

Sammanfattning

Inledning

Arbetsgruppens uppdrag har varit att analysera den stora ökningen av den arbetsrelaterade ohälsa som har samband med stress och andra organisatoriska och sociala faktorer och att ta fram en handlingsplan för åtgärder på arbetsmiljöområdet. Handlingsplanen skall huvudsakligen ange en strategi för att komma till rätta med utvecklingen av den arbetsbetingade ohälsan och för att åstadkomma en förnyelse av arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgruppen påbörjade sitt arbete i februari 2000 och presenterade en delrapport i september samma år¹. I delrapporten redovisades arbetsgruppens inledande arbete. Den avslutades med att sju åtgärdsområden pekades ut. För varje åtgärdsområde angavs ett antal frågeställningar som ett underlag för en diskussion om inriktningen av den slutliga handlingsplanen.

Slutrapporten beskriver arbetslivets utveckling utifrån ett antal faktorer och förhållanden som har avgörande betydelse för den nuvarande situationen. Uppgifter om ohälsans utveckling har uppdaterats i förhållande till delrapporten för att ge en så aktuell bild som möjligt. Arbetsgruppen har med utgångspunkt

¹ Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont – utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan (Ds 2000:54).

från detta faktamaterial dragit slutsatser om en strategi för det framtida arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgruppen lämnar slutligen sitt förslag till handlingsplan för inriktningen av det fortsatta arbetet, baserat på denna strategi.

Arbetslivets och ohälsans utveckling

I beskrivningen av viktiga faktorer av betydelse för arbetslivets omvandling och för utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan har arbetsgruppen tagit upp följande områden: Befolkningsförändringar, sysselsättning och ekonomi, stress, arbetslivets omvandling, magra organisationer, äldre i arbetslivet, arbetsmiljöarbetet – en del av verksamhetsutvecklingen samt ledarskap och medarbetarskap.

Befolkningsförändringar, sysselsättning och ekonomi

Den demografiska utvecklingen innebär att andelen äldre i befolkningen och arbetskraften ökar och att andelen personer i förvärsaktiv ålder minskar totalt sett från år 2010. Detta innebär att risken för arbetskraftsbrist ökar väsentligt inom många sektorer och yrken.

Enligt arbetsgruppens bedömning ges härmed förutsättningar för att arbetsmiljö, arbetstidsförhållanden och kompetensutveckling blir viktiga konkurrensmedel för att behålla och rekrytera arbetskraft med efterfrågad kompetens och att därmed arbetsgivarnas intresse för att förbättra arbetsmiljön och andra arbetsvillkor ökar.

Arbetslivets omvandling, magra organisationer m.m.

Under 1990-talet har företag och förvaltningar utsatts för ett stort omvandlingstryck. Viktiga omvärldsfaktorer är en alltmer

global marknad, teknikutvecklingen och de kraftiga besparingarna inom offentlig sektor. Dessa faktorer har drivit på förnyelsen av arbetsorganisationen.

Några viktiga huvuddrag i arbetslivets omvandling är den allt snabbare takten av förändringar i arbetslivet, ökade krav på flexibilitet hos arbetskraften, neddragningar och personalreduktioner, som i många fall har lett till "magra organisationer", samt en ökande medelålder i befolkningen och hos arbetskraften. Detta har lett till ökad belastning och stress för många arbetstagare, vilket är viktiga faktorer bakom den kraftiga ökningen av långtidssjukskrivningarna.

Stress

I denna rapport har vi valt stress som huvudbegrepp. Det finns tre nivåer som måste identifieras när åtgärder mot skadlig stress diskuteras. Det är organisatoriska åtgärder som går ut på att minska den skadliga stressen t.ex. genom förbättrad arbetsorganisation eller genom minskad belastning, individriktade åtgärder som kan gå ut på att stärka individens kompetens t.ex. genom utbildning i stresshantering och medicinska åtgärder som syftar till att dämpa de reaktioner som utlöses.

Ibland används även begreppet utmattning i denna rapport för att beskriva ett tillstånd då det föreligger hög risk att arbetstagaren drabbas av så starka stressreaktioner att han eller hon tvingas att sjukskriva sig. Begreppet utbrändhet kan vara mer tvivelaktigt eftersom detta begrepp i vanligt språkbruk ger uppfattningen att den person som drabbas aldrig kan komma tillbaka till sitt arbete eller sin arbetsplats. De flesta personer som på grund av för hög stressnivå blir sjukskrivna kommer tillbaka till arbetslivet även om det för många är en mödosam process som tar lång tid.

Stress kan definieras som kroppens, psykets och hjärnans reaktioner på olika typer av påfrestningar, utmaningar och krav. Syftet med reaktionen är att mobilisera kraft för att klara av

dessa påfrestningar eller utmaningar. Stress kan vara positiv eller negativ för vårt välbefinnande. I slutrapporten används begreppet stress i betydelsen negativ/skadlig stress.

Äldre i arbetslivet

Den förändrade ålderssammansättningen i befolkningen, med en ökande andel äldre personer i arbetslivet, är en viktig förklaringsfaktor för det ökade antalet långtidssjukskrivningar. Dessutom kan konstateras att förtidspensioneringarna ökar. År 2000 beviljades ca 44 000 personer förtidspension, vilket, enligt de beräkningar som gjorts av en utomstående expert inom ramen för arbetsgruppens arbete innebär ett produktionsbortfall på cirka 120 mdr kr jämfört med om dessa personer hade kunnat arbeta fram till 65 års ålder.

Gruppen äldre är inte enhetlig. Variationen i arbetskapacitet mellan personer i åldersgruppen 55–65 år är stor och i många fall större än bland yngre personer. Det går inte att påvisa någon generell försämring av arbetskapacitet med ökad ålder. Försämringar i arbetsförmåga med ökad ålder har främst biologiska och fysiologiska orsaker.

Den kanske viktigaste praktiska slutsatsen är att den individuella variationen mellan människor i samma ålder bör beaktas och att precisionen därför kan bli låg när generella insatser riktas mot äldre personer i samhället.

Ledarskap och medarbetarskap

Chefens roll och betydelse för arbetsklimatet tas upp. En slutsats är att ett bra arbetsklimat är en förutsättning för lönsamhet och att de viktigaste punkterna för ett "lönsamt arbetsklimat" är att ledaren visar medarbetarna respekt; kan skapa samverkan och hantera konflikter och att medarbetarna upplever att de kan påverka sin arbetssituation. Vidare analyseras ledarskapets betydelse för det sociala stödet på arbetsplatsen.

Forskningen indikerar i denna del att den närmaste chefens stöd spelar större roll för den stressrelaterade ohälsan än stödet från arbetskamrater.

När det gäller chefsutbildning konstateras utifrån en pågående svensk studie att specialdesignade chefsprogram för att ge chefer mer människokunskap sannolikt har spridningseffekter när det gäller medarbetares delaktighet och hälsa.

Slutligen tas chefens egen arbetsmiljö upp utifrån SCB undersökning och en färsk rapport från SACO varvid kan konstateras att arbetsledare och chefer är en mycket utsatt grupp när det gäller stressrelaterade besvär. Enligt SACO-undersökningen anser 80 procent av cheferna att de har för mycket att göra och drygt hälften av cheferna upplever att arbetet är så stressigt att det inte går att delta i några sociala samtal eller överhuvudtaget tänka på annat än sina uppgifter.

Arbetsmiljöarbetet – en del av verksamhetsutvecklingen

Att arbetsmiljöarbetet skall inordnas i verksamheten och i det dagliga arbetet är en av grundtankarna i arbetsmiljölagen och den nya föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. Med denna utgångspunkt konstateras att det idag finns indikatorer på att ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete, som drivs av verksamhetens ledning, ger positiva effekter för såväl arbetstagarna som för verksamheten. Arbetsmiljön är således en viktig produktivitetfaktor och ett allt viktigare konkurrensmedel.

Kortsiktig ekonomistyrning, ledningens arbetsmiljökompetens i en föränderlig omvärld samt den traditionella ekonomiska redovisningen tas upp som tre hinder för att integrera arbetsmiljöarbetet i verksamhetsutvecklingen

Behovet av en tydlig roll- och ansvarsfördelning i arbetsmiljöarbetet betonas liksom behovet av en integrerad samverkan. Slutligen lyfts möjligheten att certifiera det systematiska arbetsmiljöarbetet fram som en kompletterande strategi till lagstiftning och tillsyn.

Slutsatser om strategin för det framtida arbetsmiljöarbetet

Ökningen av den arbetsbetingade och stressrelaterade ohälsan pekar på en alltför kortsiktig ekonomisk styrning av såväl offentlig som privat sektor. Bakomliggande omvärldsfaktorer är bland annat en ökad globalisering och internationell konkurrens, den snabba teknikutvecklingen, stora besparingskrav inom offentlig sektor samt olika managementtrender. Utvecklingen har i vissa fall lett till alltför "magra organisationer". Detta har fått till följd att vissa mänskliga behov inte blivit tillgodosedda, vilket i sin tur lett till negativa stressreaktioner och ökad långtidssjukskrivning.

En annan konsekvens av kortsiktigheten och alltför magra organisationer är att det finns tecken på att kompetensutvecklingen i arbetslivet minskat under 1990-talet. Samtidigt pekar forskningen på att just kompetensutveckling är en avgörande faktor för företagets konkurrenskraft och för möjligheten att öka sysselsättningen samt inte minst för att förbättra den enskildes förmåga att medverka i förändringar i arbetet.

Forskningen visar att de personalreduktioner, och omorganisationer, som har genomförts inom framför allt vården, skolan, omsorgen och polisen under 1990-talet, lett till att många arbetstagare fått en kraftigt ökad belastning. Detta har, i kombination med att de flesta arbetsuppgifterna inom dessa yrken är människorelaterade, skapat stora problem för verksamheterna och för arbetstagarna.

Även inom det privata näringslivet har stressen ökat, framför allt bland tjänstemännen. Även ökningen av antalet arbetsolycksfall inom t.ex. byggbranschen kan ha en koppling till ökad stress till följd av kortare byggtider m.m.

Av forskningen om magra organisationer kan utläsas att en god balans mellan verksamhetens krav på flexibilitet och medarbetarnas behov av trygghet och inflytande befrämjar en långsiktig verksamhetsutveckling.

Detta leder till slutsatsen att arbetsmiljöarbetet behöver på ett mer genomgripande sätt bli en integrerad del i en långsiktig verksamhetsutveckling.

Ett skäl för att se arbetsmiljöarbetet som en strategiskt viktig del i verksamhetsutvecklingen är de ekonomiska effekterna av ett bristfälligt förebyggande arbetsmiljöarbete. För arbetsgruppens räkning har en utomstående expert tagit en rapport om kostnader för produktionsbortfall i samband med ohälsa och stress. För de sjukfall som överstiger 28 dagar beräknas i rapporten den totala kostnaden under perioden juli 1999 – juni 2000 utgöra ungefär 47 miljarder kr. Med antagandet att hälften av sjukfrånvaron är arbetsbetingad och att en tredjedel av denna frånvaro är stressrelaterad (se avsnitt 9.14) utgör den totala kostnaden för den arbetsrelaterad stress ungefär 8 miljarder kr under perioden, dvs. cirka 17 procent av den totala kostnaden för långtidsjukskrivningarna. Av den totala kostnaden bär staten 86 procent, kommunen 2 procent, landstinget 1 procent, individerna 7 procent och avtalsförsäkringarna 3 procent.

En sådan beräkning visar att kostnaden är som störst i början av sjukfallet, då de negativa produktionseffekterna är kraftigast. Denna kostnad avtar sedan i takt med att vikarien som gått in för den sjukfrånvarande blir allt bättre inskolad i arbetsuppgifterna. När vikarien väl är inskolad är kostnaden lägre och utgörs av det uppskattade värde av det marginella produktionsbortfall som är kopplat till att en person färre är sysselsatt i samhället.

En annan kostnad för samhället utgörs av den förtidspensionering som följer av långtidsjukskrivningarna. Enligt rapporten om kostnaden för produktionsbortfall beräknas den totala kostnaden för en årskull tillkommande förtidspensionärer, beräknad utifrån antalet tillkommande pensioner under aktuell beräkningsperiod, totalt cirka 120 miljarder kr. Om andelen tillkommande pensionärer p.g.a. arbetsrelaterad stress är lika stor, som antagits ovan, blir kostnaden för den tillkommande förtidspensioneringen cirka 21 mdr kr per årskull.

Det traditionella arbetsmiljöarbetet har historiskt sett i första hand inriktats på de tekniska och fysiska arbetsmiljöfrågorna.

Dessutom har arbetsmiljöfrågorna ofta isolerats från övriga verksamhetsfrågor. Denna strategi behöver, enligt arbetsgruppens mening, revideras eftersom den avgörande faktorn för att minska den stressrelaterade ohälsan är om arbetsgivaren i ökad utsträckning kan förmås att se de positiva sambanden mellan ett offensivt och systematiskt arbetsmiljöarbete, som i första hand bygger på en helhetssyn och förebyggande insatser, och ökad konkurrenskraft, minskade kostnader, ökad produktivitet och ökad produkt- eller tjänstekvalitet.

Ett annat sätt att uttrycka dessa förhållanden, som stöds av forskningen om magra organisationer, är att den kortsiktiga ekonomiska styrning som präglade större delen av 1990-talet, bör ersättas av en större långsiktighet där verksamhetens krav på ett bättre sätt än i dag balanseras mot mänskliga behov av inflytande, trygghet, lärande och utvecklingsmöjligheter. Konsekvenserna av en sådan managementfilosofi, där det förebyggande arbetsmiljöarbetet och arbetsvillkoren blir strategiska delar av den långsiktiga verksamhetsutvecklingen, kan bli ett mer hållbart arbetsliv och förbättrade verksamhetsresultat.

Den nya strategin innebär att arbetsmiljöarbetet i vid mening måste integreras i verksamhetsstyrningen (jämför kraven i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete) och grunda sig på en helhetssyn där de psykiska och sociala aspekterna väger lika tungt som de fysiska och tekniska. Motivet är i första hand att arbetsmiljöförhållandena och övriga arbetsvillkor (t.ex. lön, arbetstidsförhållanden och anställningsform) har stor betydelse såväl för den enskildes hälsa och utveckling som för verksamhetens resultat och långsiktiga utveckling. I ett alltmer kunskapsintensivt tjänstesamhälle blir detta samband allt tydligare. Arbetsmiljön och arbetsvillkoren får betydelse för den enskilde arbetstagarens hälsa, trygghet och arbetsmotivation och detta påverkar verksamhetens resultat och möjligheten att kunna behålla och rekrytera arbetskraft.

Ett annat viktigt motiv för verksamheter inom såväl den privata som den offentliga sektorn att integrera arbetsmiljöarbetet i verksamhetsutvecklingen är vissa forskningsresultat och

rapporter från bl.a. vissa arbetstagarorganisationer, som visar att det finns vissa tecken på att kompetensutvecklingen i arbetslivet minskat under 1990-talet. Samtidigt säger forskningen entydigt att kompetensutveckling och en lärande organisation har mycket stor betydelse för produktivitet och lönsamhet.

En huvudförklaring till denna utveckling är att många organisationer blivit så slimmade eller magra att tid saknas för lärande och kontinuerlig kompetensutveckling. Detta gäller både inom näringslivet och den offentliga sektorn. För vissa grupper anställda, som fått mer bundna och rutinbetonade arbeten, t.ex. anställda inom s.k. call centers, är denna utveckling mycket tydlig.

Kopplas denna bild ihop med den ökande stressen och ohälsan i arbetslivet får detta en rad negativa konsekvenser för verksamheternas långsiktiga utveckling och det ligger inte minst i företagens och förvaltningarnas eget intresse att vända denna utveckling. Underbemanning kan visserligen ge kortsiktiga "vinster" men motverkar i många fall en långsiktigt hållbar och konkurrenskraftig utveckling. Lärande och utveckling förutsätter bland annat att det finns tid och utrymme för reflektion, för utprovning av nya idéer och tankar och tid att samverka mellan olika kompetenser och funktioner.

De centrala aktörernas roll, med regeringen i spetsen, är att främja att ett offensivt och konstruktivt arbete kommer igång på de enskilda arbetsplatserna. Att regeringen bör initiera denna utveckling beror på att staten har ett sistahandsansvar såväl för individens hälsa och utveckling som för välfärdspolitiken i stort och att möjligheten att upprätthålla välfärden är kopplad till tillväxten i samhället och en fungerande offentlig sektor.

Handlingsplanen

Den handlingsplan som arbetsgruppen föreslår innehåller två huvuddelar, dels förslaget att regeringen tar initiativet till en *trepartsdialog* mellan regeringen och arbetsmarknadens parter, dels förslag till vissa åtgärder som kan vidtas av regeringen

oberoende av trepartsdialogen. Trepartsdialogen är arbetsgruppens huvudförslag.

Huvudmotivet till förslaget om en trepartsdialog är att ingen "part" kan lösa dessa komplexa problem själv och att det således fordras en bred samsyn i dessa frågor och att huvudinriktningen bör vara att med olika medel främja att arbetsmiljö i vid mening och arbetsvillkor blir en strategiskt viktig fråga för ledningen i företag och förvaltningar.

En övergripande gemensam vision för trepartsdialogen bör vara ett hållbart arbetsliv där arbetsmiljön i vid mening och arbetsvillkoren blir en del av organisationens långsiktiga verksamhetsutveckling. De frågor eller områden som arbetsgruppen anser är angelägna att ta upp inom ramen för trepartsdialogen är följande:

- Inflytande, delaktighet, samverkan och arbetsmiljökompetens
- Främja mer individuella arbetstider med beaktande av att vissa skyddsregler kan behöva förstärkas.
- Kunskapsspridning
- Äldre i arbetslivet

De åtgärdsområden som föreslås kunna tas upp av regeringen oberoende av trepartsdialogen är följande:

- Ekonomiska styrmedel
- Utredning för översyn av vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen (AML) och medbestämmandelagen (MBL)
- Företagshälsovårdens framtida ställning
- Forskning, utveckling och utbildning

Trepartsdialogen

Arbetsgruppen har angivit frågan och områden som med utgångspunkt från arbetsgruppens arbete bör ingå i dialogen mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Syftet är att få till stånd en samsyn samt initiativ och åtgärder på olika nivåer för

att åstadkomma en ökad medvetenhet och en förnyelse av arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Inom varje område har det angivits utgångspunkter och frågor som bedömts mest angelägna att diskutera.

Inom området *Inflytande, delaktighet, samverkan och arbetsmiljökompetens* anges behov av nya och effektivare samverkansformer. Kravet i arbetsmiljölagen att arbetsgivaren ska integrera det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamhetsstyrningen förutsätter i praktiken att arbetstagarinflytandet är integrerat på motsvarande sätt.

För att uppnå denna integrering krävs en vidareutveckling av de samverkansavtal/arbetsmiljöavtal som reglerar inflytandet för arbetstagaren och fackliga företrädare inklusive skyddsombud utifrån olika branschers och verksamheters skilda förutsättningar. I detta sammanhang bör arbetsmiljöfrågorna, och då inte minst de organisatoriska och sociala aspekterna av arbetsmiljön, lyftas fram.

En annan fråga som tas upp är samordningen i den praktiska tillämpning av reglerna i AML och MBL, vilket i första hand är en fråga för arbetsmarknadens parter på central och lokal nivå. En viktig utgångspunkt bör även här vara integreringstanken, dvs. att arbetsmiljö, produktion, kvalitet och ekonomi behandlas i samma lednings- och samverkanssystem eftersom alla dessa delar påverkar varandra

En viktig fråga är behovet att säkerställa att chefer, specialister, skyddsombud och arbetstagare har erforderlig arbetsmiljökompetens.

En närbesläktad fråga är vilka generella krav som bör ställas på chefer och arbetsledare och vilka förutsättningar och vilket stöd dessa behöver från den högsta ledningens sida för att kunna klara sina ledningsuppgifter.

Vad gäller området *Främja mer individuella arbetstider* konstaterar arbetsgruppen att arbetslivets utveckling innebär att arbetstiden blir mer och mer gränslös för stora grupper arbetstagare. Detta kan få både positiva och negativa konsekvenser.

Tillgänglig forskning visar att en utveckling som ger individen större inflytande över sin arbetstid (förläggning och längd) under olika skeden i livet kan minska stressen i arbetslivet och motverka olika former av stressrelaterade sjukdomar. Individens krav i arbetsliv och i privatliv kan därmed balanseras på ett bättre sätt. Forskningen visar också att en bättre balans ökar individens kapacitet. Även möjligheten att i ökad utsträckning utföra arbetet som distansarbete i hemmet kan vara ett sätt att balansera arbete och privatliv, vilket dock förutsätter att ett antal olika frågor har klarats ut mellan parterna i distansarbetsförhållandet.

Under området *Kunskapsspridning* tas upp olika frågor som hänger ihop med behovet att förbättra spridningen av kunskaper om forskningsresultat och verktyg för arbetsmiljöarbetet. Huvudändamålet är att

- Föra ut kunskap och forskningsresultat inom arbetslivs- och rehabiliteringsområdet till de enskilda arbetsplatserna.
- Bilda nätverk mellan företag och förvaltningar, myndigheter och arbetsmarknadens parter i syfte att öka kompetensen på arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet samt utbyta erfarenheter och goda exempel.

En fråga som tas upp är behovet av samordning eller andra åtgärder för att förbättra användningen av IT och Internet för att öka och förenkla tillgången på information om FoU och verktyg i arbetsmiljöarbetet.

Ett särskilt delområde som pekas ut är *Åtgärder för småföretag*. Här tas upp de regionala skyddsombudens roll såsom kunskapsförmedlare och stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet samt företagshälsovårdens roll och möjlighet att på olika sätt stödja småföretagen.

Under området *Äldre i arbetslivet* ryms de olika frågor som hänger samman med att andelen äldre i arbetskraften ökar och behovet av att förbättra möjligheterna för äldre att kunna stanna kvar och utvecklas i arbetslivet. Arbetsgruppen pekar på behovet att skapa möjlighet att successivt minska tjänstgöringsgrad och arbetsinsats fram till pensionsavgången.

Under området *Certifiering* konstaterar arbetsgruppen arbetsmiljöcertifiering är en möjlighet för företag och förvaltningar att på frivillig väg kvalitetsmärka sitt arbetsmiljöledningssystem. Att fler företag och förvaltningar nu ser denna möjlighet är positivt. Denna utveckling kan ses som en kompletterande strategi till lagstiftning och tillsyn för att förebygga ohälsa och utveckla goda arbetsförhållanden. I detta sammanhang bör bl.a. de åtgärder som Danmark nyligen beslutat om i syfte att främja en ökad certifiering studeras närmare.

Åtgärdsområden utanför trepartsdialogen

Ekonomiska styrmedel

Arbetsgruppen anser för sin del att tiden ännu inte är mogen att införa en generell lagstiftning om personalekonomisk redovisning. Motivet är framför allt att det ännu saknas tillräckligt användbara modeller och metoder i arbetslivet och att en lagstiftning i dagsläget därför sannolikt inte skulle fungera tillfredsställande eller i värsta fall vara kontraproduktiv.

Arbetsgruppen föreslår i stället att regeringen tar initiativ till ett projekt för att ta fram lämpliga metoder att utveckla den personalekonomiska redovisningen. I detta projekt kan personalekonomisk redovisning användas och utvärderas i olika typer av verksamhet. Projektet bör även ha till uppgift att beskriva vilka steg som bör tas innan en lag om personalekonomisk redovisning införs för hela arbetslivet.

Personalekonomisk information kan ses som ett första steg för att skapa en grogrund för personalekonomisk redovisning, som i praktiken kräver stora ingrepp i det traditionella ekonomiska styrsystemet.

Behovet av en utredning angående vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen

Arbetsgruppen tar upp frågan om behovet översyn av föreskrifterna på det arbetsorganisatoriska området, behovet att se över de grundläggande bestämmelserna om arbetsmiljönsbeskaffenhet i 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen (AML) samt behovet att införa ett arbetsmiljöansvar för uppdragsgivare i AML.

Arbetsgruppen anser att Arbetsmiljöverket bör se över den del av sitt regelverk som har anknytning till organisatoriska, sociala och stressrelaterade frågor. Utgångspunkten bör vara den omskrivning av 2 kap. 1 § AML, som skedde 1991, och de erfarenheter som gjorts inom tillsynsarbetet och arbetslivsforskningen under de senaste tio åren.

När det gäller 2 kap 1 § föreslår arbetsgruppen att utformningen av kraven i 2 kap. 1 § AML ses över med hänsyn till tillsynsmyndigheternas erfarenheter och relevant arbetslivsforskning.

Arbetsgruppen föreslår vidare att vid en översyn av AML ses även över behovet av att införa ett ansvar för uppdragsgivaren för att säkerställa att utvecklingen i arbetslivet inte leder till att vissa kategorier till stor del ställs utanför arbetsmiljölagens regelsystem.

En översyn av samverkansbestämmelser i AML och MBL

Arbetsgruppen föreslår att en översyn görs av samverkansreglerna i 6 kap. arbetsmiljölagen och att en prövning sker om inte en tydligare gräns kan skapas mellan statens och parternas ansvarsområde. Arbetsgruppen, som ser integrationstanken som en bärande idé, menar att en sådan förändring skulle fullfölja den förnyelse av arbetsmiljöpolitiken som initierades i samband med de ändringar som gjordes i AML år 1991.

I enlighet med dessa principer bör även behovet av en förbättrad samordning mellan inflytandereglererna i MBL och AML ses över. Denna fråga var uppe till behandling i anslutning till arbetsmiljökommissionens arbete, men ledde då inte till någon lösning. I dag är frågan lika, eller ännu mer aktuell, på så sätt att inflytandaspekten regleras både i AML och MBL och att gränssnittet mellan dessa lagar blivit otydligare genom att de psykosociala och arbetsorganisatoriska frågorna fått ännu större betydelse.

Företagshälsovårdens framtida ställning

Arbetsgruppen konstaterar att företagshälsovården varit föremål för ett antal utredningar under 1990-talet men anser, mot bakgrund av vad som tidigare beskrivits, att företagshälsovårdens framtida roll och resurser bör avgöras mera slutgiltigt. Det ingår i Statskontorets uppdrag att belysa denna problematik och att lägga fram förslag som syftar till ett effektivare arbetsmiljöarbete. Även HpH-utredningens förslag kan få betydelse i detta sammanhang. Behovet av ytterligare utredning om företagshälsovårdens framtida roll kan behöva övervägas efter att pågående uppdrag har redovisats.

Forskning, utveckling och utbildning

Arbetsgruppens slutsats är att ökningen av den stressrelaterade ohälsan och långtidssjukskrivningar hör samman med komplexa förändringsprocesser och att det krävs tvärvetenskapliga studier för att förstå dessa samband och skapa handlingsorienterad kunskap. Fyra forskningsområden framträder, där insatser kan bedömas få strategisk betydelse för att bryta den negativa utvecklingen och bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv. De är

- arbetsmiljöarbetets integrering i verksamhetsstyrningen,
- hållbart arbetsliv/äldre i arbetslivet,

- flexibilitet och trygghet samt
- magra organisationer.

Forskningsprogrammen bör starta med kunskapsinventeringar vilka utmynnar i informations- utvecklings- och utbildningsinsatser. Därigenom kan det tidigt uppstå en gemensam kunskapsutveckling mellan forskare och praktiker. Utbildningssatsningarna bör ha strategisk inriktning, det vill säga nå centrala beslutsfattare, samt bidra till att skapa nätverk och lättillgängliga kunskapsbaser.

Arbetsgruppen pekar även på behovet av spetsutbildning inom stressområdet samt behovet av bättre registerdata för att följa arbetsmiljöutveckling och ohälsa.