändringar. Andra bidragande faktorer som påverkat dagens utveckling på arbetsmarknaden är det ökade internationella beroendet.

Svenska företag har alltid varit internationellt beroende pga. sin storlek och har av den anledningen redan tidigt etablerat sig utomlands. I takt med att fler företag etablerade sig utomlands ökade även det internationella beroendet. Detta har medfört att konkurrensen på arbetsmarknaden blivit hårdare eftersom fler företag idag tävlar på samma marknad. En annan konsekvens av globaliseringen är att Sverige blivit känsligare för de förändringar som sker i omvärlden eftersom räntor, valutor och aktiekurser i olika länder idag hänger samman. Detta innebär att en förändring inom världsekonomin även får direkta verkningar för Sverige. Globaliseringen har vidare lett till att gränser har öppnats, att kapitalet kan röra sig fritt samt till en ökad frihandel. För att underlätta arbetet i den allt mer globaliserade världen har sedan den nya tekniken hjälpt till genom att sänka kommunikationskostnaderna¹⁴.

När den internationella högkonjunkturen i början av 1990-talet slog om till lågkonjunktur steg räntorna och hushållen blev tvungna att öka sitt sparande. Vidare blev många företag tvungna att skära ner och ”slimma” sina organisationer samt att flytta verksamhet utomlands. Att företagen antog en ny managementprincip och blev tvungna att skära ner i sina organisationer var i detta tillfälle en ren tvångsåtgärd i den ekonomiska kris som rådde¹⁵. Arbetslösheten i Sverige steg parallellt med att kronan tappade i värde och tillslut började flyta, trots regeringens många försök att få ökat förtroende på valutamarknaden. 1990-talets ekonomiska kris resulterade inte bara i ökad arbetslöshet och konkurser, utan även i ett stort budgetunderskott och en skyhögt statskuld.

3.2. Företagens förändringar

Utvecklingen har inneburit en rad olika förändringar för de enskilda företagen som bl.a. blivit tvungna att byta organisationsstruktur till mål och resultatstyrning. Detta innebär att verksamheten till stor del styrs av beslut fattade av arbetsledningen. Dessutom har den ökade konkurrensen medfört att företagen blivit tvungna att öka effektiviteten och lönsamheten för att kunna konkurrera på marknaden. Företagens produktion styrs av den

¹⁴ DS 2000:54 ”Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont” sid. 49

¹⁵ LO Demokratikongressen 2000, p.16 ekonomisk politik, sid. 32-34

aktuella efterfrågan på marknaden, vilken avgör vad och hur mycket det enskilda företaget ska producera. För de enskilda företagen innebär detta krav på flexibilitet eftersom de ständigt måste kunna anpassa sig efter den varierade efterfrågan för att ha en chans att överleva konkurrensen från andra företag och länder på marknaden¹⁶. Marknaden har blivit allt mer oförutsägbart vilket i sin tur har lett till att företagen har ökat användandet av lösare anställningar i form av tillfälliga projekt eller behovsanställningar.

3.3. Arbetenas förändringar

Förändringarna på marknaden med stark påverkan från den tekniska utvecklingen har medfört att även de enskilda arbetena har förändrats och blivit tvungna att anpassas efter de nya krav som marknaden ställer. Eftersom den nya tekniken har utvecklat maskiner och datorer som gör arbetet mer effektivt har mycket av dagens arbetskraft ersatts och arbetena har blivit mindre fysiskt ansträngande. Däremot har förändringarna och den nya tekniken medfört att många arbeten blivit mer psykiskt påfrestande till viss del pga. att det både tar tid och kraft att sätta sig in i en helt ny teknik¹⁷.

Förändringarna har även lett till att arbetet blivit mer krävande och tar längre tid eftersom arbetsuppgifterna både blivit fler och mer komplicerade till följd av företagets nedskärningar och den nya tekniken. Dagens marknad med platta företagsstrukturer har medfört att arbetet blivit mer gränslöst och fritt. De enskilda arbetstagarna måste ta ett större eget ansvar och många gånger agera som chef utan motsvarande betalning. Vad som vidare har ökat både den fysiska och psykiska belastningen i arbetet är den ökade flexibiliteten som ställer krav på att arbetstagaren snabbt ska kunna anpassa sig efter marknadens efterfrågan och därmed storleken på produktionen och de skiftande arbetstiderna, vilket lett till att arbetet blivit mer avreglerat och tiden mellan arbete och fritid mer har suddats ut¹⁸. Att arbetstagaren fått ett större handlingsutrymme att själv bestämma över arbetet och dess genomförande är även en viktig förutsättning för att den enskilde arbetstagaren ska kunna kombinera dagens flexibla arbetsliv med familj och vänner. Till följd av förändringarna på marknaden har företagen blivit tvungna att dra ner på resurser, något som har ökat påfrestandet på den enskilde arbetstagaren. Nedskärningarna och dess konsekvenser för arbetstagarna har i många fall påverkat arbetsglädjen. Istället för att belöna hårt arbetande arbetstagare med exempelvis en trygg anställning och ett utökat förtroende gör de flesta företagen istället sig av med personal¹⁹.

Arbetsmiljön har också påverkats av att de tidigare så fasta strukturerna på arbetsplatserna har luckrats upp till följd av att företagen blivit tvungna att skära ner och omorganisera arbetet. De tidigare fasta strukturerna på arbetsplatsen har inte bara reglerat verksamheten som sådan, utan har även definierat de enskilda arbetena och arbetsuppgifterna i verksamheten samt givit dem en fast form.

¹⁶ DS 2000:54 "Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont", sid. 34-35

¹⁷ "Sanningen om utbrändhet", C. Maslach, M. Leiter, sid. 12-17

¹⁸ "Ett arbetsliv för alla", rapport från trepartsamtalen, DS 2000:54, sid. 33-37

¹⁹ "Sanningen om utbrändhet", C. Maslach, M. Leiter, sid. 66-69

Sammantaget kan man konstatera att arbetena har förändrats mycket och blivit allt mer krävande för den enskilde arbetstagaren då företagen både skurit ner på arbetskraft och resurser. Även flexibiliteten och tempot har ökat. Detta har medfört allt högre krav på den enskilde arbetstagaren och att tid och återhämtning har kommit att bli en bristvara. Många arbetstagare sliter ut sig och blir sjukskrivna²⁰.

4. Faktorer i arbetet som påverkar arbetstagarnas hälsa

4.1. Arbetsmiljön

Begreppet arbetsmiljö kan beskrivas som ett samlat begrepp på alla de enskilda faktorer som påverkar arbetstagaren i arbetet i både fysiskt, psykiskt och i socialt hänseende, som bl.a. skapas av arbetets teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll. En stor del av arbetsmiljön utgörs av arbetets teknik som avser såväl maskiner, redskap och verktyg, men även lokaler och ventilationssystem. Tekniken är en viktig förutsättning för att arbetsmiljön ska fungera friktionsfritt och för att de enskilda arbetstagarna ska undvika att drabbas av diverse skador och olycksfall i arbetet. Tekniken i arbetet kan påverka en arbetstagares hälsa i en rad olika avseenden, exempelvis kan dåliga stolar leda till skador i form av ryggbesvär men även en dålig ventilationsanläggning kan skapa problem. Det är viktigt att arbetstagarna får tillräckligt med utbildning och lär sig den aktuella tekniken för att förhindra negativ stress och andra psykiska skador och sjukdomar såsom utbrändhet²¹.

För att förebygga skador och sjukdomar i arbetet har arbetsgivaren en skyldighet att organisera och utforma arbetet på ett sätt som tar hänsyn till den enskilde arbetstagarens förmåga och förutsättningar. Av stor vikt för den enskilde arbetstagaren är arbetsorganisationen och arbetsledningen men även arbetstider, pauser, personlig utveckling, varierande arbetsuppgifter samt möjligheten till återhämtning²². Andra faktorer att beakta för att arbetstagarna ska trivas och känna en tillfredsställelse i arbetet är att det sociala livet och samarbetet på arbetsplatsen fungerar. Ett trivsamt klimat bygger bl.a. på att arbetstagarna känner gemenskap och trygghet, vilket arbetsgivaren till viss del kan skapa genom att föra en öppen dialog på arbetsplatsen om allt som berör och påverkar arbetstagarna. De sociala förhållandena på arbetsplatsen har förändrats mycket de senaste åren till följd av den ”nya tekniken” och det ökade användandet av datorer och mail. För att förhindra att arbetstagarna drabbas av förslitningsskador är det viktigt att arbetet är varierande i både fysiskt och psykiskt avseende samt att det inte är allt för bundet²³.

²⁰ DS 2000:54 ” Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont” sid. 35-36

²¹”Arbetsmiljö för alla”, T. Iseskog, sid. 7-11

²² AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete

²³ ”I lagens anda - en handbok i arbetsmiljörätt”, K. Ahlberg, B. Ericson, M. Holmgren sid. 41-42

4.2 Anställning

En viktig faktor i arbetet för att arbetstagarna ska trivas och må bra är anställningstrygghet, vilket är något som Sverige är kända för. På 1990-talet har antalet fasta anställningar dock minskat och det har blivit allt vanligare med tillfälliga anställningar som projekt- eller behovsanställningar, vilket är en effekt av de förändringar som skett på marknaden den senaste tiden. Antalet bemanningsföretag har ökat de senaste åren och är till stor hjälp för företagen på dagens arbetsmarknad, eftersom efterfrågan styr och ständigt varierar och företagen därför många gånger snabbt behöver få tag på kunnig och kompetent personal²⁴. Framtidsforskare tror att denna utveckling mot allt fler tillfälliga anställningar kommer att fortsätta, vilket innebär att de flesta arbetstagare kommer att byta arbete och anställning flera gånger under sitt liv. Detta är en stor förändring mot tidigare då en arbetstagare ofta arbetade inom ett och samma företag hela livet ut. Att de tidsbegränsade anställningsformerna har ökat på dagens arbetsmarknad är inget som har välkomnats av vare sig fack eller enskilda arbetstagare, trots att vi i media ofta kan få den uppfattningen att unga människor föredrar projektanställningar. En tillfällig anställning är inte bara otrygg för den enskilde individen utan medför även att arbetstagaren får allt svårare att planera för framtiden. Undersökningar visar istället på att de flesta arbetstagare har en önskan om att kunna känna trygghet i sin anställning, vilket även har visat sig främja den enskildes hälsa. För att ett företag ska bli framgångsrikt är arbetstagarna den viktigaste resursen. Det är därför viktigt att främja arbetstagarnas hälsa och utveckling och därmed försöka ge de anställda anställningstrygghet i form av fasta anställningar med tillräckligt med tid för att lära och växa i arbetet²⁵.

4.3 Flexibilitet

Arbetslivet bygger idag mycket på flexibilitet, vilket är en förutsättning för att företagen ska kunna hantera den allt mer oförutsägbara marknaden där nya situationer och uppgifter ständigt dyker upp. Flexibiliteten kan vara av tre olika slag nämligen numerär flexibilitet, arbetstidsflexibilitet och kompetensflexibilitet vilket påverkar arbetstagaren och arbetsgivaren på helt olika sätt²⁶. Kompetensflexibilitet är av störst betydelse för de enskilda företaget när det gäller den långsiktiga utvecklingen. Flexibilitet innebär att arbetstagarna har en bred kompetens och därmed klarar av en rad olika uppgifter. Risker med kompetensflexibiliteten är att arbetstagaren lätt kan bli utnyttjad och tvungen att utföra fler arbetsuppgifter. Detta kan då ofta resultera i att de viktiga pauserna i arbetet uteblir och att arbetstagaren sliter ut sig och drabbas av sjukskrivning. Jämför man Sverige med exempelvis EU har Sverige betydligt fler arbeten av detta slag där arbetstagarna utför mycket varierande arbetsuppgifter och regelbundet utbildas för att öka sina kunskaper inom flera områden för att bredda sin kompetens²⁷. Att arbetstagarna har en bred kompetens är något som de flesta företag eftersträvar, eftersom detta skapar goda förutsättningar för ett lönsamt företag.

²⁴”Hur är läget?”, B Nenzén sid. 104-106

²⁵ DS 2000:54 ”Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont”, sid. 40-42

²⁶ DS 2000:54 ”Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont”, sid. 38-39

²⁷ SOU 2002:6 ”Arbetstiden- pengarna eller livet” Kommittén för nya arbetstids och semesterregler (Knas), Ds 2000:54 ”Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont”, sid.46-48

Arbetstidflexibiliteten kan vara en tillfällig anställning, en behovs- eller säsonganställning, vilket många gånger har en negativ påverkan på arbetstagaren, eftersom en otrygg arbets- och levnadssituation skapar negativ stress för den enskilde. En tillfällig anställning kan vara mycket påfrestande, då arbetstagaren ständigt måste oroa sig för att behöva söka nytt arbete och inte kan planera varken sin ekonomi eller framtid. En arbetssituation där arbetstagarna ständigt känner oro och stress är inte hälsosam och bidrar inte till ökad effektivitet för företagen²⁸. Arbetstidsflexibilitet kan även innebära att både arbetsgivaren och arbetstagaren har en möjlighet att kunna variera den normala arbetstiden genom flextid eller övertid efter det behov av arbetskraft som finns vid varje enskild tidpunkt för att på så sätt öka lönsamheten i företaget²⁹. Numerär flexibilitet uppnås antingen genom olika anställningsformer, genom att hyra in arbetskraft eller genom sk outsourcing dvs. att lägga ut uppgifterna på andra. Detta har blivit allt vanligare där företagen måste spara på resurserna samtidigt som det kanske finns ett tillfälligt behov av att snabbt få tillgång till kompetent personal.

För företagets lönsamhet är flexibiliteten positiv eftersom tillfälliga anställningskontrakt löper ut och inte behöver förlängas, vilket innebär att arbetsgivaren aldrig behöver befara för mycket eller för lite personal. Dagens oförutsägbara marknad har ökat behovet av att snabbt kunna hyra in tillfällig personal. De arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag har inte samma trygghet som en arbetstagare med fast anställning. En anställning hos ett bemanningsföretag innebär inte bara att arbetstagaren ständigt får nya uppdrag och projekt utan även ett eventuellt byte av arbetsplats och medarbetare. Hur detta påverkar arbetstagaren finns det inte mycket undersökningar om, men utifrån den allmänna kunskap som finns, så bidrar en oförutsägbar arbetssituation många gånger till ökad stress och därmed sämre hälsa. Denna form av anställning kan dock passa en arbetstagare som trivs med ständiga förändringar och nya utmaningar³⁰.

4.4 Arbetsledningen

Arbetstagarnas kompetens och kunnande utgör det viktiga kapitalet, som företagen konkurrerar om, vilket har kommit att ställa helt nya krav på arbetsgivaren ledarskap. Detta utgör grunden för ett gott samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren och är en viktig förutsättning för medarbetarnas välbefinnande och därmed ett framgångsrikt företag.

Bakom varje framgångsrikt företag finns alltid ett ledarskap som har till uppgift att försöka förverkliga företagets mål och vision. En arbetsgivare har en uppgift att utforma arbetsorganisationen och ledarskapet på ett sätt som ökar motivationen och effektiviteten hos medarbetarna. Detta arbete förutsätter en fungerande kommunikation och regelbunden feedback, där man både kan ta och ge kritik samt att respektera de enskilda arbetstagarnas olikheter. På en arbetsmarknad som präglas av nedskärningar och stora förändringar är det viktigt att arbetsgivaren själv är trygg och någon som arbetstagarna känner att de kan lita på³¹. Detta förtroende kan arbetsgivaren bygga upp genom att alltid försöka vara konsekvent och

²⁹ DS 2000:54 "Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont", sid. 43-44

³⁰ DS 2000:54 "Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont", sid. 40-43, 53-54

³¹ "Hur är läget?", B. Nenzén, sid. 99-100, 208-209

inte ändra uppfattning. En framgångsrik organisation bygger på ett gott samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren samt att arbetstagarnas arbetsuppgifter är individuellt utformade efter vars och ens förmåga och förutsättningar, samt att arbetsmiljön är stimulerande och fungerar bra.

Eftersom arbetstagarna är företagets viktigaste resurs måste arbetsgivaren kunna erbjuda arbetstagaren ett attraktivt arbetet med goda möjligheter att utvecklas³². För att förverkliga detta är det viktigt att arbetsgivaren utformar arbetet på ett sätt, som tillåter arbetstagaren att själv ta ansvar och fatta beslut, vilket visat sig öka den enskildes självkänsla och utveckling i arbetet. Att en arbetstagare ställs inför nya utmaningar i arbetet, i form av ökat ansvar, kan många gånger leda till en ökad motivation och tillfredsställelse i arbetet, under förutsättning att arbetstagaren klarar av situationen. För att utvecklingen i arbetet ska kännas positiv för arbetstagaren är det av stor betydelse att det finns stöd från arbetsledning och arbetskamrater, samt att arbetstagaren känner sig trygg i arbetet.

För arbetstagarens trivsel och vilja att stanna kvar i arbetet, är ett gott arbetsklimat med fungerande sociala relationer av stor vikt. För att skapa ett gott socialt kamratskap bland arbetstagarna, är tillit, lyhördhet, omtanke, medkänsla och integritet viktiga att försöka integrera i den dagliga verksamheten. För att fullgöra arbetsmiljölagens krav på att skapa ett gott arbetsklimat är kontinuerliga samtal med de anställda viktiga för att skapa en dialog där arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans diskuterar arbetet och arbetsmiljöns för- och nackdelar samt eventuella åtgärder och lösningar för att förbättra arbetet och den gemensamma arbetsmiljön³³.

4.5 Arbetstiden

Arbetstid är all den tid som en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande och utför uppgifter eller aktiviteter, men arbetstiden innebär mycket mer. Arbetstiden är av stor betydelse för arbetstagarens hela livssituation eftersom den avgör hur mycket tid det finns till andra viktiga värden i livet såsom familj, vänner och fritid. Arbetstiden har även betydelse för de enskilda arbetstagarnas hälsa och välbefinnande³⁴.

För arbetstagarnas hälsa är det viktigt att se över arbetstiden eftersom oregelbundna arbetstider många gånger kan medföra att arbetstagarens sociala liv blir lidande. Att köra barnen till träningen eller att gå på någon kvällskurs, kan många gånger bli svårt att kombinera med arbetet om man jobbar kväll. Obekväma arbetstider har därför visat sig leda till vantrivsel eftersom en sådan arbetssituation kan få arbetstagaren att känna sig bunden av arbetet. Även längden på arbetstiden är av stor vikt för att arbetstagaren ska trivas i arbetet.

Under 1900-talet har arbetstiden successivt förkortats från 80 timmar till 40 timmars arbetsvecka. En tillbakablick visar att arbetstiden, sedan år 1981 har ökat per vecka, vilket till stor del har sin förklaring i kvinnornas ökade arbetstid. I Sverige låg genomsnittsarbetstiden på 37 timmar år 2001 men enligt statistiken finns det en stor grupp som jobbar mellan 40-44 timmar samt en stor grupp som jobbar mellan 25-34 timmar. Jämför man därefter kvinnors

³²Hälsöfrämjande som affärsidé, Prevent 2001, sid.6

³³ Nya roller för chefer och medarbetare, Föredrag under vetenskapsfestivalen, Freddy Hellsten, Stefan Tengblad

³⁴ SOU 2002:49 "Arbetstiden – livets gränser" sid. 13-14

genomsnittliga veckoarbetstid med andra länder visar statistiken på att svenska kvinnor tillsammans med de franska kvinnorna är de som har den högsta genomsnittliga veckoarbetstiden i Europa. Vidare visar statistiken att kvinnor och män i Sverige har den minsta skillnaden mellan genomsnittlig arbetstid i jämförelse med andra länder.

Det har blivit allt vanligare att en arbetstagare arbetar övertid, antingen för att de inte hunnit med att göra allt arbete eller för att de tror att det förväntas av dem³⁵. Att arbeta för mycket kan vara direkt skadligt, men man måste då skilja på beordrad övertid och övertid för att lösa intressanta arbetsuppgifter. För att arbetet ska bli effektivt, har det visat sig viktigt att det finns tillräckligt med tid för återhämtning och fritid för den enskilde arbetstagaren. Arbetet är idag ofta betydligt mer flexibelt och många arbetstagare har även sk. flextid vilket innebär att de själva kan bestämma när de börjar och slutar, något som det flesta arbetstagare upplever som positivt eftersom arbetet då känns mer fritt. Undersökningar visar även på att många arbetstagare som har flextid upplever mindre stress och har en lägre sjukfrånvaro. En eventuell nackdel med flextid kan dock vara att gränsen mellan arbete och fritid lätt suddas ut och att arbetet därför ofta överskuggar hela vardagen.

4.6 Krav, kontroll och stöd i arbetet

Arbeten ställer olika krav på arbetstagarna beroende på vilken typ av arbetsuppgifter och verksamhet det handlar om, en läkare har mycket höga psykiska krav till skillnad från en hantverkare som istället har höga fysiska krav. Faktorer som krav, kontroll och stöd har stor betydelse när man ska bedöma hur arbetet påverkar arbetstagarens hälsa. För att beskriva dessa faktorerers samband och samspel finns det en känd modell inom socialmedicin den s.k. krav-kontroll-stöd modellen som beskriver hur faktorerna samspelar och kan påverka människan. Krav i arbetet kan antingen vara fysiska i form av tungt muskelarbete eller psykiska, vilka delas upp på kvalitativa och kvantitativa krav. Kvalitativa krav kan innebära krav på koncentration medan kvantitativa krav exempelvis kan vara antalet tjänster eller produkter producerade per timme.

Forskning och undersökningar på området visar på ett tydligt samband mellan höga psykiska krav och en ökad risk för att drabbas av ohälsa i någon form. Hur farliga kraven är kan många gånger vara svårt att avgöra, eftersom man i de flesta studier samtidigt har undersökt andra faktorer och dess påverkan. Den ovan nämnda krav- kontroll modellen beskriver hur faktorerna krav och kontroll kan samverka och därmed skapa en stressig och farlig arbetssituation³⁶. Vad som främst visat sig framkalla en farlig arbetssituation är höga krav i kombination med ett litet utrymme för arbetstagaren att själv kunna kontrollera eller påverka situationen³⁷. Denna typ av arbete kallas i modellen för ”spänt arbete” och en sådan arbetssituation kan lätt leda till att arbetstagaren drabbas av ohälsa i någon form såsom psykisk utmattning eller utbrändhet. Undersökningar visar att denna typ av arbeten ligger bakom den dramatiska ökningen av antalet psykiska sjukdomar.

³⁵ SOU 2002:58 ”Tid för arbete och ledighet”, sid. 40-51

³⁶Krav kontroll stöd modellen artikel inom programmet sunt liv, ett samarbete mellan AFA, Prevent och Karolinska institutet.

³⁷SOU 2000:121”Sjukfrånvaro och sjukskrivning”

En annan form av arbete enligt modellen är ”aktivt arbete”, vilket även det är en beskrivning av ett arbete med höga krav, men till skillnad från det spända arbetet har arbetstagaren i denna typ av arbete även stora möjligheter att själv kunna kontrollera situationen och fatta beslut. ”Aktivt arbete” kan därför många gånger leda till ökad motivation och tillfredsställelse i arbetet eftersom arbetstagaren själv styr och kontrollerar arbetet. Därefter finns det även en form som kallas för ”passivt arbete”, vilket istället beskriver ett arbete med låga krav och litet utrymme för individen själv att kunna påverka. Denna form är direkt understimulerande för arbetstagaren och kan därför lätt leda till passivisering. Slutligen det ”avspända arbetet” som är den ideala arbetssituationen, eftersom kraven varken är för höga eller låga och arbetstagaren själv kan bestämma och lägga upp sin arbetssituation. Arbetstagaren har då möjlighet att styra planering, upplägg och beslut, något som visat sig främja arbetstagarens hälsa och välmående³⁸.

Kontroll handlar mycket om det inflytande individen har, både när det gäller det egna arbetet och dess upplägg och utformning, samt andra beslut som berör företaget. I vissa arbeten har arbetstagaren själv ansvaret för att planera och lägga upp arbetet samt att besluta om vad, när och i vilken ordning de olika uppgifterna ska genomföras. Att en arbetstagare har möjlighet att kontrollera sitt eget arbete och påverka arbetstider och förändringar på företaget har visat sig öka både motivationen och tillfredsställelsen³⁹. Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren en skyldighet att aktivt samarbeta med de anställda och låta dem vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Undersökningar har visat på hur viktigt det är att arbetstagarna känner sig delaktiga för att arbetet ska ge ett gott resultat. Att själv kunna påverka det egna arbetet och att känna delaktighet i andra beslut på företaget leder enligt studier även till ökad trivsel och bättre resultat för företaget. En studie gjord av TCO-medlemmar visar på att de arbetstagare som har mindre kontroll över arbetet också har mer symptom som yrsel, huvudvärk och ont i magen.

En arbetsplats där arbetstagarna känner stöd och uppskattning från både arbetsgivaren och arbetskamraterna ökar enligt undersökningar både trivseln och hälsan hos arbetstagarna. En arbetsgivare kan visa sitt stöd på många olika sätt, genom att lyssna på arbetstagarna och försöka vara till hjälp samt att visa förståelse och empati. Ett bra socialt klimat är en viktig förutsättning för att förbättra arbetstagarnas hälsa och för att företaget ska nå bättre resultat⁴⁰.

4.7 Stress i arbetet och stressrelaterade sjukdomar

Stress har blivit allt vanligare de senaste åren och är idag ett stort problem för många. Stress uppstår när vi känner att vi inte kan leva upp till antingen våra egna eller andras förväntningar, eller när kraven blir för höga och vi inte har kontroll över situationen. Andra faktorer som kan skapa stress är stor arbetsbörda, dåligt inflytande över arbetet, brutna löften samt brist på stöd från arbetsgivare och arbetskamrater. Det finns två typer av stress, positiv och negativ stress. Positiv stress är bra och kan öka arbetstagarens motivation för att nå de uppsatta målen, dock under förutsättning att stressen är lagom. Negativ stress är den stress som vi först tänker på när vi hör ordet stress och den som kan vara direkt skadlig för

³⁸Negativ stress och ohälsa 2001:2, rapport av Statistiska centralbyrån, arbetsmiljöverkets verksamhetsprogram sid.130ff

³⁹ ”Sanningen om utbrändhet” C. Maslach, M. Leiter sid. 63-65

⁴⁰ ”Hur är läget?”, B. Nenzén sid. 116-119

individen. Att den negativa stressen har ökat är inte så konstigt med tanke på de stora förändringar som både arbetet och samhället har genomgått de senaste åren, med ständiga omorganisationer, ökade krav, högre tempo i arbetet, personalnedskärningar och hot om uppsägningar mm. Större förändringar och omställningar är mycket påfrestande för arbetstagaren, eftersom det skapar en stor ovisshet där arbetstagaren själv inte har någon möjlighet att påverka eller styra utvecklingen. Negativ stress försämrar inte bara effektiviteten utan kan även skapa sjukdomar som kostar både staten och företagen stora belopp. Utmärkande för den stress som kan vara direkt skadlig och farlig, är den stress som varar konstant under en längre period utan att arbetstagaren har någon möjlighet att återhämta sig mellan stressreaktionerna. Hur den enskilde individen påverkas av stressen är mycket varierande beroende på bl a på arvsanlag, tidigare upplevelser samt socialt stöd i och utanför arbetet. Enligt forskning har det visat sig att kronisk stress hämnar immunförsvaret och att den enskilde därför blir mer mottaglig för diverse sjukdomar⁴¹.

4.7.1 Åtgärder för att minska stressen i arbetet

För att minska stressen för arbetstagarna i en omorganisation och för att omställningarna ska bli så smärtfria som möjligt är det viktigt att låta arbetstagarna vara med och påverka samt att få dem att känna sig delaktiga i de förändringar som sker på företaget. Studier har visat att de arbetstagare som har möjlighet att påverka eller överblicka en situation inte upplever en omställning som lika påfrestande och stressande.

För att minska den negativa stressen är det viktigt att arbetstagaren har ett fungerande socialt liv både i arbetet och hemma, samt känner tillräckligt med stöd och uppmuntran. För att motverka stress i arbetet får inte kraven i arbetet vara för höga, samt arbetsuppgifterna och ansvarsfördelningen måste vara tydliga. Av betydelse är även möjligheten för den enskilde arbetstagaren att kunna kontrollera sin egen tid samt att det finns utrymme för vila och återhämtning. Regelbunden motion eller annan typ av aktivitet minskar stressen, vilket är något som de flesta människor först drar in på då de känner att tiden inte räcker till. Regelbunden motion på företaget kan därför många gånger vara en investering både för företaget och den enskilde, eftersom stillasittande har visat sig vara en av de största enskilda faktorerna bakom ohälsa. Fysisk träning är ett bra sätt att få en stund för sig själv i dagens allt mer hetsiga liv, men motion har även visat sig förebygga skador, stärka immunförsvaret och öka den enskildes prestationsförmåga. När vi motionerar får vi utlopp för våra naturliga stressreaktioner och kan därför lättare slappna av efteråt. Det är av den anledningen som många företag i dag satsar på fysisk träning på arbetstid för att arbetstagarna ska må bättre och lättare klara av de krav och förändringar som arbetet ställer. Det finns idag kurser i stresshantering som lär hur man kan hantera stressen när den väl är ett faktum men dessa kurser påverkar naturligtvis inte orsakerna bakom stressen. För att motverka stressen i arbetet är det viktigt att arbetsgivaren tar sitt ansvar för arbetsmiljön och analyserar arbetets ledning och organisation för att på så sätt försöka hindra uppkomsten av negativ stress⁴².

⁴¹” Hur är läget?” B. Nenzén sid. 57-69, ”Stress i arbetslivet” SCB OH-serie, sid. 1-5

⁴²”Hur är läget?” B. Nenzén sid. 66-67

4.8 Den ideala arbetssituationen

Efter att ha tagit upp och berört olika faktorer i arbetet som påverkar en arbetstagares hälsa skulle man kunna sammanfatta med en beskrivning av hur det ideala arbetet skulle se ut för att skapa de bästa förutsättningarna för en sund arbetsmiljö. Det ideala arbetet är: ”ett tryggt arbete med rätt till heltid och fast anställning, där arbetsuppgifterna ständigt utvecklas och där utbildning ingår som en naturlig del i den utvecklingen”⁴³. I den ideala arbetssituationen får arbetstagaren själv planera och lägga upp det egna arbetet samtidigt som han/hon tillåts vara med och påverka företagets beslut i stort. Att arbetstagaren får ta ett större eget ansvar har visat sig positivt, då arbetstagaren får möjlighet att känna sig delaktig i andra frågor och beslut i företaget. Detta ökar trivseln och tillfredsställelsen för arbetstagaren i arbetet och bidrar till ökad effektivitet och lönsamhet för företaget. I den ideala arbetssituationen är kraven varken för höga eller låga utan anpassade efter den enskilde arbetstagaren och hans/hennes egen fysiska och psykiska förmåga, vilket ökar arbetstagarens självkänsla och motivation. Alla människor vill och mår bra av att utvecklas och att utvecklingen går i lagom takt. Möjligheter att utvecklas finns inom i stort sett alla arbeten, genom nya arbetsuppgifter eller nya arbetskamrater men även genom att arbetstagaren bara får ta ett större eget ansvar. Att utvecklas i arbetet är inte bara av betydelse för arbetstagaren, utan även för det enskilda företaget och dess långsiktiga resultat. För att utvecklingen ska kännas positiv för arbetstagaren är det viktigt att det finns tillräckligt med resurser i form av utbildning. Arbetsgivaren är enligt arbetsmiljölagen skyldig att se till att arbetstagarna får den kunskap och utbildning som krävs för att klara av arbetet och för att undvika de risker som är förenade med arbetet. För att utvecklingen ska kännas positiv är det viktigt med stöd och uppmuntran från såväl arbetskamrater som arbetsledning. I takt med att arbetstagare idag har fått ta ett större eget ansvar för arbetet och dess resultat, har behovet av stöd och feedback från arbetsledningen ökat. I den ideala arbetssituationen tar sig arbetsgivaren tid att lyssna och stötta den enskilde för att få han/hon ska lyckas nå sina mål.

I den ideala arbetssituationen är balansen mellan arbete och fritid viktig, vilken idag många gånger har blivit en fråga om livsstil. För att en arbetstagare ska må bra måste det finnas en balans mellan tiden för arbete, socialt liv och sig själv. Att arbetstagaren under vissa perioder kan bli tvungen att ägna mer tid åt arbetet har inte så stor betydelse men det viktiga är att det inte sker regelbundet eller under längre perioder. Det är lätt att denna balans rubbas eftersom arbetet idag kräver mer och tar allt mer tid. Att många tappar den viktiga balansen i livet och att många ägnar allt mer tid åt arbetet kan bero på att de flesta människor har ett behov av att ha kontroll. När en arbetstagare börjar arbeta mer upptäcker han/hon snabbt hur mycket mer det finns att göra, vilket leder till att arbetstagaren tappar kontrollen och därmed måste arbeta ännu mer för att återfå den. En annan orsak till att balansen rubbas är de höga ambitionskraven som de flesta människor har idag. I det ideala arbetet finns tillräckligt med tid för familj, vänner, fritid och socialt umgänge. För att uppnå balans i livet har flexitid visat sig positivt, vilket innebär att arbetstagaren själv kan styra över sin arbetstid.

Dagens arbeten ställer helt nya krav och det har blivit allt svårare att koppla av och återhämta sig. Arbetsbördan har ökat och arbetstagaren känner ofta en känsla av otillräcklighet, vilket leder till ökad stress. Det är därför viktigt att arbetet är utformat på ett sätt som ger regelbundna avstämningar så att arbetstagaren kan sätta punkt och få tillfälle att koppla av och återhämta sig. Stunder för återhämtning är inte bara en förutsättning för att arbetstagaren ska

⁴³” Hur är läget?” B. Nenzén sid. 8

orka ta itu med nästa uppgift utan även en nödvändighet för att arbetstagaren ska må bra och känna en mening med tillvaron. En avstämning i arbetet kan vara i form av att man uppnått ett visst resultat eller att ett projekt är avklarat⁴⁴.

5. Andra faktorer som påverkar ohälsan och utvecklingen

5.1 Hälsa/ohälsa

Hälsa, både fysisk och psykisk, är ett samlat begrepp på en rad olika positiva faktorer. För att en människa ska må bra är det viktigt att både den fysiska och psykiska hälsan är god. Vi är alla födda med vissa ärftliga förutsättningar för sjukdomar, exempelvis allergier, vilket utgör grunden för den enskildes hälsa. Därefter påverkas den enskildes hälsa av en rad olika faktorer i både arbetsmiljön och hemmiljön såsom motion, näringsintag, rökning, stress, tidigare erfarenheter och upplevelser mm.

Hälsan kan mätas på olika sätt, genom en läkares diagnos eller genom statistik på sjukfrånvaron. Det är svårt att få ett objektiva mått på hälsan i samhället eftersom den påverkas av en rad andra faktorer, exempelvis en arbetstagares benägenhet att anmäla ohälsa. Att mäta hälsan genom att se på antalet sjukskrivningar kan också många gånger vara missvisande eftersom sjukskrivningarna kan påverkas av läkarnas benägenhet att sjukskriva samt arbetslöshetens nivå. Ohälsa kan yttra sig på många sätt beroende på den enskildes egna förutsättningar i form av olika skador och sjukdomar, från rent kroppsliga symptom till psykiska störningar såsom stress. Genom att skapa en bra arbetsmiljö kan man förebygga mycket av den fysiska och psykiska ohälsan.

5.2 Demografiska utvecklingen

De senaste årens befolkningssammansättning har förändrats till följd av att antalet äldre i samhället har ökat samt för att det föds allt färre barn idag. Att antalet äldre i samhället har ökat kan till viss del förklaras med att människor idag blir allt friskare och lever allt längre. Befolkningssammansättningen är av stor betydelse eftersom den påverkar framtidens möjligheter att producera varor och tjänster samt anger antalet arbetsföra i samhället, människor mellan 16-64 år⁴⁵. Framtidens befolkningssammansättning är något alarmerande eftersom befolkningsökningen främst beräknas att ske bland människor som är 64 år eller äldre. Detta kommer att innebära att vi kommer att få en arbetskraftbrist då antalet arbetsföra arbetstagare minskar samtidigt som den växande delen äldre ska försörjas⁴⁶. Allt fler äldre i befolkningen kommer att medföra att efterfrågan på äldreomsorg kommer att öka trots att människor idag är friskare.

Den ökade ohälsan i arbetslivet utgör också ett stort hot eftersom den på sikt kan leda till ökat antal förtidspensionerade vilket ytterligare minskar antalet arbetsföra arbetstagare. För att

⁴⁴ En sammanfattning av viktiga faktorer för att skapa en bra arbetssituation hämtat från: "Hur är läget?"

B. Nenzén, "Sanningen om utbrändhet", C. Maslach, M. Leiter, "Fångad av arbete", L. Nevander Friström

⁴⁵ SOU 2002:58 "Tid för arbete och ledighet", sid. 85-86

⁴⁶ SOU 2000:7 "Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet"

klara av framtidens allt större grupp äldre måste samhället skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, där arbetstagarna kan och vill arbeta ända fram till pensionen. Trenden med sjukskrivningarna måste vändas eftersom det annars kommer att bli omöjligt att uppehålla den höga välfärdsnivå som vi har idag. I Sverige har vi även ett stort ansvar för de äldre genom pensionssystemet, vilket i framtiden kommer att innebära ökade offentliga utgifter för staten då antalet äldre ökar. Även arbetstagarna kommer att få det svårare i framtiden och behöver arbeta mer. Arbetsmiljön måste vara så bra som möjligt för att ta tillvara de arbetstagare som finns, samt att ge förutsättningar för ökad hälsa.

För att uppehålla den höga välfärdsnivå som vi har är det nödvändigt att alla som vill får en möjlighet att arbeta och delta i arbetslivet samt att de får tillgång till relevanta kunskaper och utbildning. Först om ca tio år kommer vi att märka av effekterna av denna utveckling, eftersom det är då som arbetskraftsutbudet kommer att börja minska och spås fortsätta så fram till år 2030⁴⁷. Ett möjligt sätt att lindra effekterna för framtidens samhälle och arbetstagare är att företagen ökar produktionen.

5.3 Äldre lämnar arbetslivet

Parallellt med ohälsan lämnar allt fler arbetet innan 65 års ålder, till följd av för höga krav i arbetet eller till följd av den negativa inställning till äldre arbetskraft, som finns hos många arbetsgivare idag. Denna trend måste brytas för att Sveriges tillväxt ska fortsätta i positiv riktning⁴⁸. För att klara tillväxten krävs det enligt Riksförsäkringsverket att fler äldre arbetstagare börjar utnyttja möjligheten att stanna kvar i arbetet till 67 års ålder, vilket är två år längre än dagens pensionsålder. För att människor ska vilja stanna kvar i arbetet måste arbetsmiljön anpassas och inställningen till äldre i arbetslivet måste förändras⁴⁹. Riksförsäkringsverkets socialförsäkringsbok visar arbetsgivarnas negativa inställning till äldre genom att mycket få satsningar har gjorts för att förbättra och anpassa arbetsmiljön för den åldersgruppen.

För att möta utvecklingen har Sverige höjt pensionsåldern till 67 år i samband med genomförandet av det nya pensionssystemet. Vad som talade för att höja pensionsåldern var att äldre arbetstagare blir allt friskare idag och lever allt längre, vilket innebär att en arbetstagare många gånger är arbetsför långt efter fyllda 65 år. Dagens pensionssystem innebär att en arbetstagare måste arbeta till 67 års ålder för att få ut hela sin pension för de fall inte arbetstagen har kompletterat den allmänna pensionen med en privat pensionsförsäkring.

⁴⁷ SOU 2000:3 "Välfärd vid vägskalet", delbetänkande av kommittén välfärdsbokslut, Socialdepartementet

⁴⁸ SOU 2002:58 "Tid för arbete och ledighet", sid. 86-87

⁴⁹ "Hur är läget?", B Nenzén, sid. 178-179

5.4 Nativiteten

Barnafödandet har minskat dramatiskt under den senare delen av 1990-talet och idag föder svenska kvinnor i genomsnitt bara 1,5 barn vilket är en av de lägsta siffrorna som någonsin registrerats i Sverige. Det är främst bland kvinnor under 30 år som barnafödandet har minskat. Denna utveckling hänger samman med den konjunkturförändring som skedde under slutet av 1990-talet, men också det faktum att många kvinnor idag väljer att vänta med att skaffa barn tills de skaffat ett fast jobb och en trygg ekonomi. Statistik tillbaka i tiden kan visa på ett samband mellan bättre konjunktur, minskad arbetslöshet och ett ökat barnafödande⁵⁰.

Ålderssammansättningen i samhället kommer enligt utredningar att få stora konsekvenser för framtiden. Vi kommer att få ett ökat antal äldre människor samtidigt som det kommer att födas allt färre barn, dessutom kommer antalet förvärvsaktiva att minska till följd av att de stora 40-talistkullarna går i pension. Sammantaget kommer det att leda till en arbetskraftbrist och en generell minskning av den arbetsföra befolkningen från år 2030. Denna utveckling kommer att ställa helt nya krav på arbetsmiljön och arbetskraften och det är mycket viktigt att tillvarata och vårda den arbetskraft som finns.

5.5 Ovanligt med arbetsmiljöbrott

I samband med att arbetsmiljön har fått allt mer uppmärksamhet har det visat sig att det är ytterst ovanligt att någon döms för brott mot arbetsmiljölagen, trots att en rad allvarliga olyckor inträffat till följd av olika brister i arbetsmiljön och det faktum att arbetsgivaren har ett straffansvar enligt arbetsmiljölagen⁵¹. Arbetsgivaren har ett ansvar att göra vad som behövs för att förhindra arbetsolyckor och sjukdomar i arbetet med risk för att annars drabbas av böter eller fängelse. Att få arbetsmiljöbrott leder till åtal tror jag kan vara en anledning till att den enskilde arbetsgivaren inte prioriterar arbetsmiljön. Den anledning som främst har framförts som förklaring till det låga antalet fällande domar i domstolen är att domstolen ofta har för dåliga kunskaper om både arbetsmiljön och den gällande lagen för att kunna fälla någon. Vad som dessutom försvårar är att de som i så fall ska ställas till svars för arbetsmiljöbrottet ofta är helt vanliga människor utan någon som helst kriminell bakgrund, samt det faktum att brottet många gånger inte varit avsiktligt utan istället grundar sig på bristande kunskaper om arbetsmiljölagens regler och ansvar menar Ismo Salmi, advokat⁵². Eftersom det är så få fall som leder till åtal ger det arbetsgivaren indikationer på att det är acceptabelt att inte följa lagen och av den anledningen får arbetsmiljöarbetet ofta lägre prioritet. För att få fler arbetsgivare att satsa mer på arbetsmiljön så har en rad olika åtgärder diskuterats bl a. har trepartsamtalen mellan regeringen arbetsgivarna och fack åter fört upp ett gammalt förslag, vilket innebär en möjlighet att bötfälla de enskilda företaget istället för att som idag bara kunna ställa någon person till svars. Genom att införa böter för de företag som inte uppfyller lagens krav hoppas man på att fler ska förstå vikten av att satsa på en bra arbetsmiljö⁵³.

⁵⁰ SOU 2000:3” Valfärd vid vägskal”, delbetänkande från kommittén Valfärdsbokslut socialdepartementet 2000 sid. 47-51

⁵¹”Färre arbetsmiljöbrott prövas i domstol”, Arbetarskydd 5/03, Per Turesson

⁵² Uppdrag granskning, Advokat Ismo Salmi, SVT 2003-03-20

⁵³ Göteborgsposten 2002-12-11 ” Ny jakt på syndare” Pär Dusing (Böter mot dålig arbetsmiljö GP2002-11-14)

Statistik från Brottsförebyggande rådet (BRÅ) visar visserligen att polisanmälningarna om arbetsmiljöbrott ökat den senaste tiden, men det är fortfarande få fall som leder till åtal. Enligt Maria Steinberg, forskare i arbetsmiljörätt, finns förklaringen delvis i polisens och åklagarnas dåliga kunskaper om arbetsmiljön. En annan möjlig orsak till att åklagare drar sig för att åtala, är att förbrytarna inte tillhör den vanliga typen av brottslingar utan istället många gånger är mycket framgångsrika och väl ansedda personer och att åklagarna därför helt enkelt inte vågar. För att försöka vända utvecklingen så att fler arbetsmiljöbrott kommer under åtal har Arbetsmiljöverket gjort en satsning på att förbättra polisens och åklagarnas kunskaper i ämnet⁵⁴.

Sektion III

6. Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen är en ramlag som ger en god överblick över vad lagstiftaren menar med en bra arbetsmiljö och hur det är tänkt att arbetsmiljöarbetet skall bedrivas för att på bästa sätt förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet⁵⁵.

Till skillnad från många lagar beskriver arbetsmiljölagen vad som bör ske, och inte vad som inte bör ske, samt de olika skyldigheter som åvilar parterna inom och utom företaget. Arbetsmiljölagens ändamål har alltsedan 1889 års yrkesfarelag (lag om skydd mot yrkesfara inom industrin) varit att skydda arbetstagarna och förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, något som samhället redan då ansåg viktigt. Lagens syfte är fortfarande detsamma och definieras i den inledande paragrafen;

”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö”.

Lagstiftningen under yrkesfarelagens tid och 1949 års arbetarskyddslag hade primärt till mål att förebygga skador av fysiskt slag, men när arbetsmiljölagen antogs 1977 framhölls även att psykiska skador och sociala behov skulle omfattas av arbetsmiljöarbetet. Syftet med utvidgningen av lagen var att arbetsmiljön skulle tillgodose hela arbetstagarens behov av skydd i arbetet, såväl fysiska, psykiska och sociala behov. Trots förändringen i lagens omfattning och att arbetsmiljöverket utfärdade allmänna råd om den psykiska arbetsmiljön ledde detta inte till någon märkbar praktisk förändring för arbetsmiljöarbetet. Det är under de senaste åren som parterna på arbetsmarknaden har visat ett ökat intresse för de psykiska och sociala aspekterna av arbetsmiljön.

Arbetsmiljölagen vill påvisa vikten av att skapa en helhetsbild av arbetet, arbetsmiljön och arbetstagarna för att skapa en arbetsmiljö som tillgodoser alla behov, samt passar den aktuella verksamheten. Arbetsmiljölagen innehåller riktlinjer för hur både den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska vara utformad, ifrån farliga ämnen, luft, ljus, maskiner till utformningen av arbetet för att om möjligt förhindra att arbetstagarna drabbas av skador och sjukdomar i arbetet. Arbetsmiljölagen innehåller även regler för den säkerhetsutrustning och andra

⁵⁴ Göteborgsposten 2002-07-12 ”Arbetsolyckor leder inte till åtal” Bo-Göran Bodin

⁵⁵ SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen

hjälpmedel som ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen. Vidare ska arbetsmiljön och arbetsförhållandena enligt arbetsmiljölagen;

”anpassas till människan och den enskildes olika fysiska och psykiska förutsättningar”

Med detta har lagstiftaren velat påpeka att arbetsgivaren inte bara har en skyldighet att anpassa arbetsmiljön till arbetsplatsens arbetstagare i stort, utan måste även ta hänsyn och beakta den enskilde arbetstagarens fysiska och psykiska förmåga⁵⁶.

I takt med att arbetena förändrats och blivit mer stillasittande har lagstiftningen fått helt nya problem och skador att förebygga, eftersom monotont datorarbete skapar andra förslitningsskador och sjukdomar. Även riskerna har förändrats eftersom arbetstagarnas arbetsmiljö idag innebär helt andra faror än tidigare. Detta har inneburit att lagstiftningen blivit tvungen att anpassas för att tillgodose de nya krav som arbetet ställer idag. Lagen har inte bara bytt namn från arbetarskyddslagen till arbetsmiljölagen utan innehållet har förändrats för att bättre passa dagens behov av arbetarskydd⁵⁷. Dessutom har omfattningen av själva arbetsmiljöbegreppet förändrats från att främst ha handlat om säkerhet och hälsa i arbetet till att idag i stort sett omfatta det mesta i arbetet såsom arbetsledning, arbetstagarorganisation, arbetstider, stress, rehabilitering mm. Arbetsmiljölagens syftet har emellertid alltid varit detsamma, att skydda arbetstagaren och förhindra och förebygga ohälsa i arbetet.

6.1 Arbetsmiljöförordningen

Eftersom arbetsmiljölagen bara är en ramlag finns det kompletterande lagar på arbetsmiljöområdet, däribland arbetsmiljöförordningen. Denna förordning är en verkställighetslag till arbetsmiljölagen och innehåller en rad olika föreskrifter som preciserar hur arbetsmiljölagen skall tillämpas och vilka olika uppgifter som åvilar berörda parter. Förordningen innehåller regler som direkt berör den enskilde arbetsgivaren, bl a. den skyldighet som arbetsgivaren har att alltid ha stipulerade skriftliga handlingar tillgängliga för de fall att arbetsmiljöverket skulle begära att få kontrollera dem. En del av dessa regler om arbetsgivarens uppgiftsskyldighet är direkt straffsanktionerade. Utöver dessa regler innehåller förordningen även regler som beskriver vilken typ av information som alltid ska finnas tillgänglig för arbetstagarna beroende på vilken typ av verksamhet som bedrivs. Reglerna om att viss information alltid ska finnas tillgänglig för arbetstagarna har främst tillkommit för att betona vikten av att alla arbetstagare är väl informerade och insatta i just de föreskrifter som berör dem och deras arbete för att undvika skador och sjukdomar⁵⁸.

6.2 Föreskrifter och allmänna råd

Grunden för lagstiftningen på arbetsmiljöområdet utgörs av arbetsmiljölagen vilken ger en översikt över de regler som gäller. Det finns också föreskrifter och allmänna råd för

⁵⁶ SFS1977:1160 Arbetsmiljölagen

⁵⁷ Arbetsmiljöansvar, T Iseskog sid. 24

⁵⁸ Arbetsmiljöansvar, T. Iseskog, sid. 28-29, I lagens anda K. Ahlberg, B. Ericson, M. Holmgren, sid. 10-11

arbetsmiljön, utfärdade av Arbetsmiljöverket och publicerade i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). Arbetsmiljöverkets föreskrifter är bindande, straffsanktionerade eller enbart rekommendationer. De föreskrifter som är straffsanktionerade omfattar farliga typer av ämnen eller arbetsmetoder och gemensamt för denna typ av föreskrift är att det framgår tydligt av föreskriften att brott mot den är förenad med straff. Om arbetsgivaren bryter mot en sådan föreskrift gör han/hon sig skyldig till arbetsmiljöbrott och kan bli straffad trots att någon skada inte har skett.

Bindande föreskrifter hör till det vanligaste slaget och finns inom en rad olika områden, vissa är allmänna och omfattar alla typer av verksamheter medan andra bara gäller en viss typ. De bindande föreskrifterna är inte direkt straffsanktionerade men om en olycka inträffar till följd av att föreskriften inte har följts kan arbetsgivaren straffas, eftersom arbetsgivaren då inte kan hävda att han har ”vidtagit alla rimliga åtgärder”, vilket är arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen⁵⁹.

Den föreskrift som fått mest uppmärksamhet behandlar systematiskt arbetsmiljöarbete. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas; ”arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås” Denna föreskrift tar upp och beskriver de viktigaste delarna som ska ingå i arbetsmiljöarbetet men det är arbetsgivarens ansvar att organisera arbetet och skapa egna fasta rutiner. Systematiskt arbetsmiljöarbete omfattar allt som är av betydelse för arbetsmiljön, från att uppmärksamma och förhindra direkta hälsorisker i arbetet till frågor angående arbetsledning, jämställdhet, möjligheter till personlig utveckling samt andra frågor som kan påverka trivselen och arbetsklimatet⁶⁰.

Arbetsmiljöverket har även utformat en föreskrift om arbetsplatsens utformning, som detaljerat beskriver hur arbetsplatsens på bästa sätt ska vara utformad för att förhindra olyckor och ohälsa på arbetsplatsen. Föreskriften beskriver hur inredningen och utrustningen i arbetet ska placeras samt nivåer för buller och ventilation mm⁶¹. Utöver denna finns en föreskrift som reglerar jourtid, övertid och mertid, vilken beskriver arbetsgivarens skyldighet att dels se till att arbetstidslagen finns tillgänglig på arbetsplatsen samt skyldigheten att anteckna arbetstagarnas övertid⁶². Tips på hur arbetsgivaren kan anteckna denna övertid finns i de allmänna råden som arbetsmiljöverket utfärdar.

Arbetsmiljöverket utfärdar även allmänna råd och rekommendationer, vilka innehåller konkret information och råd till hur lagens krav uppfylls samt bakgrundsinformation om föreskrifterna. Råden är inte direkt bindande men kan ingå i arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen⁶³.

⁵⁹ Arbetsmiljöansvar, T. Iseskog, sid. 46-54

⁶⁰ AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete

⁶¹ AFS 2000:42 Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsplatsens utformning

⁶² AFS 1982:17 Arbetsmiljöverkets föreskrift om jourtid, övertid och mertid

⁶³ Arbetsmiljöansvar, T. Iseskog, sid. 53-55

6.3 Ansvarsfördelningen i arbetsmiljölagen

6.3.1 Arbetsgivarens olika ansvar

Eftersom arbetsmiljön formas av alla på arbetsplatsen är den en gemensam angelägenhet, där både arbetsgivaren och de anställda har ett stort ansvar för att tillsammans skapa en så bra arbetsmiljö som möjligt. Det övergripande juridiska ansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren, men eftersom arbetsgivaren vanligtvis är en juridisk person företräds denne oftast av en eller flera personer⁶⁴. Arbetsgivarens straffansvar för arbetsmiljön är inget nytt utan har funnits i all arbetsmiljölagstiftning sedan 1889 års yrkesfarelag (lag om skydd mot yrkesfara inom industrin) och innebär att det är arbetsgivaren som får stå till svars för de fall att arbetsmiljön skulle visa sig bristfällig eller inte uppfyller lagens krav. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att se till att arbetsmiljön är så säker som möjligt samt att beakta och förebygga de risker som är förenade med arbetet samt att i övrigt skapa en så trivsamt arbetsmiljö. I arbetsgivarens uppgifter ingår även en skyldighet att tillgodo se att relevant skyddsutrustning finns tillgänglig, samt att konsultera extern expertkunskap, exempelvis företagshälsovården då detta bedöms adekvat. Arbetsgivarens ansvar omfattar att följa de lagar och föreskrifter som finns genom att driva aktivt ”systematiskt arbetsmiljöarbete” och att se till att arbetsmiljön uppfyller lagens krav.

6.3.1.1 Systematiskt Arbetsmiljöarbete

Grunden för det systematiska arbetsmiljöarbetet utgörs av flera handlingsplaner som arbetsgivaren är skyldig att utarbeta för att planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet samt den arbetsmiljöpolicy som arbetsgivaren även har att upprätta⁶⁵. Arbetsmiljöpolicy ska enligt lagen vara skriftlig och innehålla en beskrivning av företagets kort- och långsiktiga mål samt strategin för att nå målen. De kortsiktiga målen ska vara faktiska och uppföljningsbara till skillnad från de långsiktiga målen som skall vara strategiska. Exempel på ett kortsiktigt mål kan vara att försöka att öka arbetsglädjen eller att minska sjukfrånvaron i företaget. Arbetsmiljöpolicyn ska vidare vara väl känd för alla anställda på företaget samt innehålla de riktlinjer, värderingar, arbetsformer och rutiner som berör arbetsmiljöarbetet⁶⁶. Till hjälp för att lägga upp det systematiska arbetsmiljöarbetet har arbetsgivaren Arbetsmiljöverkets föreskrift om ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”, vilken trädde i kraft 2001 och beskriver de viktigaste delarna som ska finnas med i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen⁶⁷. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska enligt föreskriften omfatta såväl de fysiska, psykiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön. Eftersom arbetsmiljön idag omfattar det mesta i arbetet måste arbetsgivaren delegera ut vissa uppgifter till andra anställda, vilket också föreskriften betonar.

För att arbetsmiljöarbetet ska bli bra är det av stor vikt att arbetsgivaren har utarbetat tydliga handlingsplaner med konkreta mål och riktlinjer samt att det finns fasta rutiner på arbetsplatsen för när, hur och vem som ska genomföra de olika arbetsmiljöuppgifterna.

⁶⁴ AFS 2001 Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete

⁶⁵ AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete

⁶⁶ I lagens anda, en handbok i arbetsmiljörätt, K. Ahlberg, B. Ericson, M. Holmgren sid. 51

⁶⁷ AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete

Handlingsplanen ska innehålla en sammanställning av allt som omfattas av arbetsmiljöarbetet, såväl arbetsorganisation och trivsel som de fysiska och psykiska riskerna som är förenade med arbetet. För att arbetsmiljöarbetet ska få bästa resultat är det viktigt att regelbundet kontrollera och följa upp arbetet för att se om det gett önskvärt resultat eller om ytterligare åtgärder måste vidtas. Arbetsgivaren har även en skyldighet att se till att de kontroller och undersökningar som ska göras verkligen genomförs för att eventuella brister uppmärksammas. Eventuella brister eller risker som framkommer i arbetsmiljön skall dokumenteras och följas upp genom en omarbetad handlingsplan. Kravet på skriftliga handlingsplaner finns för att alla berörda parter lätt ska kunna ta del av innehållet samt för att underlätta kontrollerna av de vidtagna åtgärderna för att säkerställa att de har lett till önskvärt resultat.

Arbetsgivaren har ett stort ansvar för arbetsmiljöarbetet och en svår uppgift i att försöka integrera arbetsmiljöarbetet i den dagliga verksamheten så att handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet inte bara blir en samling fina formuleringar utan fungerar och följs i det dagliga arbetet. Om arbetsgivaren inte är tillräckligt engagerad och inte lyckas förverkliga arbetsmiljöplanerna i praktiken kan arbetstagarna lätt bli cyniska, eftersom målsättningen i handlingsplanerna då kommer att framstå som falsk och något som arbetsgivaren enbart har ställt upp för att uppfylla lagens krav. Arbetsgivaren har då missuppfattat syftet och målsättningen med själva lagstiftningen, eftersom en del i arbetsmiljöarbetet är att försöka förverkliga de uppställda handlingsplanernas i praktiken.

Arbetsgivaren har en skyldighet att säkerställa att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetet och dess risker för att undvika skador och sjukdomar. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår även arbetsgivarens skyldighet att anlita företagshälsovården eller annan extern experthjälp om någon blivit sjuk eller skadad och arbetsgivaren inte själv har tillräcklig kompetens. Eftersom arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och ställs till svars då arbetsmiljön inte är tillfredställande ligger det i hans eget intresse att vara aktiv och säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar⁶⁸. Om arbetsgivaren verkligen uppfyller lagens krav, genom att integrera de olika handlingsplanerna i praktiken, kan många gånger vara svårt att kontrollera. Därför har LO lagt fram ett förslag på att införa böter i förebyggande syfte för de företag som inte uppfyller lagens krav. Att införa mer noggranna kontroller och vara stängare i utdömandet av böter och straff kan vara preventivt för att öka tillämpningen av lagen och få fler arbetsgivare att förstå nödvändigheten i att förverkliga lagen i praktiken.

6.3.1.2 Rehabiliteringsansvaret

Arbetsgivaren har ett ansvar för arbetstagarnas rehabilitering och för att anpassa arbetet till arbetstagarens förmåga och förutsättningar. Målsättningen med reglerna om arbetsanpassningen är att såväl friska som sjuka arbetstagare ska ha möjlighet att arbeta och stanna kvar i arbetet. Arbetsgivarens ansvar framgår av reglerna i arbetsmiljölagen men även av regler i lagen om allmän försäkring. Ansvaret innebär att det ska finnas en organiserad verksamhet för rehabilitering och arbetsanpassning inom företaget, för att en arbetstagare snabbt ska få tillgång till rätt hjälp och rehabilitering.

⁶⁸ I lagens anda, en handbok i arbetsmiljörätt, K. Ahlberg, B. Ericson, M. Holmgren sid. 51-56, Arbetsmiljöansvar, T. Iseskog, sid. 20-21, 63-84

Arbetsanpassnings och rehabiliteringsfrågorna är av stor vikt och bör därför ingå som en del i arbetsgivarens planering och upplägg av arbetet. Reglerna innebär att arbetsgivaren måste ha utarbetade rutiner för att följa upp sjukfrånvaron samt att fullgöra skyldigheten att göra en rehabiliteringsutredning, vilket stipuleras i lagen om allmän försäkring.

Rehabiliteringsskyldigheten ska bedrivas i samarbete med försäkringskassan, andra berörda myndigheter samt företagshälsovården. Arbetsgivarens skyldighet att göra en rehabiliteringsutredning förligger i de fall där det inte framstår som obefogat; när en arbetstagare har varit sjuk i längre än fyra veckor, om en arbetstagare har varit sjuk ofta under de senaste året, samt om arbetstagaren själv begär det⁶⁹. Rehabiliteringsutredningen ska innehålla en beskrivning av arbetstagarens arbetsförmåga och på vilket sätt den är nedsatt samt vilket behov arbetstagaren har av rehabilitering och vilken typ av rehabilitering som i så fall är aktuell för att återställa arbetstagarens arbetsförmåga. De åtgärder som kan sättas in kan vara av en rad olika slag och kan många gånger kombineras. Det kan antingen handla om direkta rehabiliteringsåtgärder för arbetstagaren i form av sjukgymnastik eller annan arbetsträning, men kan även omfatta möjliga sätt för arbetsgivaren att anpassa arbetsplatsens arbetsmiljö, så att arbetstagaren ska kunna stanna kvar i arbetet. Andra åtgärder som arbetsgivaren kan vidta är omplacering av arbetstagaren så att han/hon kan fortsätta arbeta inom företaget. Det är viktigt att rehabiliteringen sätts in i tid för att främja en snabbare återgång till arbetet samt att om möjligt försöka undvika att arbetstagaren slås ut från arbetsmarknaden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett ansvar för rehabiliteringen och för att arbetstagaren snabbt ska återställa sin arbetsförmåga och kunna gå tillbaka till arbetet. I ansvaret ingår att arbetsgivaren senast åtta veckor efter sjukanmälan ska lämna över en rehabiliteringsutredning till försäkringskassan som därefter tar över ansvaret och bedömer om arbetstagaren är berättigad till rehabiliteringsersättning. Om arbetstagaren är berättigad till ersättning ska försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan, vilken ska innehålla de beslutade åtgärderna, samt en tidsplan för arbetet och vem som har det yttersta ansvaret. I de fall arbetsgivaren inte vidtar beslutade åtgärder och i övrigt inte uppfyller arbetsmiljölagens krav på rehabilitering, kan arbetsgivaren drabbas av straff. Dessutom kan arbetsgivaren få krav riktade mot sig av arbetsmiljöverket då arbetsgivaren inte uppfyller kraven i föreskriften om arbetsanpassning och rehabilitering⁷⁰.

6.3.2 Arbetstagarens roll

Arbetstagarens har enligt arbetsmiljölagen en skyldighet att följa de säkerhetsföreskrifter som finns samt att använda den skyddsanordning som är avsedd att användas för arbetet. Denna skyldighet utgör en del i arbetstagarens anställningskontrakt och om arbetstagaren inte uppfyller detta kan straff utdömas, vilket dock är mycket ovanligt. Arbetstagarna har genom arbetet ett ansvar för sin egen säkerhet och att det finns en regel om skyldighet att följa säkerhetsföreskrifter mm, är egentligen ingen uppgift i sig utan snarare något som borde vara självklart eftersom det främst drabbar arbetstagaren själv om han skulle bryta mot regeln.

⁶⁹ AFS 1994:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering

⁷⁰ Arbetsmiljöansvar, T. Iseskog, sid. 213-230

Eftersom varje anställd är en del av arbetsmiljön är det viktigt att alla anstränger sig och bemöter varandra med respekt för att tillsammans skapa ett trivsamt arbetsklimat och en god arbetsmiljö. Enligt arbetsmiljölagen ska alla arbetstagare delta i arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Om arbetstagarna inte har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön har de rätt att få ytterligare information och utbildning om de hjälpmedel som finns, samt instruktioner om hur man på bästa sätt undviker skador och sjukdomar. Det är viktigt att arbetstagaren får tillräcklig information för att arbetsmiljön ska fungera skadefritt samt för att undvika onödiga risker i arbetet.

Arbetstagaren har en skyldighet att rapportera till arbetsgivaren om han/hon upptäcker någon brist eller risk i arbetet, så att åtgärder snabbt kan sättas in för att åtgärda problemet⁷¹. Arbetstagaren kan dock inte ställas till svars av varken arbetsgivaren eller arbetsmiljöverket i de fall arbetstagaren inte fullgör denna rapporteringsskyldighet. Arbetstagaren kan få en varning, löneavdrag, omplaceras eller i värsta fall bli uppsagd om arbetstagaren bryter mot uppsatta säkerhetsföreskrifter eller betar sig oförskämt mot andra arbetskamrater, eftersom detta är att se som ett brott mot anställningsavtalet. Arbetstagaren har en skyldighet att som i AD 1991nr 45 lämna ett urinprov för att kontrollera att arbetstagaren inte missbrukar exempelvis narkotika. För att arbetstagaren ska vara skyldig att genomgå en sådan kontroll måste den vara motiverad ur arbetsmiljösynpunkt. Sammanfattningsvis, är det viktigt att arbetstagaren bidrar aktivt när det gäller arbetsmiljöarbetet för att arbetsmiljön ska vara bra och säker⁷².

6.3.3 Arbetsmiljöverkets roll

Arbetsmiljöverket har skyldighet att ingripa om de upptäcker att en arbetsgivare inte följer de lagar och föreskrifter som finns på arbetsmiljöområdet, eller om det föreligger risk för skada i en arbetsgivares verksamhet. Om arbetsmiljöverket har något att anmärka på och arbetsgivaren inte åtgärdar påpekandet kan Arbetsmiljöverket ingripa genom föreläggande eller förbud, eventuellt förenat med vite. Ett förbud innebär att arbetsgivaren förbjuds att fortsätta med en viss verksamhet och ett föreläggande att arbetsgivaren åläggs att vidtaga en åtgärd för att rätta till ett missförhållande. Om arbetsmiljöverket inte har förenat förbudet eller föreläggandet med vite är handlingen eller underlåtenheten direkt straffbar, men om arbetsmiljöverket har förenat handlingen eller underlåtenheten med ett vite kan istället detta belopp komma att utdömas.

Arbetsmiljöverket utövar även tillsyn över arbetsmiljöarbetet genom att begära in och kontrollera en rad olika handlingar från arbetsgivaren⁷³. Arbetsmiljöverket är en inspektionsorganisation, som övervakar genom regelbundna inspektioner och undersökningar att arbetsgivaren uppfyller lagens krav på arbetsmiljöarbetet. Visar det sig att ett arbete utgör en risk eller är direkt farligt har Arbetsmiljöinspektionen befogenhet att stoppa arbetet. Arbetsmiljöinspektionen har också till uppgift att hjälpa arbetsgivaren med att tolka de föreskrifter som finns, att granska hur arbetsmiljöarbetet är

⁷¹ Arbetsmiljölagen Prop.1976/77:149, s. 258-260, ASF 2000:1 Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, Arbetsmiljöansvar, T. Iseskog, sid. 90-99, I lagens anda en handbok i arbetsmiljörätt, K. Ahlberg, B. Ericson, M. Holmgren sid. 21-23

⁷² Arbetsmiljöansvar, T. Iseskog, sid. 93

⁷³ Förordning 2000:2011 med instruktion för arbetsmiljöverket

organiserat samt att fastställda rutiner på arbetsplatsen fungerar som de ska. Samhället har genom detta fått en möjlighet att kunna påverka utvecklingen på arbetsmiljöområdet⁷⁴.

6.3.4 Skyddsombudens roll

Skyddsombuden fungerar som en slags förtroendemannan och har till uppgift att företräda och framföra arbetstagarnas önskemål till arbetsgivaren. Alla arbetsplatser med mer än fem anställda är enligt arbetsmiljölagen skyldiga att ha ett skyddsombud som antingen kan utses av den fackliga kollektivavtalsbärande organisationen eller av arbetstagarna på arbetsplatsen. Även skolan omfattas av arbetsmiljölagens regler och är därför skyldiga att utse ett skyddsombud. Skyddsombudet har förutom rätt till lön och ledighet i enlighet med förtroendemannalagen även rätt att få särskild utbildning i arbetsmiljöfrågor.

Som skyddsombud har man ytterst en övervakande funktion, vilket innebär en skyldighet att rapportera till arbetsgivaren om eventuella brister och risker som finns i arbetsmiljön, samt att säkerställa att arbetsmiljöarbetet fungerar. Skyddsombuden ska delta i planeringen av alla förändringar som berör arbetsmiljön samt följa upp och kontrollera att arbetsgivaren åtgärdar de eventuella brister som finns och att han/hon följer de avtalade överenskommelserna. Om arbetsgivaren inte respekterar skyddsombuden för att komma till rätta med de problemen som existerar kan skyddsombudet gå vidare till skyddskommittén eller yrkesinspektionen⁷⁵. Skyddsombudet har även en s.k. stoppningsrätt vilket innebär en möjlighet att stoppa ett arbete som utgör en omedelbar fara för en arbetstagares liv eller hälsa. Denna stoppningsrätt föreligger om inte arbetsgivaren direkt vidtar åtgärder för att försöka undanröja den aktuella bristen eller risken:

- Om arbetet innebär "omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarnas liv eller hälsa".
- Om ett ensamarbete utförs och det är påkallat ur skyddssynpunkt att skyddsombudet stoppar arbetet.
- Om arbetsgivaren överträder ett myndighetsförbud.

Skyddsombuden har inget rättsligt ansvar och kan inte bli skadeståndsskyldiga för de fall att skyddsombudet har gjort en felaktig bedömning och därmed utnyttjat sin stoppningsrätt i onödan. Skyddsombud har ett moraliskt ansvar att fullgöra sina skyldigheter för de arbetstagare som har utsett honom/henne, men riskerar enbart att eventuellt bli avsatt. Ett skyddsombud riskerar bara att bli straffad om han/hon skulle bryta mot sin tystnadsplikt⁷⁶.

6.3.5 Skyddskommitténs roll

En skyddskommitté ska enligt arbetsmiljölagen utses på alla arbetsplatser med fler än femtio anställda, som ska bestå av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. Denna kommitté kan beskrivas som ett slags medbestämmandeorgan och har till uppgift att delta i

⁷⁴ Intervjuv med Klas Hellkvist, Arbetsmiljöverket, I lagens anda, en handbok i arbetsmiljörätt, K. Ahlberg, B. Ericson, M. Holmgren sid. 87-94

⁷⁵ Skyddsombud, arbetsgivarens och arbetstagarens samverkan för en bättre arbetsmiljö, informationsmaterial Arbetsmiljöverket

⁷⁶ Arbetsmiljöansvar, T. Iseskog sid. 113-120

planeringen av arbetsmiljöarbetet och följa dess utveckling och genomförande⁷⁷. Planeringen av arbetsmiljöarbetet omfattar frågor som berör lokaler, arbetsmetoder, arbetsorganisation, utbildning samt rehabiliteringsmöjlighet. Skyddskommittén har trots sin breda kompetens inom området ingen rätt att fatta några egna beslut utan arbetsgivarens godkännande.

6.3.6 Företagshälsovården roll

En arbetstagare kan drabbas av skador och sjukdomar till följd av en rad olika faktorer i arbetsmiljön. Det är därför viktigt att arbetsgivaren har en god kontakt med företagshälsovården för att arbetstagarna snabbt ska kunna få rätt hjälp och rehabilitering. Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagens krav på systematiskt arbetsmiljöarbete en skyldighet att anlita företagshälsovården. Företagshälsovården kan hjälpa arbetsgivaren att fullgöra sin rehabiliteringsskyldighet och att förebygga diverse sjukdomar och olycksfall i arbetet⁷⁸. Företagshälsovården har inte bara till uppgift att vårda och rehabilitera utan hjälper även arbetsgivaren med att skapa en bättre arbetsmiljö. En skada eller sjukdom kan bero på en mängd olika faktorer och det är viktigt att företagshälsovården har kunskap inom ett flertal områden såsom medicin, beteendevetenskap, ergonomi och rehabilitering. Företagshälsovården är sammantaget en betydelsefull resurs för arbetsgivaren i många avseenden⁷⁹.

7. Sjukförsäkringssystemet

Ett effektivt och fungerande socialförsäkringssystem är en viktig grundsten i ett välfärdsamhälle. Människor som blir sjuka eller skadade måste kunna få tillgång till hjälp och stöd för att bli friska och för att kunna återgå till arbetet. Socialförsäkringssystemet regleras bl.a. i lag om allmän försäkring vilken reglerar sjukpenningen⁸⁰. Socialförsäkringarna skall utjämna klyftorna mellan människor och samhällsgrupper och skapa förutsättningar för ett stimulerande och utvecklande arbetsliv. Den senaste tidens ökade antal långtidssjukskrivna och förtidspensionärer utgör inte bara ett hot mot arbetstagarna själva utan även mot samhället och den ekonomiska utvecklingen i stort. Detta har fått regeringen att reagera och se över sjukförsäkringssystemet vilket resulterade i propositionen ”Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet”. Propositionen innehåller en rad olika förslag på hur sjukskrivningsprocessen skall göras mer effektiv för att bryta dagens utveckling och få fler sjukskrivna att återgå till arbete. Det är viktigt att ta tillvara på den arbetskraft som finns genom att skapa goda förutsättningar för att de ska orka med och stanna kvar i arbetet. Det är även viktigt att försöka få de förtidspensionerade att kunna komma tillbaka till arbetet. För att upprätthålla vår höga välfärd och levnadsstandard kommer all arbetskraft som är tillgänglig att behövas eftersom framtiden kommer att innebära en brist på arbetskraft där allt färre arbetstagare blir tvungna att göra allt mer arbete. Det är viktigt att bryta den negativa trenden. Antalet äldre ökar och den stora gruppen 40-talister kommer inom den närmaste tiden att gå i pension, vilket kommer att kräva stora resurser.

⁷⁷ I lagens anda, en handbok i arbetsmiljörätt, K. Ahlberg, B. Ericson, M. Holmgren sid. 18-19

⁷⁸ AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete

⁷⁹ I lagens anda, en handbok i arbetsmiljörätt, K. Ahlberg, B. Ericson, M. Holmgren sid. 56-57,

”Företagshälsovården, behövs för jobbet” informationsmaterial arbetsmiljöverket

⁸⁰ Lag (1962:381) om allmän försäkring

7.1 Sjuklönelagen

Dagens regler i sjuklönelagen innebär att en arbetstagare som blir sjuk har rätt att behålla lön och andra anställningsförmåner under de första fjorton dagarna, undantaget den första dagen den sk. karensdagen, vilken fungerar som en slags självrisk för arbetstagaren och infördes i april 1993 i syfte att minska utgifterna för sjukförsäkringen⁸¹. Den ersättning som arbetstagaren är berättigad till under dessa dagar uppgår till 80 procent av anställningsförmånerna⁸². Arbetstagaren är enligt lagen skyldig att styrka sin sjukdom för både arbetsgivaren och försäkringskassan med ett sjukintyg.

7.2 Lag om allmän försäkring

Sedan 1 juli 2000 har arbetsgivaren det övergripande ansvaret för arbetstagarnas rehabilitering. Enligt lag om allmän försäkring har arbetsgivaren en skyldighet att anmäla till försäkringskassan inom 3 veckor. Därefter tar försäkringskassan över ansvaret för ersättningen till arbetstagaren och betalar ut sjukpenning enligt lagen. Denna ersättning motsvarar i dagsläget 80 procent av den beräknade inkomsten som den sjukskrivne skulle fått från sitt förvärvsarbete. Lag om allmän försäkring innehåller en beskrivning av sjukskrivningsprocessen samt de olika ersättningarna som finns. Dessutom beskriver lagen hur de olika ersättningarna beräknas samt hur länge den enskilde arbetstagaren är berättigad till ersättning. Enligt lagen har försäkringskassan att besluta om viss ersättning skall utgå i form av sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, eller annan ersättning, till följd av sjukdom eller skada. För de fall att arbetstagaren inte är nöjd med försäkringskassans beslut kan detta överklagas till länsrätten och vidare upp till regeringsrätten. Försäkringskassan kräver från den 15 dagen ett läkarintyg samt efter dag 28 ett särskilt läkarutlåtande som anger på vilket sätt arbetsförmågan är nedsatt⁸³.

Det högsta beloppet som en sjukskriven kan få i sjukpenning är idag 7,5 basbelopp per månad vilket är 24 125 kronor. Utöver ersättningen från försäkringskassan får de flesta arbetstagare även en kompletterande ersättning från arbetsgivaren om det finns ett gällande kollektivavtal, vilken betalas ut från 15 dagen till och med dag 90. Det kompletterande beloppet från arbetsgivaren kan variera mycket. Sämst ersättning får en privatanställd arbetare som inte får någon kompensation alls för den del av lönen som överstiger 7,5 basbelopp. De flesta arbetstagare får en kompensation som sammantaget ger 90 procent av lönen men det kan skilja på dryga 7000 kronor på en lön som överstiger 7,5 basbelopp beroende på om arbetstagaren är privat anställd arbetare eller tjänsteman⁸⁴. Förklaringen till detta är att tjänstemannafacken varit mer noga med att skydda sina medlemmar än LO. Efter de nittio dagarna upphör den kompletterande ersättningen från arbetsgivaren som utbetalats med stöd av något kollektivavtal och därefter utgår bara sjukpenning med 80 procent av den sjukpenninggrundade inkomsten. För de fall att arbetstagaren sjukdom varar längre än fyra veckor eller om den sjukskrivne själv begär det har arbetsgivaren en skyldighet att göra en rehabiliteringsutredning tillsammans med den sjukskrivne och läkaren som därefter lämnas till försäkringskassan. I rehabiliterings utredningen ska bl.a. arbetstagarens arbetsförmåga,

⁸¹”En teknisk översyn av reglerna om karensdag”, Promemoria 4 socialdepartementet

⁸² Lag (1991:1047) om sjuklön

⁸³ Lag (1962:381) om allmän försäkring

⁸⁴ ”Arbetare förlorar mest på sjukskrivning”, Göteborgsposten 23 mars 2003

möjlighet att återgå till arbetet, planerade åtgärder på arbetsplatsen samt rehabiliteringsåtgärder redovisas⁸⁵.

Lag om allmän försäkring omfattar också andra ersättningar som betalas ut från försäkringskassan vid sjukdom eller annan långvarig nedsatt arbetsförmåga. Förtidspension och sjukbidrag har från 2003 bytt benämning till sjukersättning för personer i åldrarna 30-64 år och aktivitetsersättning för personer i åldrarna 19-29 år. Aktivitetsersättningen är tidsbegränsad till ett eller tre år och kan även kombineras med självvalda aktivitet för att öka arbetstagarens möjligheter att återgå till arbetet. Ersättning kan vara inkomstrelaterad, eller om personen inte har haft någon förvärvsinkomst eller mycket låg inkomst kan garantiersättning utgå, dock under vissa givna förutsättningar.

7.3 Dagens attityd till sjukskrivning

Flera undersökningar visar på att många arbetstagare har dåliga kunskaper om syftet med sjukförsäkringen och vad som omfattas av ordet "sjuk" enligt lagens mening. Dessutom visar utvecklingen att människors värderingar har förändrats och att fler arbetstagare idag anser att det är acceptabelt att sjukskriva sig trots att man egentligen inte är sjuk. Detta har medfört att reglerna inte tillämpas på rätt sätt och att många arbetstagare missbrukar sjukförsäkringen. Eftersom det finns en rad tolkningar av vad ordet "sjuk" innebär har det t o m visat sig att arbetstagare har blivit sjukskrivna till följd av misstrivsel på arbetet, familjeproblem eller till följd av att krav i livet helt enkelt blivit för stora. Det har kommit att bli den enskildes önskemål som styr sjukskrivningen och inte läkarens medicinska bedömning, vilket borde vara fallet. Arbetstagaren avgör själv när det är rätt att sjukskriva sig, samt när det är dags att återgå till arbetet. Vissa arbetstagare anser att man ska vara sjukskriven tills man är helt frisk medan andra anser att man kan gå tillbaka till arbetet tidigare⁸⁶. Patienter som inte är nöjda med en läkares bedömning går många gånger vidare till nästa läkare och får igenom sin vilja och blir slutligen sjukskriven.

7.4 Regeringens förslag för sjukskrivningsprocessen

Regeringen har som en del i sitt handlingsprogram för att öka hälsan i arbetslivet lagt fram ett antal förslag på åtgärder för ökad hälsa i arbetslivet för att försöka förbättra sjukskrivningsprocessen. Enligt gällande regler har arbetsgivaren ett ansvar för arbetstagarnas rehabilitering vilket bl.a. innebär en skyldighet att göra en rehabiliteringsutredning. Denna utredning skall sedan lämnas till försäkringskassan som därefter tar över ansvaret och upprättar en rehabiliteringsplan för arbetstagaren. Eftersom rehabiliteringsutredningen enligt gällande regler inte är obligatorisk utan bara "ska vidtas om det inte framstår som obehövligt" har det visat sig att många arbetsgivare helt enkelt struntar i att ta fram något underlag för arbetstagarens rehabilitering, med förklaringen att de inte kände till reglerna⁸⁷.

För att förbättra tillämpningen av reglerna har regeringen försökt att göra reglerna tydligare eftersom det visat sig vara luddigt vilket åtgärdsansvar som åvilar arbetsgivaren respektive

⁸⁵ Prop. 2002/03:89 sid. 40

⁸⁶ "Är det ok att sjukskriva sig fastän man ej är sjuk" Temo undersökning, 2002-04-29 sid. 4-5

⁸⁷ SOU 2000:78 "Rehabiliteringsutredningen"

försäkringskassan. Regeringens förslag innebär att en obligatorisk rehabiliteringsutredningen införs efter fyra veckors sammanhängande sjukdom vilken ställer strängare krav på arbetsgivaren⁸⁸. Att ställa högre krav på arbetsgivaren genom att rehabiliteringsutredningen nu blir obligatorisk motiveras med att arbetsgivaren trots allt är den som har möjlighet att omplacera arbetstagaren samt bedöma om arbetsplatsen går att anpassa efter den sjukskrivnes arbetsförmåga.

Det är inte bara arbetsgivaren och arbetstagaren som har intressen i att rehabiliteringsprocessen bli effektivare, utan även samhället. För arbetsgivarens del kan en sjukskrivning innebära kostnader för ersättare och produktionsbortfall men även för rekrytering för de fall att sjukfrånvaron skulle bli långvarig. Sjukskrivningen drabbar naturligtvis även arbetstagaren själv genom den försämrade hälsan och den ökade risken för att bli utslagen från arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att rehabilitering sätts in tidigt för att snabbt återvinna arbetstagarens arbetsförmåga och därmed undvika höga kostnader för både arbetsgivaren och samhället.

Regeringen har även lagt fram ett förslag om att införa s.k. avstämningsmöten mellan alla berörda parter, för att de tillsammans ska diskutera arbetstagarens fortsatta möjligheter att arbeta. Behov och möjligheter till rehabilitering, möjligheter att anpassa arbetsplatsen samt i övrigt finna en lämplig och en bra lösning för både den enskilde arbetstagaren och företaget. Vid mötena som ska hållas senast fyra veckor efter insjuknandet ska förutom den sjukskrivne även försäkringskassan, arbetsgivaren, den intygsskrivande läkaren samt andra berörda parter vara med och delta. Avstämningsmötena ska enligt förslaget fokusera på arbetstagarens arbetsförmåga och hur den på bästa sätt kan tas tillvara⁸⁹. Enligt riksförsäkringsverkets rapport om partiell sjukskrivning har avstämningsmöten testats och resultaten visar på ett ökat antal deltidsjukskrivningar vilket är positivt eftersom den typen av sjukskrivning ofta leder till att arbetstagaren kommer tillbaka till arbetet.

Avsikten med avstämningsmötena och den obligatoriska rehabiliteringsutredningen är att försöka tillvarata arbetstagarens arbetsförmåga, samt att försöka komma fram till en bra lösning för alla berörda parter. Genom att införa obligatoriska avstämningsmöten, hoppas regeringen på att sjukskrivnings processen kommer att bli mer effektiv. Rehabilitering eller andra aktuella åtgärder kan snabbare sättas in och fler arbetstagare kan komma tillbaka till arbetet. Att parterna träffas genom ett avstämningsmöte tror regeringen kommer leda till att fler riktiga beslut fattas, eftersom underlaget för bedömningen om den sjukskrivne är berättigad till sjukpenning eller annan ersättning kommer att bli mer fullständigt. Vidare föreslår regeringen att försäkringskassan som är den instans som bevakar att arbetstagaren får rätt ersättning, ska inhämta kompletterande underlag från en annan läkare om sjukperioden har varat längre än åtta veckor och beslutsunderlaget inte är tillräckligt⁹⁰. I försäkringskassans beslutunderlag för bedömningen om den sjukskrivne är berättigad till sjukpenning eller annan ersättning ingår läkarutlåtande, anteckningar från eventuellt avstämningsmöte och annan utredning.

⁸⁸Prop. 2002/03:89, sid. 39-42

⁸⁹Prop. 2002/03:89, sid. 28-30

⁹⁰Prop. 2002/03:89, sid. 30, 39-40

Eftersom undersökningar har visat på att många arbetstagare idag får sjukpenning istället för sjuk- eller aktivitetsersättning som de egentligen skulle vara berättigade till har regeringen föreslagit en förändring av försäkringskassans handläggning. Försäkringskassan ska enligt förslaget senast efter ett års sjukskrivning ta ställning till om arbetstagarens sjukpenning eventuellt ska bytas ut mot sjuk- eller aktivitetsersättning, så att den sjukskrivne får rätt ersättning och att staten betalar ut rätt belopp. För försäkringskassans del innebär detta att de måste göra en helt ny bedömning av arbetstagarens situation, för att kunna besluta om arbetstagaren har rätt till fortsatt ersättning, eller om den försäkrade har återfått sin arbetsförmåga och därför kan återgå till arbetet på hel eller deltid eller om rehabiliteringsinsatser ska sättas in⁹¹. Genom att fler arbetstagare istället får sjuk- eller aktivitetsersättning hoppas regeringen på att statens kostnader för sjukskrivningarna kommer att minska. Anledningen till att regeringen har satt en gräns på ett år för ersättningarna är dels att främja en snabbare återgång till arbetet samt att försöka motverka den senaste tidens utveckling med det ökade antalet beviljade sjuk- och aktivitetsersättningar.

För att komma till rätta med problemet med att allt fler arbetstagare blir sjukskrivna på felaktiga grunder och att antalet läkarbesök som leder till sjukskrivning har ökat betydligt, har regeringen i propositionen ”Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet” föreslagit en förbättrad utbildning i försäkringsmedicin. Enligt samma proposition skall såväl arbetstagarna och de intygsskrivande läkarna få bättre information om vad som omfattas av själva sjukdomsbegreppet. Detta är nödvändigt för att läkarna ska få ett nytt och riktigt förhållningssätt till rätten att sjukskriva. Dessutom ska de intygsskrivande läkarna få utbildning i hur man utformar ett fullständigt sjukintyg. De medicinska skälen till sjukskrivningen och sambandet mellan den sjukskrivnes diagnos och arbetsförmågan skall tydligare preciseras för att motverka trenden med att allt fler sjukskrivs på felaktiga grunder och får fel ersättning⁹².

Att många arbetstagare idag blir sjukskrivna på felaktiga grunder och av andra orsaker än sjukdom, beror enligt regeringen mycket på att dagens attityd och inställning till rätten att sjukskriva sig har förändrats. Detta har lett till att många arbetstagare blir sjukskrivna och får sjukpenning trots att de egentligen inte är sjuka enligt lagens mening, utan kanske till följd av en generell livskris. Vidare förklarar regeringen problemen med de bristfälliga sjukintygen med att många läkare idag känner en stor tidspress och att det därför helt enkelt inte finns utrymme att lägga ner mer tid på att utfärda riktiga och fullständiga sjukintyg. Det är inte bara arbetsgivaren som drabbas av de många felbedömningar som läkarna gör vid sjukskrivningarna utan även samhället och staten genom ökade kostnader för sjukpenning.

De fördjupade kunskaperna om sjukskrivningsprocessen har visat att det mest typiska sjukskrivningsmönstret idag är heltidsarbete- heltidssjukskrivning- heltidsarbete. Regeringen framhåller i propositionen hur viktigt det är att öka deltidssjukskrivningarna, för att tillvarata den befintliga arbetsförmågan, samt att deltidssjukskrivning bör vara normen vid sjukskrivning, eftersom prognoserna för att komma tillbaka till arbetet är betydligt ljusare för deltidssjukskrivna än heltidssjukskrivna. Siffror visar på att endast 30 procent av arbetstagarna är deltidssjukskrivna, samtidigt som 60 procent av de sjukskrivna arbetstagarna anser att de skulle kunna arbeta om arbetet anpassades efter deras förmåga. Deltidssjukskrivning är ett

⁹¹Prop. 2002/03:89 ,sid. 44-47

⁹²Prop. 2002/03:89 sid. 17-20, 23-25, 34-36

bättre alternativ för arbetstagaren. Forskning har visat på hur viktigt det är att arbetstagaren håller kontakten med arbetsplatsen för att inte bli isolerad och passiv, vilket i värsta fall kan leda till utslagning från arbetsmarknaden. För att uppmuntra deltidssjukskrivning som ett alternativ måste arbetsgivaren ta ett större ansvar för att försöka anpassa både arbetet och arbetsmiljön efter den sjukskrivnes arbetsförmåga. Blir en arbetstagare trots allt heltidssjukskriven ska det enligt ett förslag från regeringen föregås av två läkarutlåtanden, vilka tydligt ska beskriva de medicinska skälen och dess samband med arbetstagarens arbetsförmåga, samt hur läkaren har fått kännedom om arbetstagarens arbetssituation⁹³.

Regeringen betonar särskilt i propositionen hur viktigt det är att fokusera på arbetstagarens arbetsförmåga istället för arbetsförmåga, för att på så sätt främja en återgång till arbetet istället för en långvarig sjukskrivning⁹⁴.

7.5 Vårpropositionen och kritik på föreslagna åtgärder

I vårpropositionen 2003, har regeringen lagt fram ytterligare förslag på hur sjukförsäkringssystemet skall effektiviseras. Ett av förslagen handlar om att förlänga sjuklöneperioden för arbetsgivaren, vilket i stort bara innebär en kostnadsomfördelning, där arbetsgivaren får bära ett större ansvar för arbetstagarnas ohälsa och sjukskrivning. Sjuklöneperioden under den första tiden av en arbetstagares sjukskrivning har till syfte att avlasta samhället från en del av ersättningen samt att ge arbetsgivaren incitament att satsa mer på arbetstagarnas hälsa. Förslaget innebär att sjuklöneperioden förlängs till att omfatta de 21 första dagarna istället från de tidigare 14 dagarna. I reella pengar innebär det ingen skillnad för arbetsgivare eller staten, eftersom statens minskade kostnaderna för sjukpenningen väntas väga upp de lägre intäkterna för arbetsgivaravgifter. Arbetsgivarens högre kostnader för sjukpenningen föreslås balanseras med en sänkning av sjukförsäkringsavgiften och därmed arbetsgivaravgiften. Trots att det sammanlagda ekonomiska utfallet är detsamma ger förslaget ändå ett positivt utfall och gynnar samtliga parter, eftersom fler arbetsgivare kommer att bli medvetna om ohälsans kostnader och därmed förstå allvaret och nödändigheten i att satsa på arbetsmiljön⁹⁵.

De negativa aspekter som framförs i debatten om förslaget på att förlänga sjuklöneperioden för arbetsgivaren är det orättvisa i att alla skador och sjukdomar faktiskt inte är relaterade till arbetsplatsen utan istället till helt andra faktorer i livet. Enligt en temo undersökning anser 61% av arbetsgivarna att det är ett dåligt förslag, eftersom det inte går att avgöra vilka sjukdomsfall som är relaterade till arbetet. Detta förslag kan många gånger uppfattas som orättvist eftersom den enskilde arbetsgivaren blir tvungen att betala sjuklön oavsett om arbetsplatsen är orsaken till sjukskrivningen⁹⁶. Som en effekt av förslaget kommer arbetsgivarna sannolikt att bli mer försiktiga vid eventuella nyanställningar, samt införa mer noga kontroller för att inte riskera att anställa någon som tidigare varit långtidssjukskriven.

⁹³Prop. 2002/03:89 sid. 20-22

⁹⁴Prop. 2002/03:89 sid. 20

⁹⁵ Ds 2002:63 "Starkare ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att minska sjukfrånvaron" sid. 61-62, 93-94, 104-106

⁹⁶ "Arbetsgivarna och allmänheten om sjukfrånvaron", Temo-undersökning, 2003-03-10 sid. 4-5

En annan negativ aspekt som framförs är att rörligheten på arbetsmarknaden kommer att minska, då det blir allt svårare att byta arbete⁹⁷.

Dagens sjukförsäkringssystem kan även uppfattas som orättvist ur en annan aspekt, en arbetstagare med en lön över 7,5 basbelopp får inte ut en ersättning som står i relation till den premie som han/hon indirekt betalat för genom de erlagda arbetsgivaravgifterna eller egenavgifterna. Detta beror på taket i sjukförsäkringen vilket regeringen i 2003 årets budgetproposition har på förslag att höja från den 1 juli, om statens finanser räcker till.

I debatten om sjukförsäkringen har även förslag som att införa en extra karensdag framförts men det har inte fått gehör, eftersom det bara skulle leda till att fler arbetstagare skulle gå till arbetet sjuka. Det bästa alternativet hade varit att utforma ett sjukförsäkringssystem där en arbetsgivare som satsar på arbetsmiljön och arbetstagarnas hälsa premieras. Förslaget med att höja sjukförsäkringstaket är ett steg i den riktningen och även förslaget med förlängd sjuklöneperiod, eftersom arbetsgivare med låg sjukfrånvaro bland sina anställda gynnas genom att kostnaden för sjuklön blir lägre. Alla sjukskrivningar går inte på långt att hänföra till arbetet, vilket gör att förslaget inte längre ses som rättvist.

8. Arbetstidslagen

Arbetstidslagen gäller all verksamhet där arbetstagaren utför arbete åt arbetsgivaren. Lagen är vidare semidispositiv och kan därmed avtalas bort av andra regler i ett kollektivavtal, som är slutet och godkänt av en central arbetstagarorganisation. Arbetstidslagen innehåller regler som gäller för arbetstidens längd och förläggning, samt reglerna för pauser, raster och övertid. Enligt arbetstidslagen uppgår den normala arbetstiden till 40 timmar men om arbetet så kräver kan arbetstagaren arbeta övertid. Den allmänna övertiden uppgår till maximalt 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller maximalt 200 timmar under ett år. Arbetstagarna kan även i extrema situationer arbeta mer än denna tid men endast i undantagsfall, där arbetsgivaren själv inte kunnat styra över situationen. Arbetsgivaren svarar vidare för arbetstidens förläggning vilken enligt lagen kan förläggas när som helst på dygnet men med den begränsningen att arbetstagaren har rätt till nattvila mellan normalt 24.00 och 05.00. Undantag från regeln kan göras för de fall att arbetet kräver detta eller att det finns ett behov av det. Arbetstagaren har dessutom enligt lagen rätt till raster och pauser under ett arbetspass samt en sammanhållande ledighet på 36 timmar varje veckoperiod. Rasterna ska förläggas på så sätt att arbetstagaren maximalt arbetar i fem timmar i sträck.

Arbetsmiljöverket har liksom i arbetsmiljölagen ett ansvar för tillsynen, genom att kontrollera att arbetsgivaren följer lagens regler och föreskrifter. I denna tillsyn ingår att begära in upplysningar och handlingar som verket behöver, för att fullgöra uppdraget samt för att kunna genomföra de avsedda kontrollerna på arbetsplatserna. För arbetsgivare som inte uppfyller lagens krav kan Arbetsmiljöverket meddela föreläggande eller förbud som kan förenas med ett vite. Om arbetsgivaren trots detta bryter mot ett utfärdat föreläggande kan han dömas till böter eller fängelse⁹⁸.

⁹⁷ Ds 2002:63 ”Starkare ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att minska sjukfrånvaron” sid. 113

⁹⁸ SFS 1982:673 Arbetstidslagen

8.1 Arbetstidsförordningen

Arbetstidslagen är också en ramlag med kompletterande lagar såsom arbetstidsförordningen. Arbetstidsförordningen beskriver hur lagen ska användas i praktiken med hjälp av Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd. Inom Arbetsmiljöverket finns det en speciell arbetstidsnämnd. Arbetstidsförordningen föreskriver vidare att Arbetsmiljöverket ska utfärda föreskrifter om bl.a. jourtid, övertid och mertid samt det som i övrigt kan behövas för att arbetsgivaren ska kunna verkställa arbetstidslagens krav⁹⁹.

8.2 Den debatterade arbetstiden

De senaste åren har det genomförts en rad utredningar om arbetstidens längd och dess förläggning. I början av 1990-talet då arbetslösheten var mycket hög började en diskussion om en sänkning av arbetstiden skulle kunna öka sysselsättningen¹⁰⁰. På vissa arbetsplatser har kortare arbetstid införts, men resultaten har inte visat på några direkta förbättringar av arbetstagarnas hälsa. Däremot visar resultaten på att arbetstagarnas sociala liv förbättrades. I dag är det inte arbetslösheten som är det största problemet utan istället hur man skulle kunna få ner de ökade sjukskrivningarna samt öka arbetstagarna hälsa i arbetslivet. Undersökningar visar på ett samband mellan bättre hälsa och en arbetstagares möjlighet att kunna påverka sin arbetstid därför har arbetstidsfrågan återigen blivit aktuell. Denna gång främst för att diskutera hur arbetstagaren kan få ett större inflytande och själv kunna styra sin arbetstid. Regeringen har tillsatt en arbetsgrupp inom regeringskansliet med representanter för socialdemokraterna, miljöpartiet och vänsterpartiet, för att diskutera en eventuell arbetstidsförkortning och dess för- och nackdelar. Resultatet av denna utredning kom i rapporten ”Kortare arbetstid för och emot” i mars 2000¹⁰¹.

Regeringens arbetsgrupp anför att en arbetstidsförkortning skulle leda till minskad stress och en bättre hälsa för arbetstagarna. Detta skulle leda till lägre sjukfrånvaro, eftersom arbetstagarna skulle få mer tid för återhämtning och fritid. Det finns dock inga säkra bevis på att arbetstagarnas hälsa skulle förbättras genom att förkorta arbetstiden längd. Däremot skulle arbetstagarna få mer tid och större möjlighet att finna den viktiga balansen mellan arbete och fritid¹⁰².

Att förkorta arbetstiden anförs också som ett argument för att jämna ut skillnaderna mellan könen och för att det ska blir lättare att kombinera arbetslivet med familj¹⁰³. Svenska män och kvinnor arbetar idag i stort sett lika mycket, men en viktig skillnad är att kvinnorna står för en större del av det oavlönade arbetet i hemmet. Detta får till följd att kvinnan inte kan konkurrera på samma villkor eftersom det oavlönade arbetet i hemmet både sänker hennes inkomstnivå och den inkomstgrundande pensionen. Genom att förkorta arbetstiden kan jämställdheten öka både i arbetet och i hemmet men det är bara ett antagande. Många långtidssjukskrivna kvinnor beskriver den bakomliggande orsaken till sjukdom med den ökade stressen med att hinna med både arbete och familj. En arbetstidsförkortning skulle

⁹⁹ SFS 1982:901 Arbetstidsförordningen

¹⁰⁰ SOU 2002:58 ”Tid för arbete och ledighet”, sid. 33

¹⁰¹ DS 2000:22 ”Kortare arbetstid för och emot”

¹⁰² SOU 2002:58 ”Tid för arbete och ledighet”, sid. 57-58, 76

¹⁰³ SOU 2002:49 ”Arbetstiden – livets gränser” sid. 13-15

kunna lösa kvinnornas problem och främja deras hälsa. Om en arbetstidsförkortning verkligen leder till att män ägnade mer tid åt hemmet och att kvinnorna därmed skulle kunna ägna mer tid åt arbetet finns inga direkta bevis för. Däremot vet man att en förutsättning för ett jämställt samhälle är att det går att kombinera arbete och familj för både för män och kvinnor¹⁰⁴.

I samband med diskussionerna om att förkorta arbetstiden framhålls även vikten av att arbetstiden är flexibel. För arbetstagaren innebär det att arbetet måste gå att kombinera med det vardagliga livet med familj, vänner och fritid. För arbetsgivaren och företags del är det viktigt att arbetstiden är flexibel, eftersom företagen ständigt måste kunna anpassa sin produktion och arbetsstyrka efter den rådande efterfrågan. Hur utfallet av en arbetstidsförkortning verkligen blir går inte med säkerhet att säga, det beror helt på hur företagen och de anställda reagerar på förändringen. Det enda man med säkerhet kan säga är att en förändrad arbetstid skulle påverka ekonomin för såväl arbetstagarna, hushållen, företagen och samhället. Men på vilket sätt och hur mycket är det svårt att förutspå. I de undersökningar som gjorts har både de positiva och negativa effekterna beaktats av en eventuell arbetstidsförkortning och ur såväl samhällets, företags och arbetstagarnas perspektiv. För företagen måste främst effekterna på resultat och lönsamhet beaktas. En förutsättning för ett positivt utfall av en arbetstidsförkortning är att det enskilda företaget kan anpassa verksamheten efter bortfallet av arbetstimmar så att produktionen och lönsamheten inte blir sämre. Företaget måste öka produktionsstakten för att inte förlora lönsamhet vid en förkortning av arbetstiden¹⁰⁵. För arbetstagaren skulle en arbetstidsförkortning innebära en lägre löneutveckling med sämre försörjningsmöjligheter. Detta skulle i sin tur resultera i minskade skatteinkomster för staten. Även tillväxten i landet skulle bli lägre. En förkortning av arbetstiden skulle enligt de utredningar som gjorts leda till minskade kostnader för sjukfrånvaron, eftersom arbetstagarna skulle få mer tid till återhämtning och därmed skulle hålla sig friskare. Vidare skulle en förkortning av arbetstiden även kunna få negativa effekter för arbetstagarna och företagen i form av ökad stress och sjukfrånvaro, om arbetstempot i arbetet skulle bli för högt för att arbetstagarna skulle hinna med.

Om en arbetstidsförkortning skulle leda till mindre stress och bättre hälsa för arbetstagarna är det alltså svårt att svara generellt på, eftersom det är så många olika faktorer som spelar in. Även faktorer som när på dygnet arbetet utförs, arbetspassens längd samt arbetstagarens möjligheter till vila och avkoppling mellan arbetspassen är av stor vikt. Sammantaget kan man konstatera att arbetstiden är av stor betydelse för den enskildes upplevelse av arbetet och för att främja den enskildes hälsa eftersom den är avgörande för hur en arbetstagare ska kunna kombinera arbetet med familj, vänner och livet utanför i stort¹⁰⁶.

¹⁰⁴ SOU 2002:58 "Tid för arbete och ledighet", sid. 57-58, 65-66, 91-94

¹⁰⁵ SOU 2002:58 "Tid för arbete och ledighet", sid. 60-72, 104

¹⁰⁶ SOU 2002:49 "Arbetstiden- livets gränser", sid. 73-77

Sektion IV

9. Reaktionen och åtgärder

9.1 Fackföreningarna reagerar

Allt fler börjar idag förstå allvaret med de ökade sjuktalen vilket enligt en TCO- undersökning utgör det största hotet mot vår välfärd¹⁰⁷. En vändning måste ske omgående och åtgärder måste sättas in för att få fler människor tillbaka på arbetsmarknaden. Regeringen har de senaste åren uppmärksammat problemen och tillsatt en rad olika utredningar samt en handlingsplan för att minska ohälsan i arbetslivet.

Fackföreningarna har förstått allvaret med den ökade ohälsan och har kommit med en rad rapporter där bakomliggande faktorer kommenteras och analyseras. Forskningen försöker analysera förhållandena för att finna lämpliga lösningar på de bakomliggande problemen. Förslagen på lösningar har de senaste åren varit många och bland dem kan nämnas;

- öka nativiteten
- öka arbetskraftsinvandringen
- höja pensionsåldern

TCO avfärdar dessa förslag och hävdar istället att det är mycket mer effektivt och lönsamt att få dagens befolkning i arbete. Rapporten ”Mjuka människor i ett hårt arbetsliv”, vilken delvis är baserad på statistik från SCB, visar ohälsans stora och ökade spridning och att den grupp som i störst utsträckning upplever arbetsrelaterade besvär, även har den största sjukfrånvaron samt den största sjuknärvaron.

Att komma tillrätta med ohälsan är ingen lätt uppgift utan kräver både tid, engagemang och insatser på en rad olika områden. Problemen bakom ohälsan är mycket komplexa. Enligt TCO måste arbetsplatserna förändras för att människorna skall få en bättre balans i livet och därmed bättre klara av de ökade krav som ställs i både arbetet och livet i övrigt. Företagen måste ta arbetsmiljöarbetet på allvar och börja tillämpa de lagar som finns. Tre av fyra mindre företag följer inte arbetsmiljölagen och de riktlinjer som finns uppställda för att underlätta arbetsmiljöarbetet. Enligt en utredning gjord av SIF:s arbetsmiljöombud är ett flertal företag inte överhuvudtaget anknutna till företagshälsovården, som har en viktig roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt TCO skulle en halvering av frånvaron öka bruttonationalprodukten med dryga fem procent¹⁰⁸. Enligt Bodil Jönsson, professor Lunds Tekniska Högskola måste det till förändrade tankebanor för att komma till rätta med ohälsan och viktiga ledstjärnor är då:

- Individerna måste få möjlighet att finna sin egen rytm i arbetet vilket kan ske på olika sätt beroende på den enskilde individen. Ett sätt är att ge arbetstagaren en ökad egen kontroll i arbetet, eller att få arbetstagaren att känna trygghet i sitt arbete genom att fortsätta med samma arbetsuppgifter och i samma tempo som tidigare.

¹⁰⁷ ”Ingen tillväxt utan bättre hälsa” -TCO rapport om arbetskraft och försörjning fram till 2050

¹⁰⁸”Ohälsan ger lägre tillväxt”, TCO rapport, 2003-04-08

- Människornas upplevda tidsmarginaler måste bli större så att det finns utrymme för livets alla oförutsägbara händelser, så som missade bussar mm.
- Införa ekonomiska styrmedel som gör det lönsamt att satsa på arbetsmiljön. Ohälsans problem ligger i hela dagens samhälle och individernas liv och då är det en bra början om arbetsmiljön och arbetet inte ytterligare ökar stress och påfrestning. Enligt TCO är det viktigt att forskningen och åtgärderna går hand i hand¹⁰⁹.

9.2 Regeringens förklaring till den ökade ohälsan

I likhet med övriga utredare anser regeringen att det finns en rad olika förklaringar till den ökade ohälsan, exempelvis arbetsmiljön och arbetsorganisationen, ledarskap samt arbetstagarnas inflytande över sitt arbete. Regeringen har poängterat att de främsta bakomliggande faktorerna till den ökade ohälsan är den stora ökningen av antalet äldre arbetstagare samt att kraven i arbetslivet i stort har ökat och därmed kräver mer av arbetstagaren. Regeringen beskriver att den psykiska hälsan i arbetet har försämrats, mycket till följd av en sämre psykisk arbetsmiljö, samt att sjukvårdens tillgänglighet har förändrats. Bidragande till dagens utveckling är att allt fler arbetstagare blivit långtidsjukskrivna istället för att få rehabilitering eller förtidspension. Trots att problemen bakom ohälsan är sammansatta och mycket komplexa tror regeringen att arbetsmiljön kan lösa en del av problemen¹¹⁰.

9.3 Regeringens arbete och förslag på ohälsans problem

Redan 1997 började antalet sjukskrivningar att öka liksom antalet sjukdagar. Detta har inneburit att staten fått mycket högre utgifter, som resulterat i spräckta budgettak. Trots att statistiken visar på att sjukskrivningarna började öka redan för sex år sedan dröjde det ända till år 2000 innan regeringen verkligen förstod allvaret och tillsatte en utredning för att försöka stoppa utvecklingen. Regeringen presenterade då en handlingsplan för att öka hälsan i arbetslivet och för att förbättra arbetsvillkoren samt sin strategi för att uppnå målen. Denna strategi för att motverka utvecklingen finns med i 2002 års budgetproposition och omfattar elva punkter¹¹¹:

1. Nationella mål för ökad hälsa i arbetslivet
2. Trepartssamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter
3. Ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att förebygga ohälsa
4. Utveckling av arbetsmiljöarbetet
5. Hälsobokslut
6. Försök att minska ohälsan inom den offentliga sektorn
7. Förnyelse av rehabiliteringen– individen i centrum
8. Justeringar av den gällande lagstiftningen för att höja kvaliteten i rehabiliteringsarbetet

¹⁰⁹”Mjuka människor i ett hårt arbetsliv”, TCO rapport 2003-06-09

¹¹⁰ SOU 2003:13 ”AHA - utredningsinstitut och mötesplats” sid. 24-26

¹¹¹ Prop. 2001/02:1 utgiftsområde 10 sid. 21ff

9. Formerna för sjukskrivningsprocessen
10. Förbättrad statistik och forskning på ohälsan
11. Förbättrad tillgänglighet till behandling i hälso- och sjukvården.

Åtgärdsprogrammet är i dag till alla delar påbörjat och i vissa delar redan genomfört. Med de elva punkterna som utgångspunkt har arbetet med åtgärdsprogrammet sedan fortsatt och i årets proposition om förändringar inom sjukförsäkringen har regeringen lagt fram ytterligare förslag på åtgärder för att försöka reducera de långa sjukskrivningarna. Långa sjukskrivningar minskar inte bara arbetstagarnas inkomster utan får även direkta konsekvenser för statens, kommunens, och landstingets skatteinkomster. Detta leder till att det blir svårare att genomföra andra viktiga reformer. Långa sjukskrivningar kan också leda till stora produktionsbortfall för företagen vilket påverkar den ekonomiska tillväxten i landet negativt, eftersom samhällets möjlighet att investera därmed minskar. En viktig del i regeringens arbete är att kontinuerligt följa upp och vidareutveckla de åtgärder som har vidtagits för att säkerställa att de givit önskvärd effekt. Regeringen måste prioritera de ekonomiska drivkrafterna för arbetsgivare och förstärka det förebyggande arbetet.

Här följer en beskrivning av de elva punkterna och vad de innefattar, samt en del av de åtgärder och förslag som regeringen har, eller ska vidta för att komma till rätta med ohälsan.

1. Regeringen har som nationellt mål satt upp att försöka halvera frånvaron i arbetslivet fram till år 2008. Parallellt med detta ska regeringen försöka minska antalet nya aktivitets- och sjukersättningar. För att lyckas är den viktigaste åtgärden att förhindra nya sjukskrivningar samt att alla berörda parter dvs. individen, arbetsgivaren, hälso- och sjukvården, administrativa myndigheter, försäkringskassan och andra parter i sjukförsäkringsprocessen, arbetar mot samma mål och vidtar åtgärder. Det är av stor vikt att parterna samarbetar och stödjer varandra, eftersom resultatet från en part oftast är direkt beroende av nästa part¹¹².

2. Trepartsamtalen mellan regeringen och arbetsmarknadens parter inleddes i november år 2001. Syftet med dessa samtal har varit att försöka samordna insatserna på arbetsmarknaden med individen i centrum, för att på så sätt försöka nå målet med ökad hälsa i arbetslivet. Arbetet påbörjades genom att en förfrågan distribuerades till ca 150 organisationer på arbetsmarknaden, om vilka fem åtgärder som är de viktigaste för att minska ohälsan. Svaren från de olika organisationerna har sedan legat till grund för parternas samtal. De frågor som har behandlats av parterna rör ledarskap, arbetsorganisation, äldre i arbetslivet, livsstilsfrågor men även rörlighet på arbetsmarknaden och lämpliga åtgärder.

Ett resultat av trepartsamtalen är rapporten ”Ett arbetsliv för alla”, vilken beskriver de viktigaste åtgärderna för att öka hälsan i arbetslivet, samt inom vilka områden som speciella handlingsprogram behöver arbetas fram. Parterna konstaterar bl.a. att lösningarna för arbetslivet måste vara anpassade efter den enskilde arbetstagarens fysiska och psykiska förmåga i arbetet, vilket ökar kraven på arbetets flexibilitet, en god arbetsmiljö, och ett tryggt försäkringssystem. Förklaringen till den ökade ohälsan ligger, enligt parterna, inom en rad olika områden och är inte bara kopplade till själva arbetet, utan problemen bakom ohälsan finns i hela arbetstagarens livssituation. Vidare betonar parterna vikten av att ta upp problemen med sjukskrivningarna på arbetsplatserna och att arbetstagarna får känna sig

¹¹²”Ett arbetsliv för alla”, rapport från trepartsamtalen sid. 11

delaktiga i arbetet med att förbättra arbetsmiljön. Detta kan ske genom att skapa en öppen dialog mellan alla berörda på arbetsplatsen, för att tillsammans diskutera lämpliga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Parterna tar även upp vikten av att satsa på friskvård för att förbättra arbetstagarnas hälsa genom att företaget subventionerar friskvård och motion av olika slag¹¹³.

3. Den tredje punkten handlar om att ta fram ekonomiska drivkrafter för att arbetsgivaren ska känna att det är lönsamt att satsa på arbetstagarnas hälsa och därmed en god och förebyggande arbetsmiljö. En allmän utgångspunkt är att alla som på ett eller annat sätt kan påverka arbetstagarnas hälsa ska vara med och ta ett ansvar för finansieringen av ohälsan. Det är främst den långa sjukfrånvaron som ekonomiska drivkrafter behöver tas fram för, eftersom detta utgör det största hotet för både arbetstagarna och samhället. Ett av förslagen innebär ett förändrat kostnadsansvar, där arbetsgivaren föreslås få bära ett större ansvar för arbetstagarnas sjukskrivningar, genom att arbetsgivarens kostnadsansvar direkt påverkas av en förändring i sjukfrånvaron. Förhoppningen är att förslaget ska öka arbetsgivarens medvetenhet om ohälsan och dess kostnader för att på så sätt få fler arbetsgivare att förstå allvaret och nödvändigheten i att reducera sjukskrivningarna. Detta för att förhindra uppkomsten av ytterligare sjukfrånvaro med bidragande kostnader för både enskilda och samhället till följd. Detta förslag diskuterades redan i 2002 års budgetproposition och har nu blivit verklighet i 2003 års vårproposition. Vidare bör förslagen på ekonomiska drivkrafter omfatta alla arbetsgivare och den ekonomiska påverkan bör stå i relation till storleken på företaget¹¹⁴.

4. För att utveckla arbetet med arbetsmiljön har Arbetsmiljöverket bl.a. fått i uppdrag att utreda om det går att finna ett system för att certifiera och kvalitetsmärka arbetsmiljön i likhet med andra europeiska länder. Ett annat förslag för att utveckla arbetsmiljöarbetet beskriver hur företagshälsovården skulle kunna utvecklas genom att införa fler utbildningar, för att på så sätt bättre kunna möta den ökade efterfrågan. Vidare har diskussioner förts om hur man skall kunna stärka skyddsombudens roll och öka deras kunskap. Skyddsombuden har en viktig uppgift i att ta tillvara arbetstagarnas intressen, men även att ställa krav på att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att skapa en bättre arbetsmiljö.

5. Förslaget om att införa ett obligatoriskt hälsobokslut innebär en skyldighet för såväl privata arbetsgivare, som kommuner och landsting att lämna uppgifter om arbetstagarnas sjukfrånvaro i årsredovisningen. Idag gör statistiska centralbyrån regelbundet undersökningar om ohälsan och dess spridning som redovisas i statistik. Men denna statistik har visat sig svårtolkad och regeringen har därför lagt fram ett förslag om ett obligatoriskt hälsobokslut. Som ett resultat av detta förslag kom propositionen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i oktober 2003. Regeln om arbetsgivarens skyldighet att redovisa sjukfrånvaron i årsredovisningen har många likheter med den redan befintliga metoden enligt ÅRL och börjar gälla från den 1 juli 2003. Regeln gäller vidare alla arbetsgivare med mer än tio anställda. Syftet med ett obligatoriskt hälsobokslut är att öka kunskaperna om ohälsan och därmed göra fler medvetna om ohälsans kostnader. I och med hälsobokslutet kommer det att bli lättare att snabbt få fram relevant kunskap om ohälsan och spridningen inom olika verksamheter, mellan könen samt olika ålderskategorier. Hälsobokslutet kan hjälpa till att göra den enskilde arbetsgivaren medveten om ohälsans omfattning inom arbetet och behovet

¹¹³ "Ett arbetsliv för alla", rapport från trepartsamtalen sid. 24-25

¹¹⁴ DS 2002:63 "Starkare ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att minska sjukfrånvaron" sid. 11-14

av att satsa på arbetsmiljön, men kan också vara till stor nytta för ett flertal andra parter som kan tänkas ha intresse av att studera företagets redovisning av sjukfrånvaron. Exempelvis kan en leverantör ha stor nytta av granska ett företags hälsobokslut för att skapa sig en bild av företagets ekonomiska ställning och dess möjligheter att utvecklas. Ett företags hälsobokslut kan ligga till grund för och underlätta utvärderingen av redan vidtagna arbetsmiljöåtgärder för att kontrollera att det gett önskvärt resultat. Att ett företag visar sig ha en hög sjukfrånvaro innebär inte bara stora kostnader för företaget utan visar även på ineffektivitet och en dålig arbetsmiljö¹¹⁵. Arbetsgivarens skyldighet att redovisa sjukfrånvaron i ett hälsobokslut kommer att underlätta för staten och Arbetsmiljöverket att få en god översikt över ohälsans omfattning och dess kostnader, samt underlättar övervakningen av arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete.

6. Regeringen har för att förbättra sjukfrånvaron och motverka långtidssjukskrivningar fördelat 70 miljoner kronor till olika projekt inom den offentliga sektorn för att öka kunskaperna om ohälsan och försöka vända utvecklingen. Det finns en rad olika projekt runt om i landet som har fått bidrag av staten och resultaten från dessa projekt ska redovisas år 2006. Te x bedriver Västmanlands läns allmänna försäkringskassa och LO-distriktet bl.a. ett samarbete för att försöka utarbeta en ny modell för arbetsmiljöarbetet där myndigheter, företagshälsovård, och arbetsplatser i högre grad samverkar. Landstinget Halland och Jämtlands läns landsting har fått bidrag från staten för att pröva en ny form av hälsobokslut. Kiruna kommun har fått bidrag för att försöka stärka och utveckla den äldre arbetskraften genom ett handlingsprogram under namnet "Age management". Förutom nämnda projekt så bedrivs även 16 st. andra runt om i landet som omfattar faktorer som exempelvis stress, psykisk belastning mm¹¹⁶.

7. Punkt nr 7 behandlar rehabiliteringen, vilken är viktig för att förbättra sjukskrivningsprognoser och få fler arbetstagare tillbaka i arbetslivet. En förutsättning för att fler arbetstagare ska ha möjlighet att komma tillbaka till arbetet på hel- eller deltid är att rehabilitering sätts in snabbare och att arbetsmiljön och arbetsplatsen anpassas efter den enskilde arbetstagarens arbetsförmåga. Undersökningar visar att möjligheten för en arbetstagare att komma tillbaka till arbetet minskar redan efter tre månader samt att endast 13 procent idag får rehabilitering det första året. Regeringen har i den senaste propositionen om "Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet" lagt fram en rad förslag på hur rehabiliteringsprocessen skulle kunna förändras. Förslagen i denna proposition redovisas i samband med sjukförsäkringssystemet.

9. Regeringen har givit Socialstyrelsen och Riksförsäkringsverket i uppdrag att undersöka hur sjukskrivningsprocessen går till samt vad som eventuellt kan förändras för att öka effektiviteten och därmed minska kostnaderna. Undersökningar visar att antalet läkarbesök som leder till sjukskrivning har ökat betydligt vilket beror på att många arbetstagare blir sjukskrivna på felaktiga grunder. I propositionen om "Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet" har regeringen föreslagit högre krav på utformningen av läkarintygen. Det har visat sig att det mest förekommande sjukskrivningsmönstret idag är heltidsarbete- heltidsjukskrivning- heltidsarbete¹¹⁷. För att få fler arbetstagare tillbaka till

¹¹⁵ Prop. 2002/03:6 "obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron" sid. 14-15, 18-19, 24-25

¹¹⁶"Regeringen satsar ytterligare på försöksverksamhet för ökad hälsa i arbetslivet" Pressmedelände 2002-05-30

¹¹⁷ Prop. 2002/03:89 sid. 20-22

arbetet framhåller regeringen vikten av att bryta detta mönster och att deltidsjukskrivning i fortsättningen bör varar normen. Denna sjukskrivning har visat sig leda till att fler arbetstagare går tillbaka till arbetet. Förslagen har jag närmare berört under sjukförsäkringssystemet

10. Den tionde punkten i regeringens strategi behandlar vikten av att satsa på forskning för att förbättra kunskaperna om ohälsan och dess bakomliggande faktorer samt kunskaperna om sjukskrivningsprocessen. För att öka kunskaperna och underlätta informationsflödet har riksförsäkringsverket, på initiativ av regeringen, fått i uppdrag att utforma ett nytt system för att framställa statistik. Detta arbete utmynnade i utredningen ”AHA utredningsinstitut och mötesplats”, vilken innehåller förslag på ett nytt system för statistik samt ett förslag om att ett s.k. utredningsinstitut ska inrättas. Utredningsinstitutet ska enligt förslaget, ha det yttersta ansvaret för att förmedla kunskaper och slutsatser om ohälsan i arbetet, samt fungera som en sammanhållande länk mellan forskning, utredning och politik. Utredningsinstitutet ska vidare fungera som en stödfunktion till regeringen och andra myndigheter, genom att på kort tid besvara politiska frågor med vetenskapligt grundade metoder. Utredningsinstitutet ska bevaka områdena hälsa och arbete samt årligen lämna rapporter till regeringen om ohälsan i arbetet¹¹⁸.

11. I den sista punkten i regeringens strategi framgår att tillgängligheten till behandling inom hälso- och sjukvården måste förbättras. För att förverkliga detta har regeringen avsatt pengar för att etablera en fast kontakt mellan läkare och patienter. Pengar har avsatts för att öka tillgängligheten och därmed korta köerna och väntetiderna till olika behandlingar. Att sjukvården fungerar är en förutsättning för att öka hälsan i arbetet¹¹⁹.

Det är inte enbart regeringen som har tillsatt utredningar och undersökningar för att minska ohälsan och få ner sjuktalen, även enskilda företag, fackföreningar och andra organisationer satsar idag mycket på att komma tillrätta med den allt mer oroande utvecklingen. Arbetsmiljön och ohälsan har verkligen kommit i fokus den senaste tiden vilket visat sig genom en rad olika pågående projekt runt om i landet. Regeringens och arbetslivsminister Hans Karlssons förslag för att förbättra hälsan har främst varit inriktade på arbetslivet, men många utredningar menar att denna strategi inte tar hänsyn till människas hela livssituation. Enligt ett projekt i Piteå kommun måste arbetet mot ohälsan föras på tre olika nivåer samtidigt, individ/samhälle, organisation/arbetsplats och samhälle.

9.4 Årets vårbudget 2003

Regeringen har fortsatt arbetet med att reducera antalet sjukskrivningar och i årets vårbudget föreslås fler åtgärder för att hindra utvecklingen. Regeringen har lagt fram ett program, beskrivet i elva punkter för att reducera det stora antalet sjukskrivningar. Regeringen har även tillsatt ett antal utredningar för att vidareutveckla och anpassa de enskilda åtgärderna. Våren 2003 kom en proposition om hur sjukskrivningsprocessen skulle kunna förändras för att bli mer effektiv i hopp om att få fler arbetstagare tillbaka i arbete. Utöver den propositionen kom även utredningen ”AHA utredningsinstitut och mötesplats”, vilken innehåller ett förslag på en

¹¹⁸ SOU 2003:13 ”AHA - utredningsinstitut och mötesplats” sid. 11-12

¹¹⁹ Prop.2001/02

ny databas. Denna ska enligt förslaget innehålla uppgifter om såväl aktuella som historiska frågeställningar om ohälsan samt klargöra de eventuella samband som finns mellan utbildning, yrke, arbetsgivare, arbetslöshet, sjukskrivning mm. Uppgifterna i databasen ska enligt förslaget bygga på information och statistik från statistiska centralbyrån och riksförsäkringsverket¹²⁰. Avsikten med förslaget är att det ska bli lättare att följa upp och utvärdera vidtagna åtgärder, samt underlätta spridningen av kunskaper om såväl arbetsskador, sjukdomar och sjukskrivningar samt deras orsaker, samband och konsekvenser¹²¹. Att utvärdera vidtagna åtgärder är en nödvändig del i regeringens arbete för att få grepp om ohälsan och dess konsekvenser, samt för att snabbt kunna korrigera eller sätta in alternativa åtgärder för de fall att åtgärderna inte gett önskvärt resultat. Utvecklingen är beroende av en rad faktorer och då det oftast tar lång tid innan reformer och förändringar visar resultat, är det ofta svårt att dra några direkta slutsatser om de åtgärder som har vidtagits. Att följa upp vidtagna åtgärder är inte bara viktigt för staten, utan även för den enskilde arbetsgivaren, eftersom en reform eller åtgärd i flertalet fall måste korrigeras eller anpassas för att ge önskvärt resultat.

För att regeringen ska nå sitt uppsatta mål och halvera antalet sjukdagar under mandatperioden, innehåller vårpropositionen ytterligare förslag på åtgärder. Bland annat kan nämnas att förlänga sjuklöneperioden från de 14 dagar som gäller idag till 21 dagar, samt att förändra dagens beräkning av sjukpenningen vilket kommer att innebära en sänkning med ungefär 10 kronor. Regeringen hoppas att förslaget med att förlänga sjukperioden kommer att leda till att rehabilitering sätts in tidigare och att sjukskrivningsprocessen därmed blir effektivare. Att förlänga sjukperioden är en ekonomisk drivkraft för att arbetsgivaren ska anstränga sig för att hålla sjukfrånvaron nere, eftersom kostnaderna stiger i takt med ökat antal sjukdagar. Att tidigt sätta in aktiva åtgärder ökar inte bara sannolikheten för att arbetstagaren kan komma tillbaka till arbetet, utan medför även mindre kostnader för den enskilde arbetsgivaren. Samtidigt föreslås ett högkostnadsskydd för att undvika att små företag ska drabbas av för stora kostnader. De företag som berörs av skyddet är de som har en samlad lönesumma på 160 basbelopp, vilket motsvarar ungefär 26 anställda.

Vidare föreslås ett stöd till långtidsjukskrivna i form av en tidsbegränsad subvention av lönen för att hjälpa dem att komma tillbaka till arbetet. Arbetsförmedlingen skall stå för stödet och gäller de arbetstagare där rehabiliteringsansvaret har övergått på försäkringskassan. Karensdagen ska ses över samt sjukersättningen, som ska anpassas, så att den är lika hög som arbetslöshetsersättningen. Regeringen poängterar att det trots redan vidtagna åtgärder finns ett behov att vidareutveckla fler områden för att slutligen komma tillrätta med problemen med sjukskrivningarna.

9.5 Satsning på friskfaktorer

För att kunna bevara arbetstagarnas hälsa och verka för ett hållbart samhälle finns ett stort antal olika projekt och undersökningar igångsatta. Forskning har visat på vikten av motion och träning för att stärka den enskilde arbetstagaren. Detta har fått fackföreningarna att i preventivt syfte göra en ny satsning inom arbetsmiljöarbetet på s.k. friskfaktorer. En helomvändning på så sätt, att man istället för att fokusera på orsaker som gör arbetstagarna

¹²⁰ SOU 2003:13 "AHA - utredningsinstitut och mötesplats" sid. 65-66

¹²¹ SOU 2002:62 "Kunskapsläge sjukförsäkringen" sid. 61-69

sjuka ser på de faktorer som gör dem friska. Det handlar om att få företagen att satsa på faktorer som kan hjälpa till att skapa balansen till arbetet och dess krav såsom olika aktiviteter för att arbetstagarna ska få tillfälle att umgås och ha roligt och på så sätt öka gemenskapen. Det kan handla om att ge arbetstagarna mer eget inflytande, ansvar och kontroll samt att arbetsuppgifterna ger ny kunskap och bidrar till arbetstagarens personliga utveckling. Av stor vikt är att lägga upp arbetet på ett sätt som gör det möjligt att kombinera det med familj, vänner och andra fritidssysselsättningar. En god hälsa hos arbetstagarna ökar inte bara effektiviteten i arbetet utan påverkar även trivseln och arbetstagarnas känsla av mening med tillvaron¹²².

Framgångsrika företag satsar mycket på sina medarbetare och det har visat sig ge gott resultat. Tetra Pak är ett av dem och deras strategi går ut på att se till hela människan livssituation, för att skapa en arbetssituation som främjar både den enskildes utveckling och hälsa. Tetra Pak har satsat på företagshälsovården och satt upp en nollvision för arbetsskador. För att nå denna nollvision har Tetra Pak tillsatt en hälsopedagog som hjälper till och lägger upp en personlig hälsoprofil för varje arbetstagare genom tester. Testernas resultat används av företaget för att följa upp utvecklingen av hälsan för att uppnå nollvisionen.

Ett annat framgångsrikt företag är Plast AB Orion som blev årets friskaste företag 2001. Deras strategi går ut på att i större utsträckning låta arbetstagarna vara med i företagets utveckling genom att de tillsammans med arbetsgivaren utarbetar bl.a. företagets mål och vision. Genom att integrera arbetstagarna mer i företagets strategi, känner de en större motivation i arbetet, vilket återspeglar sig på företagets resultat. Företaget har även satsat på seminarier, antirökkampanjer, pausgymna på arbetstid och på att hålla möten utomhus runt lägereld, allt för att främja arbetstagarnas hälsa och motivation. Liksom många andra betonar även Plast AB Orion den viktiga balansen och att arbetstagarna får möjlighet att umgås och ha roligt för att lättare kunna hantera de krav som arbetet ställer. Genom att öka trivseln på företaget kommer arbetstagarnas hälsa att förbättras, vilket i sin tur leder till att arbetstagarna inte upplever arbetet som lika betungande. Arbetstagarna kommer att göra ett bättre arbete och företaget kommer inte bara att få friskare och gladare medarbetare utan även ett bättre resultat. För att mäta arbetstagarnas trivsel har företaget infört en s.k. trivselbarometer som talar om hur företagets arbetstagare mår och trivs¹²³.

¹²²”Friskfaktorer i arbetslivet”, bilaga från prevent,(arbetsmiljö i samverkan SAF, LO och PTK)
Sätt Sverige i rörelse

¹²³”Bli en må bra-chef”, Chef nr 5, 2003

Sektion V

10. Analys

10.1 Varför ökar ohälsan?

Sverige är känt för att satsa mycket på arbetsmiljön och har under närmare hundra år arbetat med att försöka förebygga skador och sjukdomar. Arbetsmiljölagen har kontinuerligt anpassats för att på bästa sätt kunna tillgodose de behov som finns, från att tidigare främst ha varit inriktad på att förebygga diverse fysiska skador och sjukdomar till att numera omfatta det mesta på arbetsplatsen såsom frågor om stress, ledarskap, arbetsorganisation och arbetstid. Arbetsmiljölagens målsättning har hela tiden varit att försöka förebygga och lösa de problem och risker som är förenade med arbetet, för att om möjligt försöka förhindra att en arbetstagare skadas eller blir sjuk. För att förverkliga lagens intentioner har arbetsmiljöarbetet blivit något av en "färskvara" som ständigt måste anpassas till dagens oförutsägbara arbetsmarknad. Trots att arbetsmiljöarbetet har kommit långt när det gäller att förebygga skador och olyckor i arbetet och att många företag idag satsar mycket på arbetsmiljön har antalet sjukskrivningar ökat dramatiskt de senaste åren. För att komma tillrätta med ohälsan och de ökade sjukskrivningarna har en rad olika förslag och åtgärder diskuterats bl.a. att förbättra arbetsmiljön. Frågan är om problemen bakom de ökade sjukskrivningarna verkligen ligger i arbetsmiljön och den gällande lagstiftningen? Kanske handlar mycket av problemen snarare om människors inställningar, attityder och livsstil, något som ligger helt utanför de enskilda företagens förmåga att påverka.

Dagen arbetsliv och hela samhället präglas av ett allt högre tempo. Telefoner som ringer, snabba möten, och samtal med andra sidan världen. Allt går i ett mycket snabbare tempo samtidigt som möjligheten att koppla av i stort sett har försvunnit. Arbetet kräver allt mer av arbetstagaren, genom ökad flexibilitet, som kräver ständig närvaro. Arbetet kräver idag ett större engagemang och fler arbetstagare lever sina liv i relation till sina arbeten. Arbetet upptar allt mer tid och många gånger får de flesta även med sig någon uppgift hem på kvällen som de måste slutföra till nästa dag. Även attityden till arbete har förändrats och att arbeta mycket ses idag som något "fint" till skillnad från förr i tiden då arbetet sågs som en nödvändig del för att kunna försörja sig. Människor har ofta högt uppsatta ambitionskrav och ser därför många gånger arbetet som en möjlighet att förverkliga sig själva och finna lyckan. En anledning till att flertalet människor idag arbetar mer tror jag beror på att pengar och materiella värden har blivit allt viktigare för den enskilda människan. Samhället har blivit mer materialistiskt och i vissa fall har det till och med gått så långt att många människor sätter likhetstecken mellan pengar och lycka. Strävan efter "lycka", dvs. pengar och framgång har många gånger lett till att människor tappat uppfattningen om vad som egentligen gör dem lyckliga och som betyder något i livet.

Den viktiga balansen mellan att arbeta hårt och vila har rubbats och stunderna för avkoppling och återhämtning har blivit allt färre. Många människor lever idag på gränsen av sin förmåga och kan enbart drömma om att få tid att ta det lugnt, åka på semester och hinna njuta av livet. Drömmen om den dagen då det finns mer tid till familj och gemenskap tror jag blir allt mer idealiserad, eftersom veckotidningar och reportage snarare säger mer om drömmar än om verklighet. För vem har egentligen tid att laga den där spännande måltiden och njuta av den

senaste inredningen då de flesta inte ens har tid till familjen. Denna dröm leder till att människor stressar vidare i hopp om att någon gång komma till den dag då man bara får leva och slippa all stress. Det har visat sig att denna dagen många gånger aldrig kommer av sig själv, utan ofta slutar det istället med att kroppen säger ifrån och att livet tar en snabb vändning. Människor blir sjuka och ofta under längre tid, eftersom de inte har lyssnat på signalerna som kroppen sänt ut. Detta tror jag är en av anledningarna till att dagens arbetare stressar sönder sig och drabbas av diverse sjukdomar som utbrändhet och depressioner. Man kan fråga sig om det verkligen ska behöva gå så långt att en människa ”går in i väggen” för att förstå att det är dags att dra ner på tempot i livet.

Ohälsan i arbetslivet handlar inte bara om arbetsplatserna, utom om livet i sin helhet, om allt som måste hinnas med. Stress mellan arbetet och familjen, handla, träna, läsa läxor och allt annat. I dagens situation är det inte lite krav som vilar på individen och då kanske det inte är så konstigt att många finner det svårt att få livet och dess krav att gå ihop. Livsstilen spelar även den en allt mer betydande roll, och för många är det viktigt att ägna sig åt de senaste sporterna för att finna sin identitet. Livsstilen är vidare avgörande för både livslängd och livskvalitén och det krävs både insikt och övertygelse för att förändra den.

Vår kropp är byggd för att vi ska röra på oss och regelbunden motion och träning är en viktig förutsättning för att människan ska må bra och hålla sig frisk. Till följd av utvecklingen har inte bara arbetet förändrats utan även samhället och människors livsstil. Aldrig tidigare har människor rört på sig så lite som idag, med allt mer stillasittande arbeten framför datorer, diverse kommunikationsmedel och tvittande på kvällarna. Dessutom har influenser från världen förändrat människors matvanor till att äta mer pizza, hamburgare och pommes frites, vilket har ökat risken för välbefinnandssjukdomar. Förr i tiden var arbetet mer fysiskt och arbetstagarna var då starkare eftersom de fick sin dagliga motion och träning på arbetet. Att röra på sig regelbundet är nödvändigt för att en människas kropp ska fungera och må bra och det är därför viktigt att den enskilde individen prioriterar träning och motion. Tyvärr har det visat sig att detta är något som de flesta först drar in på när de känner att tiden blir för knapp, något som ytterligare ökar arbetstagarens risker för att drabbas av sjukdom eller skada. Idag erbjuder vissa företag sina arbetstagare en förmån i form av gratis träning på arbetstid för att främja de enskilda arbetstagarnas hälsa, vilket är en bra strategi från företagets sida när det gäller att se långsiktigt. Att företag satsar på arbetstagarnas hälsa är viktigt och då framförallt träning och motion, eftersom starkare och mer vältränade arbetstagare bättre klarar av påfrestningar utifrån vilket därmed även gynnar företaget i stort.

Listan med allt som den enskilde förväntas göra och leva upp till kan göras lång och i kombination med arbetslivets allt högre krav är det inte så konstigt att allt fler arbetstagare ”går in i väggen”. Individen måste själv säga ifrån om kraven blir för höga. Mot bakgrund av dagens arbetsmarknad med ständiga nedskärningar är det svårt som enskild individ att säga ifrån. Eftersom arbetsmarknaden ser ut som den gör är många arbetstagare idag istället tacksamma för att de ens har ett arbete att gå till, vilket resulterat i att arbetstagarna snällt anpassat sig till de ökade kraven och på att arbeta mer. Arbetstagarna är liksom företagen tvungna att följa med i utvecklingen och anpassa sig efter de nya förhållandena oavsett om kraven och förväntningarna många gånger är rent omänskliga.

Att komma till rätta med ohälsans spridning och de ökade sjukskrivningarna är ingen lätt uppgift eftersom orsakerna ligger inom en rad olika områden. Vad som försvårar situationen är att mycket av problemen inte går att lagstifta bort eftersom de till stor del ligger utanför de enskilda företagens förmåga att påverka. Den gamla strukturen för arbetsmiljöarbetet är inte avsett att lösa och hantera den typ av problem som företagen och de enskilda arbetstagarna ställs inför idag, eftersom de till viss del beror på politiska och ekonomiska förändringar i världen samt på människors attityder och inställningar. Då det är mycket svårt att ändra på samhället och människors inställningar tror jag att det bästa är att man istället försöker fokusera på det som man faktiskt kan påverka. Parterna på arbetsmarknaden kan exempelvis påverka arbetet och arbetsplatserna genom att förverkliga arbetsmiljölagens krav på en god arbetsmiljö för att göra arbetstagarnas situation så bra som möjligt. Arbetsmiljön och dess utformning har blivit allt mer aktuell den senaste tiden eftersom ett flertal undersökningar visar på arbetsmiljöns betydelse för den enskildes hälsa och att en bra arbetsmiljö även kan bidra till att de enskilda arbetstagarna bättre klarar av de ökade kraven och de ständiga förändringarna i omvärlden.

10.2 Varför prioriteras inte arbetsmiljöarbetet?

Det satsas mycket på arbetsmiljön och dess utformning, varför väljer människor då att istället vara sjukskrivna? Ett arbete är idag många gånger förknippat med så mycket mer än just arbete, dels eftersom många sätter sin identitet i arbetet, men även för att arbetet ofta är den plats där många sociala kontakter knyts. Ett arbete är dessutom viktigt för den enskildes självkänsla, vilket är en förutsättning för att den enskilde arbetstagaren ska må bra. Undersökningar har visat att på friska arbetsplatser är arbetsmoralen hög med få sjukskrivningar. Motsatsen gäller då om arbetsplatsen inte är särskilt trivsamt och arbetstagare väljer då istället att vara sjukskrivna och hemma. Att arbetsmoralen är hög på friska arbetsplatser är inte svårt att förstå, för vem vill sjukskriva sig från ett trivsamt arbete som ställer lagom höga krav, är utvecklande och bidrar till god kamratskap?

Undersökningar har visat på att det endast är ett fåtal företag som verkligen uppfyller arbetsmiljölagens krav på god arbetsmiljö trots arbetsgivarens straffansvar för arbetsmiljön och att arbetsmiljölagen tydligt beskriver hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. För att underlätta tillämpningen av lagen i praktiken har arbetsmiljöverket även utformat en rad föreskrifter och allmänna råd. Dessutom har arbetsmiljöverket en uppgift att undersöka och kontrollera att de enskilda företagen verkligen uppfyller lagens krav samt att utfärda förbud eller vite för de fall att en arbetsplats skulle visa sig bristfällig ur arbetsmiljösynpunkt. Trots dessa regler, föreskrifter och kontroller är det alltså fortfarande företag som inte uppfyller lagens krav. Anledningen till att företagen inte uppfyller lagens krav tror jag inte beror på att den gällande lagstiftningen är bristfällig eftersom den både är tydlig och i stort sett heltäckande. Jag tror däremot att många arbetsgivare helt enkelt inte prioriterar arbetsmiljön.

Arbetslivet och ekonomin har kommit att snurrar allt fortare i takt med globaliseringen och förändringarna i världen. Detta har medfört att företagen ständigt måste öka produktionen och effektiviteten. Konkurrensen har ökat och ställer därmed högre krav på arbetsgivaren som måste anpassa sig efter omvärlden. Det mesta i dagens arbetsliv har kommit att handla om ekonomiska drivkrafter och det som varken har någon koppling till ökade kostnader eller minskade utgifter finns det ingen som har tid att ägna sig åt. Svenska arbetsmarknaden har till

följd av globaliseringen blivit tvungen att anpassa sig efter omvärlden. Företagen har till följd av utvecklingen blivit tvungna att skära ner på både arbetskraft och kapital och satsar därför bara pengar på det som eventuellt kan främja effektiviteten och lönsamheten. Många företag har blivit tvungna att prioritera och många gånger satsat på andra faktorer än arbetsmiljön, eftersom det inte finns någon mening med en god arbetsmiljö om företaget ändå tvingas gå i konkurs. Att många företag inte prioriterar arbetsmiljöarbetet kan till viss del bero på det ekonomiska tänkandet och att företagen inte tidigare har funnit det lönsamt att satsa på en god arbetsmiljö. Vad som bekräftar detta är att arbetsmiljön och arbetstagarnas hälsa först under senare år har uppmärksamats på allvar, vilket har sin förklaring i att sjukskrivningarna inte tidigare har varit av den omfattningen och därmed inte kostat lika mycket pengar för varken staten eller arbetsgivarna. De ekonomiska värderingarna är alltså det som ytterst styr de enskilda företagen och dess satsningar. Hade det inte varit för sjukskrivningarnas ökade kostnader så hade företagen inte ägnat någon större tid åt att förbättra arbetstagarnas hälsa och satsa på mänskliga värden i arbetet. Anledningen till att fler företag idag satsar på hälsofrämjande åtgärder beror på att det har visat sig vara lönsamt för det enskilda företaget genom att det ökar effektivitet och produktiviteten samt minskar sjukfrånvaron och rehabiliteringsfallen.

En anledning till att arbetsgivaren inte har ägnat tillräckligt med tid åt arbetsmiljöarbetet kan vara de stora förändringar som arbetet har genomgått den senaste tiden. Kraven i arbetet har ökat och arbetsuppgifterna har blivit fler och mer krävande. Arbetsmiljöarbetet kräver mycket tid och engagemang från både arbetsgivaren och anställda och då ses ofta arbetsmiljöarbetet som ytterligare ett krav i allt vad som förväntas av den enskilde. Idag har tiden kommit att bli en bristvara och företagen har varken haft tid eller utrymme att förverkligat lagens krav, eftersom de stora förändringarna har krävt mycket tid.

En annat skäl till att arbetsgivaren inte prioriterar arbetsmiljön är att det är ytterst ovanligt att någon döms för brott mot arbetsmiljölagen, trots att ett flertal allvarliga olyckor inträffar och att arbetsgivaren har ett straffansvar för att arbetsmiljön och dess utformning. Eftersom det är så få fall som leder till åtal kan detta ha gett arbetsgivaren indikationer på att det är acceptabelt att inte följa lagen, och av den anledningen tror jag att många arbetsgivare inte prioriterar arbetsmiljöarbetet. För att vända denna utveckling och få fler arbetsgivare att prioritera arbetsmiljön kan förslaget med att införa böter för det enskilda företaget vara ett steg i rätt riktning, eftersom det troligtvis kommer att öka tillämpningen av lagen och få fler arbetsgivare att förstå nödvändigheten i att satsa på en trygg och säker arbetsmiljö. En annan viktig förutsättning för att få fler arbetsgivare att satsa på arbetsmiljön är att få till stånd fler fällande domar. För att lyckas med detta måste man öka polisens och åklagarnas kunskaper och göra dem mer insatta i arbetsmiljön och arbetsmiljölagens regler.

Det motsägelsefulla i hela situationen är att Sverige har den bästa arbetsmiljön och människor idag blir allt friskare och lever allt längre samtidigt som ohälsan i samhället har ökat dramatiskt den senaste tiden. Denna ekvation går som sagt inte riktigt ihop vilket jag tror kan beror på att de människor som idag lever allt längre föddes i början av 1900-talet och var en del av det arbetsliv som existerade runt 1940-1960 talet. Som jag har beskrivit har det skett en hel del förändringar i samhället och i arbetet sedan då. Stressen och tempot har ökat och så även kraven på livet i stort. Hur gamla dagens arbetare kommer att bli vet vi inte idag men om inte kraven och stressen i arbetet och i livet minskar kommer nog en hel del att bli sjuka och

kanske kommer det att gå så långt att utvecklingen blir tvungen att vända och att det därmed satsas mer på mänskliga värden.

Det är viktigt att få arbetsgivaren att förstå vikten av att satsa på arbetstagarnas hälsa. Eftersom arbetet idag utgör en så stor del av många människors liv måste arbetsgivaren försöka utforma arbetsmiljön på ett sätt som främjar de enskilda arbetstagarnas hälsa och välbefinnande. Då arbetstagarna är de som besitter kunskapen och därmed utgör det viktiga kapitalet skulle hela utvecklingen i arbetslivet stanna utan dem. Tyvärr är inte alla företag medvetna om det utan satsar främst på arbetsmiljön eftersom det har kommit att bli en ekonomiska fråga och därmed något som de blivit tvungna att ta itu med.

10.3 Slutsatser

Hur ska vi gå från ett intensivt arbetsliv som skapar ohälsa till ett hållbart arbetsliv som inte tär på resurserna?

De faktorer som har förklarats ligga bakom den ökade ohälsan är bl.a.;

- ökade krav
- ekonomiska besparingar
- minskade resurser
- ökad stress
- högre tempo
- tyngre arbetsbelastning
- ökad psykisk belastning i arbetet
- lösare anställningsformer

Arbetslivet och livssituationen har alltså förändrats i en rad olika avseenden och bidragit till att livssituationen blivit ohållbar för många människor, vilket vi inte minst ser på de ökade sjukskrivningarna. Att företagen blivit tvungna att rätta sig efter omvärlden och både skära ner på resurser och arbetskraft samtidigt som effektiviteten och lönsamheten i företaget måste öka utgör en direkt hälsorisk. Människor sliter ut sig och blir sjuka, eftersom kraven blivit alldeles för höga i förhållande till den enskildes förmåga och förutsättningar. Hur denna utveckling ska kunna vändas finns det inget enkelt svar på, men för att göra det bästa av dagens situation måste vi försöka skapa fler arbetsplatser som ser till de enskilda individerna och deras välbefinnande och därmed satsar på att skapa arbeten där arbetstagarna känner att de räcker till och kan utvecklas samtidigt som det sociala klimatet fungerar. Sammantaget måste företagen börja beakta mänskliga värden i arbetet och därmed förstå vikten av att främja arbetstagarna hälsa och välbefinnande och inte bara se till den ekonomiska vinningen.

Litteraturlista

Lagar

- SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen
- SFS 1962:381 Lag om allmän försäkring
- SFS 1991:104 Lag om sjuklön
- SFS 1982:673 Arbetstidslagen
- SFS 1982:901 Arbetstidsförordningen

Propositioner

- Regeringens Proposition 1976/77:149
- Regeringens proposition 2001/02:1
- Regeringens Proposition 2002/03:6 obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron
- Regeringens proposition 2002/03:89 "Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet"
- Regeringens budgetproposition 2003

SOU

- SOU 2000:3 Valfärd vid vägska. Delbetänkande av Kommittén Valfärdsbokslut. Socialdepartementet
- SOU 2000:7 Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet
- SOU 2000:121 Sjukfrånvaro och sjukskrivning
- SOU 2002:6 "Arbetstiden- pengarna eller livet" Kommittén för nya arbetstids och semesterregler (Knas)
- SOU2002:58 "Tid för arbete och ledighet"
- SOU 2002:62 Utredning om analys av hälsa och arbete
- SOU 2003:13 AHA utredningsinstitut och mötesplats

Ds

- DS 2000:22 "Kortare arbetstid för och emot"
- DS 2000:54 Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont, utveckling av den stressrelaterade ohälsan
- DS 2002:49 "Den svenska sjukan"- sjukfrånvaron i åtta länder
- DS 2002:63 "Starkare ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att minska sjukfrånvaron"

Doktrin

- Sanningen om utbrändhet, C. Maslach, M. Leiter
- Arbetsorganisation och hälsa, Kerstin Jedin, Töres Theorell
- Fångad av arbete, Lena Nevander Friström
- Internkontroll- systematiskt arbetsmiljöarbete, Tommy Iseskog, fjärde upplagan
- Arbetsmiljöansvar, Tommy Iseskog, nionde upplagan
- I lagens anda, en handbok i arbetsmiljörätt, Kerstin Ahlberg, Bo Ericson, Mats Holmgren
- Hjärnstress, kan det drabba mig? Christina Doctare
- Hur är läget? Om psykosociala förhållanden i arbetet, Börje Nenzén

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

- AFS 1980:14 Arbetsmiljöverkets föreskrift om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
- AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 2000:42 Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsplatsens utformning
- AFS 1982:17 Arbetsmiljöverkets föreskrift om jourtid, övertid och mertid
- AFS 1994:1 Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering
- Skyddsombud, arbetsgivarens och arbetstagarans samverkan för en bättre arbetsmiljö, Arbetsmiljöverket
- Förordning 2000:2011 med instruktion för arbetsmiljöverket

Rapporter

- "Ett arbetsliv för alla", rapport från trepartsamtalen
- "Näringslivet och humankapitalet", rapport nutek, pfeffer
Lo Demokratikongressen 2000, p.16 ekonomisk politik
- "Hälsofrämjande som affärsidé", Prevent (arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, Lo&PTK)2001
- "Krav kontroll stöd modellen" artikel inom programmet sunt liv, ett samarbete mellan AFA, Prevent och Karolinska institutet.
- "Ökad hälsa i arbetslivet", Analys och förslag avseende mål och indikationer (socialdepartementet S 2002/5085/ FH)
- "Ingen tillväxt utan bättre hälsa", -TCO rapport om arbetskraft och försörjning fram till 2050
- En teknisk översyn av reglerna om karensdag, Promemoria 4 socialdepartementet
- Organisatoriska faktorerens betydelse för långa sjukskrivningar i kommunen, Arbete och hälsa vetenskaplig skrift serie, sid.5 Stefan Szucs, Örjan Hemstöm, Staffan Marklund,

Tidningsartiklar

- "Arbetare förlorar mest på sjukskrivning" Göteborgsposten 2003-03-23,
- "Utbrändheten bland unga ökar", Göteborgsposten 2002-04-22, Eva Parkryd
- "Arbetsolyckor leder inte till åtal" Göteborgsposten 2002-07-12, Bo-Göran Bodin
- "Böter mot dålig arbetsmiljö" Göteborgsposten 2002-11-14
- "Ny jakt på syndare" Göteborgsposten 2002-12-11 Pär Dusing
- "Färre arbetsmiljöbrott prövas i domstol", Arbetarskydd nr5 2003, Per Turesson
- "Högre krav sämre stöd", Vårddagsbulletinen nr 4 2001 Madelen Bastin, sid.16
- "Bli en må bra-chef", Chef nr 5 2003
- "Regeringen fel ute om ohälsan" Göteborgsposten 2003-01-30
- "Arbete inte enda orsaken till ökade sjukskrivningarna" Jusektidningen
- Välj rätt arbetsgivare! Svenska dagbladet 03-03-31

Statistik/rapporter

- Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning
- Statistiska centralbyrån 2001 ”Demografisk utveckling och dess konsekvenser”
- Negativ stress och ohälsa 2001:2, rapport av Statistiska centralbyrån, arbetsmiljöverkets verksamhetsprogram
- ”Stress i arbetslivet” SCB OH-serie
- Riksförsäkringsverket 2001:4 partiell sjukskrivning
- Riksförsäkringsverket årsredovisningen för budgetåret 2002:11
- Är det ok att sjukskriva sig fastän man ej är sjuk , Temo undersökning 2002-04-29
- Arbetsgivarna och allmänheten om sjukfrånvaron ,Temo-undersökning, 2003-03-10

Föredrag

- Nya roller för chefer och medarbetare, Föredrag under vetenskapsfestivalen, Freddy Hellsten, Stefan Tengblad
- Det meningsfulla arbetet, Föredrag under vetenskapsfestivalen, Dorit Christensen
- Arbete- lust eller disciplinering, Föredrag under vetenskapsfestivalen, Svante Lejon

Tv Program

- Uppdrag granskning, arbetsmiljöbrott 2000-03-20

Hemsidor

www.regeringen.se

www.lo.se

www.av.se

www.arbetslivsinstitutet.se

www.riksforsakringsverket.se

www.scb.se

