

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, företagshälsovård, 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.