

Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont

Utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan

Delrapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet
med uppgift att ta fram en handlingsplan för åtgärder på arbetsmiljö-
området

Till statsrådet Mona Sahlin

Regeringen bemyndigade den 27 januari 2000 statsrådet Mona Sahlin att tillsätta en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med uppgift att analysera den stora ökningen av arbetsbetingad ohälsa som har samband med stress och andra organisatoriska och sociala faktorer. Arbetsgruppen skall ta fram en handlingsplan som anger en strategi för att komma till rätta med utvecklingen av den arbetsbetingade ohälsan och åstadkommer en förnyelse av arbetsmiljöarbetet. Resultatet av arbetet skall efter förlängning av uppdraget redovisas senast den 1 december 2000. En delrapport skall före ligga senast den 15 september 2000.

I arbetet med delrapporten har deltagit departementsrådet Lars Dirke, ordförande i arbetsgruppen, ledamöterna ämnessakkunnige Oliver Renborg, kanslirådet Bo Barrefelt, departementssekreterarna Lars von Ehrenheim, Ola Persson, Gun-Britt Holmberg och Marianne Kling samt experterna avdelningsdirektören Kurt Baneryd, utredaren Susanne Wallgren, professorerna Gunnar Aronsson, programansvariga Ingrid Stymne och analytikern Annette Nylund.

Till arbetsgruppen har knutits en referensgrupp med representanter för arbetsmarknadens parter. I referensgruppen har deltagit Bo Tengberg och Carina Nilsson, Landsorganisationen i Sverige, Urban Ryadal, Tjänstemännens centralorganisation, Kerstin Hildingsson, Sveriges akademikers centralorganisation, Harald Frostling och Mats Holmgren, Svenska arbetsgivareföreningen, Jan Svensson, Landstingsförbundet, Hans Granqvist, Svenska kommunförbundet, Britt Trossmark, Arbetsgivarverket, Egon Magnusson, Arbetsgivaralliansen och Susanna Baconcini, Småföretagargruppen Nybyggarna.

Detta är arbetsgruppens delrapport. I rapporten ges en beskrivning av arbetslivets och den arbetsbetingade, särskilt den stressrelaterade, ohälsans utveckling. Mot bakgrund av beskrivningen

redovisas i delrapporten ett antal åtgärdsområden som bedöms som centrala för det fortsatta arbetet. Ett antal frågeställningar anges inom ramen för de olika åtgärdsområdena. Arbetsgruppens slutsatser samt förslag till handlingsplan kommer att lämnas i slutrapporten.

Avsikten är att rapporten skall kunna stimulera till en första diskussion om en framtida strategi för att komma till rätta med utvecklingen av ohälsan i arbetslivet och för att förnya arbetsmiljöarbetet. Delrapporten överlämnas härmed.

Rapporten finns tillgänglig på Näringsdepartementets webbplats, adress www.naring.regeringen.se. Synpunkter på rapporten med de frågeställningar som redovisas under åtgärdsområdena i kapitel 6 kan lämnas via e-post, adress registrator@industry.ministry.se, ärenderubrik Arbetsmiljögruppen.

Stockholm i september 2000

Innehållsförteckning

Sammanfattning	6
1 Arbetsgruppens uppdrag och arbetets bedrivande.....	10
1.1 Arbetsgruppens uppdrag.....	10
1.1.1 Arbetets bedrivande.....	11
2 Ohälsan i arbetslivet.....	12
2.1 Inledning	12
2.2 Ohälsostatistik m.m.	12
2.2.1 Sjukförsäkringsstatistik	12
2.2.2 4-septemberundersökningen	13
2.2.3 Arbetsskadestatistik.....	14
2.2.4 SCB:s besvärsundersökningar	21
2.2.5 SCB:s arbetsmiljöundersökningar	22
2.2.6 MOA-studien	25
2.2.7 LO:s skyddsombudsstudie	26
3 Befolkningsförändringar, sysselsättning, ekonomi, m.m.	29
3.1 Inledning	29
3.2 Barnafödandet minskar	29
3.3 Sysselsättning och ekonomi	30
3.3.1 Sysselsättningsförändringar under 1990-talet	30
3.3.2 Sysselsättningens och ekonomins påverkan på barnafödandet	31
3.4 Utvecklingstendenser	31
4 Arbetstlivets omvandling.....	33
4.1 Inledning	33
4.2 Flexibilitetsbegreppet	38
4.2.1 Numerär flexibilitet	40
4.2.2 Arbetstidsflexibilitet	43
4.2.3 Funktions- eller kompetensflexibilitet	46

4.2.4 Tids- och rumsflexibilitet	49
4.2.5 Den förlorade flexibiliteten	50
4.2.6 Den nödvändiga flexibiliteten – men hur?.....	53
4.3 Magra organisationer – verksamhets- och hälso- konsekvenser	54
4.4 Arbetsorganisatoriska förändringar och mönster.....	56
4.5 Avslutning och sammanfattning	59
5 Särskilt om vård, omsorg och skola	60
5.1 Inledning	60
5.2 Vård, omsorg och skola	62
6 Åtgärdsområden.....	67
6.1 Inledning	67
6.2 Ekonomiska styrmedel.....	70
6.3 Lagstiftning, föreskrifter och certifiering	71
6.4 Tillsyn och tillsynsmetoder	73
6.5 Samverkan	73
6.6 Arbetstid	74
6.7 Företagshälsovård	76
6.8 Forskning, kompetensutveckling och kunskapsspridning....	77

Sammanfattning

I delrapporten beskriver arbetsgruppen vissa drag i arbetslivsutvecklingen och utvecklingen av ohälsan. Särskild tonvikt läggs på stress samt andra organisatoriska och sociala faktorer.

Arbetsgruppens ambition när det gäller delrapporten har i första hand varit att få en belysning av de faktorer som ligger bakom den pågående utvecklingen av ohälsan i arbetslivet som en grund för analys och slutsatser om inriktningen på handlingsplanen.

Delrapporten avslutas med att ett antal åtgärdsområden pekas ut. Under varje åtgärdsområde anges ett antal frågeställningar för vidare diskussion och överväganden

Ohälsan i arbetslivet

Antalet sjukskrivningar och antalet anmälda arbetsskador har ökat kraftigt under slutet av 1990-talet. Det är framför allt antalet långtidssjuka som ökat. Ökningen är störst inom sjukvård, utbildning, polis och annan offentlig verksamhet. Kvinnor är överrepresenterade i sjukskrivnings- och arbetsskadestatistiken.

När det gäller typen av anmälda arbetsskador dominerar fysiska belastningsskador och psykiskt betingade besvär. Den snabbaste ökningen har skett när det gäller de psykiskt betingade skadorna. Arbetssjukdomar orsakade av organisatoriska eller sociala faktorer har ökat mest av samtliga sjukdomar. Av dessa är flertalet relaterade till stress och hög arbetsbelastning.

De besvär och sjukdomar som dominerar i gruppen stress och hög belastning är överansträngning, utmattning/utbrändhet, depression o.d. vad gäller kvinnor och sjukdomar i cirkulationsorganen, främst hjärtinfarkter, vad gäller män.

Även när det gäller fysiska belastningsskador, som är den största gruppen anmälda arbetsskador, har en kraftig ökning skett av den del som har samband med stress och hög arbetsbelastning. Efter

stress och arbetsbelastning är mobbning den vanligaste typen av psykiskt betingad skada.

Den bild som framträder i arbetsskadestatistiken bekräftas av resultaten från ett flertal undersökningar som Statistiska Centralbyrån (SCB) genomfört. Dessa undersökningar genomförs regelbundet och grundar sig på ett representativt urval personer som får uttala sig om sin arbetsmiljö respektive sina upplevda besvär till följd av arbetet.

Sammantaget visar materialet i de olika källor som arbetsgruppen haft tillgång till att det skett en reell och kraftig ökning av långa sjukskrivningar som beror på stress och arbetsbelastning de senaste åren. Ökningen är särskilt markant när det gäller arbeten inom vård, omsorg, skola och polis.

Befolkningsförändringar m.m.

Antalet personer i förvärvsaktiv ålder beräknas minska i framtiden. Denna förändring kan väntas fortgå under överskådlig tid eftersom påfyllnaden av arbetskraft tycks bli liten som en följd av de låga födelsetalen. Det är således sannolikt att Sveriges befolkning långsiktigt kommer att minska. Denna utveckling medför en risk för arbetskraftsbrist inom många sektorer och yrkesområden. Detta kommer enligt arbetsgruppens bedömning att få konsekvenser för den framtida arbetslivs- och arbetsmiljöpolitiken. Det är uppenbart att arbetsgivarnas förmåga att behålla och rekrytera arbetskraft med efterfrågad kompetens blir allt viktigare utifrån detta scenario. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsverksamheten ökar därmed i betydelse.

Arbetslivets omvandling

Arbetsgruppen har med utgångspunkt från arbetslivsforskningen beskrivit några viktiga drivkrafter och förändringsmönster i arbetslivet.

Forskningen visar att företagens och förvaltningarnas omvärldsmiljö har blivit alltmer komplex. Internationaliseringen med

en ökad konkurrens på en alltmer global marknad samt den allt snabbare utvecklingen av informationsteknologin och annan teknik är två utvecklingslinjer som båda skapar en ökad oförutsägbarhet. En generell strategi för att möta denna oförutsägbarhet är en ökad *flexibilitet*.

Flexibilitet innebär att det finns obunden kapacitet i organisationen och därmed förmåga att hantera nya situationer och uppgifter. Flexibilitetsbegreppet är omdiskuterat men har fördelen att förena verksamhetens och individernas krav.

I diskussionen om flexibilitet koncentreras många av arbetslivets kärnfrågor. Arbetsgruppen redovisar i delrapporten utvecklingen när det gäller tre olika former av flexibilitet, nämligen numerär flexibilitet, arbetstidsflexibilitet och funktionell flexibilitet (kompetensflexibilitet). Kompetensflexibilitet handlar bl.a. om att arbetstagnarna har en bred kompetens och därmed kan klara många olika arbetsuppgifter. I delrapporten förs ett resonemang om att det är den kompetensmässiga flexibiliteten som har störst betydelse när det gäller den långsiktiga utvecklingen i företag och förvaltningar.

Ett annat kännetecken för 1990-talet i Sverige har varit att organisationsprincipen "*mager produktion*" har fått ett stort genomslag. Den magra organisationen har ibland varit resultatet av ett medvetet val, men ibland har den blivit en följd av att företaget eller förvaltningen hamnat i en tvångssituation på grund av en akut ekonomisk kris. Temat magra organisationer med hithörande konsekvenser behandlas endast kortfattat i denna delrapport.

Det tredje temat i avsnittet Arbetslivets omvandling handlar om *arbetsorganisatoriska förändringsmönster* under 1990-talet.

Särskilt om vård, omsorg och skola

Vård, omsorg och skola uppvisar de högsta ohälsotalen. Därför behandlas dessa sektorer särskilt i delrapporten. För att kunna analysera utvecklingen är det nödvändigt att förstå den offentliga sektorns särart och kommunernas och landstingens särskilda organisation, inklusive den politiska styrningen. Vidare är arbetsuppgifterna för en stor del av personalen inom vård, omsorg och skola av sär-

skild karaktär. Ett flertal studier visar att känslan av otillräcklighet är vanlig inom vård- och omsorgssektorn.

Åtgärdsområden

Mot bakgrund av utvecklingen av ohälsan i arbetslivet och förändringarna i arbetslivet, har arbetsgruppen i det här skedet av sitt arbete identifierat sju åtgärdsområden. Under varje åtgärdsområde anges ett antal frågeställningar som arbetsgruppen vill lyfta fram för diskussion och överväganden. Åtgärdsområdena är ekonomiska styrmedel, lagstiftning och föreskrifter, tillsyn och tillsynsmetoder, företagshälsövård, samverkan, forskning, kompetensutveckling och kunskapsspridning samt arbetstid.

Åtgärdsområdena tar sikte på olika slags styrmedel som kan användas på arbetsmiljöområdet. Det spänner över regelgivning, kunskapsspridning och sådana styrmedel som skall ge ökade ekonomiska incitament för företag och förvaltningar. Arbetsgruppen bedömer att ett brett spektrum av åtgärder behövs för att få till stånd nödvändiga förändringar.

Förslag till åtgärder under de olika åtgärdsområdena kommer att presenteras i handlingsplanen i slutrapporten. Ytterligare åtgärdsområden kan då också bli aktuella, såsom arbetsorganisation, ledarskap/medarbetarskap, arbetsinriktad rehabilitering och jämställdhet. Avsikten är att handlingsplanen skall kunna bidra till en strategi för förnyelsen av arbetsmiljöarbetet.

1 Arbetsgruppens uppdrag och arbetets bedrivande

1.1 Arbetsgruppens uppdrag

Arbetsgruppens uppdrag är att analysera den stora ökningen av arbetsbetingad ohälsa som har samband med stress och andra organisatoriska och sociala faktorer. Arbetsgruppen skall ta fram en handlingsplan som anger en strategi för att komma till rätta med utvecklingen av den arbetsbetingade ohälsan och åstadkommer en förnyelse av arbetsmiljöarbetet. Arbetsgruppen skall beskriva utvecklingen av arbetsbetingad ohälsa, analysera orsakerna till denna utveckling och bedöma förutsebara utvecklingstendenser beträffande arbetsbetingad ohälsa. På grundval av analysen och bedömningen skall gruppen upprätta en handlingsplan i vilken anges åtgärds- och utredningsbehov.

Arbetet skall särskilt inriktas på arbetsorganisationens betydelse för ohälsan i arbetet sett ur ett helhetsperspektiv på arbetsmiljön. Vägledande skall vara att arbetsförhållandena anpassas till den fysiska och psykiska belastningen i arbetet, t.ex. genom att det ges klara ramar för vad som förväntas av arbetstagarna. Vägledande skall också vara den enskildes möjligheter till inflytande över arbetssituationen. I uppdraget anges vidare ett antal åtgärdsområden eller frågor som bör ingå i gruppens arbete.

Arbetsgruppen skall i sitt arbete beakta avslutade och pågående utredningar som avser de berörda frågorna.

1.1.1 Arbetets bedrivande

En stor del av arbetsgruppens inledande arbete har bestått i att få fram en så tydlig och ingående bild som möjligt av den aktuella och framtida samhälls- och arbetslivsutvecklingen samt utvecklingen av ohälsan i arbetslivet i form av arbetsskador och sjukskrivningar. I arbetet har framförallt befintlig kunskap samt det material som finns hos myndigheter, i utredningar och inom forskningen utnyttjats.

Den kunskap och de erfarenheter som finns hos arbetsmarknadens parter har inhämtats genom referensgruppen samt särskilda genomgångar med de olika organisationerna.

Arbetsgruppen har vidare genomfört ett forskarseminarium.

Arbetsgruppens ambition när det gäller delrapporten har varit att i första hand få en god belysning av de faktorer som ligger bakom den pågående utvecklingen av ohälsan i arbetslivet. Genom att ange frågeställningar inom ett antal åtgärdsområden har arbetsgruppen gett ett underlag för diskussionen om inriktningen av den framtida arbetsmiljöpolitiken. Utformningen av handlingsplanen har därmed påbörjats genom delrapporten.

För att få ett underlag för det fortsatta arbetet har regeringen uppdragit åt en utomstående expert att beräkna vad den stressrelaterade ohälsan kostar samhället, företag och förvaltningar samt den enskilde individen. Ett antal typfall skall kostnadsberäknas för att göra effekterna av ett dåligt respektive ett bra förebyggande arbetsmiljöarbete mer synligt.

2 Ohälsan i arbetslivet

2.1 Inledning

Ohälsan i samhället och arbetslivet märks på många olika sätt. Det finns ingen informationskälla som ger hela bilden av ohälsans utveckling. Ingen källa är heller invändningsfri. Varje källa, t.ex. arbetsskadestatistik, kan vara behäftad med systematiska fel beroende på ändamålet med att uppgifterna lämnas m.m. Olika källor kan emellertid komplettera varandra och på så sätt spegla ett mönster i ohälsoutvecklingen. I sista hand blir det alltid fråga om ett visst mått av subjektiv tolkning.

2.2 Ohälsostatistik m.m.

2.2.1 Sjukförsäkringsstatistik

En viktig statistikkälla är de *till försäkringskassan anmälda sjukskrivningarna*. En utförlig redogörelse i denna del har nyligen lämnats i Sjukförsäkringsutredningens delbetänkande Sjukförsäkringen – basfakta och utvecklingsmöjligheter (SOU 2000:72). Detta material ger dock ingen möjlighet att särskilja sjukdomar som huvudsakligen beror på förhållandena i arbetet från sjukdomar som har sin grund i andra orsaker.

Andelen långa sjukskrivningar har ökat markant de senaste åren. Ökningen kommer efter en minskning i mitten av 1990-talet. Ser man till sjukfall över 30 dagar kan t.ex. konstateras att det i decem-

ber 1990 pågick 169 300 sjukfall. Sommaren 1996 var 108 000 sjukskrivna och i april 2000 var siffran uppe i 209 046.

Ett problem vid tolkningen av sjukskrivningstalen är att det är svårt att veta hur de påverkas av gällande regelsystem, t.ex. beträffande karensdag, ersättningsnivåer och längden av den period då arbetsgivaren betalar sjuklön, eller av andra faktorer som t.ex. arbetsmarknadssituationen.

2.2.2 4-septemberundersökningen

Riksförsäkringsverket har den 4 september 1998 respektive 1999 genomfört en undersökning av samtliga pågående sjukskrivningar på 15 dagar eller mer för att kartlägga egenskaper hos de sjukskrivna. Egenskaper som framgår av undersökningen är bl.a. kön, yrke och diagnos.

Den 4 september 1998 pågick 153 400 sjukskrivningar som varat minst 15 dagar. 1999 hade antalet ökat med 20 procent till 184 100. Ökningen har varit särskilt stor i fråga om de mycket långvariga sjukskrivningarna (ett år och mer).

Andelen sjukskrivna kvinnor har ökat och ökningen är kraftigare bland anställda än bland egenföretagare. Den åldersgrupp som har störst frekvens sjukskrivningar är gruppen 50-59 år. Detta har samband med att en stor andel av den arbetsföra befolkningen tillhör de s.k. 40-talistkullarna. I åldersgruppen 60 år eller äldre har andelen långtidssjukskrivna också ökat. En tendens till stigande sjukfrånvaro syns även bland de yngre, och även då är det kvinnor som är i majoritet.

Ser man till bransch ligger det största antalet sjukskrivningar inom hälso- och sjukvård och inom socialtjänst (ca 21 procent 1999). Även inom sektorn utbildning och forskning har andelen sjukskrivna ökat markant.

I fråga om diagnos kan konstateras att de psykiska störningarna har ökat men att de fortfarande utgör en liten del jämfört med besvär i rörelseorganen. Med psykiska störningar avses neuroser och liknande sjukdomstillstånd. Bland enhetschefer, läkare, sjuksköterskor och lärare var detta den vanligaste anledningen till sjukskriv-

ning. Totalt sett dominerar emellertid besvär i nacke/axlar, ländryggsbesvär och sjukdomar i rörelseorganen.

2.2.3 Arbetskadestatistik

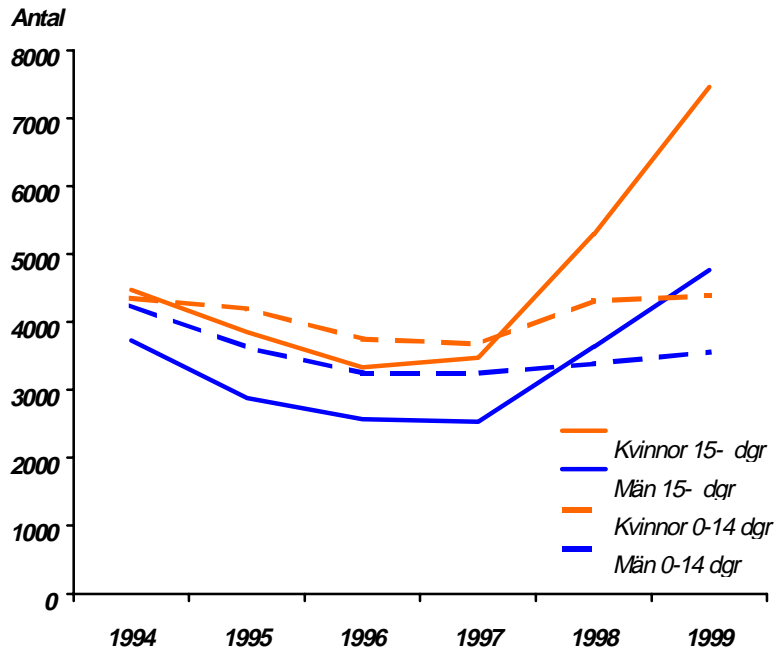
En annan viktig källa för att bedöma ohälsan i arbetslivet är de arbetsskador som anmäls av arbetsgivarna enligt lagen om arbetsskadeförsäkring och registreras i *Informationssystemet om arbetsskador (ISA) vid Arbetarskyddsstyrelsen*. Det bör understrykas att de förändringar som gjordes i lagen om arbetsskadeförsäkring 1993 innebar att det blev betydligt svårare att få ersättning för belastningssjukdomar och skador av psykisk eller psykosomatisk natur. Samma år minskade också ersättningen vid arbetsskada. Det måste antas att dessa regeländringar starkt påverkat anmälningsfrekvensen. Man kan således utan tvekan räkna med ett avsevärt mörkertal i den officiella statistiken. Siffrorna kan dock ge en uppfattning om bl.a. förändringstendenser över tiden och fördelning mellan yrkesgrupper.

Ökning av antalet anmälda arbetsskador

Efter flera års minskning ökar nu åter arbetsskadorna. År 1999 anmäldes totalt 52 200 arbetsskador (arbetsolyckor, arbetssjukdomar och färdolycksfall). En tredjedel av dessa utgjordes av fysiska belastningsskador (belastningsolyckor och belastningssjukdomar).

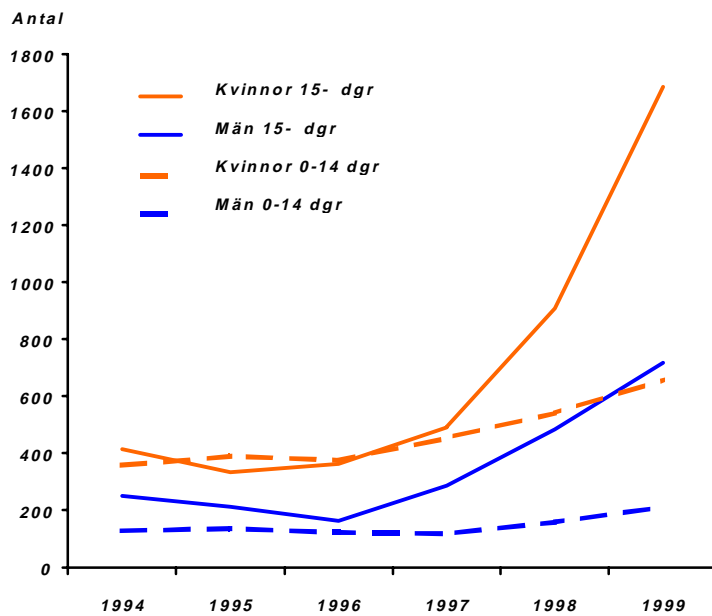
Främst är det anmälningarna av arbetssjukdomar som ökar. Huvuddelen av de anmälda arbetssjukdomarna är fysiska belastningssjukdomar (f.n. 64 procent). Under åren 1994 – 1997 sjönk antalet anmälda arbetssjukdomar från 16 800 till 12 900 för att sedan på två år stiga med 50 procent till preliminärt 19 100 (1999).

Ökningen av anmälda arbetsskador var störst i fråga om långa sjukskrivningar. Således fördubblades antalet anmälda arbetssjukdomar som lett till sjukfrånvaro 15 dagar eller mer mellan 1997 och 1999 (preliminärt 11 600 fall totalt). Bland kvinnor ökade antalet anmälda arbetssjukdomar med över 110 procent.



Figur 1. Anmälda arbetssjukdomar efter kön och sjukskrivningens längd

Den kraftigaste ökningen av antalet anmälda sjukdomar kan iakttas när det gäller sjukdomar där sociala eller organisatoriska faktorer angivits som orsak. Dessa har stigit från ett drygt tusental fall 1996 till preliminärt 3 200 under 1999. Även i denna grupp har de med en sjukfrånvaro i 15 dagar eller mer ökat kraftigast.

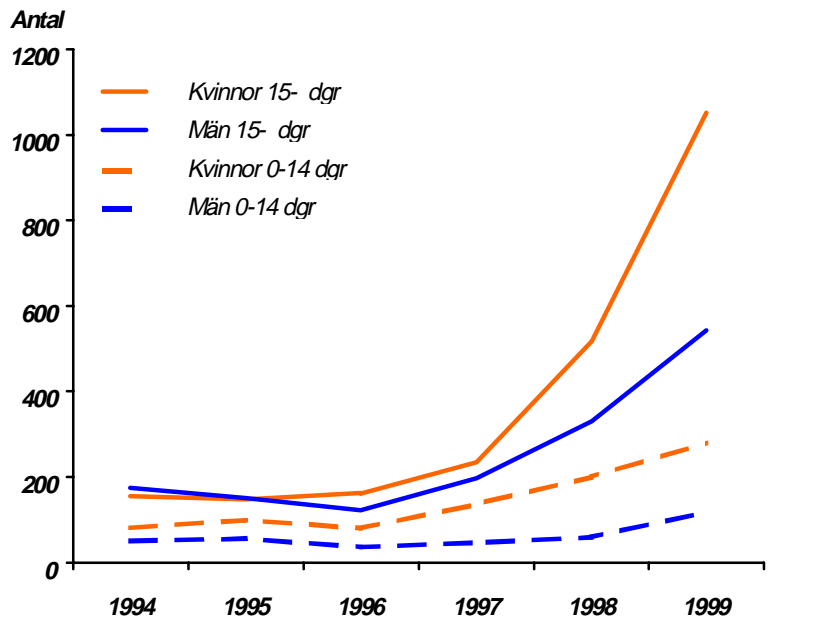


Figur 2. Anmälda arbetsjukdomar orsakade av *sociala eller organisatoriska faktorer* efter kön och sjukskrivningens längd

Stressrelaterade arbetsjukdomar

Av anmälda arbetsjukdomar orsakade av *sociala eller organisatoriska faktorer* 1999 var ca 60 procent relaterade till stress och hög arbetsbelastning. År 1996 var denna andel endast ca 40 procent. Anmälningarna av stressrelaterade sjukdomar har därmed ökat mest av alla arbetsjukdomar mellan 1996 och 1999. Detta gäller särskilt sjukfall med 15 sjukdagar eller mer. Av de anmälda stressrelaterade arbetsjukdomarna bland kvinnor är överansträngning, utmattning/utbrändhet och depression den vanligaste uppgivna orsaken.

Bland männen är sjukdomar i cirkulationsorganen, främst hjärtinfarkter, vanligast.

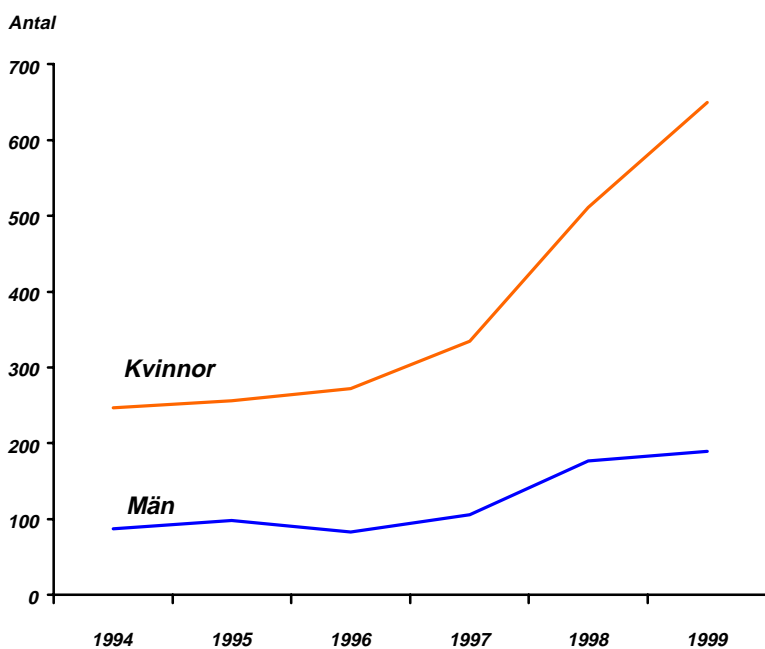


Figur 3. Anmälda stressrelaterade sjukdomar, primärt orsakade av sociala eller organisatoriska faktorer, efter kön och sjukskrivningens längd

Även bland arbetsjukdomar primärt orsakade av fysisk belastning har de anmälningar som är relaterade till stress och hög arbetsbelastning ökat kraftigt mellan 1996 och 1998. Ökningen uppgår under perioden till knappt 75 procent för kvinnor, och knappt 50 procent för män. År 1998 hade 14 procent av kvinnornas och 5 procent av männens anmälda belastningssjukdomar samband med stress och hög arbetsbelastning.

Mobbning

En fjärdedel av antalet anmälda arbetssjukdomar som enligt anmälan orsakats av sociala eller organisatoriska faktorer 1999 angavs relaterade till mobbning eller trakasserier. Därmed utgör mobbning och trakasserier efter stress och hög arbetsbelastning den näst vanligaste typen av psykisk påfrestning bland de anmälda arbetsskadorna. Anmälningarna av mobbning och trakasserier ökade mellan 1996 och 1999 från ca 350 till ca 840 anmälda fall, vilket utgör en ökning med 140 procent. Även om antalet fall är lågt totalt sett kan ändå en tendens utläsas, såväl när det gäller ökningen som när det gäller relationen mellan könen (jfr figur 4 nedan).



Figur 4. Anmälda arbetsskador p.g.a. mobbning eller trakasserier

Sjukdomsfrekvens inom olika yrkesgrupper

Under 1997 och 1998 anmäldes sammantaget ca 3 900 arbetssjukdomar relaterade till någon form av psykisk påfrestning (arbetsjukdomar primärt orsakade av fysisk belastning oräknade). Detta motsvarar en skadefrekvens på 4,8 anmälda fall per år och 10 000 sysselsatta. Kvinnor hade en frekvens på 6,8 och män på 2,9. Figuren nedan visar de yrkesgrupper som hade de högsta frekvenserna.

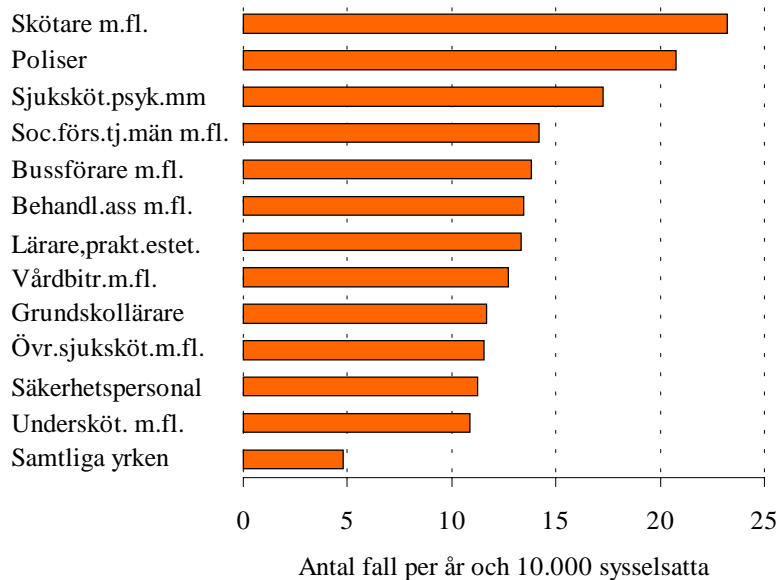
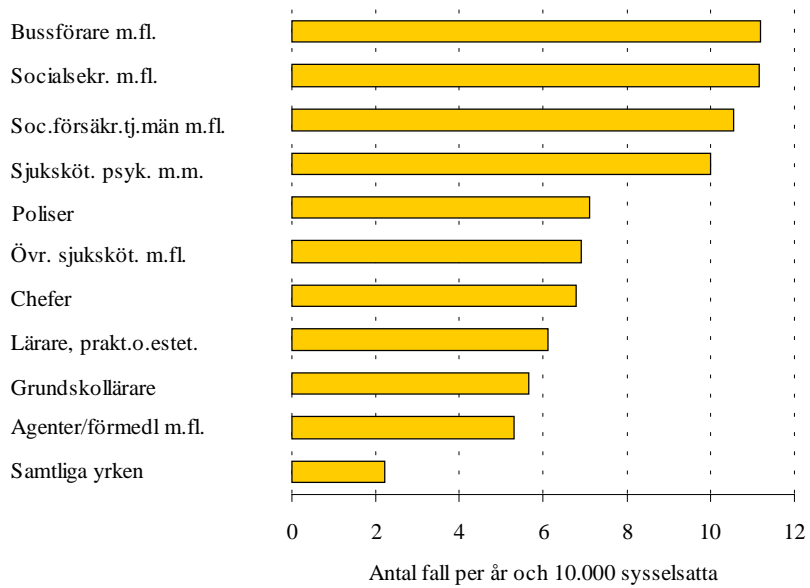
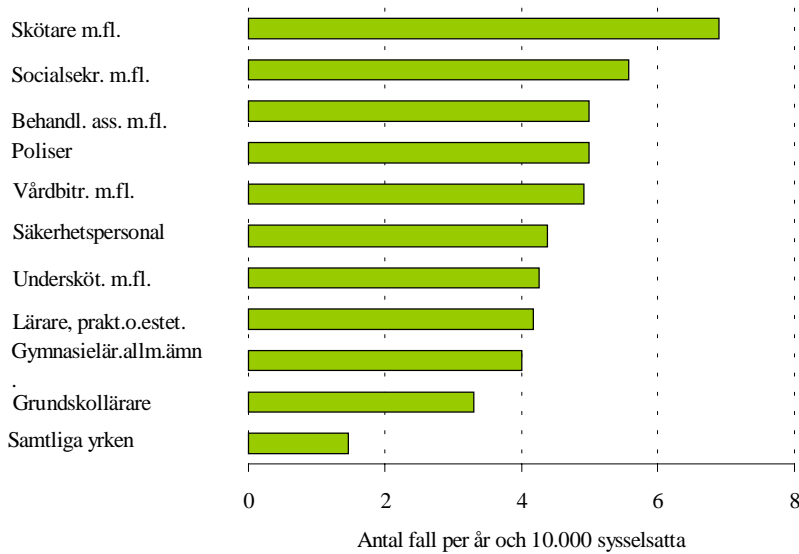


Fig.5. Anmälda arbetssjukdomar relaterade till *psykiska påfrestningar* 1997-98. Totalt. Utsatta yrkesgrupper.



Figur 6 Anmälda arbetssjukdomar relaterade till *psykiska påfrestningar* 1997–98. *Stress, hög arbetsbelastning*. Utsatta yrkesgrupper.



Figur 7. Anmälda arbetssjukdomar relaterade till psykiska påfrestningar 1997–98. *Mobbning, trakasserier*. Utsatta yrkesgrupper.

De yrkesgrupper som hade flest antal anmälningar totalt sett var

- vårdbiträden samt personliga assistenter m.fl.,
- undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.,
- skötare och vårdare.

2.2.4 SCB:s besvärsundersökningar

En källa av annat slag för att bedöma ohälsoutvecklingen är den *intervjuundersökning angående arbetsrelaterade besvär* som Statistiska Centralbyrån, på uppdrag av Arbetarskyddsstyrelsen årligen genomför som tilläggsfrågor till arbetskraftsundersökningen (AKU). Denna undersökning grundas på ett statistiskt urval som avser att täcka hela den arbetande befolkningen.

Enligt dessa intervjuundersökningar ökade uppgivna besvär, som inte avser olyckshändelser, kontinuerligt mellan 1996 och 1999 (från 18,0 till 20,4 procent av alla tillfrågade). Den vanligaste anledningen till besvär som angavs var påfrestande arbetsställningar (10,1 procent av kvinnorna och 6,7 procent av männen). De grupper som hade största andelen besvär var kvinnliga städare, kvinnliga vårdbiträden och personliga assistenter samt män och kvinnor som arbetade inom jord- och skogsbruksnäringen.

Ökningen har varit särskilt påtaglig när det gäller besvär p.g.a. stress eller andra psykiska påfrestningar. Den största ökningen inträffade mellan 1998 och 1999, då procentandelen ökade från 7,9 till 9,3 för kvinnor och från 4,3 till 5,1 för män.

För vissa grupper visar undersökningen betydligt högre siffror när det gäller stressrelaterade besvär. En anmärkningsvärt stor ökning från 1998 till 1999 kan avläsas för hälso- och sjukvårdsspecialister, t.ex. läkare. Hos denna grupp ökade de stressrelaterade besvären från 15 procent till 24 procent. Bland grundskollärare var det 1999 20 procent som uppgav att de under året haft besvär på grund av stress eller andra psykiska påfrestningar.

Det kan noteras att SCB:s besvärsundersökning inte bara omfattar arbetsskador som uppstått det aktuella året utan även äldre arbetsskador där personer fortfarande upplever besvär. Detta kan förklara den mer "utjämnade" kurvan jämfört med de anmälda arbetsskadorna.

2.2.5 SCB:s arbetsmiljöundersökningar

På uppdrag av Arbetarskyddsstyrelsen genomför SCB sedan 1989 arbetsmiljöundersökningar vartannat år. Även denna undersökning grundas på ett urval som avser att täcka den arbetande befolkningen. Den senast publicerade rapporten är från 1999. Arbetsmiljöundersökningen innehåller frågor om arbetsmiljöns beskaffenhet i olika avseenden och om intervjupersonernas upplevelse av sin arbetsmiljö. Frågorna är alltså inte knutna till att besvär eller skada uppstått.

Av 1999 års undersökning framgår att 47 procent av samtliga förvärvsarbetande upplevde att deras arbete var psykiskt påfrestande. Inom vård-, omsorgs- och läraryrken låg siffrorna mellan 70 och 90 procent.

Därvid framkom bl.a. följande:

- 86 procent av läkarna, 78 procent av grundskollärarna och knappt 70 procent av cheferna uppgav sig varje vecka vara tvungna att jobba över, dra in på lunchen eller ta hem jobb.
- 90 procent av grundskollärarna, 86 procent av läkarna och ca 75 procent av chefer och sjuksköterskor ansåg sig ha alldeles för mycket att göra.
- Över 80 procent av kassapersonalen (personal inom handel m.m.) och ca 75 procent av sjuksköterskorna uppgav att de för det mesta inte kunde bestämma när arbetsuppgifterna skulle utföras.

Kartläggning av negativ stress

I 1999 års arbetsmiljöundersökning ingår även en särskild kartläggning av negativ stress. Med negativ stress menas en kombination av höga prestationskrav och små möjligheter för den arbetande att påverka hur och när arbetet skall utföras. I kartläggningen gjordes analyser i ett längre tidsspänn, nämligen för perioden 1991–97. Indelningar och kategoriseringar har gjorts på flera sätt.

Ett av resultaten är att arbeten med hög anspänning, det vill säga jobb med höga krav och lågt inflytande, ökar. Framför allt gäller detta den kvinnliga arbetskraften. År 1991 hade ungefär 25 procent av kvinnorna en arbetssituation som innebar hög anspänning. År 1997 hade siffran stigit till 30 procent i den privata sektorn och till 37 procent i den offentliga sektorn. Även bland män steg andelen som var utsatta för hög anspänning. Andelen var dock betydligt lägre än bland kvinnorna. År 1997 var omkring 21 procent av männen i privat sektor och 25 procent av männen i offentlig sektor i arbeten med hög anspänning.

De yrkeskategorier som 1997 hade det största utfallet var sjuksköterskor och kvinnliga lågstadielärare, 59 respektive 49 procent. Anspända jobb var däremot ovanliga bland män i kommersiellt arbete och i offentlig förvaltning.

Om den negativa stressen analyseras utifrån näringsgrenar visar SCB-materialet kraftiga ökningarna för kvinnor inom utbildning (från 28 till 43 procent) och inom vård och omsorg (från 25 till 39 procent).

Enformigt och fysiskt krävande arbete

SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF) visar att fysiskt krävande arbete och enformigt arbete är i stort sett lika vanligt i slutet av 1990-talet som i början. När materialet justerats med hänsyn till strukturella förändringar, t.ex. att högre tjänstemanna-jobb blivit allt vanligare, verkar det t.o.m. som om de enformiga arbetena ökat i omfattning. Det finns inga säkerställda skillnader mellan kvinnor och män vad gäller risken för enformigt arbete. Där- emot är det vanligare bland kvinnor att ha fysiskt krävande arbete.

Sjuknärvaro

I en studie i samband med SCBs arbetskraftsundersökning i augusti/september 1997 undersöktes sjuknärvaron, dvs. det förhållandet att man stannar kvar i arbetet trots att grund för sjukskrivning föreligger.¹ Studiens hypoteser handlade om sjuknärvarons samband med arbetets art, svårersättbarhet, sjukfrånvaro, lönenivå samt s.k. slimmade organisationer.

I hela materialet är det en tredjedel av de intervjuade som rapporterar att de gått till arbetet ett flertal gånger under det senaste året, trots att de enligt egen bedömning borde ha sjukskrivit sig. En kraftig överfrekvens av sjuknärvaro förekom i s.k. människovårdande arbeten dvs. grupper som i sitt dagliga arbete har som uppgift att vårda, ge omsorg samt lära och fostra (sjuksköterskor, vårdbiträden, skötare, grundskollärare, förskollärare och barnskötare).

Hög sjuknärvaro var även vanlig bland banktjänstemän, lagerarbetare, kassapersonal (i handel m.m.), övrig kontorspersonal, för-

¹ Aronsson & Gustafsson, 2000.

säljare, restaurangpersonal och bygg- och anläggningsarbetare. Vidare framkom att lågavlönade inom flertalet yrkesgrupper hade hög sjuknärvaro och att svårersättbarhet är relaterad till sjuknärvaro, särskilt bland personer som måste ta igen nästan allt arbete om de är sjuka. Yrkesgrupper med hög sjuknärvaro har också hög sjukfrånvaro. Variabler som ålder, kön, och utbildning har relativt litet eller inget förklaringsvärde för sjuknärvaro. Flertalet yrkesgrupper med hög sjuknärvaro är starkt kvinnodominerade men effekten av kön i sig är liten.

2.2.6 MOA-studien

Nyligen har ett stort tvärvetenskapligt forskningsprojekt avslutats vars resultat belyser pågående förändringar i arbetslivet, MOA-projektet (Moderna Arbets- och Livsvillkor för kvinnor och män). Datainsamlingen, som gjordes på både organisations- och individnivå, pågick mellan 1995 och 1997. Projektet har bedrivits av Stockholms läns landsting i samarbete med Yrkes- och miljömedicinska kliniken vid Regionsjukhuset i Örebro. Dessutom har forskare från Arbetslivsinstitutet ingått i projektgruppen.

Vid analysen av förhållandena på olika arbetsplatser framträdde tre typgrupper av arbeten där varje grupp i stor utsträckning uppvisade gemensamma tendenser.

Den första gruppen utgjordes av teknik- och kunskapsbaserad verksamhet. Här ställdes ofta nya och ökade krav på de anställdas kompetens. De flesta personerna i undersökningen upplevde förändringarna i arbetslivet som positiva. Det fanns dock tendenser till att kraven på att anta utmaningar och framstå som kompetent och duglig ledde till svårigheter och utstötning. Dessa tendenser var inte dominerande men mycket bekymmersamma för dem som blev drabbade.

Den andra gruppen bestod av arbeten i främst offentlig sektor t.ex. inom vård, skola, omsorg och polis. Dominerande drag var omorganisationer, nedskärningar och arbetsutvidgning. Exempelvis hade många sjukvårdsbiträden förlorat sina arbeten varvid deras arbetsuppgifter övertagits av sjuksköterskor. Förändringarna ledde

oftast till att arbetet blev mindre stimulerande. Den ökade arbetsbördan medförde att arbetstagarna ansträngde sig till sitt yttersta för att nedskärningarna inte skulle få negativa konsekvenser för patienterna, eleverna eller motsvarande. Samtidigt kände sig personalen alltmer otillräcklig och upplevde skuld känslor. Ständiga omorganisationer och uppsägningar slog ofta sönder fungerande team och kontaktnät och arbetsledningen blev otydlig och överbelastad. Detta medförde i sin tur att mål och prioriteringar framstod som oklara och mångtydiga.

I den tredje gruppen utkristalliserade sig framför allt arbeten i privat service- och tjänstesektor, t.ex. inom handel, transport, hotell, restaurang och städning. Även här skedde ofta förändringar som ledde till mindre stimulerande arbete. Dessa arbeten utfördes ofta i entreprenadform. Konkurrensen satte hård press både på företagen och de anställda att förbättra sina prestationer. Inom denna sektor fanns många arbetsuppgifter med kort upplärningstid, vilket ökade risken för de anställda att bli utbytta. Utvecklingen gick även mot en förändring av anställningsformerna. Således minskade antalet fasta tjänster medan andelen behovsanställda och entreprenörer ökade.

Projektet redovisas närmare i avsnitt 4 nedan.

2.2.7 LO:s skyddsombudsstudie

LO:s stora skyddsombudsstudie² visar att det område där arbetsmiljöproblemen mest påtagligt försämrats från 1980 till 1995 var psykosociala förhållanden (från 35 till 49 procent av de tillfrågade) och ergonomiska förhållanden (från 56 till 65 procent). För flertalet övriga aspekter t.ex. klimat, buller, luftföroreningar och utsatthet för kemisk-tekniska produkter upplevdes klara förbättringar. När skyddsombuden beskrev vad som var mest besvärande ur psykosocial synpunkt angavs först *"för hård arbetsbelastning på grund av bristande tillgång på personal"* och i andra hand *"oro för att förlora jobbet"*. Den faktor som kommer på tredje plats har också ar-

² LO, 1996.

betsorganisatorisk anknytning, nämligen "*stress på grund av dålig planering av arbetet*".

Sammanfattning

De olika källor som beskrivits i detta kapitel kompletterar varandra och ger en bild av ohälsoutvecklingen. Såväl anmälda sjukskrivningar som antalet anmälda arbetsskador visar en kraftig ökning av framför allt längre sjukfall under slutet av 1990-talet. Båda dessa källor visar att ökningen kom efter en nedgång i mitten av decenniet.

En närmare analys av de uppgifter som finns i sjukskrivnings- och arbetsskadestatistiken visar att kvinnor är överrepresenterade. Båda materialen visar också att antalet sjukskrivningsfall och anmälda arbetsskador är störst inom sjukvård, utbildning och annan offentlig verksamhet. När det gäller typen av anmäld skada dominerar fysiska belastningsskador, men även psykiskt betingade besvär har en hög frekvens. Den snabbaste ökningen tycks ha skett i fråga om de psykiskt betingade skadorna.

Av den del av arbetsskadestatistiken som gäller anmälda arbetsjukdomar kan utläsas att det är anmälningar som hänför sig till stress och ökad arbetsbelastning som ökat mest. Bland kvinnor är det framförallt överansträngning, utmattning/utbrändhet, och depression som anges. Bland män är sjukdomar i cirkulationsorganen, främst hjärtinfarkter, vanligast i denna grupp.

Även när det gäller fysiska belastningsskador, som är den största gruppen arbetsskador, har en kraftig ökning skett av den andel som har samband med stress och hög arbetsbelastning. Efter stress och arbetsbelastning framträder mobbning som den vanligaste typen av psykiskt betingad skada.

Den bild som sjukskrivnings- och arbetsskadestatistiken ger vid handen bekräftas av Statistiska Centralbyråns årliga intervjuundersökningar angående arbetsrelaterade besvär. År 1999 upplevde t.ex. en femtedel av grundskollärarna och ca en fjärdedel av hälso- och sjukvårdsspecialister besvär p.g.a. stress och andra psykiska påfrestningar.

Ett antal undersökningar har gjorts av Statistiska Centralbyrån för att skapa en bild av människors arbetsmiljö. Dessa undersökningar är alltså inte begränsade till personer som drabbats av skada eller besvär. Av dessa framgår t.ex. att nio av tio grundskollärare upplever arbetet som psykiskt påfrestande, vilket är nästan dubbelt så stor andel som genomsnittet. Inom vård-, omsorgs- och läraryrkena var det mellan sju av tio och nio av tio arbetstagare som hade samma upplevelse.

Mängden arbeten som kombinerar höga krav med lågt inflytande tycks öka. En mycket kraftig ökning kan iaktas för kvinnor inom utbildning och inom vård och omsorg.

Sammantaget framgår av materialet i de olika källor som redovisats att det de senaste åren skett en reell och kraftig ökning av långa sjukskrivningar som beror på stress och arbetsbelastning. Ökningen är särskilt stor när det gäller arbeten inom vård, skola och omsorg.

3 Befolkningsförändringar, sysselsättning, ekonomi, m.m.

3.1 Inledning³

Arbetsgruppen redovisar i detta kapitel vissa förändringar av åldersstrukturen, fruktsamheten m.m. i Sverige under 1990-talet och för även ett resonemang om vad en förväntad framtida arbetskraftbrist inom stora delar av arbetsmarknaden kan få för konsekvenser för arbetsmiljöpolitiken i vid mening.

3.2 Barnafödandet minskar

Mellan 1990 och 1998 ökade antalet personer som är 80 år och äldre med 17 procent.

Detta skall jämföras med de snabbt fallande födelsetalen under senare hälften av 1990-talet. Vid 1990-talets början hade Sverige ett av de högsta fruktsamhetstalen i Europa, 2,1 barn per kvinna. I dag är fruktsamheten 1,5 barn per kvinna, vilket är den lägsta siffra som någonsin registrerats i Sverige.

Nedgången i fruktsamhet har varit tydligast bland yngre kvinnor. Fruktsamheten för kvinnor under 30 år har minskat för varje år under 1990-talet och det har skett en successiv förskjutning av barnafödandet mot allt högre åldrar.

³ Beskrivningen av den demografiska utvecklingen är i huvudsak hämtad från Valfärd vid vägskäl, Utvecklingen under 1990-talet, Delbetänkande från Kommittén Valfärdsbokslut, SOU 2000:3.

En konsekvens av det minskade barnafödandet och möjligheten att bota fler och fler sjukdomar är att medellivslängden och antalet åldringar successivt ökar.

3.3 Sysselsättning och ekonomi

3.3.1 Sysselsättningsförändringar under 1990-talet

I början av 1990-talet var det främst tillverkningsindustrin och den privata sektorn som minskade sin sysselsättning. Mellan 1990 och 1993 sjönk antalet sysselsatta från 2,4 till 2,0 miljoner. Därefter har sysselsättningen i privat sektor ökat kontinuerligt.

Inom den statliga sektorn har antalet sysselsatta sjunkit under hela 1990-talet. En stor del av minskningen från ca 400 000 till 230 000 sysselsatta beror på byte av huvudmannaskap av de f.d. affärsverken Posten, Televerket, Vattenfall och Domänverket. Totalt har ca 58 000 personer blivit uppsagda under perioden.

I kommunal sektor, inklusive landstingen, har antalet sysselsatta minskat från nästan 1,3 miljoner år 1991 till knappt 1,1 miljoner år 1998.

Antalet sysselsatta i gruppen egenföretagare har i stort sett varit konstant under 1990-talet, drygt 400 000 personer.

Den totala minskningen av antalet sysselsatta under denna period var ungefär lika stor bland kvinnor som bland män. För kvinnor sjönk andelen förvärvsarbetande under perioden 1990–1998 från 80 till 70 procent. För män sjönk andelen från 84 till 75 procent.

3.3.2 Sysselsättningens och ekonomins påverkan på barnafödandet

I dag är förvärvsarbete och en stabil inkomst viktiga förutsättningar för att sätta barn till världen. Uppgången i barnafödandet under senare delen av 1980-talet inträffade således samtidigt som förvärvsfrekvensen ökade och arbetslösheten var mycket låg. Nedgången i barnafödandet under 1990-talets senare del sammanföll med att den ekonomiska situationen försämrades och att arbetslösheten ökade. Forskningsresultat visar att kvinnors benägenhet att skaffa sitt första barn är kopplat till sysselsättningssituationen i hemkommunen.

När det gäller inkomsternas fördelning under 1990-talet visar det sig att det framför allt är höginkomsttagare som fått ta del av den generella uppgången under periodens senare del. Hushåll med mycket höga inkomster har således ökat sina kapitalinkomster medan ett ökande antal låginkomsttagare är mer och mer beroende av inkomster från socialförsäkringar och bidragssystem. Av statistiken framgår även att antalet personer som ligger under socialbidragsnormen ökat under större delen av 1990-talet.

De grupper som haft de största relativa inkomstminskningarna är ensamstående med barn och gifta/sammanboende med tre eller flera barn. De minskade inkomsterna har lett till stora problem för vissa grupper i samhället och problemen tycks vara större i storstäder än i övriga landet.

3.4 Utvecklingstendenser

Sammantaget förefaller det enligt Kommittén Valfärdsbokslut⁴ vara tre utvecklingslinjer som kommer att präglade den svenska befolkningsutvecklingen under de närmaste decennierna.

⁴ Se SOU 2000:3.

1. Antalet äldre kommer att öka kraftigt. Detta beror på att medellivslängden successivt ökar och att den exceptionellt stora 40-talistgenerationen närmar sig pensionsåldern. På 2030-talet kommer dessutom den stora 60-talistgenerationen, dvs. 40-talisternas barn, att åldras samtidigt som många av deras föräldrar fortfarande lever.
2. Antalet barn kommer att minska som en konsekvens av de låga födelsetalen under större delen av 1990-talet.
3. Antalet personer i förvärvsaktiv ålder, 18 till och med 64 år, beräknas minska totalt från omkring år 2010. Då har många av 40-talisterna gått i pension och lämnat ett tomrum efter sig. Denna minskning kan förväntas fortgå under överskådlig tid eftersom påfyllnaden av arbetskraft tycks bli liten som en följd av de låga födelsetalen. Inte heller räknar t.ex. SCB med någon betydande invandring för att kompensera befolkningsminskningen.

Det är sannolikt att Sveriges befolkning långsiktigt kommer att minska, med början omkring år 2030. Bland de olika åldersgrupperna är det bara pensionärsgruppen som ännu under något decennium fortsätter att växa.

Denna utveckling medför en risk för arbetskraftbrist inom många sektorer och yrkesområden. Detta kommer enligt arbetsgruppens bedömning att få konsekvenser för den framtida arbetslivs- och arbetsmiljöpolitiken. Det är uppenbart att arbetsgivarnas förmåga att behålla och rekrytera arbetskraft med efterfrågad kompetens blir allt viktigare utifrån detta scenario. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsverksamheten ökar därmed i betydelse.

4 Arbetslivets omvandling

4.1 Inledning

Avsikten med detta kapitel är att på ett relativt allmänt plan beskriva några drivkrafter och förändringsmönster i dagens arbetsliv men med blickar både bakåt och framåt. I det inledande avsnittet försöker vi peka på viktiga drivkrafter i pågående omvandling och på vissa olikheter mellan privat konkurrensstyrd verksamhet och offentlig sektor. I det därpå följande avsnittet behandlas flexibilitetsbegreppet ur olika perspektiv. Flexibilitet är ett komplext begrepp, som dock har fördelen att binda samman verksamhetens krav och individens krav. I diskussionen om flexibilitet koncentreras många av arbetslivets kärnfrågor. Kännetecknande för 1990-talet i Sverige var att managementprincipen ”mager produktion” fick ett stort genomslag. Den magra organisationen var ibland resultat av ett medvetet val, ibland följderna av en tvångsåtgärd med ursprung i en akut ekonomisk kris. Temat magra organisationer med hithörande konsekvenser behandlas endast kortfattat i denna delrapport. I den kommande slutrapporten är avsikten att utvidga framställningen. Det tredje temat i detta kapitel handlar om arbetsorganisatoriska förändringsmönster under 1990-talet. Även här kommer en utvidgning och fördjupning i slutrapporten.

Samhällets materiella och kunskapsmässiga tillgångar bestämmer i hög grad innehåll och inriktning i arbetslivets organisationer och verksamheter. Förändringens drivkrafter är av olika slag – ekonomiska, tekniska, organisatoriska, sociala och politiska. De samspelar på ett komplicerat sätt med avseende på arbetsvillkor, yrkes- och branschstruktur och företagens storlek och de har olika genom-

slagskraft inom olika sektorer och branscher. I strukturomvandlingen spelar den internationella ekonomin och teknikutvecklingen en stor roll. Informationsteknologin ger en ny bas för verksamheter och verksamhetsutveckling, samarbete och konkurrens mellan olika företag och får tydliga konsekvenser för människors arbetsvillkor och arbetssituation. Dessutom är en viktig enskild faktor den snabbhet med vilken för arbetstagarna viktiga och stora förändringar genomförs.

Även andra faktorer, såsom demografiska och sociala förändringar och värderingsförskjutningar, påverkar utvecklingen. Politiska beslut befrämjar, modifierar, fördröjer eller förhindrar skeendena t.ex. genom arbetsrättslig lagstiftning och socialförsäkringslösningar och bestämmer ramarna och inriktningen för offentlig sektor. Internationaliseringen skapar också regelverk i form av t.ex. EU-direktiv.

Företags och offentliga organisationers omvärld har således blivit mer och mer komplex. En svårighet är att förutse konsekvenserna för den egna verksamheten av dessa omvärldsförändringar. Omvärlden kommer därför att te sig allt mer *oförutsägbar*⁵.

Oförutsägbarheten är ett grundläggande villkor framför allt för de konkurrensutsatta företagen, vilka agerar på en marknad bestående av mer eller mindre flyktiga och svårförutsägbara förväntningar. Detta förutsätter en närhet till marknaden och en betydande lyhördhet för de krav som t.ex. ägare och kunder ställer. Inom offentlig sektor finns i en mening större förutsättningar för planering men också där slår omvärldsförhållanden in med kraft. Ett exempel är att medicintekniska genombrott snabbt kan få stort genomslag i vårdsektorn och påverka människors efterfrågan på vård. De ekonomiska förutsättningarna kan påtagligt förändras genom att skatteunderlag ändras. I offentlig sektor är utrymmet att påverka den egna verksamhetens ekonomi genom intäktsökningar mycket begränsat. Det finns således även i ej marknadsstyrda verksamheter ett icke försumbart inslag av oförutsägbarhet. En generell strategi är att kompensera oförutsägbarheten genom ökad *flexibilitet*.

⁵ Se t ex Allvin m fl. 1999.

I verksamheter som riktas mot kunder, klienter och patienter går utvecklingen mot att användarna kommer närmare verksamheten. Produktens eller tjänstens värde avgörs ytterst i mötet med kunden/konsumenten/klienten. I spåren av detta ökar kraven på kvalitetstänkande liksom kortade led- och leveranstider. Det sker samtidigt en uppluckring av gränsen mellan produkter (ting) och tjänster, särskilt i de avancerade delarna av näringslivet. Med produkten följer ofta en uppsättning tjänster.

En komprimerad produktion förutsätter snabba decentraliserade beslut. Parallellt med decentraliseringen styrs verksamheten genom policies, mål och riktlinjer bestämda av verksamhetsledningen. En följd härav är att den enskilde individen inte bara ges utan också avkrävs ett ökat ansvar för verksamheten och dess resultat. En komprimerad produktion förutsätter således en decentraliserad produktionsstruktur men även alltmer av styrmedel med vars hjälp verksamheten hela tiden kan överblickas och följas. För att klara detta krävs avancerade och väl utbyggda och fungerande rapporteringssystem. Den nya informationstekniken ger företag och organisationer aktuellare och bättre kunskaper om marknader, kunder och konkurrenter. Därmed ökar förutsättningarna för än mer av s.k. just-in-time-produktion och minskade buffertar i form av lagerhållning. Arbetsmiljökonsekvenserna av detta kommer att diskuteras i kommande avsnitt.

Kraven på verksamheter att kunna parera kraven från marknader och från en föränderlig omvärld har växt genom ett ökat marknadsberoende. Oförutsägbarheten anförs ofta som ett motiv för konjunkturpassade arbetstider och för att en ökad andel av personalen knyts till verksamheten genom lösare anställningsformer, t.ex. projekt- och behovsanställningar. En ytterligare variant är att en del av "personalen" övergår till att bli uppdragstagare i stället för anställda. Företaget eller organisationen kan på detta sätt möta en varierande efterfrågan.

Den ur arbetsmiljösynpunkt kanske mest påtagliga konsekvensen av den utveckling som ovan beskrivits är den omfattande demonteringen av fasta strukturer, vilka tidigare svarat för verksamhetens

kontinuitet⁶. Med detta följer djupgående förändringar av arbetets villkor. Det handlar om arbetets förläggning i tid och rum, anställningsformer, befattningsbeskrivningar och -avgränsningar. Dessa strukturer har inte bara reglerat verksamheten som sådan utan även definierat arbetet och arbetsuppgifterna i verksamheten. Därmed har de givit arbetet en stabil och väl avgränsad form, som gällt i stort sett överallt och för i stort sett alla. Arbete har kunnat inordnas i dessa strukturer vare sig man tillverkar papper eller telefoner, behandlar sjuka eller kör buss. Det kan också uttryckas som att arbete i hög grad varit individ- och situationsoberoende. Regleringarna har också dragit en skarp gräns mellan arbete och icke-arbete. Ett mål för mycket av normativa arbetsvetenskapliga forskningen liksom för reformer inom arbetslivet har varit att bryta standardiseringen av arbetet för att skapa ett större individuellt handlingsutrymme och utforma arbetsförhållanden som är bättre anpassade till människors behov av flexibilitet i sina liv.

För den enskilde handlar det i första hand om befrielse från en arbetsorganisation, som binder individen vid enahanda arbetsuppgifter. För att kunna svara mot vardagslivets krav är flexibilitet i arbetstider av stort värde. När arbetet avregleras i tid, rum, anställningsformer och i befattningsinnehåll blir det allt svårare att tala om arbete i allmänhet⁷. Också gränsen mellan arbetstid och annan tid blir otydligare och ovissare. Frikopplingen från dessa traditionella strukturer betyder inte att individen blir fri att göra vad han eller hon vill – det betyder snarare att individen själv måste ta över reglering och gränssättning. Kunskapen om de psykologiska, sociala och hälsomässiga konsekvenserna av denna frikoppling är begränsade.

Drivkrafterna för förändringar som upphäver arbetets enhetliga form kommer från olika håll och med olika fokusering. Arbetsgivar-sidans avregleringskrav handlar främst om att utveckla en organisation och verksamhet, som svarar mot en föränderlig och svår-förutsägbar omgivande verklighet. Fokus har då legat på förändringar av arbetsmarknaden. Nuvarande regleringar uppfattas bidra till en

⁶ Allvin m fl. 1999.

⁷ Allvin m fl 1999.

alltför stel arbetsmarknad, vilken förhindrar en nödvändig strukturell omställning, som betraktas som en förutsättning för en god ekonomisk tillväxt i företag och samhälle.

Kraven på omställningar för den enskilde förstärks också av att det pågår en accelererad strukturomvandling. De stora internationella bolagen fusionerar, köper upp, styckar av och säljer delar av verksamheten. Detta drivs fram av att det i en ökande konkurrens är svårt, inte minst för de stora etablerade företagen, att erövra marknadsandelar inom mogna branscher på annat sätt än genom att köpa upp andra företag i branschen. Erfarenheten är att fusioner sällan ger de effekter som förväntats. Det finns en rad bieffekter inte minst inom det psykosociala området. Samtidigt är det svårt i det konkreta fallet att säga vad som hänt om företaget inte fusionerats. Inom EU kan den gemensamma valutan komma att driva på antalet företagsfusioneringar. Arbetsmiljökonsekvenser av ständiga omorganiseringar, kulturkrockar och anställningsotrygghet är otillräckligt belysta i arbetslivsforskningen.

Sammanfattningsvis kan man tala om tre slag av omställningar: strukturella, cykliska och politiska. Under 1980- och 1990-talen har det svenska arbetslivet på ett djupgående sätt påverkats av alla tre typerna av omställningar. Under 1990-talets första hälft var de dessutom starkt invävdade i varandra med såväl ett konjunktorellt fall, stark strukturomvandling som många politiskt baserade förändringar. I beskrivningar och analyser av arbetsvillkor och för att förstå människors reaktioner blir det därför nödvändigt att i högre utsträckning än tidigare rikta ljuset mot arbetsmarknadsförhållanden och omställningar utanför den egna arbetsplatsen. Den traditionella arbetsmiljöverksamheten och arbetsmiljötänkandet har haft sitt fokus på de arbetsplatsnära förhållandena och saknar i stor utsträckning metoder och verktyg för att hantera de ur arbetsmiljösynpunkt problematiska sidorna av otrygga arbetsmarknader och omställningar av det slag som beskrivits ovan.

4.2 Flexibilitetsbegreppet

Vi har funnit att flexibilitetsbegreppet är användbart för att beskriva arbetslivets omvandling, omställning och utveckling. Flexibilitet kan med en generell definition sägas handla om att individer och verksamheter har obunden kapacitet och därmed förmåga att hantera nya situationer och uppgifter⁸.

Betraktar vi flexibilitet ur ett mera praktiskt perspektiv handlar det om en avvägning mellan kraven från produktion, ägare, huvudman och kunder och de enskilda människornas krav och behov som arbetstagare och i sina övriga livsroller. Flexibilitetsbegreppet har därmed fördelen att det binder samman verksamhetens och individens krav. I flexibilitetsbegreppet koncentreras många av arbetslivets pågående diskussioner⁹. Det är förbundet med frågorna om ekonomisk tillväxt, produktivitet, nedskärningar, anställningsformer, anställningstrygghet, arbetstider, kompetensutveckling och därmed människors villkor både i och utanför arbetet.

Vi kommer i det följande att behandla några vanliga former för att skapa flexibilitet i en verksamhet. Det handlar om antalsmässig (numerär) flexibilitet, arbetstidsflexibilitet och funktionell flexibilitet. Motivet för inriktningen mot dessa flexibilitetsaspekter är att de är relativt väl beskrivna i den arbetsvetenskapliga litteraturen och att de är nära knutna till människors arbetsvillkor och livsvillkor och lätta att förstå. Ur arbetsmiljösynpunkt är naturligtvis alla formerna intressanta att värdera var för sig och sammantaget¹⁰. I ett

⁸ Sörhaug, 1996, Bateson, 1973.

⁹ I Europeiska kommissionens s.k. grönbok "Partnership for a new organization of work" betraktas möjligheten att förena flexibilitet i företaget och trygghet för den arbetande som ett grundvillkor för arbetslivets omställning, sysselsättning och ekonomisk tillväxt. Se även "Employment through Flexibility – Squaring the circle?" som är en empirisk undersökning om flexibilitet i Europa.

¹⁰ Den s. k. Cranfieldstudien som omfattar 5.000 företag med mer än 200 anställda i 14 länder i Europa, däribland Sverige, visar hur omfattningen

avsnitt beskrivs arbetsmiljökonsekvenser av den ökade tids- och rumsflexibilitet som hör samman med informationsteknologins utveckling.

Det torde råda enighet mellan arbetsmarknadens parter om att ökad organisatorisk flexibilitet och flexibla arbetsformer behövs som svar på snabba omvärldsförändringar. Det är knappast en stridsfråga att flexibilitet är centralt för företagens överlevnad, utveckling och konkurrenskraft. Konflikterna handlar i stället om hur denna flexibilitet kan förverkligas, särskilt om den sträcker sig utanför den rena organisationen av arbetet och handlar om flexibla anställningsformer och arbetstider. En grundläggande arbetslivsfråga med följdverkningar på många andra områden handlar om att hitta former där ett företags eller en organisations intresse av hög förändrings- och omställningsförmåga kan förenas med de anställdas behov av anställningstrygghet, anpassad arbetsbelastning, utveckling, flexibilitet i sin egen vardag och en relativt förutsägbar framtid.

Om flexibilitet definieras som att ha resurser till förfogande för att hantera nya situationer finns uppenbart en potentiell konflikt mellan flexibilitet å ena sidan och underbemanning och just-in-time-principer å den andra. En grundidé i just-in-time-konceptet är ju att identifiera och eliminera alla ”mellanrum” i produktionen liksom lager och buffertsystem. Den magra organisationen riskerar att i praktiken göra sig av med mycket av sin egen interna flexibilitet. Istället förväntas att denna flexibilitet skall kunna uppnås genom *flexibilitet hos de människor* som på olika sätt knyts till organisationen. I arbetsgruppens slutrapport kommer frågan om magra organisationer och arbetsmiljö att behandlas.

Att flexibilitet framträder som ett så centralt begrepp hör också samman med sociala förändringar. Genom kvinnors frigörelse och inträde i yrkeslivet har den arbetskraftsbuffert, som bestod av kvinnor i obetalt hemarbete, deltidsarbete och deltidsarbetslöshet, kraftigt minskat. Företag, kommuner och landsting måste därför hitta

av flexibla arrangemang och antalet involverade personer och företag ökar i nästan alla deltagande länder och i flertalet sektorer. (Cranfield Network, 1996). Se även Felstead & Jewson (1999) *Global Trends in Flexible Labour* för en internationell överblick.

andra lösningar för att hantera svängningar i efterfrågan på tjänster eller produkter. Den vanliga tvåförsörjarfamiljen med barn har sannolikt mycket litet marginaler kvar för svängningar i anställningsgrad eller i arbetstider. Än mindre buffertkapacitet att hantera en oförutsägbar omvärld finns naturligtvis i den ganska stora gruppen ensamstående med barn.

4.2.1 Numerär flexibilitet

Numerär flexibilitet kan uppnås på i huvudsak två sätt, dels genom olika anställningsformer, dels genom att hyra in arbetskraft och s.k. outsourcing av olika uppgifter. En hypotes är att individens möjlighet till inflytande och kompetensutveckling varierar beroende på vilken typ av numerär flexibilitet det handlar om. Kärna-periferi kan vara en användbar bild för att beskriva detta förhållande. I kärnan finns i huvudsak tillsvidareanställda med god anställningstrygghet och goda utvecklingsmöjligheter. Denna grupp behöver ha bred och överlappande kompetens för att uppnå en hög grad av flexibilitet som är en förutsättning för snabba omställningar. Traditionella gränser mellan arbetare och tjänstemän tenderar att luckras upp för att befrämja önskad flexibilitet, rörlighet mellan arbetsuppgifter och ett snabbt flöde i produktionsprocessen.

Kring kärnan av tillsvidareanställda grupperas sedan personer med olika slag av tidsbegränsade anställningar. Skälet till användandet av denna anställningsform varierar. Ett syfte är att tillförsäkra organisationen maximal antalsmässig flexibilitet i förhållande till produktionens dalar och toppar. Tidsbegränsade anställningar kan även vara användbara då företaget/organisationen behöver särskild kompetens under en begränsad tid. Tendensen i Sverige är att det har varit en ökning av tidsbegränsade anställningar under mer än ett decennium. Under 1990-talet ökade visstidsanställningarna från 10 till 16 procent. De tidsbegränsade anställningarna är vanligast inom vård- och omsorgsarbete och viss säsongbaserad service- och tjänsteproduktion. Det skedde endast marginella ändringar i detta mönster under 1990-talet. Det kan dock påpekas att uppskattningsvis 50 000 tidigare vikarier blivit tillsvidareanställda i kom-

muner och landsting efter den 1 januari 2000 till följd av en ändring i lagen om anställningsskydd.

Industriellt och ekonomiskt likartade länder har mycket olika andel tidsbegränsat anställda. I Europa ligger Spanien i topp med mer än 30 procent medan Österrike bara har ca 5 procent. En slutsats av detta torde vara att det inte är någon enkel mekanism eller ekonomisk determinism som driver fram tidsbegränsade anställningar¹¹. Arbetsrätt, lokala traditioner och lösningar liksom politiska styrkeförhållanden förefaller att spela en väsentlig roll. Generellt finns det ett starkt motstånd från fackliga organisationer och från enskilda individer mot tidsbegränsade anställningar både i Sverige och internationellt¹². I undersökningar från olika länder ges den fasta anställningen en mycket hög prioritet. Också den ganska brett spridda uppfattningen i media att ungdomar föredrar projektanställningar visar sig vara delvis felaktig när representativa undersökningar genomförts¹³.

Förvånansvärt lite forskning har gjorts om de tidsbegränsat anställdas villkor och hälsa. Utifrån allmän kunskap om mänskliga reaktioner på osäkerhet är det rimligt att förvänta sig negativa hälso- och stresskonsekvenser av den ekonomiska och sociala osäkerhet som präglar tillvaron för en person med en tidsbegränsad anställning. I en studie jämfördes olika slag av tidsbegränsade anställningar¹⁴. Resultaten visar att objekt-/projektanställda (en anställningsform som får användas för arbetsuppdrag med ett specificerat

¹¹ I skriften "Creating a Europe that works" från Confederation of British Industry ges en överblick av flexibilitetsformer i sex europeiska länder. Här talar man om flexibla arbetstidsmönster, löneflexibilitet, numerisk och funktionell flexibilitet, skills flexibility (som avser att individen har överförbar kompetens så att han/hon kan byta mellan olika anställningar/arbetsgivare samt geografisk flexibilitet.

¹² Furåker, 2000.

¹³ Statens ungdomsstyrelse 1998. I studien "Ny tid – nya tankar" utfrågades ett representativt urval av ungdomar om vad de ansåg vara viktigt att ha uppnått vid 35 års ålder. På första plats kom "Skaffat ett eget boende (87 procent) och på andra plats "Ha en fast anställning (82 procent). Se även Berlin 1996, 1998.

¹⁴ Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000.

mål inom en viss tid) och provanställda är de kategorier där villkoren har de största likheterna med fast anställda. Vikariat intar en mellanposition medan säsongs- och behovsanställda arbetar under villkor som minst liknar de arbetstagare som har en tillsvidareanställning. Personer med behovsanställningar uppvisar påtagligt flera hälsobesvär och sämre utvecklingsmöjligheter än personer i anställningsformer nära kärnan.

Kvinnor är kraftigt överrepresenterade i den anställningsform som är mest problematisk – behovsanställning – men även i vikariat. Båda formerna är vanliga i offentlig sektor. Kvinnor är underrepresenterade i den mera gynnsamma formen, projekt- och objektanställning.

En grundläggande fråga i bedömningen av tidsbegränsade anställningar är huruvida de utgör återvändsgränder eller broar till en fast anställning. Det finns kunskapsluckor i vilken utsträckning korta jobb är en väg in till tryggare anställningar. Den höga andelen kvinnor över 30 år, särskilt inom LO-grupperna, vilka fortfarande befinner sig i behovsanställningar och vikariat är oroväckande ur denna synpunkt¹⁵.

En trend som varit stark i Sverige under de senaste åren är att efterfrågesvängningar har hanterats genom inhyrning av personal. Att hyra in personal har växt fram som ett alternativ till tidsbegränsade anställningar. I samband med akut personalbrist har under det senaste året en rad landsting tvingats till inhyrning som en nödfallsåtgärd för att klara bemanningen inom vården. Antalet personaluthyrningsföretag har ökat mycket kraftigt under de senaste åren och de verkar inom allt fler branscher. För närvarande arbetar ca 25 000 personer i personaluthyrningsföretag, vilket ju i absoluta tal är en mycket låg siffra. Det mera uppseendeväckande är att de stora personaluthyrningsföretagen har en tillväxt på 50-60 procent årligen. För bestämda uppgifter knyter företaget till sig kompetens från olika håll, som engageras i definierade och tidsavgränsade uppgif-

¹⁵ Se LO, 1999. I åldersgruppen 25-29 år, då många bildar familj och vill skaffa barn, är andelen LO-kvinnor som har tidsbegränsad anställning 1999 hela 30 procent, vilket innebär en fördubbling på 5 år. Bland männen i samma åldersgrupp är andelen 15 procent.

ter.¹⁶ Ett alternativ är att lägga ut tjänsten utanför företaget, s.k. outsourcing. Bemanningföretagen har successivt anpassat sig mot en svensk modell för relationer mellan parter och liknar i allt större utsträckning andra företag i fråga om avtal, arbetstider, ersättning etc. I några företag har nu personalen garanterad heltidsersättning. Det finns bara ett fåtal arbetsmiljöstudier om förhållandena i uthyrningsföretag och många frågor kvarstår kring uthyrdas villkor och hur företag och verksamheter påverkas av inhyrningen.

I Sverige finns ca 400 000 enmansföretag. Här pågår en inre omstrukturering där andelen tjänsteföretag ökar medan företagen i jordbrukssektorn minskar. Tjänsteproduktion passar bättre än varuproduktion i enmansföretag. Det har också under ett antal år, funnits starka politiska strävanden – bland annat på grund av den höga arbetslösheten – mot att öka nyföretagandet.

Mycket lite är känt om hälsosituationen i dessa grupper. Sannolikt är villkoren mycket olikartade beroende på motiven för egenföretagandet. På samma sätt som beträffande de tidsbegränsat anställda finns föga av samlade och systematiska kunskaper om arbetsmiljö- och villkor för denna grupp. Mest i riskzonen är gissningsvis personer, som slutat sin anställning, men som fortsätter med samma verksamhet som egenföretagare inom branschen och konkurrerar genom längre arbetstider och lägre kostnader. Ökningen av antalet ensamföretagare innebär en reell ökning av antalet verksamheter och människor som hamnar utanför delar av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen. En riskgrupp finns i fåmansföretag med höga investeringar i produktionsmedel (exempelvis skogsmaskinförare och åkeriägare).

4.2.2 Arbetstidsflexibilitet

¹⁶ Det har skett en påtaglig förändring i de fackliga organisationernas inställning till ensamföretagare eller självanställda, som nu tycks bli en vanlig benämning för ensamföretagare utan personella tillväxtambitioner. Inom en rad fackliga organisationer pågår diskussioner om att egna företagare utan anställda skall kunna få medlemskap. Inom akademikerfacken i SACO är var tionde medlem egenföretagare på hel- eller deltid. SACOs A-kassa är öppen även för ensamföretagare.

I takt med en mer oförutsägbar omvärld för företag och förvaltningar har rationaliseringsstrategier, som betonar arbetstidsflexibilitet, vunnit mark. Anpassningen av arbetstider till efterfrågan på tjänster, service och ändrade produktionskrav ses som ett viktigt konkurrensmedel och som ett svar på medborgarkrav. Ett ökat kundorderberoende gör att det är svårare att tillämpa centraliserade arbetstidslösningar.

Arbetstidsflexibilitet kan uppnås bl.a. genom hel- och deltidanställningar, olika skiftformer samt olika slag av behovs-, säsongs-, kundorder- och konjunkturanpassad arbetstid, flexitid och övertidsarbete.

Det traditionella sättet att åstadkomma arbetstidsflexibilitet är övertid. Beträffande övertid finns statistik såväl från SAF som från Statistiska Centralbyrån. Statistiken visar bl a att övertidsuttaget, trots den höga arbetslösheten, under högkonjunkturen under senare delen av 1990-talet, varit högt inom t.ex. exportindustrin. SCBs arbetsmiljöstatistik¹⁷ från 1999 visar att 38 procent av männen och 28 procent av kvinnorna arbetade övertid någon gång varje vecka. Övertid var vanligast i åldersgruppen 30–49 år såväl för män som för kvinnor.

Flera studier visar att vid sidan av den registrerade övertiden finns ett relativt omfattande obetalt övertidsarbete¹⁸. I en riksrepresentativ studie framkom att det finns stora skillnader mellan LO-, TCO och SACO-förbundsmedlemmar. Högsta andelen med obetald övertid finns i samhälls- och företagsadministrativt arbete följt av systemering/programmering, övrigt administrativt arbete, pedagogiskt arbete och tekniskt arbete. Dessa grupper är likartade genom att arbetsuppgifterna inte är detaljstyrda. Det är snarare uppgifter som styrs av mål med uppföljning som kontrollmetod. Sådana uppgifter har ingen tydlig arbetscykel som sammanfaller med eller mentalt kan koordineras med arbetsdagens åtta till fem-schema eller veckoarbetstidens 40 timmar. Dessa gruppers arbetsuppgifter utmärks även av att de kan utföras mer eller mindre bra. Det finns inte som i varuproduktion någon klar gräns när produkten är färdig

¹⁷Arbetarskyddsstyrelsen och SCB, 2000.

¹⁸Aronsson & Göransson, 1997.

och inte längre kan förbättras t.ex. genom extrainsatser på icke ordinarie arbetstid. Kvalitet i detta slag av uppgifter sprids också över till bedömningen av den som utför uppgiften. Detta påverkar upplevelsen av yrkesidentitet och yrkeskompetens men även utsattheten för hot vid nedskärningar, omorganisationer liksom möjligheterna till avancemang.

I LO-kollektivet förekommer nästan inget obetalt övertidsarbete. Den främsta skälet torde vara att LO-grupperna i långt större utsträckning än TCO- och SACO-grupperna har haft, och fortfarande i stor utsträckning har arbetsuppgifter avgränsbara i tid och rum. Det gemensamma arbetet kring driften av maskiner och maskinsystem i en viss lokal eller schemalagda arbetstider inom handel, kommunikationer, vård och omsorg markerar arbetets början och slut.

Män rapporterade i studien obetalt övertidsarbete i långt större utsträckning än kvinnor. Flertalet av de yrkesgrupper som kännetecknas av mycket obetalt övertidsarbete är också mansdominerade.

Goda kunskaper och en omfattande forskning finns om traditionellt skiftarbete och dess hälsorisker¹⁹. Däremot saknas i stor utsträckning forskning om effekterna av långvarigt och/eller intensivt övertidsarbete och kundorderanpassad arbetstid och dess sociala, psykologiska samt biologiska effekter

Senare års forskning visar att möjligheten för den enskilde arbetstagaren att själv bestämma sin arbetstid är ett verksamt medel för att motverka negativ stress. Genom individuell arbetstid får den enskilde arbetstagaren möjlighet att anpassa arbete och privatliv på ett sätt som minskar den totala stressituationen, vilket får positiva konsekvenser och motverkar långtidssjukskrivningar och utslagning. Dessutom ökar det den anställdes arbetsmotivation, vilket påverkar arbetstagarens produktivitet.

Professor Torbjörn Åkerstedt, expert på arbetstidsfrågor inbjöds av arbetsgruppen till en hearing och framhöll då bl.a. följande²⁰. Dagens och morgondagens stressproblemen är framförallt relaterade till att arbete mer och mer sprids till dygnets alla 24 timmar.

¹⁹ Se t ex Åkerstedt, 1995.

²⁰ Åkerstedt vid arbetsgruppens hearing den 6 juni 2000.

Produktionens krav sammanfaller här med en stark dragning bland arbetstagare till dåliga arbetstider ("bra fritid"). Detta ger en ökning av långa pass, nattarbete, morgonarbete, kort vilotid, avsaknad av pauser, ökad oregelbundenhet. Detta leder till en ökning av arbetsrelaterade olyckor, speciellt inom transportsektorn och sannolikt även en ökning av hjärt/kärlsjukdomar, mag/tarmsjukdomar m.m.

Det extrema arbetstiderna i kombination med höga krav ökar behoven av återhämtning men minskar förutsättningar för detta. Störd återhämtning är en grundförutsättning för utbrändhet och ökar riskerna för sjukdomar genom att immunförsvaret försvagas.

Åkerstedt menar att hindren för åtgärder mycket ligger i okunskap om arbetstiders hälsokonsekvenser och i att arbetstidsfrågor har nedprioriterats som arbetshälsofrågor. Vidare är enligt Åkerstedt implementeringen av lagar och förordningar svag, då lagstiftningen inte tas på allvar. Det finns också inom många områden machoattityder mot begränsningar i arbetstiden omfattning och förläggning. Åkerstedt ser motmedlen i mera upplysning om belastning och återhämtning, samt av arbetstidslagen och EU-direktiv genomdrivande. Motmedel finns vidare i förbättringar av arbetstidslag och EU-direktiv och i att människor får reellt inflytande över arbetstiden exempelvis genom att det finns ett stort urval. I arbetstidssystem behövs också spärrar mot oförutsägbarhet. För särskilt belastade bör enligt Åkerstedt också reducerad arbetstid övervägas.

4.2.3 Funktions- eller kompetensflexibilitet

Kännetecknande för funktionsflexibilitet är att en arbetstagare har en bred kompetens och kan klara många olika arbetsuppgifter²¹. Svängningar i efterfrågan på marknaden kan därmed pareras genom företagets egen personal. En förutsättning är naturligtvis att efterfrågan inte är lika stor i alla delar av företaget utan att det finns enheter med både hög och låg efterfrågan. Det förutsätts också att inte allt indirekt arbete har förts över till entreprenörer.

²¹ För en översikt av kompetens- och lärandebegrepp se t.ex. Ellström, 1994.

De vanligaste sätten att åstadkomma funktionsflexibilitet är genom arbetsutvidgning och/eller arbetsberikning. Arbetsutvidgning innebär att individen behärskar fler och fler arbetsmoment av i princip likartat slag. Arbetsberikning innebär att arbetsuppgifter av annat slag läggs till de ordinarie arbetsuppgifterna, t ex planering, problemlösning och uppföljning.

Några exempel är att sekreterare utvidgar sina uppgifter till datahandledning, processoperatörer övertar serviceuppgifter och vårdbiträden inom äldreomsorgen arbetar med individuell vårdplanering²².

Breddad och fördjupad kompetens har vanligen fördelar för den enskilde arbetstagaren och för verksamheten. De farhågor som finns handlar framförallt om splittring och överutnyttjande. Det finns en risk för splittring med alltför många olika arbetsuppgifter. Vidare finns en risk att de naturliga pauserna som uppstår i ett produktionsflöde, och som fyller ett syfte för nedvarvning och återhämtning, elimineras.

Sverige har jämfört med flertalet länder inom EU en gynnsam situation vad gäller kompetens bland personalen och krav på kompetens i arbetet²³. I den jämförande studien är det således betydligt vanligare i Sverige än i flertalet EU-länder att arbetet inkluderar komplexa arbetsuppgifter, problemlösning, att lära nytt och utbildning under den senaste 12 månaderna. Detta är förhållanden som på sikt bör spela en betydande roll för ett kvalitativt bra arbetsliv i Sverige.

Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) har genomfört flera studier inriktade på kompetensflexibilitet och sambanden mellan kompetensflexibilitet och arbetsorganisation, produktivitet och arbetsvillkor. Arbetsorganisationen definieras med hjälp av ett antal arbetsorganisatoriska principer såsom på vilken nivå i organisationen ansvaret finns för planeringen av det egna arbetet, kvalitetskontrollen och resultatuppföljningen, tjänste- och produktutveckling samt var ansvaret för externa kontakter finns.

²² Se t ex Bäckhammar, 1994, som beskriver en sådan utveckling inom industrin.

²³ European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

En sammanvägning av dessa principer ger sedan ett mått på förekomsten av moderna arbetsorganisationer i det svenska näringslivet. Den *mest* decentraliserade nivån utgörs av individer och arbetsgrupper i den direkta produktionen, medan den *minst* decentraliserade nivån utgörs av chefer, arbetsledare, experter eller planerare. I analysen skattades arbetsorganisationens betydelse i förhållande till en rad andra faktorer som sammanhänger med företagets ekonomiska resultat.

De arbetsställen som decentraliserat ansvaret för de ovan uppräknade uppgifterna bedömdes ha större förutsättningar att möta omvärldens föränderliga krav. Resultaten visar att det finns ett positivt samband mellan en sådan decentraliserad och reflekterande organisation och företagets ekonomiska resultat. Jämfört med arbetsplatser med traditionell organisation är det ekonomiska resultatet (mätt som arbetsproduktivitet) minst 20 procent högre i flexibla arbetsorganisationer²⁴. Detta skapar handlingsutrymme för förändringar och utveckling samt förutsättningar för att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön.

För att få perspektiv på detta resonemang är det av intresse att veta något om dessa arbetsorganisatoriska principers betydelse i olika sektorer. I mer traditionella verksamheter, vilka också i stor utsträckning är arbetskraftsintensiva med en låg utbildningsnivå, synes en decentralisering av planeringen vara viktig och framgångsrik. I kunskapsintensiva verksamheter, med en stor andel högutbildade där produktionen i sig kräver att ansvaret för arbetsuppgifterna är decentraliserade, nås framsteg främst genom en decentralisering av ansvaret för utveckling av tjänster och produkter samt av kontakter med leverantörer och kunder²⁵.

Analyserna visar också på ett positivt samband mellan en decentraliserad organisation och goda arbetsförhållanden för de anställda, här mätt som personalomsättning och sjukfrånvaro. Slutsatsen är att när humankapitalet står i centrum är ambitionerna höga att generellt förbättra arbetsmiljön. Analysen visar att arbetsställen

²⁴ Towards Flexible Organisations, NUTEK 1996:6. Analyserna i det pågående FLEX-2 projektet visar även på stora fördelar av en decentraliserad arbetsorganisation på det ekonomiska resultatet.

²⁵ Resultat från projektet FLEX-2.

med flexibla arbetsorganisationer har mer än 20 procent lägre personalomsättning än de med traditionell organisation och nästan 25 procent lägre sjukfrånvaro än dem med traditionell organisation²⁶.

4.2.4 Tids- och rumsflexibilitet

Ytterligare flexibilitetsaspekter hör samman med de förändringar i arbetets rums- och tidsstruktur som möjliggörs genom den nya informationsteknologin.

IT kommer att få fortsatt växande betydelse i omvandlingen av arbetslivet fast på ett delvis annorlunda sätt än tidigare. Under 1970- och 1980-talet användes datorn framför allt för att utföra samma uppgifter som tidigare men på ett snabbare och effektivare sätt. Inom industrin har datoriseringen inneburit att vissa arbetsmiljörisiker, t.ex. inom elektronikindustrin, eliminerats.

I nuet och än mer i framtiden är det integreringen av teleteknik, kommunikationsteknik och mikroelektronik som utgör den starkaste förändringskraften. Begränsningar i tid och rum när det gäller styrning och kommunikation minskar påtagligt. Genom den nya tekniken kan stora mängder information sekunds snabbt föras över från en plats till en annan, vilket bl.a. innebär att experter kan utnyttjas var de än finns på jordklotet. Den elektroniska handeln är ännu i sin linda men kommer sannolikt att leda till stora strukturförändringar och förändrat arbetsinnehåll för många människor inte minst när säkerhetsfrågorna lösts på ett godtagbart sätt.

Den integrerade informationstekniken möjliggör förläggning av arbete till andra platser och tider jämfört med tidigare. Detta sker både i kollektiva och individuella former. Ett exempel på det förstnämnda är s.k. callcenters, som bl.a. kan omfatta telefonservice, telefonförsäljning och marknadsföring. Dessa arbeten utmärks ofta av ensidighet och stor bundenhet vid dataarbetsplatserna. En anledning till negativ stress är också kraven från kunderna, som ofta lägger hela ansvaret för eventuella problem på den individ som har direktkontakt med kunden. Prognoserna om tillväxten av anställda

²⁶ Towards Flexible Organisations, NUTEK 1996:6.

inom callcenters växlar men det allmänt förväntas en kraftig tillväxt.

Ett annat arbete med stor tids- och rumsflexibilitet är s.k. mobilt arbete ("mobile teleworking"). Arbetet utförs i dessa fall direkt hos kunder och uppdragsgivare eller under och i samband med resor. Ofta sker en hel del arbete från bostaden kombinerat med arbete från en traditionell arbetsplats.

Distansarbete, dvs. arbete från hemmet, är vanligt förekommande även om ökningen inte varit av den omfattning som många förväntat²⁷ Distansarbete verkar framför allt ske efter individuella önskemål och gäller ofta manliga högre tjänstemän snarare än kvinnor i underordnad ställning. Distansarbete öppnar för individuell anpassning av arbetstiden vilket får betraktas som ett framsteg ur hälsosynpunkt. Det finns indikationer på att möjligheterna att arbeta hemma innebär att människor fortsätter hemma att utföra det arbete de inte hinner med under vanliga arbetstiden på arbetsplatsen. En utveckling i denna riktning kan således innebära ökad arbetstid och obetalt övertidsarbete. På plussidan ligger – ur folkhälsosynpunkt – färre resor och därmed sannolikt en minskning av färdolycksfallen.

4.2.5 Den förlorade flexibiliteten

Parallellt med kraven på ökad rörlighet på arbetsmarknaden tycks förutsättningarna för rörlighet och den faktiska rörligheten minska. I en nyligen publicerad studie från NUTEK²⁸ analyserades arbetsmarknadsrörlighet i olika avseenden under perioden 1987–1996. Den långsiktiga trenden från slutet av 1960-talet till 1980-talets högkonjunktur är en nedgång av såväl arbetsgivarbyten som geografisk rörlighet. Trenden är likartad i en rad länder i Europa. Rörligheten ökar då något för att återigen falla kraftigt under lågkonjunkturperioden 1990-1993, vilket ju är väntat med tanke på det låga utbudet av arbeten under denna period. Mera oväntat är dock att minskningen fortsätter även under den följande ekonomiska åter-

²⁷ Stureson, 2000. Se även betänkande från den statliga distansarbetsutredningen SOU 1998:115.

²⁸ NUTEK. Arbetskraftens rörlighet – ett smörjmedel för tillväxt., 2000.

hämtningsperioden fram till 1996. En slutsats är att den minskade rörligheten inte enbart är ett konjunkturfenomen. Oavsett konjunkturläge finns den långsiktigt nedåtgående trenden. På individsidan är det framförallt arbetskraftens sammansättning som påverkar rörligheten – ju äldre arbetskraft desto lägre rörlighet. Giftna eller sammanboende har betydligt mindre geografisk rörlighet än ensamstående. Den välfärdsslutsats forskarna drar är att om nedgången fortsätter riskerar den ekonomiska tillväxten i Sverige att hämmas – ökad rörlighet behövs för att en god tillväxt skall kunna upprätthållas i framtiden.

Rörlighet har också en arbetsmiljö- och hälsoaspekt, vilket föga uppmärksammats eller beaktats i diskussionen om arbete och hälsa. En trög arbetsmarknad gör att människor blir kvar i fasta anställningar och därmed i arbeten/yrken som inte alltid överensstämmer med deras önskemål för framtiden. SCB-statistiken²⁹ visar att 1989 uppgav 55 procent att de lätt eller ganska lätt kunde hitta ett likvärdigt arbete utan att behöva flytta. Fyra år senare när arbetslösheten i Sverige var på sin höjdpunkt hade siffran sjunkit till 17 procent.

Ett par studier har genomförts kring denna s.k inlåsning. Den första³⁰, där data samlades in i mitten av 1990-talet, visade att det bland fast anställda fanns en grupp på drygt 25 procent som inte ansåg sig vara i sitt önskade yrke. Denna grupp – de yrkesinlåsta – uppvisade förhöjd frekvens av huvudvärk, trötthet och nedstämdhet.

I den andra studien³¹ ställdes även frågan huruvida man befann sig på den önskade arbetsplatsen för framtiden. Resultaten visade stora skillnader mellan referensgruppen, som bestod av fast anställda i önskat yrke och på önskad arbetsplats och personer i någon form av inlåsning både ifråga om utvecklingsmöjligheter och hälsa. De sistnämnda rapporterade påtagligt mer av magbesvär, olust, trötthet och håglöshet och upplevde mindre möjligheter att lära nytt och utvecklas. De rapporterade även dåligt stöd från sin chef vid problem i arbetet. Sannolikt finns här onda cirklar, som är svåra att

²⁹ Arbetarskyddsstyrelsen och SCB, 1995.

³⁰ Aronsson & Göransson, 1997.

³¹ Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000.

bryta. Exempelvis är det troligt att de som uppfattar sig vara i ett icke-önskat yrke i mindre utsträckning intresserar sig för lärande och kompetensutveckling än personer i det önskade yrket. Detta kan i sin tur leda till mindre stöd och uppmuntran från chefer osv.

Andelen som upplever sig ha en felaktig anställningssituation är betydligt högre i LO-grupperna och bland de lågutbildade. Det finns också stora skillnader mellan yrkesområden, som återspeglar utbildningsbakgrund och klasstillhörighet. Bland tidsbegränsat anställda inom industri och byggnadsarbete är det drygt 60 procent som uppfattar sig vara i fel yrke och/eller på fel arbetsplats. Inom restaurang och service är motsvarande värde 51 procent. Inom yrkesområden som kräver längre utbildningar är denna andel betydligt lägre. Den allra högsta utestängningsprocenten finns bland privatanställda med tidsbegränsade anställningar, där närmare halva gruppen uppfattar sig vara i fel yrke och på fel arbetsplats. Det finns inga könsskillnader av betydelse. En ”negativ” anställningssituation är således i första hand snarare en klass- och utbildningsfråga än en könsfråga.

I hela materialet är det 36 procent av de fast anställda och 62 procent av de tillfälligt anställda som är i någon form av ”negativ anställning”, vilket måste betecknas som alarmerande. Även den nyss avslutade utredningen om arbetslivsinriktad rehabilitering³² har uppmärksammat rörlighet och ohälsa. I ett representativt urval svarar cirka 40 procent att de övervägt att ändra arbetsuppgifter pga hälsoskäl, vilket motsvarar 1,4 miljoner arbetstagare.

En slutsats från dessa studier är att det sannolikt finns en stor potential för bättre hälsa och ökat engagemang om ett system kan utvecklas, som gör arbetsbyten/provanställningar på såväl den interna som den externa arbetsmarknaden mindre riskabla för den enskilde individen t.ex. genom riktade utbildningsinsatser.

³² Dagens Nyheter 2000-08-17. Utredaren Gerhard Larsson säger i en intervju att detta är en tickande ohälsobomb.

4.2.6 Den nödvändiga flexibiliteten – men hur?

Flexibilitet kan definieras som att en individ eller en verksamhet har obunden kapacitet för att hantera nya situationer. I behovet av flexibilitet möts således individ och verksamhet. Ur individens synpunkt handlar det om att ha energi och obundna resurser tidsmässigt för att möta den oförutsägbarhet som finns i att vara medmänniska, förälder, medborgare och en självständig men också sårbar individ med egna behov och förväntningar. När människor förlorar kontrollen i och över sin vardagstillvaro – världen blir oförutsägbar – uppstår starka stressreaktioner och på längre sikt ökar risken för ohälsa och sjukdom³³. Ur verksamhets- och företagssynpunkt handlar flexibilitet väsentligen om att möta förändrade omvärldskrav, som kan vara kvantitativa eller kvalitativa. Företag och verksamheter som inte klarar nödvändiga omställningar överlever inte på marknader med konkurrens. Av helt självklara skäl sammanfaller inte alltid individens och verksamhetens behov. I den praktiska verkligheten finns som framgått också uttalade partsmotsättningar kring flexibilitetens former.

Grundfrågeställningen har varit hur verksamheter kan bli flexibla – dvs. ställa om sig på grund av förändringar i omvärlden utan att anställdas behov av förutsägbarhet och anställningstrygghet undermineras. En slutsats från forskningen är att det finns ett antal olika sätt att skapa flexibla organisationer med olika arbetsmiljökonsekvenser. De outnyttjade frihetsgraderna finns främst genom utbytbarheten mellan olika former av flexibilitet och de synergieffekter som kan uppnås när olika former kombineras³⁴. Det kan antas att det för de flesta organisationer och verksamheter är långt viktigare att det finns kompetensflexibilitet hos de anställda än att det finns möjligheter att snabbt variera arbetsstyrkan genom stor andel tidsbegränsat anställda. Alltför stor personell rörlighet och många korttidssanställda kan utgöra ett hinder för utveckling av

³³ En mängd forskning pekar på att obalans mellan krav och kontroll liksom förlorad kontroll är starka stressfaktorer. I slutrapporten återkommer vi med en utförlig genomgång av forskningen kring arbete, stress och hälsa.

³⁴ Håkansson & Isidorsson, 1997.

organisation och verksamhet. Om företag och verksamheter förlitar sig på "hire and fire" och i mindre utsträckning satsar på att utveckla arbetet och kompetensen hos den egna personalen finns risk för negativa effekter på sikt. Inte minst gäller detta i relationsyrken såsom vård, skola och omsorg där personkontinuitet har dokumenterats som en av de viktigaste kvalitetsfaktorerna. Funktionell flexibilitet gör att omställningar i verksamheter kan hanteras snabbt och smidigt och är grunden för att driva utvecklingsprojekt som ger nödvändig förnyelse inom ett företag eller en förvaltning. Funktionell flexibilitet stärker individens ställning inte bara på den egna arbetsplatsen utan utvidgar också individens handlingsutrymme på arbetsmarknaden vid omställningar.

4.3 Magra organisationer – verksamhets- och hälsokonsekvenser

Under slutet av 1990-talet blev begrepp som bantade, magra, eller anorektiska organisationer vanliga i arbetsmiljödebatten. De syftade på de stora omstruktureringar som skedde både inom offentlig och privat sektor och ofta åtföljdes av personalreduktioner. Rådet för arbetslivsforskning har initierat forskning kring detta område och har nyligen publicerat flera rapporter med resultat av en inledande inventering och kunskapssökning³⁵ I föreliggande delrapport kommer magra organisationer att behandlas mycket kortfattat. Vi återkommer i slutrapporten.

Det finns ingen entydig definition av vad som skall avses med magra organisationer, vilket framgår inte minst av nämnda rapporter där forskare med olika bakgrund deltagit. Det finns också stora olikheter i värderingen av magra organisationer. I Sverige har SCB startat en empirisk undersökning, som förhoppningsvis kommer att bringa mera klarhet både vad gäller begreppet, omfattningen av magra organisationer och arbetsmiljöaspekter på magra organisationer.

³⁵ Barklöf, 2000, Lennerlöf, 2000.

SCB-studien som fortfarande är i sin inledande fas ger intressant information om omfattningen och vilka som berörs. Den avser åren 1995–96. Enligt SCB fanns det 1995 i Sverige 60 000 arbetsställen, som hade 10 anställda personer eller fler³⁶. Av dessa var det 24 000 arbetsställen eller 40 procent, som minskade arbetsstyrkan (då inkluderas ej avknoppad verksamhet). På 14 100 av arbetsställena minskade sysselsättningen med 10 procent eller mer, vilket alltså betyder att cirka 25 procent av arbetsställena med minst 10 sysselsatta gjort en påtaglig personalreduktion.

SCBs studie är avgränsad mot arbetsställen med minst 10 sysselsatta. Till kategorin ”magra organisationer” räknas då de som minskat personalstyrkan med minst 10 personer under ett år. Kriteriet för mager organisation är således rent sysselsättningsbaserat. Med denna utgångspunkt blir det cirka en halv miljon människor som är sysselsatta på de krympande arbetsplatserna. Hur situationen ser ut på de mindre arbetsplatserna framgår inte av SCB-studien.

Vid en uppdelning på näringsgrenar visar resultaten att det är vanligast med magra organisationer i restkategorin ”Övriga näringsgrenar” (31 procent). Inom ”Finansiell verksamhet”, är siffran procent 28 procent och inom hälso- och sjukvård 27 procent. ”Utbildning” har lägsta andelen, nämligen 22 procent.

SCB använder också ett snävare kriterium och talar om ”genuint magra organisationer”. Det syftar på arbetsställen med en årlig personalminskning på minst 20 procent. De genuint magra organisationerna utgör knappt 10 procent av samtliga arbetsplatser med fler än 10 sysselsatta. Hälso- och sjukvård, sociala tjänster m.m. är de branscher som har högsta andelen genuint magra arbetsställen. Könsfördelningen på genuint magra arbetsställen är jämn både före och efter personalminskningen. Andelen i åldrarna 16–29 år minskade i samband med avmagringsprocessen. Avmagrade organisationer har i allmänhet lägre utbildningsnivå både före och efter personalminskningen. Intressant är härvidlag en skillnad jämfört med

³⁶ Med ett arbetsställe menas varje adress, fastighet eller grupp av fastigheter där företaget bedriver sin verksamhet. Alla verkamma företag har minst ett arbetsställe.

arbetsplatser där avknoppning skett. Dessa arbetsställen har från början en högre utbildningsnivå vilket förhöjs ytterligare genom att de som slutar i allmänhet har lägre utbildning än kvarvarande. Samtidigt har de som nyanställs mycket hög utbildningsnivå. En slutsats forskarna drar är att arbetsplatser som samtidigt utsätts för avknoppning och avmagring tillhör vinnarna i fråga om personalkompetens och kompetensutveckling.

SCB-studien pågår som nämnts och kommer att ta upp samband mellan arbetsvillkor och magra organisationer. I slutrapporten återkommer vi till flera svenska och internationella studier.

4.4 Arbetsorganisatoriska förändringar och mönster

I kapitel två har arbetsmiljöutvecklingen i Sverige väsentligen beskrivits utifrån enskilda personers rapporter om villkor och hälsotillstånd. Det är angeläget att också få mera sammansatta och integrerade bilder av generella utvecklingsmönster³⁷. Sådana studier är tyvärr sällsynta. Ett undantag är det s.k MOA-projektet (Moderna arbetsvillkor för kvinnor och män) i vilket analyser har genomförts i avsikt att söka efter mönster i de arbetsorganisatoriska och verksamhetsmässiga förändringar som pågått och pågår i arbetslivet i Sverige. Analyserna gav markerade skillnader såväl vad gäller typen av förändringar som konsekvenser för individerna relaterade till verksamheternas art³⁸.

Teknik- och kunskapsbaserad verksamhet, t.ex. viss industri men även dataföretag, kännetecknades av omstruktureringar genom ny teknik, IT samt nya produktionssystem. Krav ställdes på individen att lära sig och behärska ny teknik för effektiviseringar av produktionen. Förändringarna åtföljdes ofta av att produktionsproces-

³⁷ I slutrapporten kommer arbetsorganisatoriska förändringar och mönster att behandlas mera utförligt

³⁸ Referatet bygger på Härenstam 2000; Härenstam et al 1996; Wiklund, Härenstam 1995.

sen organiserades i flöden och hierarkier plattades ut. De anställdas kundkontakter ökade. Olika slag av buffertar i produktionen togs bort och arbetet organiserades alltmer enligt just-in-time-principer, vilket ställde nya och ökade krav på de anställdas kompetens. Fler-talet upplevde denna förändring som positiv och den utgjorde ett brott med gamla tayloristiska organisationsprinciper. Trista rutin-uppgifter minskade, man fick överblick över hela processen och såg slutprodukten. Utbildningsvolymen ökade och man upplevde sin kompetens växa, arbetsuppgifterna blev mer stimulerande och ansvarsfulla. Svårigheterna var ofta relaterade till de ökade kraven på samarbete och grupparbete. Det blev lättare konflikter inom arbetsgruppen och de anställda måste ta initiativ, anta utmaningar och framstå som kompetenta och dugliga. Tillgång till stöd och självförtroende hade då stor betydelse. Personer med lägre status tilläts inte alltid att ta initiativ eller utföra samordnande uppgifter, särskilt inte kvinnor i mansdominerade miljöer. Egna initiativ kunde uppfattas som illojalitet gentemot gruppen, att man ville göra karriär på andras bekostnad. Personer som gav uttryck för osäkerhet inför det nya fick alltför lite stöd av omgivningen och stöttes bort. De negativa konsekvenserna var inte dominerande men mycket bekymmersamma för den som drabbades.

Inom sjukvård, undervisning, socialt arbete, skola, barnomsorg, polis- och åklagarväsende och liknande verksamheter, främst inom offentlig sektor, var förändringsmönstret annorlunda. Bilden dominerades av omorganisationer, nedskärningar och arbetsutvidgning. I dessa verksamheter finns många professionella individer med lång utbildning. Personer med kortare utbildning hade i stor omfattning sagts upp och arbetsuppgifterna fördelats på de kvarvarande mer högt utbildade. Läkare fick skriva mer, sjuksköterskor sköta omsorgs- och serviceuppgifter, förskollärare städa, lärare, poliser och åklagare fick mer administrativa uppgifter osv. De nya arbetsuppgifterna var i huvudsak inte mer, utan mindre kvalificerade och stimulerande och låg utanför professionens kärna. För att inte tredje man dvs. patienter, elever etc, skulle drabbas gjorde man själv extrainsatser. Trots detta upplevde man känslor av otillräcklighet och skuld. Den drivkraft man haft när man valde yrket gavs allt mindre utrymme och arbetet blev mindre meningsfullt än tidigare. Erfaren-

het, praktiskt kunnande samt kulturell och social kompetens nedvärderades på bekostnad av teoretisk kompetens. Ständiga omorganisationer och uppsägningar slog sönder fungerande team och kontaktnät, missförstånd och konflikter uppstod lättare. Målen framstod som oklara och mångtydiga och arbetsledningen otydlig och överbelastad. Frustrationen över att arbetet blev tyngre, mindre stimulerande och det sociala klimatet allt sämre visade sig ofta här som revirstrider mellan yrkeskategorier, konkurrens om resurser mellan avdelningar samt tvivel över framtiden.

Ett tredje område av arbetsmarknaden som berörts starkt av omorganisationer och nedskärningar är *service- och tjänstesektorn*, framför allt inom handel, transport, hotell, restaurang, städning, drift och underhåll och i viss mån byggsektorn. Inte heller här var de nya arbetsuppgifterna mer stimulerande än de tidigare. Bilden är att tempot skruvats upp och att arbetstiderna blivit sämre ur den anställdes synpunkt. Arbetsprestationer mättes i högre grad än tidigare, vilket kan ha att göra med att många av dessa arbeten utförs i entreprenadform, där entreprenaden inte sällan erövrats genom underbud. För att värna om sitt måste jobb individen öka sina prestationer. Exempel på förändringar var att kassörskor skulle arbeta på lagret med upplöckning av varor, bussförare städa bussar och hotell- och restaurangpersonal skulle kunna rotera mellan olika arbetsuppgifter beroende på var de behövdes för stunden. Visserligen ökade variationen över arbetsdagen, men de nya arbetsuppgifterna var sällan mer kvalificerade än de tidigare och krävde inte särskilt mycket ny kompetens. Kundstyrningen och kraven på att tillgodose kundens önskemål ökade, vilket ofta innebar obekvämare arbetstider, splittrade arbetspass och att arbetet skulle göras i hög takt. Dessutom finns i denna sektor många enkla arbetsuppgifter med kort upplärningstid, vilket innebar att de anställda riskerade att bytas ut. Värderingen av individen hängde mycket på om han eller hon var beredd att ställa upp på företagets olika krav, hade en serviceinställning gentemot kunden och var representativ för företaget. Många arbeten var fysiskt krävande och innebar dessutom kvälls- och nattarbete.

4.5 Avslutning och sammanfattning

Under 1990-talet har företag och myndigheter i större utsträckning än under de närmast föregående decennierna utsatts för ett utifrån genererat omvandlingstryck. För att möta oförutsägbarhet strävar organisationer efter ökad flexibilitet. Flexibilitet kan med en generell definition sägas handla om att individer och verksamheter har obunden kapacitet och därmed förmåga att hantera nya situationer och uppgifter. Ur organisationsperspektivet kan flexibilitet skapas på flera sätt. Under 1990-talet har således antalet personer i tidsbegränsade anställningar ökat kraftigt. Andra medel för att åstadkomma flexibilitet är att variera arbetets omfattning och förläggning samt ha bred kompetens bland personalen, vilket underlättar omställningar. Flexibilitetsbegreppet har fördelen att binda samman verksamhetens och individens krav. Hur individens behov av flexibilitet och handlingsutrymme i sitt liv kan förenas med företag och förvaltningars krav på flexibilitet i sin verksamhet är en arbetsmiljöfråga av stor betydelse. I diskussionen om flexibilitet koncentreras många av arbetslivets kärnfrågor. En värdering av olika flexibilitetsformer görs i kapitlet.

Ett annat kännetecken för 1990-talet i Sverige var att managementprincipen ”mager produktion” fick ett stort genomslag. Den magra organisationen var ibland resultat av ett medvetet val, ibland följden av en tvångsåtgärd med ursprung i en akut ekonomisk kris. Temat magra organisationer med hithörande konsekvenser behandlas endast kortfattat i denna delrapport. Det tredje temat i avsnittet Arbetslivets omvandling handlar om arbetsorganisatoriska förändringsmönster under 1990-talet. Även här kommer en utvidgning och fördjupning i slutrapporten.

5 Särskilt om vård, omsorg och skola

5.1 Inledning

Den generella utvecklingen i arbetslivet har beskrivits i föregående kapitel. I detta kapitel fokuseras vård, omsorg och skola som enligt ohälsostatistiken uppvisar de högsta talen. Vi avser i slutrapporten att återkomma till frågan om den offentliga sektorns utveckling och särdrag. Vi vill dock redan nu understryka att de problem som gäller den stressrelaterade ohälsan återfinns såväl på statliga myndigheter, inklusive Regeringskansliet, som i kommunal- och landstingskommunal förvaltning.

Under 1960- och 1970-talen expanderade den offentliga sektorn kraftigt. Framför allt var det sjukvården samt barn- och äldreomsorgen som byggdes ut.

Det allvarliga läget i statens ekonomi vid decenniumskiftet 1990 fick som konsekvens att ett omfattande besparingsprogram inleddes i syfte att minska statens budgetunderskott. Under 1990-talet har den offentliga sektorn genomgått stora förändringar. Det finns många inslag i denna omdaning. Här kan som exempel nämnas en betydande delegering av ansvar i förvaltningen, decentralisering av arbetsuppgifter till regional och lokal nivå, införande av resultatstyrning och rambudgetar, förändring av arbetsorganisation, ökad fokusering på ledarskapets betydelse liksom införande av individuell lönesättning, ökade krav på service, kvalitetsutveckling m.m. Dessa förändringar har genomförts parallellt med Sveriges inträde i EU och en ökad internationalisering av den offentliga förvaltningen.

Samtidigt har det skett en ökad avreglering. Strukturella förändringar har blivit allt vanligare, såsom privatisering och en ökad användning av entreprenörer, s.k. outsourcing.

Den kommunala självstyrelsen har en mycket stark ställning i Sverige³⁹. Mer än två tredjedelar av den offentliga verksamheten bedrivs i kommunal regi. Var fjärde anställd person arbetar följaktligen i kommuner eller landsting. Detta är fem gånger så många som i staten.

Kommuner och landsting svarar för de flesta offentliga verksamheter som vi som medborgare har behov av. Det största området är den kommunala omsorgen. I den kommunala omsorgen ingår normalt barn- och äldreomsorg, individ- och familjeomsorg, handikappvård, flyktingmottagning och missbrukarvård. Därefter kommer hälso- och sjukvården. Det tredje största området är den grundläggande utbildningen.

En vanlig gränsdragning är att skilja på kommunernas och landstingens obligatoriska respektive deras frivilliga uppgifter. De obligatoriska uppgifterna regleras av tvingande lagar och ger kommuner och landsting ett direkt förvaltningsansvar för vissa områden. Dessa är främst social omsorg, hälso- och sjukvård samt grundläggande utbildning. Kommunernas s.k. fria sektor regleras i kommunallagen.

Även om det kommunala självstyret är omfattande vilar den yttersta makten hos staten, dvs. riksdagen. Staten har det överordnade ansvaret för samhällsekonomin och kan, dels genom nivån på statsbidragen, dels genom restriktioner för kommunerna att ta ut skatt m.m., bestämma de ekonomiska ramarna.

Kommunernas och landstingens ekonomi har blivit betydligt mer pressad under 1990-talet, vilket lett till omfattande besparingar. Eftersom verksamheterna till sin karaktär är mycket personalintensiva med en dominans av människovårdande yrken får besparingar och verksamhetsförändringar direkta effekter för stora personalgrupper och därmed konsekvenser för arbetsmiljön. Detta är speciellt tydligt inom vård, omsorg och skola.

³⁹ Staten i omvandling 1998, Statskontoret.

5.2 Vård, omsorg och skola

Allmänt

Inom vård, omsorg och skola, som till stora delar sker i offentlig regi, har antalet långtidssjukskrivningar på grund av stress, inklusive belastningsskador, ökat kraftigt de senaste åren. Ökningen fortsätter även under innevarande år. För att kunna analysera orsakerna till denna ökning är det nödvändigt med en viss historiebereskrivning av vad som hänt inom dessa områden den senaste tioårsperioden

En väsentlig faktor är att vård, omsorg och skola påverkats av kraftiga rationaliserings- och besparingsåtgärder. Även förändringar av styrsystem och en ökad privatisering har varit viktiga inslag i denna omdaning.

Syftet med dessa åtgärder har i första hand varit att minska kostnaderna. Eftersom den största kostnaden inom dessa sektorer är personalens löner, som utgör cirka 70 procent av utgifterna, har en reduktion av antalet anställda många gånger varit den enda vägen för att minska kostnaderna och därmed kunna balansera budgeten.

En annan faktor som har betydelse är att ny forskning och ny teknik givit väsentligt förkortade vårdtider. Nya forskningsrön skapar samtidigt nya vårdbehov, vilket i sin tur ökar efterfrågan på vårdinsatser.

Inom barn- och äldreomsorgen är de tekniska möjligheterna att minska antalet anställda starkt begränsade eftersom det finns mänskliga och kulturella spärrar mot t.ex. elektronisk övervakning eller vård på distans. Det finns heller ingen ny teknik som kan eliminera tunga lyft/förflyttningar inom t.ex. äldreomsorgen. Färre anställda ökar därför risken för exempelvis belastningsskador.

Demografiska förändringar av åldersstrukturen pekar vidare på ett kraftigt ökat äldreomsorgsbehov.

Landstingens kostnader har minskat kraftigt under 1990-talet. Den främsta orsaken till detta är att vissa verksamheter överflyttats från landstingen till kommunerna

Den personalminskning som skett inom landstingen har främst drabbat de grupper som haft den kortaste utbildningen, dvs. undersköterskor och sjukvårdsbiträden. Däremot har antalet läkare och sjuksköterskor ökat något under 1990-talet. Inom landstingens sjukvård har antalet årsarbetare per 1000 innevånare minskat från 20,4 år 1992 till 18,0 år 1998. Detta motsvarar en minskning på ca 12 procent.⁴⁰

Inom de områden där arbetet handlar om att vårda, utbilda/uppfostra samt ta hand om människor är kvinnor i klar majoritet i arbetslivet. Omvandlingen i offentlig verksamhet får med hänsyn till detta särskilt stor betydelse för kvinnornas arbetsmiljö.

Vård och omsorgsarbetets särart

Det finns en väsentlig skillnad mellan vård- och omsorgsarbete och andra slag av arbeten. Denna består i att personalen kommer i nära kontakt med mänskligt lidande och aktivt måste arbeta med denna problematik⁴¹. Detta torde gälla all vårdpersonal även om arten och intensiteten varierar. Mötet med mänskligt lidande är något som kan genomsyra de anställdas hela arbetsdag och arbetssituation. Om dessa speciella förhållanden inte respekteras och beaktas i arbetets uppläggning och organisation finns påtagliga psykologiska arbetsmiljörisker. Följden kan i värsta fall bli kroniska stresstillstånd. Samtidigt kan vårdarbete vara en källa till djup arbetstillfredsställelse. Möjligheten att hjälpa andra människor tillhör arbetets höjdpunkter och denna upplevelse är ofta den viktigaste källan för personalens arbetstillfredsställelse.

Ett speciellt problem är den starka bindning som ofta uppstår mellan vårdare och vårdtagare. Denna bindning kan ibland leda till en stor press på vård- och omsorgspersonalen.

En svensk studie om utslagning och förtidspensionering inom hemtjänsten⁴² kan exemplifiera denna problematik, som ofta sammanhänger med bristande utbildning och tidspress. Studien visar

⁴⁰ SOU 2000:3, sid 149.

⁴¹ Theorell, 1993.

⁴² Aronsson, Astvik & Thulin, 1998.

bl.a. att vårdbiträdena ofta fogar sig efter vårdtagarnas önskemål och krav i syfte att bevara en god relation till dessa. Samtidigt upplever personalen ofta skuld känslor och en känsla av otillräcklighet. Ett flertal studier visar att just känslan av otillräcklighet är vanlig bland personal inom vård- och omsorgssektorn.

Tjänsternas kvalitet är således nära förbunden med personalens arbetsvillkor. Hur mötet mellan vård- och omsorgsgivare och vård- och omsorgstagare gestaltat sig är en central fråga som har betydelse för arbetsmiljön och för vårdkvalitén. Detta samband har inte belysts i tillräcklig utsträckning genom forskningen. Mycket lite är således känt om konsekvenserna av de förändringar som ägt rum och äger rum vad gäller verksamheternas styrning och bemanning och hur detta återverkar på personalens arbetsvillkor och på vårdkvalitén. En viktig fråga i detta sammanhang är hur personalen skall få hjälp och stöd att prioritera sina arbetsuppgifter. Vårdarbetets karaktär gör att betydelsen av ett gott ledarskap och socialt stöd blir mycket accentuerad.

Vård- och omsorgssektorn har under lång tid varit föremål för nedskärningar och stora organisatoriska förändringar. Följden blir ofta s.k. förändringsstress. Omfördelningen av arbetsuppgifter mellan olika personalgrupper kan leda till starka spänningar mellan olika personalkategorier och att fungerande arbetsgrupper och nätverk rivs upp⁴³.

Grund- och gymnasieskolan

Grund- och gymnasieskolan är en mycket stor arbetsplats. Antalet elever är cirka 1,2 miljoner, vilket innebär att skolan totalt är en arbetsplats med närmare 1,5 miljoner människor. Även eleverna omfattas av arbetsmiljölagens krav på en god arbetsmiljö och rätten att vara delaktiga i skolans arbete.

Under 1990-talet har kommunernas ansvar och handlingsutrymme ökat. Kommunerna kan i högre utsträckning än tidigare utforma verksamheten med större hänsyn till lokala förutsättningar, men inom det regelverk som fastställs av riksdagen och som ger

⁴³ Härenstam, 2000.

uttryck för krav på tillgänglighet och likvärdighet. Minskade resurser, införandet av skolpeng och ökad användning av entreprenörer har lett till stora organisatoriska förändringar i de enskilda skolorna. Enligt skolverket har kostnaderna per elev i grundskolan minskat med ca 9 procent mellan 1991 och 1998. I gymnasieskolan har dock kostnaderna ökat med 4 procent under samma period.

Utgifterna i grundskolan har framförallt minskat genom att resurserna till undervisning dragits ned. År 1997 var resurserna för bara 80 procent av vad de var 1991. Lärartätheten i grundskolan har under perioden 1991 till 1998 sjunkit från 9,1 lärare till 7,5 lärare per 100 elever.

Lärarna tilldelas större befogenheter och ansvar för verksamheten både vad gäller ekonomi och pedagogisk inriktning samtidigt som datorer, multimedia och Internet har gjort sitt definitiva inträde i skolan. Sannolikt kommer konsekvenserna att bli vittomfattande för undervisningssituationen och för skolans organisation.

I SCB statistiska arbetsmiljöserier framträder lärarna som en mycket pressad grupp ur stressynpunkt⁴⁴. Lärarna är också en grupp med hög sjuknärvaro⁴⁵. En relativt stor andel lärare uppfattar sig ha inflytande över arbetets uppläggning men rapporterar ett ökat antal arbetsuppgifter och en kraftigt ökad arbetsbelastning. En stor andel upplever de att de saknar stöd, uppmuntran och uppskattning från chefernas och ledningens sida.

Lärarnas reaktioner på arbetssituationen visar en starkt negativ trend för alla lärargrupper, men utvecklingen är mest uttalad inom gruppen kvinnliga gymnasielärare. Från 1993 till 1997 fördubblades procentandelen kvinnliga gymnasielärare som varje vecka ”känner olust inför att gå till arbetet”, ”misströstar inför svårigheter på arbetet” och känner sig trötta och håglösa.

Tillräckligt med sömn är viktigt för att motverka stress och ohälsa. Under 1990-talet skedde en påtaglig ökning av sömnstörningarna. Högsta andelen fanns återigen bland kvinnliga gymnasielärare, där 45 procent varje vecka upplevde sömnsvärigheter.

⁴⁴ Arbetarskyddsstyrelsen och SCB, 1997.

⁴⁵ Aronsson & Svensson, 1997.

Två särdrag i skolans verksamhet och lärares arbetssituation verkar vara särskilt förknippade med den arbetsrelaterade utmattningen⁴⁶. Det rör sig om förhållanden som delvis tillhör själva skolarbetets natur och som därför knappast kan avlägsnas, men som måste kunna hanteras av ledning, chefer och arbetstagare så att inte en mängd negativa effekter uppstår.

Det första handlar om klassrumssituationen. I SCB:s arbetsmiljöundersökningar ligger lärarna i topp bland alla yrken när det gäller kravet på koncentration och uppmärksamhet. Arbetssituationen är sådan att läraren hela tiden måste vara koncentrerad på sitt eget agerande och samtidigt följa vad som sker i klassen. Detta arbetsvillkor förutsätter att möjlighet ges till nedvarvning, återhämtning och avskildhet. Skolan saknar i stor utsträckning miljöer som gör det möjligt att återhämta sig efter den anspänning som klassrumssituationen kräver.

Det andra särdraget består i att lärare lever och verkar i en organisation där olika uppfattningar och målkonflikter hör till vardagen och där många olika intressenter vill påverka arbetssituationen. Lärarna utsätts för en mängd önskemål och krav som var för sig kan vara berättigade, men som sammantagna ofta kommer i konflikt med varandra inte minst när de skall hanteras i dagens tidspressade verklighet. Komplexiteten gör det mycket svårt för en utomstående aktör att få en helhetsbild av skolans verklighet. I denna typ av organisationer och verksamheter borde personalens åsikter väga särskilt tungt vid organisations- och verksamhetsförändringar. Därför är det allvarligt när så många som 40 procent av gymnasielärarna uppfattar att de bemöts med ovilja från cheferna om de för fram kritiska resonemang och synpunkter på arbetsmiljön⁴⁷.

Forskarnas slutsats från denna studie och andra studier av skolan är att uppskattningsvis 20 procent av lärarna befinner sig i riskzonen. Allvarlig ohälsa, långtidssjukskrivningar och i värsta fall förtidspensionering är troliga konsekvenser om inte de negativa trenderna bryts.

⁴⁶ Ohlsson & Aronsson, 2000.

⁴⁷ Aronsson & Gustafsson, 1999.

6 Åtgärdsområden

6.1 Inledning

Vi har tidigare i rapporten redovisat utvecklingen av ohälsan i arbetslivet, särskilt vad avser den ohälsa som är relaterad till stress och andra organisatoriska och sociala faktorer. Vi har vidare beskrivit den omvandling som sker och har skett i arbetslivet samt andra bakgrundsfaktorer av betydelse för utvecklingen. Genom dessa beskrivningar framträder en bild av ett samhälle och ett arbetsliv i snabb förändring, där ökad internationell konkurrens och snabb teknisk utveckling har lett till väsentligt förändrade arbetsvillkor. Knappa offentliga resurser har lett till särskilt stora neddragningar i t.ex. vård, omsorg och skola, vilket skapat speciella problem.

Omvärldsförändringarna innebär att företagen och förvaltningarna måste finna nya sätt att organisera sig. Vi har pekat på de ökade kraven på flexibilitet och de olika uttryck som flexibiliteten kan ta sig. Funktioner och nivåer måste exempelvis vara mer integrerade samtidigt som befogenheter och ansvar decentraliseras. Handlingsutrymmet för den enskilde arbetstagaren både i varu- och tjänstesektorn har följdriktigt utökats. Samma förändring har skett inom den offentliga sektorn. Samtidigt upplever en ökande andel av arbetstagarna att de har allt mindre möjligheter att påverka arbetstakt och arbetssituationen i övrigt.

I takt med att organisationer effektiviseras och slimmas/bantas kan knappheten på lediga resurser (personella, tekniska, materiella etc.) bli en källa till stress. Besparingar kan därmed i vissa fall också bli ett hinder för viktiga utvecklingsmål, t.ex. innovationsförmågan och personalens kompetensutveckling.

Av detta följer att företags- och förvaltningsledningarna i ökad utsträckning borde intressera sig för sambandet mellan medarbetarnas hälsa och medarbetarnas möjlighet att bidra till organisationens produktivitet och förnyelse. Tydliga mål, en tydlig roll- och ansvarsfördelning, ett modernt ledarskap, samt en flexibel arbetsorganisation som tar hänsyn till både verksamhetens och arbetstagarnas behov av ökad flexibilitet är betydelsefulla faktorer i det sammanhanget

Statistiken visar att det är den stressrelaterade ohälsan som ökar mest. En dramatisk ökning har skett av de långa sjukskrivningarna, där sannolikt ökade krav på de enskilda arbetstagarna och högt arbetstempo i kombination med låg egenkontroll är starkt bidragande orsaker.

Denna utveckling måste hejdas eftersom den förorsakar den enskilde arbetstagaren lidande, minskad livskvalitet och ekonomiska problem. Dessutom förorsakar den samhället och arbetsgivaren betydande kostnader/inkomstbortfall. Slutligen finns risk att den långsiktiga effektiviteten minskar hos företag och förvaltningar.

Vi har tidigare redovisat de förväntade befolkningsförändringarna, som kan innebära arbetskraftsbrist i delar av såväl privat som offentlig sektor. Dessa förändringar ökar kraven på arbetsmiljön och individens möjligheter till t.ex. kompetensutveckling samt möjligheten att kombinera arbetet och privatlivet på ett för verksamheten och individen tillfredsställande sätt. Kan företags- och förvaltningsledningen inte klara av denna uppgift minskar sannolikt det enskilda företagens eller förvaltningens möjlighet att kunna behålla eller rekrytera arbetskraft. Den förväntade arbetskraftsbristen innebär således att konkurrensen om den tillgängliga arbetskraften kommer att öka betydligt.

Som en konsekvens av detta resonemang, framstår det som klart att ökningen av de stressrelaterade långtidssjukskrivningarna, som bl.a. indikerar ett stort antal förtidspensionsavgångar i framtiden, måste brytas.

I denna första delrapport skisseras tänkbara åtgärdsområden i syfte att komma till rätta med den arbetsrelaterade ohälsan. Dessa områden kan i slutrapporten, till följd av arbetsgruppens fortsatta arbete, komma att ändras, utökas, minskas eller slås ihop. Varje

åtgärdsområde som tas upp i detta kapitel avslutas med några centrala frågeställningar som har anknytning till åtgärdsområdet.

Det övergripande syftet med att lyfta fram vissa åtgärdsområden, utan att redan nu lämna förslag på konkreta utrednings- och åtgärdsbehov, är att ge utrymme för debatt ute på arbetsplatserna, bland arbetsmarknadens parter, bland politiska beslutsfattare, myndigheter, forskare och andra aktörer.

Ett annat syfte är att få in ytterligare fakta och konstruktiva synpunkter och förslag när det gäller tänkbara åtgärder eller utredningsbehov. Genom detta förfaringssätt får arbetsgruppen större förutsättningar att göra en omsorgsfull analys av den stressrelaterade ohälsans dramatiska ökning, ur vilken förhoppningsvis kan följa relevanta och väl underbyggda utrednings- och åtgärdsförslag. I detta sammanhang bör understrykas att vår uppfattning är att den komplexa verklighet som bl.a. olika forskningsrapporter indikerar, innebär att statens möjligheter, att genom centrala lösningar påverka utvecklingen är begränsade. Statens uppgift blir därför inte minst att initiera och stödja en positiv utveckling på det lokala planet, dvs ute på de enskilda arbetsplatserna.

Det är arbetsgruppens övertygelse att det är på de enskilda arbetsplatserna som de viktigaste åtgärderna i syfte att komma tillrätta med den arbetsrelaterade ohälsan kan analyseras och vidtas. Olika sektors reella förutsättningar och kulturer, en organisations storlek, personalsammansättning m.fl. faktorer gör det i praktiken omöjligt för samhället att i detalj bestämma hur en positiv utveckling för verksamheten och medarbetarna skall befrämjas.

Staten har dock ett sistahandsansvar för den totala utvecklingen och skall därför skapa så goda förutsättningar som möjligt för att organisationer och medborgare kan utvecklas.

Arbetsgruppen har i denna delrapport koncentrerat sig på vissa åtgärdsområden. Andra områden såsom arbetsorganisation, ledarskap/medarbetarskap, arbetslivsinriktad rehabilitering och jämställdhet behandlas inte särskilt här. Vi avser dock att återkomma till den i slutrapporten.

6.2 Ekonomiska styrmedel

Regelgivning och tillsynsåtgärder är viktiga inslag i arbetsmiljöarbetet, men det finns också anledning att överväga vilka andra incitament som kan vara av betydelse. I det sammanhanget blir frågor om ekonomiska styrmedel aktuella

Frågan om ekonomiska styrmedel diskuterades redan i den s.k. Arbetsmiljökommissionen (1989–1990) där bl.a. ett förslag utformades om s.k. differentierade arbetsgivaravgifter⁴⁸. Svårigheten att konstruera ett rättvist system som skulle omfatta t.ex. belastningsskador, vilka kan ha sin uppkomst hos flera arbetsgivare, gjorde dock att förslaget inte blev genomfört. Sedan dess har flera länder, bl.a. Fankrike, Tyskland och Finland, utvecklat olika system som ger arbetsgivare som har låga ohälsotal m.m. vissa ekonomiska fördelar.

Även andra incitament för att framhålla det s.k. humankapitalets betydelse har diskuterats i Arbetsmiljökommissionen och senare. Bland annat finns ett lagförslag om s.k. personalekonomisk redovisning som dock av olika skäl aldrig genomförts⁴⁹. Frågan om personalekonomisk redovisning har åter aktualiserats i Rehabiliteringsutredningens slutbetänkande⁵⁰.

Det finns anledning att överväga om ytterligare åtgärder är erforderliga för att lyfta fram de arbetsorganisatoriska och psykosociala frågorna i verksamhetsstyrningen och organisationens ekonomistyrning. För att få ett relevant beslutsunderlag som inbegriper samhällets och individernas kostnader för den stressrelaterade ohälsan har regeringen uppdragit åt en utomstående expert att beräkna vad denna ohälsa kostar staten, organisationen respektive individen. Denne expert kommer även att ta fram ett antal konkreta typfall som kostnadsberäknas.

⁴⁸ Se Arbetsmiljökommissionens betänkande SOU 1990:49 Arbete och hälsa.

⁴⁹ Se Ds 1991:45 Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning.

⁵⁰ Se SOU 2000:78 Rehabilitering till arbete – en reform med individen i centrum.

Frågeställningar:

- Behövs krav på personalekonomiska redovisningar i någon form för att synliggöra det s.k. humankapitalet?
- Finns det behov av andra ekonomiska styrmedel för att öka incitamenten för företag och förvaltningar att beakta den kostnad som ohälsan orsakar?

6.3 Lagstiftning, föreskrifter och certifiering

I arbetsmiljölagen anges de grundläggande krav som ställs på arbetsgivaren när det gäller att förebygga ohälsa och olycksfall och utveckla goda arbetsförhållanden på arbetsplatsen. Arbetsmiljölagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen och föreskrifter utgivna av Arbetarskyddsstyrelsen (AFS).

Lagen genomgick radikala förändringar 1991 som bl.a. förtydligade kraven på arbetets innehåll och organisation. Dessutom infördes ett antal andra förändringar som i korthet innebär att arbetsgivaren är skyldig att ha ett system eller en metodik för det förebyggande arbetsmiljöarbetet, s.k. internkontroll. I arbetsmiljölagen markerades även att skyddsombud och skyddskommittéer har ett bevakningsansvar i förhållande till arbetsgivarens internkontroll.

Vidare infördes 1994 vissa nya regler i lagen för att förbättra arbetsmiljösituationen för anställda eller egenföretagare som tillfälligt eller mera långvarigt arbetar på en arbetsplats där deras egen arbetsgivare eller de själva inte har inflytande över arbetsmiljön. Bakgrunden var att det efterhand blivit vanligt att många företag låter olika arbetsuppgifter skötas av entreprenörer eller inhyrd arbetskraft i stället för av anställda. Dessa regler lägger dock inte något heltäckande ansvar på uppdragsgivaren. I fråga om personal från personaluthyrningsföretag och liknande är uppdragsgivarens ansvar heltäckande såvitt gäller den aktuella arbetssituationen.

Alltfler personer arbetar nu inom ramen för ett företags eller en förvaltnings organisation utan att vara formellt anställda. Ofta arbetar de åt sin tidigare arbetsgivare och med samma arbetsuppgif-

ter. Denna s.k. outsourcing skapar en ökad flexibilitet men får samtidigt som konsekvens att dessa personer ställs utanför det skyddsnät som arbetsmiljölagen och övrig arbetsrättslagstiftning är tänkt att medföra.

De arbetsorganisatoriska aspekterna har blivit allt viktigare i Yrkesinspektionens tillsyn. Vad gäller ASS regelverk kan konstateras att det ifråga om arbetsorganisatoriska och psykosociala förhållanden, till skillnad mot andra aspekter i arbetsmiljön, saknas övergripande föreskrifter. Sedan 1980 finns allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14). Dessa råd saknar emellertid bindande verkan. Vidare tillkom de drygt tio år före den nya lydelsen av AML där reglerna om arbetsorganisatoriska och psykosociala förhållanden förstärktes och blev mer konkreta. Därmed föreligger en oklarhet beträffande kravnivån på detta i dag mycket viktiga område

Certifiering av företagets internkontroll förekommer i viss utsträckning enligt internationella standarder. Sedan drygt ett år tillbaka är det även möjligt att certifiera internkontrollen i enlighet med AFS 1996:6 Internkontroll av arbetsmiljön under förutsättning att företaget/förvaltningen redan har ett annat certifierat ledningssystem.

Bl.a. följande frågeställningar är aktuella i fråga om lagstiftning, föreskrifter och certifiering.

- Behövs tydligare regler i arbetsmiljölagen på det arbetsorganisatoriska och psykosociala området som grund för Yrkesinspektionens tillsyn och det lokala arbetsmiljöarbetet?
- Behövs övergripande föreskrifter från arbetarskyddsstyrelsen på det arbetsorganisatoriska och psykosociala området?
- Behövs förändringar i arbetsmiljölagen som lägger ett större arbetsmiljöansvar på uppdragsgivaren?
- Vilken roll kan certifiering av internkontrollen ges i framtiden för att förbättra arbetsmiljön? Behövs regeländringar eller andra insatser från statens sida för att främja sådan certifiering?

6.4 Tillsyn och tillsynsmetoder

Arbetskyddsverkets tillsyn har alltmer kommit att riktas mot frågor som arbetsorganisation, arbetsbelastning och psykosociala förhållanden, t.ex. som en konsekvens av neddragningarna och rationaliseringarna på den offentliga sektorn. Framför allt inriktas tillsynen i dessa frågor mot negativ stress, utmattning, otydlig arbetsorganisation m.m.

Yrkesinspektionen skall vara kontrollerande och ställa tydliga krav även i dessa delar. En viktig förutsättning är att konkreta krav kan läggas till grund för denna typ av tillsyn.

Tillsynen på det arbetsorganisatoriska området kräver en fortsatt kompetensutveckling av befintlig personal och erforderlig kompetens i samband med nyanställningar.

Att tillsynsinsatser kan ge god effekt belyses t.ex. av insatser när det gäller arbetsgivares interna arbetsmiljöarbete (internkontroll). Uppföljning har visat en väsentlig ökning av antalet arbetsgivare med internkontroll liksom att förbättringarna ofta varit knutna till Yrkesinspektörernas inspektionsinsatser.

Med utgångspunkt från ovanstående resonemang är följande frågeställningar av särskilt intresse.

- Vilka tillsynsinsatser behövs på det arbetsorganisatoriska och psykosociala området för att minska den stressrelaterade ohälsan?
- Finns behov att utveckla Yrkesinspektionens tillsynsmetoder?
- Vilken kompetens behövs för tillsynen på detta område?

6.5 Samverkan

Samverkan mellan arbetsmarknadens parter är ett viktigt medel för att åstadkomma goda arbetsförhållanden.

Denna samverkan har framför allt utvecklats genom kollektivavtal och andra partsöverenskommelser men har också påverkats av arbetsmiljölagstiftningen.

Vad som skiljer de kommunala och de statliga överenskommelserna/kollektivavtalen från de bestämmelser som finns i arbetsmil-

jölagen och i förbundsavtalen på den privata sidan är integrations-tanken och ett helhetsperspektiv. Med integrationstanken menas att samverkan skall följa linjeorganisationens uppbyggnad och att arbetsmiljöfrågorna skall integreras i verksamhetsstyrningen. Helhetsperspektivet innebär i detta fall att arbetsmiljöfrågor och produktions-, kvalitets- och medbestämmandefrågor behandlas samtidigt och i samma forum samt att alla arbetsmiljöaspekter tas upp i ett sammanhang. Inom den kommunala sektorn finns därför arbetsplatsträffar respektive samverkanskommittéer, varvid samverkanskommittén tillika är skyddskommitté.

De regler om internkontroll som infördes 1991 betonar vikten av att arbetsmiljöfrågorna blir en del av verksamhetsstyrningen, dvs. att arbetsmiljöfrågorna integreras med det fortlöpande arbetet i verksamheten.

Följande frågeställningar kan, med hänsyn till ovanstående resonemang, behöva ställas:

- Behöver arbetsmiljö- och medbestämmandefrågorna samordnas på ett bättre sätt än för närvarande?
- Är den utveckling som i dag skett genom de överenskommelser som gäller på den offentliga sektorn positiv? Om svaret är ja, vilka medel kan användas för att få motsvarande utveckling till stånd på den privata sektorn?
- Vilken roll och vilka uppgifter bör skyddsombud och skyddskommitté ha i framtiden?
- Behövs en förstärkning av skyddsombudens ställning?
- Behövs ett utökat stöd till de regionala skyddsombuden för att förbättra småföretagens arbetsmiljö?
- Vilken utbildning behöver de regionala skyddsombuden?

6.6 Arbetstid

Arbetstidens längd och förläggning är faktorer som har stor betydelse för arbetsförhållandena. Förläggningen av arbetstiden, dvs. möjligheten till raster och pauser, veckovila och nattvila m.m., har ansetts ha särskilt starkt samband med kraven på en god arbetsmiljö. Detta framgår bl.a. av att bestämmelserna om arbetstidens för-

läggning före 1982 års arbetstidslag fanns intagna i arbetsmiljölagen.

I samhällsdebatten har från vissa håll en generell arbetstidsförkortning ansetts som ett verksamt medel för att motverka stress och utmattning samt för att få en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Samtidigt har det från andra håll framhållits att det finns en risk för vissa negativa effekter på arbetsituationen när arbetstiden förkortas.

1995 års Arbetstidskommitté lämnade sitt slutbetänkande i september 1996 (SOU 1996:145). I betänkandet föreslås en ny arbetstidslag. I förslaget lyfts sambandet med arbetsmiljölagen fram tydligare, bl.a. mot bakgrund av att myndighetstillsynen av arbetstidslagen föreslås bli avskaffad. Vidare föreslås ett starkare inflytande för den enskilde arbetstagaren över sin egen arbetstid.

I detta sammanhang bör understrykas att de flesta forskare är överens om att återhämtning, tillräckliga pauser och möjligheten att individuellt bestämma sina arbetstider för att balansera kraven i privat- och arbetsliv är mycket effektiva sätt att motverka stress och överbelastning. Mot den bakgrunden är det viktigt att stärka möjligheterna för arbetstagare att så långt som möjligt själva bestämma sina arbetstider. Eventuellt kan förändringar av gällande lagstiftning behövas för att detta skall bli möjligt.

I januari 1999 tillsattes en arbetsgrupp inom regeringskansliet med representanter för socialdemokraterna, miljöpartiet och vänsterpartiet, för att fördjupa underlaget i arbetstidsfrågan genom att redovisa konsekvenserna av olika arbetstidsförändringar. Arbetsgruppen presenterade resultatet av sitt arbete i mars 2000 i rapporten Kortare arbetstid – för och emot (Ds 2000:22).

Arbetsgruppen har funnit att en förkortning av arbetstiden kan medföra en rad konsekvenser, såväl positiva som negativa. Arbetsgruppen anger bl.a. att om förkortningen genomförs på rätt sätt kan den leda till minskad stress, minskad sjukfrånvaro och bättre hälsa. Samtidigt anger gruppen att om förkortningen genomförs på ett sätt som driver upp arbetstempot riskerar den att leda till ökad stress och ökat övertidsarbete. Kortare arbetstid kommer också att leda till krav på arbetstagarna att vara mer flexibla.

Det är uppenbart att arbetstiden är en viktig del av hur arbetet är upplagt och organiserat. När på dygnet arbetet utförs, arbetspassens längd och möjligheterna till vila och avlastning är avgörande för upplevelsen av stress i arbetet. Dessa frågor liksom inflytandet över arbetstidens längd och förläggning är därmed viktiga att överväga inom ramen för en handlingsplan mot stress och annan ohälsa i arbetslivet.

Några frågeställningar som är centrala att diskutera i detta sammanhang är följande:

- Hur bör samhället verka för att den enskilde arbetstagaren själv, så långt som möjligt, skall kunna påverka arbetstidens förläggning?
- Behövs lagstiftning eller kan parterna på arbetsmarknaden själva lösa denna för samhället, företagen/ förvaltningarna och individerna viktiga arbetsmiljöfråga genom kollektivavtal eller på annat sätt?
- Bör förläggningsreglerna i arbetstidslagen (raster, pauser, dygnsvila m.m.) göras mer bindande med hänsyn till deras tydliga skyddskaraktär?
- Finns det andra ändringar i arbetstidsregleringen som skulle kunna bidra till att minska stressen i arbetslivet?

6.7 Företagshälsovård

Med början på 1970-talet byggdes det upp ett system där samverkan och företagshälsovården, som grundades på avtal mellan parterna och statliga bidrag, var viktiga hörnstenar. Efter det att arbetsmiljöavtalen sades upp och det statliga stödet till företagshälsovården upphörde i början av 1990-talet har företagshälsovårdens roll i det lokala arbetsmiljöarbetet varit mer oklar.

Efter ett antal offentliga utredningar under 1990-talet ändrades arbetsmiljölagen fr.om. 1 januari 2000 (prop. 1998/99:120). Bl.a förtydligades Yrkesinspektionens möjligheter att kräva att arbetsgivaren anlitar företagshälsovården. Vidare preciserades företagshälsovårdens funktion och huvudsakliga arbetsuppgifter.

När det gäller företagshälsovårdens framtida roll, är bl.a. följande frågeställningar väsentliga:

- Bör företagshälsovården betraktas som en arbetsmiljökonsult bland andra och vad får detta i så fall för konsekvenser?
- Vilken betydelse har kravet på oberoende som nu finns i AML?
- Bör en utveckling av en företagshälsovård med hög kvalitet understöddas från samhällets sida?
- Är certifiering av företagshälsovården en bra metod för att "kvalitetsmärka" denna?
- Bör staten underlätta för mindre företag och organisationer att anlita företagshälsovården?
- Hur skall utbildningen av personal inom företagshälsovården säkerställas?

6.8 Forskning, kompetensutveckling och kunskapsspridning

I ett arbetsliv som präglas av förändringar ställs ökade krav på individens kompetens och förmåga att lära nytt för att kunna klara nya eller förändrade arbetsuppgifter. Ökade krav ställs även på företagens och förvaltningarnas förmåga att ta till sig ny kunskap.

När det talas om kompetensutveckling har det hittills ofta handlat om att underlätta den enskildes anpassning till ett föränderligt arbetsliv, dvs. att öka dennes anställningsbarhet. Här vill vi lyfta fram kompetensutveckling ur andra synvinklar, främst med bäring på stress- och hälsoproblematiken.

Ökad kompetens i de egna arbetsuppgifterna innebär mera inflytande i den egna arbetssituationen och mindre risk för stress och ohälsa.

Arbetsgruppen konstaterar att en särskild utredare nyligen har lämnat förslag till ett individuellt kompetenssparande som enligt

förslaget skall stödjas av staten genom skattereduktion m.m. för det individuella sparandet⁵¹.

När det gäller den särskilda arbetsmiljöutbildningen är det viktigt att denna har en relativt stark koppling till det enskilda företags eller förvaltningens problematik liksom att den så långt som möjligt integreras med t.ex. annan chefsutbildning så att inte arbetsmiljöutbildningen blir ett sidospår till verksamhetsstyrningen. I slutrapporten avser vi att närmare beröra arbetsmiljöutbildningens utformning.

Utöver utveckling av yrkeskompetens och arbetsmiljökunskaper som medel mot stress och ohälsa finns enligt arbetsgruppens uppfattning ett behov av ökade kunskaper om arbetsorganisatoriska förändringars och förändringsprocessers betydelse och konsekvenser för människors hälsa. En ökad kunskap och medvetenhet hos företagsledning och chefer i dessa frågor skulle kunna vara ett viktigt bidrag för att minska den stressrelaterade ohälsan.

En ytterligare aspekt på kompetensutveckling handlar om företag och förvaltningars förmåga att ta till sig och utnyttja de anställdas erfarenheter och förslag till förbättringar när det gäller arbetet och arbetsmiljön. Såväl ur produktionssynpunkt som ur arbetsmiljösynpunkt kan det finnas mycket att vinna på att bygga upp ett system för en löpande och integrerad återföring med utgångspunkt från arbetstagarnas erfarenheter och kunskaper.

När det gäller forskningen inom arbetslivsområdet har denna hittills skett med utgångspunkt i en arbetsgivar-/arbetstagarrelation. I en tid då gränsen mellan egenföretagande, tillfälliga anställningar och tillsvidareanställningar blir mer flytande är en sådan utgångspunkt otillräcklig.

I det gamla såväl som i det nya arbetslivet finns en rad verkliga eller påstådda motsättningar med ohälsokonsekvenser, vilka arbetslivsforskningen kan analysera och ge oss kunskaper om. Det handlar om förhållandet mellan företagets flexibilitet och individens trygghet, mellan individens otrygghet och hans eller hennes fram-

⁵¹ Delbetänkande från den särskilde utredaren av individuella kompetenskonton Individuellt kompetenssparande, IKS – en stimulans för det livslånga lärandet (SOU 2000:51).

tidstro, mellan stress och innovationer, mellan stress och lärande, mellan god arbetsmiljö och hög produktivitet. Detta är bara några exempel. Tvärvetenskap och helhetsperspektiv är nödvändiga för att hantera dessa slag av frågeställningar.

Det finns en kritik som menar att arbetslivsforskningens rön inte kommer till bruk. Ett ofta anfört argument är att forskningsresultaten inte presenteras på ett sätt som gör att de kan förstås och användas i det konkreta arbetsmiljöarbetet eller att de inte är tillgängliga ute på arbetsplatserna. Om detta är sanningen är det naturligtvis helt oacceptabelt, inte minst mot bakgrund av att det moderna arbetslivet ständigt förändras och att olika arbetsvillkor och arbetsförhållanden därför kontinuerligt behöver utvärderas i syfte att göra erforderliga korrigeringar eller hitta nya lösningar.

Det kan finnas ett behov av mer verksamhets- och handlingsorienterade riktade insatser som handlar om lösningar av givna problem för att ge arbetsgivare och arbetstagare vägledning om hur man exempelvis bäst bör förfara när det gäller planeringar, styrningar och driften av verksamheten.

I slutrapporten är avsikten att mer utförligt analysera hur arbetslivsforskningen, kompetensutvecklingen och kunskapsspridningen kan utvecklas och förnyas.

Bl.a. följande frågeställningar är centrala inom åtgärdsområdet.

- Hur sprids arbetslivsforskningens resultat och vilka är hindren för användning? Varför används inte forskningsresultat? Är det en maktfråga och/eller en spridningsfråga? Vilka ytterligare åtgärder kan behövas för att forsknings- och utvecklingsresultat ska bli kända och spridda till arbetsplatserna? Vilka målgrupper är viktigast?

- Finns den forskning som småföretag har behov av och når den ut?

- Behövs mer av aktionsinriktad forskning som tar fram konkreta verktyg till företag och förvaltningar?

- Hur skall tid och resurser för kompetensutveckling i samband med organisationsförändringar eller andra stora förändringar av verksamheten garanteras? Kan kollektivavtal vara en framkomlig väg eller behövs andra incitament?

Referenslitteratur

Allvin M, Viklund P, Härenstam A. Frikopplad eller fränkopplad – Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. *Arbete och hälsa* 1999:2.

Arbetskyddsstyrelsen och SCB. Osäker framtid. Skriftserien ”Information om utbildning och arbetsmarknad, 1995:4.

Arbetskyddsstyrelsen och SCB. Arbetsmiljön 1997. Statistiska meddelanden, Am 68 SM 9801, 1998.

Arbetskyddsstyrelsen och SCB. Arbetsmiljön 1999. Statistiska meddelanden, Am 68 SM 0001, 2000.

Aronsson G, Göransson S. Mellan tids- och resultatskontraktet. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, nr 2 1997, sid 85-95 (a).

Aronsson G, Göransson S. Fasta anställningen men inte det önskade jobbet. En empirisk studie. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, nr 3 1997, sid 193-205. (b)

Aronsson G Göransson S. Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. En empirisk studie. *Arbete och hälsa* 1998:3.

Aronsson G Gustafsson K. Kritik eller tystnad – en studie av arbetsmarknads och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, nr 3, 1999, sid 189-206.

Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M. Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv. *Arbete och hälsa*, 2000:9.

Aronsson G, Dallner M, Gustafsson K. Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser. *Arbete och hälsa* 2000:5

Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol 54, no 7, 2000, 502-509.

Barklöf, K. (Red.) Smärtgränsen? En antologi om hälsokonsekvenser i magra organisationer. Rådet för arbetslivsforskning, Uppsala, 2000.

Barklöf, K. (Red.) Vägval? En antologi om förändringsprocesser i arbetslivet. Rådet för arbetslivsforskning, Uppsala, 2000.

Bateson G. Steps to an ecology of mind. Paladin, Suffolk, 1973.

Berlin L. Massiv majoritet för ett fast jobb. *Arbetsmiljö*, 4, 1995, sid 7-8.

Bäckhammar; A-K. Just-in-time. Hur industriella rationaliseringsstrategier formar arbetsdelning och kompetens. Doktorsavhandling. Lund University Press, 1994.

Confederation of British Industry. Creating a Europe that works – A study of labour market flexibility. London, 1999.

Cranfield Network, Working time and contract flexibility in the E.U, Cranfield University, School of Management, 1996.

Dagens Nyheter 2000-08-17. Intervju med Gerhard Larsson.

Ds 1991:45 Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning. Rapport avgiven av arbetsgruppen med uppdrag att utarbeta förslag till lagreglering av personalekonomiska redovisningar.

Eklund I. Arbetsvillkor och arbetsmiljö. Ingår i Magra organisationer i arbetslivet. Delrapport Kartläggning av magra organisationer. Rådet för arbetslivsforskning, Uppsala, 2000.

Ellström P-E. Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Publica, Stockholm, 1994.

European Commission. Directorate-General V. Green paper. Partnership for a new organization of work. 1997.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Employment through Flexibility – Squaring the Circle. Findings from the EPOC Survey. Dublin, 1999.

Felstead A Jewson N. (Eds). Global Trends in Flexible Labour. MacMillan Business. London, 1999.

Furåker B. Opublicerat material.

Håkansson K, Isidorsson T. Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin. Rapport, IAS (Internationella arbetslivsstudier), Göteborgs universitet, 1997.

Härenstam A, Johansson K, Wiklund P, Ahlberg-Hultén G, Westberg H. Lust att vårda eller vårdförlust. Rapport från yrkesmedicinska enheten, Stockholms läns landsting, 1996:9

Härenstam A. Framtidens risker i arbetslivet. I antologin ”I väntan på framtiden”. Rapport från Försäkringskassaförbundet, 2:2000.

Karasek R & Theorell T. Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working life. New York, Basic Books.

Lennerlöf, L. (Red.) Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer. Rådet för arbetslivsforskning, Uppsala, 2000.

LO. Arbetmiljöns utveckling. Skyddsombudens erfarenheter. LO, 1996.

LO. Anställningsformer och arbetstider – på en arbetsmarknad i förändring. Ett faktamaterial om förhållandena vid 1990 talets slut. Rapport nr 39, 1999.

NUTEK. Toward flexible organizations. Nutek, 1996:6.

SOU 1990:49. Arbete och hälsa. Slutbetänkande av Arbetsmiljökommissionen. Stockholm 1990.

SOU 1998:115. Distansarbete. Betänkande från distansarbetsutredningen. Stockholm 1998.

SOU 2000:3. Välfärd vid vägshål. Delbetänkande av Kommittén Välfärdsbokslut. Socialdepartementet. Stockholm 2000.

SOU 2000:51. Individuellt kompetenssparande, IKS – en stimulans för det livslånga lärandet. Delbetänkande från en särskild utredning av individuella kompetenskonton. Stockholm 2000.

SOU 2000:72. Sjukförsäkringen – basfakta och utvecklingsmöjligheter. Delbetänkande av sjukförsäkringsutredningen. Stockholm 2000.

SOU 2000:78 Rehabilitering till arbete – en reform med individen i centrum. Slutbetänkande av Rehabiliteringsutredningen. Stockholm 2000.

Statens ungdomsstyrelse. Ny tid – nya tankar? Ungdomsstyrelsens utredningar, nr 10, 1998.

Statstjänstemannaförbundet och SCB. Så mår statstjänstemannen – en undersökning hösten 1999 om medlemmarnas psykosociala miljö. Stockholm, 1999.

Sturesson L. Distansarbete – teknik, retorik, praktik. Akademisk avhandling, Tema Teknik och social omvandling, Linköpings universitet, 2000.

Sörhaug T. Om ledelse. Makt och tillit i moderne organisering. Universitetsforlaget. Oslo, 1996

Tegsjö B, Hedin G & Eklund I. Kartläggning av magra organisationer. Rådet för arbetslivsforskning. Uppsala, 2000.

Theorell T. On the Psychosocial Environment in Care. In M Hagberg, F Hofmann, U Stössel & G Westlander (Eds.) Occupational Health for Health Care Workers. International Congress on Occupational Health, Ecomed Verlagsgesellschaft, Landsberg, 1993.

Wiklund P, Härenstam A. Eremitkräftan utan skal. Om arbetsförhållanden av betydelse vid organisationsförändring. En kvalitativ studie. Rapport från yrkesmedicinska enheten, Stockholms läns landsting, 1995:9.

Vingård, E, Josephson, M Aronsson G, Nilsson M. Psykosocial arbetsmiljö i Gotlands Kommun- en studie av nedvarvning, återhämtning och friskfaktorer.

Rapport från HAKuL-projektet vid Karolinska Institutet, Stockholm och Arbetslivsinstitutet, Solna, Rapport nr 2000:2.

Åkerstedt T. Vaken på udda tider. Om skiftarbete, tidszoner och nattsudd. Arbetsmiljöfonden, 1995.

Åkerstedt T. Material från hearing anordnad av arbetsgruppen 6 juni 2000.