



Socialdemokraterna

# Ett hållbart arbetsliv

**För fler arbetade timmar**



## Förord

Arbete ökar människors frihet genom egen inkomst, gemenskap och utveckling. En stark och hållbar, konkurrenskraftig ekonomi kräver en bred politik för fler jobb och full sysselsättning. Vår samhällsmodell bygger på att alla som kan ska arbeta. Om Sverige ska stå sig väl internationellt krävs investeringar för fler arbetade timmar. Men då måste arbetslivet bli tillgängligt för alla. Människors kompetens, kunskaper och erfarenheter måste tas tillvara. Arbetsmiljön spelar en avgörande roll för om människor ska kunna arbeta mer. Arbetslivets villkor, arbetsuppgifternas utformning och arbetsmiljön avgör om vi ska ha möjlighet att jobba ett helt arbetsliv utan att slitas ut eller skadas.

Alla ska ha rätt att arbeta i en trygg och säker arbetsmiljö som ger yrkesmässig och personlig utveckling, som främjar jämställdhet och en social gemenskap. Alla ska kunna avsluta ett långt yrkesverksamt liv med bibehållen fysisk och psykisk hälsa. För att klara detta måste arbetsmiljön förbättras. Individerna, företagen och staten vinner på en sådan utveckling.

Vi sätter arbetsmiljön högt upp på den politiska agendan. Vi vill utveckla arbetslivet så att det ger utrymme för ett gott liv och större möjlighet att förena arbete med personlig utveckling, aktiv fritid och tid för barnen. Om arbetslivet sliter ut människor fysiskt och psykiskt så är det arbetslivet, inte människorna som jobbar där, som behöver förändras. Vi vill se en kraftig minskning av olycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar. Målet måste vara att inga dödsfall ska orsakas av arbetet. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet måste intensifieras. Det kräver en omfattande upprustning av det nationella arbetsmiljöarbetet.

När förhållandena på den svenska arbetsmarknaden ändras i den takt de gör i dag är behovet särskilt stort av arbetslivsforskning. Någon måste ställa nya och kritiska frågor – och någon måste utveckla nya metoder och grepp som lägger en grund för framtidens lösningar. Arbetslivsforskningen ska ha en praktisk tillämpning samtidigt som den håller högsta vetenskapliga kvalitet. För en framgångsrik politik på arbetslivsområdet krävs fortlöpande dialog med forskningen. Vi vill investera i forskning och utveckling inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöforskningen behöver utvecklas men också hållas samman nationellt.

Programmet antaget av partistyrelsen, Stockholm den 23 september 2011.



## Arbetsgruppen

I den arbetsgrupp som tillsattes av partistyrelsen med uppgift att ta fram ett arbetsmiljöpolitiskt handlingsprogram har följande personer ingått:

Ylva Johansson, ordförande

Raimo Pärssinen

Johan Andersson

Maria Stenberg

Ella Niia

Stefan Löfven

Lars Dahlberg

Marie Martinsson, huvudsekreterare



Ett hållbart.....	1
arbetsliv .....	1
Förord .....	2
Arbetsgruppen.....	3
Inledning.....	5
1. Arbetslivets utmaningar .....	7
Ett arbetsliv i förändring .....	7
Hotet mot kollektivavtalen.....	9
Ett slimmat Arbetsmiljöverk.....	10
En vingklippt arbetslivsforskning .....	11
Hot och våld.....	11
Arbetsolycksfall och dödsolyckor .....	13
Bristen på skyddsombud .....	14
Stress och press.....	15
Det gränslösa arbetslivet.....	17
Det kontrollerande arbetslivet .....	19
Det ojämsställda arbetslivet .....	20
2. Investeringar för ett hållbart arbetsliv.....	22
Ett inkluderande arbetsliv .....	23
Våra förslag:.....	24
En samlad arbetslivsforskning med spets .....	25
Ordning och reda på jobbet.....	26
Våra förslag:.....	26
Ett kraftfullt Arbetsmiljöverk .....	27
Sätt stopp för hot och våld .....	28
En företagshälsovård med kvalitet.....	31
Investera i skyddsombuden.....	32
Utbildning är grunden – kompetensutveckling i arbetslivet .....	33
Ett framtidsinriktat arbetsmiljöarbete grundas på kunskap .....	34



## Inledning

Arbetet är centralt i många människors liv. Vi känner stolthet över vårt arbete, vi känner gemenskap med våra arbetskamrater och vi känner tillfredsställelse när arbetsdagen eller arbetsuppgiften är avklarad. Att inte ha ett jobb och att tvingas till arbetslöshet är en av de allvarligaste riskfaktorerna för att bli sjuk eller för att hamna i depression. Även om de flesta av oss trivs med vårt arbete så innebär jobbet också många påfrestningar, psykiska såväl som fysiska. Tunga lyft, buller, en fysiskt krävande arbetsmiljö är fortfarande vanligt förekommande. Dubbelt så många kvinnor som män får belastningsskador på jobbet och många kvinnor har oregelbunden arbetstid. Trycket har ökat på många jobb och arbetsplatser. Prestationskraven är höga och spänningshuvudvärk är vardag för många. Den nya tekniken gör att vi är nåbara dygnet runt och allt fler förlänger arbetsdagen hemma vid datorn när barnen har somnat. Hård konkurrens och slimmade organisationer ökar stress och belastning på de anställda som är kvar. Med återkommande omorganisationer och förändringar följer nya kamrater, men också stress och slitningar. Om arbetslivets påfrestningar hanteras fel kan de leda till skador, sjukdom eller utslitning.

I Sverige har vi en förhållandevis hög medellivslängd och god hälsa. Men det finns tydliga och systematiska skillnader i hälsa mellan olika grupper i samhället:

- Lågutbildade personer med låg inkomst har kortare medellivslängd och en sämre upplevd hälsa än den övriga befolkningen.
- Kvinnor mår generellt sämre än män, medan män har en kortare medellivslängd än kvinnor.
- Personer med utländsk bakgrund, homo-, bi- och transpersoner eller personer med funktionsnedsättning upplever att de har en sämre hälsa än den övriga befolkningen.<sup>1</sup>

Att klass, kön och etnicitet är så utslagsgivande för hälsa och livslängd visar vilka allvarliga konsekvenser klyftorna i samhället skapar. Villkoren på jobbet och arbetsmiljön är inte den enda orsaken till dessa skillnader men ett av flera viktiga områden för att förbättra hälsan och minska de oacceptabla klyftorna.

---

<sup>1</sup> Folkhälsoinstitutet: Folkhälsopolitisk rapport 2010



Arbetsmarknaden står inför stora utmaningar. Fram till 2015 sker särskilt stora pensionsavgångar. Arbetsförmedlingen har redovisat hur avgångarna påverkar olika branscher och regioner samt av de insatser som kan bidra till en ökad tillgång på arbetskraft framöver.<sup>2</sup> Fram till 2015 växer arbetskraften av demografiska skäl endast i storstadslänen medan den minskar i stora delar av övriga landet. Vissa branscher och regioner kommer sannolikt att drabbas av betydande rekryteringsproblem. Sammantaget beräknas omkring 1,6 miljoner personer lämna arbetslivet av åldersskäl fram till 2025. Under samma period väntas också 44 procent av de anställda inom offentlig sektor att lämna arbetsmarknaden. Den offentliga sektorn riskerar att få betydande svårigheter att fylla åldersavgångarna. Störst andel åldersavgångar sker generellt i kommuner med liten befolkning. Arbetsmiljö och arbetsvillkor som gör att människor kan arbeta heltid och långt upp i åldrarna utan att slitas ut, blir därmed helt centrala politiska frågor.

Bristen på arbetskraft kommer troligtvis att förvärras av att kompetenskraven förändras. Vissa jobb kommer att rationaliseras bort och nya kompetenskrav ställs på de jobb som växer fram. Generellt gäller att efterfrågan på arbetskraft utan gymnasial utbildning fortsätter att minska samtidigt och efterfrågan på högre och/eller specialiserad kompetens förväntas öka. Inom EU räknar man med att fram till år 2020 kommer antalet arbetstillfällen för högutbildade att öka med 16 miljoner, medan antalet arbetstillfällen för lågutbildade kommer att minska med cirka 12 miljoner. Därför krävs hög kvalitet och hög ambitionsnivå när det gäller utbildning och kompetensutveckling.<sup>3</sup> Dessa förändringar innebär att det finns stora vinster att göra för samhället i stort och för enskilda arbetsgivare genom offensiva arbetsmiljösatsningar. En hållbar arbetsmiljö innebär att fler kan jobba längre och att viktig kompetens tas tillvara. Ett hållbart arbetsliv ger dessutom högre livsinkomster för individen. Ett hållbart arbetsliv är en direkt förutsättning för att Sverige ska kunna behålla och utveckla sin konkurrenskraft.

Vi socialdemokrater välkomnar det moderna arbetslivet. Det är på många sätt resultatet av det som arbetarrörelsen under lång tid slagits för. Tunga lyft, slitiga och farliga miljöer har försvunnit för väldigt många löntagare. Arbetsorganisationerna är mer platta och inflytandet över det egna arbetet större. Möjligheterna till karriär och personlig utveckling i jobbet ökar för många. Ny teknik har underlättat mycket arbete samtidigt som arbetet blivit mer intellektuellt utmanande.

---

<sup>2</sup> Generationsväxlingen på arbetsmarknaden – i riket och i ett regionalt perspektiv

<sup>3</sup> Arbetsmarknadsutskottet 2011



Vi vill fortsätta den utvecklingen, för vi tror på ett hållbart arbetsliv där människor kan behålla sin fysiska och psykiska hälsa och där löntagarnas intressen står i centrum. Vi tror på ett arbetsliv där människor trivs, har möjligheter till inflytande över sin arbetssituation och kan utvecklas i jobbet. Det är en avgörande del av den kunskapsbaserade ekonomi och den värdeburna tillväxt som vi vill se för Sverige.

## 1. Arbetslivets utmaningar

### Ett arbetsliv i förändring

Under 1990-talet genomgick arbetslivet stora förändringar. Många arbetsplatser pressade kostnaderna under lågkonjunkturen genom att öka arbetsbördan på de anställda. Fler anställningar blev tillfälliga och osäkra. Färre skulle utträta mer. Mellan 1990-1996 minskade antalet sysselsatta med elva procent men antalet arbetade timmar med bara sex procent. Samtidigt minskade antalet arbetstillfällen genom rationalisering inom företag och utflyttning av stödfunktioner, till exempel underhåll och reparationer. Det medförde att tjänstesektorns andel växte till följd av omfördelningen av industriarbeten till servicetjänster. Inom själva produktionen skedde också förändringar. Organisering av företag i hårt konkurrerande produktionskedjor bidrog till att arbetstillfällen försvann. Även den offentliga sektorn påverkades starkt av den ekonomiska krisen i mitten av 90-talet och kommunerna tvingades att säga upp många anställda.

Men över tid har arbetsplatserna blivit fler. Antalet företag med anställda ökade mellan 1993 och 2008 från 183 000 till 253 000. Av dessa 70 000 nya företag hade 47 000 mellan 1-4 anställda (här ingår även aktieföretag med ägaren som enda anställd). Till bilden hör också att även större verksamheter började delas upp i mindre arbetsställen. Enligt Arbetsmiljöverket ökade antalet arbetsställen under 1995 till 2005 med 100 000 till 280 000.<sup>4</sup>

Arbete som utförs utanför vad som brukar benämnas som normalarbetstid har ökat stort de senaste 20 åren, framför allt inom offentlig sektor men även i privat service. Här finns en tydlig klass- och könsaspekt. Det så kallade 24-timmarssamhället bärs främst upp av kvinnliga arbetstagare. Ungefär är tredjedel av dem jobbar enbart på dagtid, medan motsvarande andel för tjänstemännen är 80 procent. Samtidigt finns tydliga tecken inom tjänstemannasektorn att arbetet tränger undan möjligheten till

---

<sup>4</sup> Arbetsmiljöverkets statistikdatabas



egen tid. Användandet av ny teknik har bidragit till att gränserna mellan arbete och ledig tid blivit otydlig.

Utvecklingen på arbetsmarknaden går tydligt mot högre kompetenskrav, allt fler jobb kräver högre utbildning. Samtidigt sker en tudelning av arbetsmarknaden. En vanlig uppfattning är att andelen enkla jobb minskar i Sverige. Men det är en sanning med modifikation. Utifrån SCB:s arbetskrafts- och arbetsmiljöundersökningar för perioden 1991 till 2009 går det att urskilja vissa trender som pekar på att utbytbarheten har ökat, främst bland arbetare. I de frågor som ställs i arbetskrafts- och arbetsmiljöundersökningarna framkommer ett antal förändringar sedan 1991<sup>5</sup>:

- Andelen arbetare som anger att de har för enkla arbetsuppgifter har ökat betydligt sedan början av 1990-talet. Även bland lägre tjänstemän finns en ökande andel som anger att de har för enkla arbetsuppgifter. Det är främst bland kvinnliga arbetare inom sektorn privat service (handel, transport, hotell & restaurang, fastighetsskötsel) och industrin som andelen med för enkla arbetsuppgifter ökat. Men även män i privat service upplever att de enkla arbetsuppgifterna ökar.
- Ett enklare arbete innebär ofta att den anställde inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter i jobbet ska göras. Bland kvinnliga arbetare finns en stadig ökning av andelen som inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter görs, från 57 procent år 1991 till 69 procent år 2009. En mindre ökning finns även bland kvinnliga lägre tjänstemän och manliga arbetare. Bland kvinnliga högre tjänstemän finns en minskning av andelen som inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter görs.

Den tekniska utvecklingen, i form av globala leverantörskedjor, IT och teleteknologi och ny produktionsteknologi är troligen en starkt bidragande faktor till likriktningen när det gäller arbetsprocesser, logistik etcetera. På en arbetsmarknad som internationaliserats allt mer krävs att arbetet utförs på motsvarande sätt med samma teknik. Oavsett om arbetsplatsen är i Shanghai, Stockholm eller San Francisco.

Sveriges gränser gentemot omvärlden öppnas upp allt mer. Arbetskraft och företag kan röra sig obehindrat inom EU. Sedan Sveriges medlemskap i EU och EU:s utvidgningar 2004 och 2007 är den svenska arbetsmarknaden en del av en allt större europeisk arbetsmarknad. Det innebär att arbetskraft, varor och tjänster, kulturer och traditioner liksom arbetsmetoder möts på nya arenor. Också kontakter med länder utanför EU ökar. För att ett land som Sverige ska fortsätta att vara framgångsrikt i

---

<sup>5</sup> Sten Gellerstedt: Fler arbetare måste få utvecklande jobb- inte digital Taylorism, LO 2011



globaliseringens tidevarv krävs investeringar i forskning och utbildning. Det i sin tur kräver att man tar vara på och utvecklar den kompetens som finns hos arbetstagarna. Nyckelfrågor är här hur vi skapar en sund och produktiv arbetsmiljö, hur arbetet ska organiseras och hur de som vill eller måste byta jobb och yrke får en trygg omställning som leder framåt.

Ett systematiskt och strategiskt arbetsmiljöarbete handlar om att ta vara på människors kraft på bästa sätt, om att forma arbetslivet efter människorna och att utveckla arbetsorganisationen. Inflytande över arbetet och möjligheter att få använda sin kompetens i jobbet är här centralt. Med hjälp av en genomtänkt arbetsorganisation kan risker för arbetsolyckor och belastningssjukdomar undvikas samtidigt som den psykosociala hälsan kan förbättras. Alla vinner på att investera i en hållbar arbetsmiljö. Den enskilde som kan utföra sitt jobb i en säker, trygg och utvecklande arbetsmiljö kan arbeta ett helt yrkesliv med hälsan i behåll. Arbetsgivaren som får lägre kostnader, bättre produktionsresultat och ekonomisk utveckling. Samhället som får skatteintäkter av arbetsinkomster i stället för att betala vård och sjukersättning. En god arbetsmiljö kan således ge konkurrensfördelar, trivsel och produktivitetsutveckling.

Sverige var tidigare världsledande inom många arbetsmiljöområden. Det är vi inte längre. Framgången byggde på resultatet av ett brett trepartssamarbete som gav solidarisk finansiering av verksamheten och som byggde på kollektivavtal och lagstiftning. Vi har nu passerats av många andra länder, bland annat när det gäller arbetslivsforskning, utbildning av skyddsombud och företagshälsovård. Här listar vi några av de viktigaste utmaningarna:

## Hotet mot kollektivavtalen

Starka parter på arbetsmarknaden och kollektivavtal som det främsta verktyget för att reglera löner och anställningsvillkor på arbetsmarknaden är grundpelaren i den svenska ekonomin. Modellen skapar förutsättningar för god produktivitetsutveckling och en flexibel arbetsmarknad. Kollektivavtalen förhindrar att anställda lönekonkurrerar med varandra för att få behålla jobbet och garanterar att arbetslösa inte tvingas bjuda under varandra för att få jobb. Avtalen skapar balans mellan arbetsgivarens och de anställdas intressen, de ger lika konkurrensvillkor för alla arbetsgivare inom en bransch och garanterar arbetsfred. Modellen har ett starkt stöd hos både arbetsgivare och arbetstagare. Nästan alla på svensk arbetsmarknad omfattas av kollektivavtal eller hängavtal. Den svenska modellen med kollektivavtalslösningar är framgångsrik. Det grundläggande skyddet för arbetsrätten finns i lagstiftningen. Samtidigt är trygghetsreglerna utformade så att det finns ett



stort utrymme för flexibla lösningar genom att reglerna kan anpassas till branschspecifika förhållanden och till de behov och möjligheter som finns på lokal nivå. Vid en internationell jämförelse skapar den svenska modellen stort utrymme för flexibilitet samtidigt som den resulterar i låg konfliktgrad. Sverige utmärker sig med att ha ett mycket lågt antal dagar med konflikt på arbetsmarknaden i jämförelse med andra EU-länder. Svensk fackföreningsrörelse är ansvarstagande. Svenska fackliga organisationer är mycket försiktiga med att varsla om stridsåtgärder, vilket gynnar stabiliteten på svensk arbetsmarknad.

Genom den borgerliga politiken höjs konfliktnivån i samhället. Regeringen har till exempel ändrat reglerna för F-skattesedlar, vilket innebär att arbetsgivaransvar och anställningstrygghet kan sättas ur spel. Attackerna på a-kassan har inneburit att den fackliga anslutningsgraden har minskat. Genom mer generösa regler för visstidsanställningar har andelen osäkra anställningar ökat. Att människor får en svagare förankring till arbetslivet innebär i sin tur att möjligheten att rekrytera fackliga medlemmar och förtroendevalda minskar. En stark fackföreningsrörelse tar ansvar för samhällsekonomin då den värnar sina medlemmars intressen. En svag fackföreningsrörelse har inte samma anledning att fästa uppmärksamhet vid hela samhället då den värnar medlemmarnas intressen. Regeringens politik undergräver därmed den svenska modellen.

## Ett slimmat Arbetsmiljöverk

Arbetsmiljöverkets uppdrag är bland annat att kontrollera att arbetsmiljölagen (SFS:1160) följs. Syftet med lagen är att uppnå en god arbetsmiljö samt att förebygga att skador, sjukdomar och olyckor uppkommer. Med en god arbetsmiljö menas att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska vara utformade så att arbetstagaren inte utsätts för påfrestningar som kan leda till ohälsa eller olyckor.<sup>6</sup> Arbetsmiljöverket bidrar därmed till att upprätthålla konkurrensneutraliteten på arbetsmarknaden. Företag ska inte kunna konkurrera med dålig arbetsmiljö.

Arbetsolyckor och ohälsa uppstår ofta på grund av att arbetsgivare och arbetstagare inte kan få råd från experter om hur de ska förebygga och lösa arbetsmiljöproblem. När regeringen kraftigt minskade anslagen till Arbetsmiljöverket slimmades stora delar av den verksamhet som är inriktad på att förebygga risker genom kontroll och tillsyn. Sammantaget har Arbetsmiljöverkets inspektionsresurser minskat med 30 procent. Enligt Internationella arbetsorganisationen ILO bör det finnas en

---

<sup>6</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida



arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda i industriländer. Sverige ligger idag på ett snitt på cirka 0,62 inspektörer, vilket gör att vi är sämst i Norden.

För att Arbetsmiljöverket ska klara sitt uppdrag att arbeta med föreskrifter krävs resurser annars riskerar hela regelverket kring arbetsmiljön att bli föråldrat. ”Nya kunskaper om risker och förändringar i arbetslivet liksom nya EU-direktiv innebär att det behövs ett kontinuerligt arbete med att utveckla föreskrifterna. Framför allt handlar det om sammanslagningar och ändringar i befintliga föreskrifter, särskilt genom skapande av övergripande föreskrifter. De övergripande föreskrifterna anger på ett generellt sätt hur arbetsmiljön ska vara och medför att en del detaljföreskrifter kan upphävas.”<sup>7</sup> Neddragningarna av resurserna innebär att Arbetsmiljöverkets analys och regelarbete inklusive EU-arbete har minskat med 50 procent.

## En vingklippt arbetslivsforskning

De totala resurserna till arbetslivsforskningen har minskat kraftigt under de senaste åren. Den största förändringen är bortfallet av de omfattande resurser som Arbetslivsinstitutet hade. Efter nedläggningen av Arbetslivsinstitutet är Sverige och Portugal idag de enda EU-länderna som inte har ett arbetslivsinstitut.

En enkätundersökning som genomförts av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS)<sup>8</sup> visar att många arbetslivsforskare har lämnat området av olika skäl. De disputerade forskarna som arbetade med arbetslivsrelaterad forskning nästan halverades mellan nedläggningsbeslutet av Arbetslivsinstitutet 2006 och hösten 2008. också den samordnade forskningen inom arbetsorganisation, ergonomi och belastning samt fysiska och kemiska hälsorisker upphörde. Detsamma gäller för institutets utbildningar, till exempel utbildningar för anställda inom företagshälsovården och fackligt förtroendevalda.

## Hot och våld

Hot och våld är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Den som drabbas utsätts oftast för fysiska skador eller långvariga psykiska besvär. Enligt SCB har problemen med hot och våld i arbetslivet ökat markant under de senaste 20 åren.<sup>9</sup> Mellan åren 2005-2007 var vart tionde olycka våldsrelaterad. Banktjänstemän, försäljare och kassapersonal inom detaljhandeln, mentalvårdare, väktare, poliser och yrkesförare uppvisar höga

---

<sup>7</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida om uppdraget

<sup>8</sup> Svensk arbetslivsforskning – en resurs för välfärden, hälsa och tillväxt, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) 2009

<sup>9</sup> SCB: arbetsmiljöundersökningar 2007-2009



andelar allvarliga arbetsskador på grund av hot, våld och rån. Så mycket som 70 procent av banktjänstemännens arbetsolycksfall hör ihop med hot, våld och rån.<sup>10</sup>

Arbetsmiljöverket bedömer att risken för att utsättas för hot och våld kommer att öka. Det gäller särskilt inom kvällsöppna små butiker och inom myndighetsutövning.<sup>11</sup> Av SCB:s och Arbetsmiljöverkets undersökning ”Arbetsmiljön 2009”<sup>12</sup> framgår att det är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män att ha varit utsatt för våld och hot i arbetet någon gång under de senaste tolv månaderna, 18 procent jämfört med 10 procent. Bland kvinnor inom vård och omsorg i de lägre befattningarna är det mycket vanligt att utsättas för hot och våld (50 procent). Även bland kvinnliga grundskollärare är det vanligt förekommande (29 procent). Varannan man inom service, omsorgs- och säkerhetsarbete (polis, väktare m.fl.) är utsatt för våld eller hot på jobbet, men även bland fordonsförare (18 procent) och lärare (16 procent) förekommer våld och hot. Enligt undersökningen har hot, våld och trakasserier varken ökat eller minskat på arbetsplatserna sedan 2007.

Enligt Brottsförebyggande rådets Nationella trygghetsundersökningen (rapport 2011:1), förkortad NTU, är tre brottshändelser av tio yrkesrelaterade. Sammanfattningsvis konstateras i undersökningen att det är relativt vanligt att brott mot en enskild person är yrkesrelaterade.

Vid sidan av den strukturella underbemanning som präglat arbetsvillkoren i många offentliga verksamheter alltsedan 1990-talets stora personalnedskärningar har också omfattande förändringar i regler och praxis som rör myndighetsutövningen förändrat villkoren för många offentligtanställda. Antalet anmälda våldsbrott mot tjänstemän har fördubblats sedan mitten av 1990-talet. Inom socialtjänsten och Försäkringskassan har de alltmer restriktiva reglerna för ekonomiskt bistånd och sjukpenning ökat de anställdas utsatthet för klienters frustration och ilska.

Bakom utvecklingen med det ökande ensamarbetet ligger enligt LO att antalet små företag har ökat, hårda rationaliseringar, omorganisering på arbetsplatserna och att ny teknik har möjliggjort mer ensamarbete. Ökad omfattning av arbete på entreprenad och uthyrning av personal har också bidragit till utvecklingen.

---

<sup>10</sup> SCB:s arbetsmiljöundersökningar 2007-2009

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverkets budgetunderlag 2011-2013 (AKE 2009/100255)

<sup>12</sup> SCB och Arbetsmiljöverket, rapport 2010:3



I rapporten *Att arbeta ensam – LO:s handlingsprogram mot ensamarbete* (2008) vittnar olika förbund om medlemmarnas erfarenheter av ensamarbete. Handelsanställdas förbund beskriver hur schemalagt ensamarbete i butiker är vanligt och att personal ibland är ensamma hela eller stora delar av dagen. Detsamma gäller för många frisörer.

Kommunal beskriver situationen för personliga assistenter och anställda inom hemtjänsten där förekomsten av ensamarbete är omfattande. Hos vissa dementa vårdtagare kan personalen utsättas för hot och våld dagligen. Det är också vanligt bland anställda inom psykiatri och bland personliga assistenter. Snabba beslut måste tas utan stöd och hjälp av kollegor. Personalen är utlämnad till sitt eget omdöme, och särskilt svårt är det för den som saknar full vårdkompetens.

Transport beskriver situationen för taxichaufförer som arbetar ensamma bland kunder alla timmar på dygnet. Många chaufförer känner oro och otrygghet. Trakasserier och hot är inte ovanligt; framför allt förekommer det på helger och kvällar då många kunder är påverkade av alkohol eller droger. Bråk och konflikter kan uppstå när någon inte kan betala taxinotan. Om kunder tar till våld handlar det oftast om knuffar, slag, sparkar och skadegörelse mot bilen. Sammantaget är ensamarbete ett tilltagande och allvarligt arbetsmiljöproblem som dessutom ökar risken för hot och våld i arbetet

Fackförbundet SEKO har presenterat en arbetsmiljöundersökning som visar på en kraftig ökning av hot och våld inom spårtrafiken.<sup>13</sup> Undersökningen visar att sex av tio av dem som arbetar ombord på tågen upplever våld och hot på den egna arbetsplatsen. Hälften av de ombordanställda har själva blivit utsatta för hot under det senaste året och var tredje ombordanställd uppger att förekomsten av hot och våld har ökat det senaste året.

## Arbetsolycksfall och dödsolyckor

Efter en flerårig minskning, ökade antalet arbetsplatsolyckor och arbetssjukdomar 2010. Enligt Arbetsmiljöverkets preliminära statistik finns en koppling till den hårda vintern 2009-2010. Dessutom sker en ökning av olycksrisker i samband med tidsbegränsade anställningar. Rörlighet med korta anställningar och oklara arbetsgivarförhållanden är en riskfaktor. Flera dödsolyckor skedde i stora byggprojekt där stora huvudentreprenörer lägger ut jobb på underleverantörer i flera led och där det är oklart vem som är ansvarig för säkerheten på arbetsplatsen.

---

<sup>13</sup> SEKO 2010



Värst drabbade branscher är bygg, följt av tillverkning och transport (chaufförer, lastmaskinförare), skogsarbetare och lantbrukare.<sup>14</sup> Bortsett från de tragiska dödsolyckorna leder förhållandena på svenska arbetsplatser idag också till skador och invaliditet som i många fall gör att människor måste sluta arbeta i förtid:

- Arbetsolyckor som medfört frånvaro har ökat med 10 procent och olyckorna till och från arbetet med hela 18 procent.<sup>15</sup>
- Sett i ett längre perspektiv från 2003 och framåt, har antalet anmälningar sjunkit. Arbetsolyckor med frånvaro minskade med 20 procent perioden åren 2003-2009. Ökningen är ungefär lika stor bland kvinnor som bland män.
- Även arbetssjukdomarna, som minskade med hälften från 2003 fram till och med 2009, har ökat något. För arbetssjukdomarnas del ligger summan totalt sett dock fortfarande mycket lågt, ungefär på samma nivå som när statistikdatabasen inrättades 1979.
- Dödsolyckorna som var rekordlåg 2009 ökade från 35 bland arbetstagarna till 49 år 2010. Tre egenföretagare omkom i arbetsolycka, vilket är hälften så många som under 2009 och mindre än en fjärdedel jämfört med 2008. Värst drabbade branscher var bygg, följt av tillverkning och transport. Inom jord- och skogsbruket har dock färre omkommit än under åren innan, fem 2010 mot sju år 2009 och hela 13 år 2008.

## Bristen på skyddsombud

Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor, verkar för en god arbetsmiljö, bevakar skydd mot ohälsa och olycksfall samt verkar för att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen (AML). Målsättningen med arbetsmiljöutbildning är att ge skyddsombud den arbetsmiljökompetens de behöver för att kunna analysera de eventuella arbetsmiljöproblem som kan finnas på arbetsplatsen, få kunskaper om kvinnors och mäns olika förutsättningar samt få den kompetens som behövs för att kunna bedriva ett förebyggande och framtidsinriktat arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket gör bedömningen att antalet skyddsombud minskar. Det kan, enligt verket, ha koppling till att den fackliga organisationsgraden minskar på hela arbetsmarknaden.

---

<sup>14</sup> På 50-talet omkom runt 400 personer om året på jobbet. Under 1980-talet varierade siffran mellan 100 och 160. Det senaste årtiondet har antalet döda på jobbet pendlat mellan 41 och 75. Den historiska trenden är alltså att de allvarligaste olyckorna på jobbet minskar, även om utvecklingen stannat av de senaste åren.

<sup>15</sup> Uppgifterna bygger på statistik som anmäldes under respektive år.



Utbildning är en av hörnstenarna i ett konstruktivt arbetsmiljöarbete. I samband med nedläggningen av Arbetslivsinstitutet togs medlen till funktionsutbildning för skyddsombud bort. Trenden är att allt färre skyddsombud genomgår relevant utbildning, vilket gör det svårare att ställa legitima krav på en hållbar arbetsmiljö. LO:s undersökning ”Samverkan för en bättre arbetsmiljö-skyddsombudens arbete och erfarenheter”<sup>16</sup> visar att 40 procent av skyddsombuden inte deltagit i någon arbetsmiljöutbildning under det gångna året. Tre av fyra regionala skyddsombud efterfrågar utbildning i sociala och psykosociala frågor, kris och konflikthantering. Områden som rehabilitering, arbetsorganisation och belastningsekonomi kommer också högt upp på önskelistan.

## Stress och press

Ett systematiskt och strategiskt arbetsmiljöarbete handlar både om att åstadkomma en väl fungerande fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Arbetsorganisationen är en nyckel till utveckling för företaget och medarbetare. En bra arbetsorganisation ger de rätta förutsättningarna för en hållbar arbetsmiljö och därmed produktivitet och lönsamhet. Den ökar medarbetarnas möjligheter till utveckling i arbetslivet och kan leda till en starkare anställningstrygghet. Nöjda medarbetare är effektivare, uppvisar bättre resultat, håller högre kvalitet i sitt arbete, är ansvarstagande och samarbetar bättre.

Bakom arbetsrelaterade hälsoproblem finns ofta brister såsom undermålig planering och organisering av arbete, otillräcklig riskhantering, alltför prispressade upphandlingar och osynliggörande av kompetens. Dessa brister leder till underbemanning, tidsbrist, osäkra tekniska system och dåligt utformade arbetsuppgifter. Många vittnar om att pressen och otryggheten ökar – särskilt på mindre arbetsplatser där det kan saknas ett fungerande partsgemensamt arbetsmiljöarbete.

Sedan 1990-talets början har andelen tjänstemän som har egna erfarenheter av arbetslöshet fördubblats.<sup>17</sup> Särskilt markant var ökningen för ”lägre tjänstemän”, där var fjärde hade varit arbetslös de senaste fem åren – klart över genomsnittet för samtliga sysselsatta. Dessutom hade nära en tredjedel av alla tjänstemän det senaste året upplevt att deras anställningstrygghet var hotad av personalnedskärningar – jämfört med 26 procent för anställda inom LO-kollektivet. Andra siffror visar att

---

<sup>16</sup> LO:s rapport 2008

<sup>17</sup> TCO 2008



tjänstemän oftare upplever omorganisationer på sin arbetsplats, och i högre utsträckning än arbetare anser sig ha ett psykiskt ansträngande jobb.<sup>18</sup>

Innan 90-talskrisen var arbetslöshet något som högutbildade och relativt välavlönade tjänstemän inte direkt behövde oroa sig för. I dag är tjänstemannagrupper i vissa avseenden mer bekymrade över att förlora jobbet på grund av rationaliseringar än löntagare inom LO-kollektivet. Varje ekonomisk kris leder i regel till mer slimmade organisationer och högre press på de anställda. Företag tvingas säga upp personal på grund av krisen, och väntar sedan ett tag med att anställa på nytt. I stället vill arbetsgivaren få ut ökad produktivitet av de anställda som är kvar, eller ta in personal på kort tid. Det är inga nya företeelser, men de blir tydligare. Ett ökande bekymmer för Unionens och Sveriges Ingenjörers medlemmar är ständiga omorganisationer där kompetenskraven i befattningsbeskrivningarna förändras och man tvingas söka om sitt eget jobb. Detta ökar behovet av ständig kompetensutveckling.<sup>19</sup> ”- Krisen accentuerar utvecklingen, säger Gösta Karlsson, analytiker på fackförbundet Unionen, som organiserat en halv miljon tjänstemän inom den privata sektorn. – Vi ser nya sätt att anställa, som användningen av bemanningsföretag, fortsätter han. Precis som på andra håll ökar andelen temporära anställningar inom tjänstemannagrupperna. Det betyder mer otrygghet.”<sup>20</sup>

Många anställda inom kommuner och landsting vittnar om otillfredsställelse i sina arbeten. Lärare som upplever att de inte får ägna sig åt själva lärandet i tillräcklig utsträckning och då speciellt med de elever som är i behov mer stöd i undervisningen. Deras arbetsuppgifter är splittrade mellan administration, socialt stöd till elever, möten med föräldrar som ställer långtgående krav, stressade rektorer som jagar kostnadsminskningar efter krav från politiker. Det pedagogiska arbetet blir eftersatt.<sup>21</sup> Hemtjänstpersonal som blir styrda genom telefon via sms om att det inte finns tid för samtal med den omsorgstagaren på grund av knappa tidsramar. En stor grupp som inte blivit tillräckligt uppmärksammas är så kallade mellanchefer som många gånger hamnar i kläm mellan besparingskrav och ändå kunna klara målsättningar om god vård och omsorg.

Saco pekar på problemen med att deras medlemmar i kommuner och landsting ofta har tjänster som ingen annan kan ta över vid sjukdom eller ledighet. Jobbet blir inte gjort under frånvaron utan samlas på hög tills de återkommer till jobbet.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Unionen

<sup>19</sup> Arbetsmiljögruppens intervjuer våren 2011

<sup>20</sup> Intervju i Du & Jobbet 2010 om tjänstemännens arbetsmiljö

<sup>21</sup> Arbetsmiljögruppens intervjuer våren 2011

<sup>22</sup> Arbetsmiljögruppens intervjuer våren 2011



Många som jobbar inom välfärdssektorn har fått känna av nedskärningar och en allt mer pressad arbetssituation. Det är en speciell form av press när man vet att det är patienterna, eleverna, vårdtagarna, klienterna eller förskolebarnen som får betala priset när resurserna och tiden inte räcker till. Det professionella ansvaret gör att många tar på sig mer än rimligt för att minimera de negativa effekterna. Konflikten mellan det professionella ansvaret och de befintliga resurserna kommer mera sällan till uttryck mellan arbetstagarna och arbetsgivaren utan blir en konflikt att dagligen hantera gentemot dem som är beroende av ens insatser. Ansvaret gentemot dem som är beroende av den vård, den omsorg, den utbildning och den hjälp man i sitt yrke har till uppdrag att ge dem gör att många tänjer sig och tänjer sig och dessutom tar med bekymren och ansvaret hem. Det leder till sist till psykisk, och kanske även fysisk, utslitning och tar sig uttryck som utbrändhet, psykisk ohälsa, oro, sömnsvårigheter etcetera.

En svårighet är att många arbetsgivare och arbetsledare saknar kunskaper om och insikter i arbetsmiljöfrågor och vilken betydelse arbetsorganisationen har. Konkurrensen har ökat på många områden, kraven och effektiviteten höjs och många arbetsplatser har slimmat sin personalstyrka. Att låg bemanning ofta leder till ökad stress och risk för sjukskrivningar visar IF Metalls undersökning ”Trender i industriarbetarnas arbetsvillkor 2010.” Allt fler industriarbetare (80 procent) jobbar på arbetsplatser där stressen ökat. Mest tydligt är detta inom tvätt-, vitvaru-, läkemedels- och elektronikindustrin. När det gäller det kortcykliga arbetet och hårdare styrning i arbetet är även här industriarbetarna inom vitvaru- och bilindustrin hårt drabbade. Cirka 40 procent av kvinnorna och 30 procent av männen riskerar att få belastningsskador.

Den offentliga upphandlingen utgör en stor del av samhällsekonomin. Stat, kommuner, landsting och regioner upphandlar varje år varor och tjänster för hundratals miljoner kronor. Den offentliga upphandlingen används inte idag som ett strategiskt verktyg för hållbar tillväxt. Skattemedel kan användas på ett sådant sätt att de bidrar till lönedumpning och osund konkurrens. Lagstiftningen om offentlig upphandling ger inte de fackliga organisationerna tillräcklig insyn i och påverkansmöjligheter vid upphandlingar.

## Det gränslösa arbetslivet

Många tjänstemän uppger att de har stor frihet i sitt jobb. Tre av fyra avgör till exempel själva när de börjar och slutar arbeta om dagarna, enligt en undersökning



från fackförbundet Unionen.<sup>23</sup> Men friheten har ett pris i att vara ständigt uppkopplad. Ett mer gränslöst arbete kan innebära att individen får ta ett större ansvar för arbetets utformning och utveckling. Frihet att lägga upp arbetet efter eget huvud och tidplan är den positiva sidan. Men överbelastning och minskad kontroll över den egna arbetssituationen är den negativa. Totalt 22 procent i undersökningen upplever att de måste vara tillgängliga efter arbetstid. Av männen är det 26 procent som instämmer helt i påståendet jämfört med 18 procent av kvinnorna. Chefer tycker det i högre grad än andra medarbetare. Risken med den ständiga nåbarheten är att det kan bli stressande. Tre av tio tycker också att de ofta känner sig negativt stressade på grund av jobbet. Nästan lika många, 27 procent, känner sig ofta frustrerade över sitt jobb.

Att kontrollera mejlen i sin mobiltelefon utanför ordinarie arbetstid är ett sätt att vara nåbar. Undersökningen visar att sju av tio tillfrågade har en mobiltelefon i jobbet och att det är vanligare bland männen – där har 80 procent det, jämfört med 56 procent av de kvinnliga tjänstemännen. Av dem som har mobiltelefon i tjänsten är det 44 procent som kan ta emot jobbmejl i mobiltelefonen och fler än hälften av dessa kontrollerar ofta sin jobbmejl i mobilen utanför ordinarie arbetstid. Mobilsamtal från jobbet på fritiden stressar dock inte alla. 16 procent instämmer i att det är stressande att kunna ta emot mejl i mobiltelefonen, medan 44 procent inte alls instämmer i påståendet. Att ha hög kontroll över sitt arbete är positivt på många sätt till exempel för att känna eget välbefinnande. Egenkontroll över arbetet ökar inte benägenheten för långa arbetsveckor. Den negativa gränslöshet som det flexibla arbetslivet har sagts medföra är i stället kopplad till arbetets krav.

Att ha mycket att göra på jobbet spiller över på fritiden; man tar också mentalt med sig jobbet hem på kvällarna. Arbetsbelastningen har dessutom större betydelse än arbetstidens längd. Detta är några resultat av ett projekt som studerade vad autonomi, det vill säga kontroll och krav, i arbetet betyder för upplevelsen att arbetet stör privatlivet. Men forskningen visar också att kontrollens betydelse är marginell jämfört med krav och arbetstider, och dess positiva effekter avtar på en ganska låg nivå. Det finns också vissa skillnader mellan könen: för kvinnor dämpas konflikten arbete–familj först när kontrollen är mycket hög. Jämförelser mellan yrken visar också att konflikten arbete–familj är större i relationsyrken som vård, omsorg och skola – yrken som ställer höga emotionella krav – än i tekniska yrken.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Undersökningen genomfördes bland 8 000 av Unionens medlemmar och besvarades av 2 350 personer

<sup>24</sup> FAS: Anne Grönlund, Sociologiska institutionen, Umeå universitet



Baksidan är att det gränslösa arbetet ger få tillfällen till återhämtning. Många hinner inte med luncher och/eller pauser. Otillräckligt med tid för arbetsuppgifterna, arbetsbördan är för stor. Det finns sen otydlighet i krav, ansvar och befogenheter. Rätten till heltidsarbete formulerar TCO såsom mer relevant för deras medlemmar genom att påpeka rätten att få gå ner till heltid. Att känna kravet på ständig närvaro från arbetsgivaren gör att det blivit vanligare att man hämtar barnen på dagis, ordnar familjebestyren för kvällen för att sedan återgå till arbete efter det att barnen somnat. Man lever på gränsen, det fungerar om inget oförutsett händer. 6 av 10 som jobbar inom bank- och försäkringsbranschen har svårt att koppla bort jobbtankar under sin ledighet. I samma bransch blir 3 av 10 kontaktade av sitt jobb på helger och ledigheter och 2 av 10 anser att det inte finns tid för social samvaro med kollegorna en vanlig arbetsdag.<sup>25</sup>

## Det kontrollerande arbetslivet

Den ökade användningen av elektroniska hjälpmedel i arbetslivet innebär att vi lämnar fler elektroniska spår efter oss i form av e-post, GPS-uppgifter, loggar, tidrapportering och in- och utpasseringar. Möjligheterna att kontrollera och övervaka de anställda är större än någonsin. Samtidigt finns en osäkerhet, såväl hos arbetsgivare som hos fackföreningar och anställda, om var gränserna går för arbetsgivarens rätt att övervaka. Osäkerheten skapar ett godtycke där kontroller och övervakning sker utan de anställdas vetskap eller med stöd av arbetsgivarens ensidigt utfärdade policy om dator- och telefonanvändning. Elektroniska spår är inte det enda hotet mot arbetstagarnas personliga integritet. I en serie rapporter under rubriken ”Jakten på superarbetskraften” har TCO visat hur arbetsgivare gallrar allt hårdare vid nyanställningar.<sup>26</sup>

Det är idag inte ovanligt att arbetsgivare ber arbetssökande att visa upp utdrag från Försäkringskassans register över sjukfrånvaro och frånvaro för vård av barn, eller genomgå medicinska undersökningar innan han eller hon anställs. Inte heller på detta område finns det idag några heltäckande regler, trots att uppgifter om en persons hälsa tillhör det som anses allra känsligast ur integritetssynpunkt.

Mycket av den kontroll och övervakning som sker i arbetslivet är motiverad och ofta önskvärd även ur den anställdes perspektiv. För en yrkeschaufför kan GPS-spårning minska risken för rån. Alkohol- och drogtester som görs av säkerhetsskäl i verksamheter där misstag kan få farliga konsekvenser för liv och hälsa, är en trygghet

---

<sup>25</sup> Utdrag ur TCO:s stressbarometer, 20110830

<sup>26</sup> Jakten på superarbetskraften III, TCO 2009



både för allmänheten och för de anställda. Den lag som säger att personer som ska arbeta med barn ska kunna visa upp utdrag ur belastningsregistret kom till med stöd från lärarnas fackliga organisationer för att skydda barnen. Men det måste finnas tydliga regler som bestämmer av vilka skäl och på vilket sätt kontroll och övervakning får ske.

## Det ojämsställda arbetslivet

Kvinnor och män ska ha samma frihet och självständighet, samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och samma makt att forma sina liv. Det förutsätter en inkomst som det går att leva livet ut på. Idag arbetar nästan lika många kvinnor som män i Sverige, men skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män är fem procentenheter – det högsta på nästan 20 år. Sverige och de övriga nordiska länderna har en extremt könssegregerad arbetsmarknad. Kvinnor och män arbetar i olika sektorer, inom olika yrkesgrupper och på olika positioner. Det ger skilda förutsättningar, och framförallt skilda lönenivåer. Detta är vad man brukar kalla strukturella löneskillnader. Det innebär att kvinnors lägre lön i regel inte är ett utslag av diskriminering från enskilda personer eller arbetsplatser, utan av de könsnormer och maktförhållanden som genomsyrar hela samhället, och därigenom även arbetsmarknaden. Kvinnor och män arbetar inom olika sektorer, och arbetet inom de sektorer som är mansdominerade värderas högre.<sup>27</sup>

Förhållandena och arbetsmiljön på jobbet påverkar hela tillvaron för kvinnor och män. Kvinnor och ungdomar används alltför ofta som flexibilitetsbuffertar på arbetsplatser. De anlitas vid behov och vid arbetstoppar – men slås ut lika snabbt som de kommer in. Kvinnor får i högre grad deltid- och tidsbegränsade anställningar istället för fasta jobb. Bland män dominerar heltidsanställningar. Korta anställningar innebär mer ensidiga och monotona arbetsuppgifter, mindre frihet och sämre möjligheter till utveckling i jobbet. Att sakna anställningstrygghet ökar också utsattheten på själva arbetsplatsen och gör det svårare att ställa krav och sätta gränser. Beroendeställningen till arbetsgivaren är extrem. Sambandet mellan anställningsform och facklig anslutningsgrad är också påfallande. Den fackliga anslutningsgraden bland visstidsanställda är endast 53,1 procent, jämfört med 79,1 procent bland tillsvidareanställda. Det innebär att de anställdas inflytande i de branscher och på de arbetsplatser där de otrygga anställningarna är många, är kraftigt begränsat. Här några siffror:<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Medlingsinstitutets rapport 2010 om löneskillnader och SKTF:s rapport "Slut på rean" om löneskillnader inom kommuner och landsting, presenterad 20110308.

<sup>28</sup> Centrum för genusvetenskap och SCB: s statistikdatabas



- 18 procent av kvinnorna och 13 procent av männen har en visstidsanställning.
- 66 procent av de sysselsatta kvinnorna i åldrarna 20-64 år arbetar heltid och 34 procent deltid. Motsvarande andelar för män är 89 respektive 11 procent.
- Nästan lika många kvinnor utan barn deltidsarbetar som de kvinnor som har barn.
- Fler än 700 000 kvinnor och 300 000 män arbetar mindre än 35 timmar i veckan.
- Cirka 85 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna och 30 procent av männen har någon gång haft ett vikariat.
- Den genomsnittliga månadslönen för kvinnor är 26 200 kronor och för män 30 600 kronor.<sup>29</sup>
- När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken har kvinnor i genomsnitt 85,7 procent av mäns lön 2010. Den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män är 14,3 procent 2010.<sup>30</sup>
- Om man tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir den oförklarade löneskillnaden 5,9 procent för hela arbetsmarknaden.<sup>31</sup>

Ofta är det svårt att jämföra kvinnors och mäns arbete eftersom det är vanligt att de utför olika arbetsuppgifter trots samma titel. Det är också vanligare att männen avancerar till andra arbetsuppgifter efter ett par år medan kvinnorna blir kvar. Dessutom blir den fysiska belastningen för kvinnor större vid kroppsarbete då de oftast har mindre muskelmassa än män. Att kvinnor i stor utsträckning dubbelarbetar genom att ta det största ansvaret för hem och barn kan vara en annan bidragande orsak. Kvinnor får helt enkelt inte samma chans till återhämtning på sin fritid som män. En del av lösningen på problemet ligger således i en omfördelning av ansvaret för det obetalda hemarbetet.

Dubbelt så många kvinnor som män får belastningsskador på jobbet. Huvudorsaken är att kvinnor har mer ensidiga arbetsuppgifter och att de mer sällan än män kan bestämma sin egen arbetstakt. Men det går inte att peka ut en enskild orsak till att kvinnor i högre grad drabbas av belastningsskador och dessutom blir sjuka i större

---

<sup>29</sup> MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906

<sup>30</sup> MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906

<sup>31</sup> MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906



utsträckning än män. Men att kvinnor drabbas av belastningsskador i högre utsträckning än män är också ett arbetsorganisatoriskt problem som kan och ska åtgärdas i arbetslivet. En orsak till kvinnors högre risk att drabbas av belastningsskador är att arbetsredskapen ofta är utformade för att passa en genomsnittlig man, vilket ökar risken för belastningsskador hos kvinnor.

Inom ramen för AFA Försäkrings FoU-program ”Kvinnors arbetsmiljö inom industrin” arbetar överläkare Catarina Nordander med ett projekt om belastningsbesvär. Hennes forskargrupper på Lunds universitet har under 20 års tid gjort undersökningar över hur olika typer av arbete påverkar risken att drabbas av värk i armarna och händerna. Forskningsresultaten visar att kvinnor med monotona arbetsuppgifter, bland annat olika typer av montering, i högre grad än män, riskerar att få arbetsrelaterade skador som till exempel muskelvärk. Resultaten visar att ju fler handledsrörelser en person har desto större är sannolikheten att personen drabbas av besvär. Kvinnor drabbas värre än män. Eftersom handledsrörelserna är lätta att mäta menar hon att det går att sätta gränsvärden för handledsrörelsehastigheten. Ett sådant gränsvärde skulle kunna komplettera den nuvarande lagstiftningen så att den värsta sortens belastande arbeten blir förbjudna. Detta enligt samma modell som det finns gränsvärden för till exempel buller och luftföroreningar. Unionens kvinnliga medlemmar drabbas främst av belastningsskador i rygg, nacke och axlar till följd av bildskärmsarbete. För att minska problemen krävs det att de anställda har möjlighet att variera sina arbetsuppgifter så att man inte riskerar att fastna i samma ställning under långa perioder. Finns inte möjlighet att rotera mellan arbetsuppgifter är det viktigt att kunna ta många pauser.<sup>32</sup>

## 2. Investeringar för ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv handlar både om en väl fungerande fysisk arbetsmiljö som inte sliter ut eller skadar och om delaktighet i beslut och förändringsprocesser, om inflytande över arbetstidens förläggning, ett fungerande partssamarbete och utvecklingsmöjligheter med tillgång till kompetensutveckling. Ett hållbart arbetsliv gör det möjligt för fler att arbeta mer och längre, vilket bidrar till en starkare gemensam välfärd. Men ett hållbart arbetsliv kräver investeringar.

Vi står inför en stor generationsväxling på arbetsmarknaden. Det är av avgörande betydelse att erfarna medarbetares kompetens tas tillvara på ett strategiskt sätt. När

---

<sup>32</sup> Tidningen Kollega, 110517



människor av olika skäl tvingas lämna arbetsmarknaden i förtid, eller innan man själv vill, är de mycket stor risk att viktig kunskap går förlorad. Därför behövs en medveten strategi för generationsväxling på arbetsmarknaden och på enskilda arbetsplatser. Det finns redan idag goda exempel som mentorer inom äldreomsorgen, traineeanställningar med handledning, lärlingsmodeller med mera som behöver vidareutvecklas. Detta är ett ansvar för både stat, kommuner och landsting samt för arbetsmarknadens parter.

Just nu pågår en tudelning av arbetsmarknaden med en uppdelning av arbetskraften i ett centrum och i en periferi. Å ena sidan har många människor fasta, relativt trygga anställningar. Å andra sidan finns en växande grupp med otrygga anställningar som rör sig in och ut ur arbetslivet med perioder av arbetslöshet där emellan. Dessutom ser vi allt fler som är mer eller mindre permanent utestängda från arbetslivet.

Många av de nya jobb som växer fram är inriktade på tjänster och service. Vi ser en utveckling av fler mobila jobb där arbetet utförs på många olika platser och vi ser mer av ensamarbete. Prestationskraven är höga, det handlar om att vara flexibel, smidig och ha den rätta kompetensen. Hård konkurrens, slimmade organisationer och ständiga omorganisationer och rationaliseringar kan öka den psykosociala belastningen och upplevas som stressande.

Alla ska ha rätt att arbeta i en trygg och säker arbetsmiljö som ger yrkesmässig och personlig utveckling, som främjar jämställdhet och social gemenskap. Alla ska kunna avsluta ett långt och yrkesverksamt liv med bibehållen hälsa. Alla ska ha rätt att vara stolta över sitt jobb. Här följer våra förslag för att skapa ett hållbart arbetsliv med trygga, säkra och utvecklande jobb:

## **Ett inkluderande arbetsliv**

Arbetsplatser med helt homogena arbetsgrupper riskerar att bli mindre kreativa. Sådana arbetsplatser går miste om det värde som människors olikheter och unika kunskaper tillför verksamheten.

Mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17). Kränkande särbehandling definieras som återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot en enskild person på ett kränkande sätt och som kan leda till att denna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Till kränkande särbehandling hör mobbning, psykiskt våld, social utstötning och olika former av trakasserier. Föreskrifterna ställer krav på att



arbetsgivaren ska planera och organisera verksamheten så att kränkande särbehandling förebyggs.

I diskrimineringslagen (2008:567) finns ett förbud mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringsförbuden gäller bland annat i arbetslivet. Förbudet mot diskriminering ger ett skydd mot olika former av sämre behandling, bland annat trakasserier. Förutom att lagen förbjuder diskriminering är arbetsgivaren skyldig att utreda påstådda sådana trakasserier och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra att de fortsätter. Arbetsmarknadens parter – både centralt och lokalt- har en viktig roll i att förebygga och motverka mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet. Det är där som de tidiga signalerna kan fångas upp och stöd ges till dem som drabbas. Ett fortsatt och utvecklat arbete av bl.a. arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter är ett bra sätt att motverka mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatserna.

#### Våra förslag:

- Vi vill avsätta ekonomiska medel för ett partsgemensamt arbete som bygger på utbildnings- och informationsinsatser om hur diskriminering och kränkande särbehandling kan motverkas inom arbetslivet<sup>33</sup>. En viktig uppgift är att sprida goda exempel på arbetssätt och metoder som motverkar diskriminering och som främjar mångfald.
- Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att utveckla föreskrifter om psykosocial arbetsmiljö med hänsyn till de diskrimineringsgrunder som finns i diskrimineringslagen.
- Vi vill tillföra resurser så att Arbetsmiljöverket kan bygga upp en särskild kompetens för att förebygga mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet.
- Vi föreslår att lagen ändras så att arbetsgivare med minst tio anställda blir skyldiga att göra lönekartläggningar varje år och att upprätta handlingsplaner.

---

<sup>33</sup> När Diskrimineringslagen trädde i kraft i januari 2009 ersatte den flera tidigare lagar. Nu är alla regler om att motverka diskriminering samlade i en enda lag, oavsett om diskrimineringen grundar sig i kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.. Lagen kräver att alla arbetsgivare med mer än 25 anställda upprättar jämställdhetsplan och en lönekartläggning vart tredje år. Arbetsgivare ska också bedriva målinriktat arbete för att förebygga diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. För de andra diskrimineringsgrunderna finns inga lagkrav om åtgärder



- Vi vill tillsätta en Erfarenhetsdelegation som får ett brett uppdrag om att påverka attityder i samhället och på arbetsmarknaden för att uppvärdera den erfarna arbetskraftens betydelse, förhindra att äldre ratas på arbetsmarknaden och underlätta för fler att jobba längre. Representanter från riksdag och regering, arbetsmarknadens parter, akademien och intresseorganisationer ska ingå i delegationen.

## En samlad arbetslivsforskning med spets

När förhållandena på arbetsmarknaden ändras så snabbt som idag är behovet av arbetslivsforskning stort. Någon måste ställa de nya och kritiska frågorna och någon måste utveckla kunskaper och metoder som lägger grunden till morgondagens lösningar. Det behövs också mer forskning om hur människor reagerar på villkoren i det moderna arbetslivet för att åstadkomma hållbara arbetsplatser. Idag saknas bra metoder som Arbetsmiljöverket kan använda då de inspekterar den psykosociala arbetsmiljön.

Efter nedläggningen av Arbetslivsinstitutet finns inget samlat grepp över arbetslivsforskningen. Många framstående arbetslivsforskare är verksamma vid universiteten men bilden är splittrad. Alltför få forskare är intresserade av att konkurrera om de knappa medel som idag finns. Sverige behöver ett sammanhållande organ där arbetslivets forskningsbehov kan formuleras och där kunskaper om pågående forskning finns samlade. Var ett sådant nationellt centrum ska placeras bör utses i konkurrens mellan olika lärosäten.

### Våra förslag:

- Vi föreslår arbetslivsforskningen samlas i ett nationellt centrum där arbetslivets forskningsbehov kan formuleras och där kunskaper om pågående forskning finns samlad.
- Vi förordar att ett beredningsorgan inrättas som består av företrädare från departement, myndigheter, akademien och arbetsmarknadens parter. Uppgiften är att vara rådgivare till regeringen i frågor som rör arbetslivsforskningens inriktning och omfattning.
- Vi vill se ett nytt utvecklingsarbete mellan staten, parterna och forskningen på tjänstemannasidan kring det moderna arbetslivet. Syftet ska vara att stimulera till kompetensutveckling och humanare villkor i arbetslivet.



- Tillsammans med arbetsmarknadens parter vill vi initiera ett forskningsprogram om kvinnors arbetsmiljö. Resultaten från forskningen ska bidra till kunskapsutveckling inom området kvinnors arbetsmiljö och föreslå lösningar på stressrelaterade arbetsmiljöproblem.

## Ordning och reda på jobbet

Svensk arbetsmarknad kännetecknas sedan länge av en utvecklad partsrelation som, med undantag av övriga Norden, framstår som unik. Det omfattande partssystemet som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden baseras på centrala parter som sluter kollektivavtal och sedan själva tolkar och tillämpar dessa avtal på arbetsmarknaden.

Som en konsekvens av detta är den arbetsrättsliga lagstiftningen mindre omfattande och mindre detaljreglerad jämfört med i många andra länder. Svensk arbetsrätt bygger på ett system med egen rättskipning där parterna på central och lokal nivå förhandlar och löser problem. Arbetsrätten i Sverige lämnar därför många öppningar för parterna att hitta flexibla lösningar som är anpassade till olika förhållanden på arbetsmarknaden inom ramen för gällande kollektivavtal och lagstiftning. Den flexibilitet som detta medför har tjänat svensk arbetsmarknad väl och medverkat till en hög omställningsförmåga och ekonomisk tillväxt med bevarande av sociala hänsyn och trygghet för arbetstagarna. En viktig förutsättning för att den svenska modellen ska fungera väl även i framtiden är möjligheten att teckna kollektivavtal, något som i sin tur kräver en hög facklig organisationsgrad.

### Våra förslag:

- Lex Laval ska rivas upp. En ny utredning ska tillsättas med uppdrag att säkerställa att svenska kollektivavtal ska gälla för alla som jobbar i Sverige.
- Utredningen ska föreslå åtgärder för att se till att företag som utstationerar arbetskraft i Sverige lämnar in uppgifter om kollektivavtal och dess innehåll.
- Vi vill ge Migrationsverket i uppdrag att granska de företag som godkänts för att anställa gästarbetare i Sverige i syfte att kontrollera att de betalar ut avtalsenlig lön och uppfyller de överenskomna arbetsvillkoren. För de företag som missbrukar systemet ska kännbara sanktionsmöjligheter införas.
- Sverige ska skyndsamt ratificera ILO 94 som innebär att det vid offentlig upphandling kan ställas sociala krav på leverantörer av varor och tjänster.
- Vi vill se över lagstiftningen för att öka det fackliga inflytandet när företag anlitar bemanningsföretag. Vi vill täppa till luckan i lagen så att företag inte



först kan säga upp medarbetare till följd av arbetsbrist för att sedan direkt hyra in dem till samma jobb som de blivit uppsagda ifrån.

- Vi vill se över regelverket så att huvudentreprenören får ansvar för att underleverantörer följer gällande löne- och arbetsvillkor.
- Vi vill införa en skyldighet för arbetsgivare att rapportera in alla tillbud och arbetsplatsolyckor till Arbetsmiljöverket som får i uppdrag att registrera dessa.
- Vi vill att den som lämnar anbud i en offentlig upphandling också lämnar en skriftlig redovisning över hur eventuella risker i arbetsmiljön ska hanteras och åtgärdas.
- Det förebyggande arbetsmiljöarbetet är viktigt för att åstadkomma långsiktiga förbättringar av arbetsmiljön. Det behövs ett omfattande informations- och upplysningsarbete om förebyggande arbetsmiljöarbete. Vi vill göra en särskild insats när det gäller skyddsinstruktioner riktade till arbetsplatser med stor andel utländsk arbetskraft.

## Ett kraftfullt Arbetsmiljöverk

För att nå målet om ett hållbart arbetsliv måste arbetsmiljöarbetet rustas upp rejält. Om tillsynen av arbetsmiljölagen (AML) ska kunna upprätthållas måste det finnas en myndighet som kan övervaka att arbetsgivarna tar sitt arbetsmiljöansvar och bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverkets inspektörer måste få resurser så att de kan jobba förebyggande och effektivt med risker för liv och hälsa i arbetslivet. Arbetsmiljöverkets möjligheter till analyser och kapaciteten för att arbeta med föreskrifter måste förbättras, annars riskerar hela regelverket kring arbetsmiljön att bli föråldrat. För att Sverige även framöver ska ha ett modernt och effektivt regelverk inom arbetsmiljöområdet krävs att Arbetsmiljöverket har kompetens och resurser både för deltagande i EU-arbetet och inom nationellt regelarbete.

### Våra förslag:

- Vi vill successivt öka anslagen till Arbetsmiljöverket så att fler inspektioner kan utföras samt att regelverket/Arbetsmiljöverkets föreskrifter hålls tydliga och effektiva.
- I ett första steg ska inspektioner inom branscher och näringar där det sker många arbetsplatsolyckor och där det finns en hög andel migrerad arbetskraft, prioriteras.



- Regelverket ska prioritera nya arbetsmiljöproblem inom det moderna arbetslivet samtidigt som reglerna och föreskrifterna ska göras begripligare och tydligare.
- Vi vill att staten i samverkan med arbetsmarknadens parter och Arbetsmiljöverket tar fram en nollvision för dödsolyckor i arbetslivet.
- Få arbetsmiljöbrott anmäls och fälls i domstol. Vi vill se över regelverket för att finna effektivare påföljder vid överträdelser av arbetsmiljö-, och arbetstidslagarna.

## Sätt stopp för hot och våld

Rån, hot och våldssituationer i arbetslivet är ett allvarligt psykosocialt arbetsmiljöproblem. För den som utsätts, innebär det ofta fysiska skador, långvariga psykiska besvär och sjukskrivning. Parterna har ett stort ansvar i det förebyggande arbetet. Ett exempel är att Svensk handel, Handelsanställdas förbund och Polismyndigheten tagit fram ett åtgärdsprogram som ska ligga till grund för säkerhetsarbetet på arbetsplatserna. Även Arbetsmiljöverkets skrifter och arbetsmiljölagens regelverk är här viktiga verktyg.

### Våra förslag:

- Vi vill tillsätta en utredning för att inventera förekomsten av hot och våld i arbetslivet. Utredningen ska också föreslå konkreta åtgärder i preventivt syfte.
- I samverkan med arbetsmarknadens parter vill vi ta fram ett lagförslag för en modell med sluten kontanthantering i detaljhandeln.
- Arbetsmiljöverket får i uppdrag att se över föreskrifterna för att förtydliga arbetsgivarnas ansvar och skyldigheter vad gäller förebyggande insatser, krisberedskap och omhändertagande.
- Vi föreslår att den som utsätts för hot eller våld i jobbet ges rätt till psykosociala insatser som till exempel samtalsstöd.

## Utvecklande jobb för tillväxt och hälsa

En arbetsorganisation som fungerar bra bygger på delaktighet och inflytande. En genomtänkt arbetsorganisation ger goda förutsättningar för ökad produktivitet,



förbättrad konkurrenskraft, lönsamhet och bidrar därmed till en stärkt anställningstrygghet. En viktig utgångspunkt är att uppgiften att skapa en väl fungerande arbetsorganisation måste ske utifrån de lokala förutsättningarna.

Lean production<sup>34</sup> även kallad Toyota-modellen, har blivit allt vanligare inom både produktionen och i sjukvården. Begreppen Lean Production och Lean Healthcare handlar om system för ständig förbättring där de anställdas kunskaper och synpunkter tas tillvara. Men begreppet Lean har ibland även använts för att genomföra besparingar och nedskärningar i organisationen. Att arbeta med att skapa system för ständig förbättring, höjd kvalitet och effektivare verksamhet som tar tillvara de anställdas kunskaper och erfarenheter är mycket angeläget, oavsett vad modellen kallas. Uppgiften att utveckla arbetsorganisationen sker främst i samverkan mellan företag och fack. Den ska ske på ett så tidigt stadium att den ger ett reellt inflytande. De anställda ska göras delaktiga och ges möjlighet att medverka i planering och förändring av det egna arbetet.

I kommuner, landsting och regioner är det politiker som har arbetsgivarrollen. Det ställer särskilda krav. Socialdemokratisk arbetsgivarpolitik ska leda till att chefer och arbetsledare får ett väldefinierat uppdrag med befogenheter, resurser och kompetens att driva bra verksamhet med goda arbetsmiljövillkor. Medarbetare som trivs på jobbet gör ett bättre jobb. Med en offensiv arbetsgivarpolitik ska socialdemokratiska förtroendevalda medverka till att kvaliteten i välfärden förbättras genom mer nöjda medarbetare. Alla kommuner, regioner och landsting behöver jobba med chefsutveckling- och ledarskapsprogram. Ledarskapet är helt avgörande för bra arbetsgivarpolitik och goda verksamhetsresultat. Det politiska ledarskapet är en viktig förutsättning för chefer och arbetsledare. Oklarheter mellan politikens ledarskap och förvaltnings- eller verksamhetsledningen försvårar förändringsarbetet. En viktig framgångsfaktor i arbetsgivarpolitiken är följaktligen en utvecklad konstruktiv dialog mellan politiker och chefer. Ansvars- och rollfördelning, prioriteringar och färdriktning är viktiga frågor som till exempel en nämndordförande och en förvaltningschef behöver klara ut i ett tidigt skede i en mandatperiod. Dialogen behöver sedan föras kontinuerligt och utmynna i ett konstruktivt samspel.

---

<sup>34</sup> Begreppet lean är en ledstjärna för industrins utveckling. Det handlar inte om en tydlig metod eller en uppsättning verktyg utan mer om ett sätt att tänka. Lean kan definieras som effektivisering med fokus på att eliminera slöseri (att bara arbeta med aktiviteter som skapar värde för kunden), respekt för individen (en strävan att skapa delaktighet och engagemang hos alla i verksamheten) samt ständiga och systematiska förbättringar."



Avståndet mellan politik och verksamhet tenderar att växa i olika typer av beställarorganisationer. Viktigt att komma ihåg i sammanhanget är dock att politiken alltid har ett arbetsgivaransvar, och att kommun-, region- eller landstingsstyrelsen är hemvist för detta ansvar om inte någon annan del av den politiska organisationen ålagts detta.

Det arbetsgivarpolitiska arbetet i opposition har samma inriktning som i ett majoritetsläge, men verktygen kan se annorlunda ut. Viktigt är trots allt att i första hand pröva majoritetens intresse för breda överenskommelser kring arbetsgivarfrågorna innan motioner och interpellationer skrivs. En långsiktigt hållbar arbetsgivarpolitik är det bästa för verksamheterna.

#### Våra förslag:

- Vi vill uppmärksamma att stress i arbetslivet är ett ökande problem genom att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utveckla metoder att identifiera risksituationer när det gäller stress och psykosocial ohälsa i arbetslivet.
- Centrum för arbetshälsa bör ges i uppdrag att analysera och kartlägga förekomsten av det obetalda övertidsarbetet.
- Vi vill ta initiativ för att sprida erfarenheter och goda exempel på systematiskt arbete för att förbättra kvaliteten och effektivisera verksamhet som tar tillvara de anställdas kunskaper och erfarenheter.
- Anställningsformen är avgörande för upplevelsen av trygghet och utveckling på jobbet. Tillsvidareanställningar ska vara den huvudsakliga anställningsformen och rullande visstidsanställningar ska inte kunna staplas på varandra under lång tid.
- Arbetstiden är en viktig arbetsmiljöfaktor. Vi vill att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet.
- Socialdemokrater i arbetsgivarrollen ska ta ansvar för att utveckla arbetsgivarpolitiken för att skapa ett hållbart arbetsliv och högre kvalitet i verksamheterna.
- Alla kommuner, regioner och landsting behöver jobba med chefsutvecklings- och ledarskapsprogram.
- Breda överenskommelser kring arbetsgivarfrågor bör eftersträvas för en långsiktigt hållbar arbetsgivarpolitik.



- Chefer och arbetsledare i kommuner, regioner och landsting bör ges ett väldefinierat uppdrag med befogenheter, resurser och kompetens att driva en bra verksamhet med goda arbetsmiljövillkor.

## En företagshälsovård med kvalitet

Företagshälsovården spelar en viktig roll för att förebygga och undanröja risker för ohälsa i arbetslivet. Dess inriktning och innehåll behöver anpassas till de arbetsmiljö- och ohälsoproblem som finns i dagens arbetsliv. Detta är förutsättningar för att företagshälsovården ska klara att stötta och hjälpa företagen med att minska och förhindra arbetsrelaterade sjukdomar, belastningsskador och arbetsolyckor. Av arbetsmiljöundersökningen ”Arbetsmiljön 2009” framgår att cirka två av tre kvinnor och män uppger att de har tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats. Företagshälsovården tycks vara mer utbyggd i medelstora och stora företag än i små och jämförelsevis mer utbyggd i den offentliga sektorn. I olika typer av servicejobb är tillgången till företagshälsovård mindre vanlig. Personer med en mer omfattande yrkesutbildning har oftare en bättre tillgång till företagshälsovård än de med kortare utbildningsbakgrund.<sup>35</sup>

Målsättningen är att fler arbetstagare får tillgång till en kvalitativt bra företagshälsovård som är neutral och arbetar för både arbetsgivare och arbetstagare. Den höga andelen små och medelstora företag på svensk arbetsmarknad understryker också behovet av en kompletterande expertresurs i arbetsmiljöfrågor i form av företagshälsovård.

### Våra förslag:

- Vi vill utveckla en kvalitetssäkrad företagshälsovård som finns nära arbetsplatserna och där parterna har ett gemensamt inflytande.
- Företagshälsovårdens uppgift bör främst vara att arbeta med förebyggande åtgärder och ta fram arbetsmetoder och hjälpmedel som förhindrar arbetsskador och arbetsolyckor.
- I första hand behöver kollektivavtalen om företagshälsovård stärkas så alla får tillgång till en partsgemensam, kvalitetssäkrad företagshälsovård som arbetar med förebyggande arbetsmiljöarbete och tidig rehabilitering. Det bör förtydligas att företagshälsovården är en partsgemensam resurs allt ifrån upphandling till ägandet av resultaten.

---

<sup>35</sup> Arbetsmiljön 2009, SCB och Arbetsmiljöverket (Rapport 2010:3)



- I andra hand behövs ändringar i lagen som stärker tillgången till en partsgemensam, kvalitetssäkrad företagshälsovård som arbetar förebyggande och som alla har tillgång till.

## Investera i skyddsombuden

De regionala skyddsombuden (RSO) har en viktig uppgift. Det är de som bäst når fram till små arbetsplatser som saknar skyddsombud eller skyddskommitté. Enligt de nuvarande bestämmelserna krävs det att en lokal arbetsorganisation har en medlem på ett visst arbetsställe för att ett regionalt skyddsombud ska kunna utses för just detta arbetsställe.

Inom vissa branscher medför medlemskravet stora problem. Det gäller till branscher med rörliga eller tillfälliga arbetsplatser och branscher med stor personalomsättning och där arbetet i hög grad utförs av bemanningsföretag. Kvinnor är underrepresenterade inom många arbetsmiljöorganisationer. För att få ökad uppmärksamhet på kvinnors arbetsmiljöproblem är det av största vikt att öka andelen kvinnor bland skyddsombuden. Vid nedläggningen av Arbetslivsinstitutet drogs pengarna till funktionsutbildning av regionala skyddsombud in.

### Våra förslag:

- Vi vill rusta upp RSO-verksamheten genom att införa ett statligt stöd till utbildning. En del av pengarna öronmärks för utbildning i psykosocial arbetsmiljö.
- RSO ges ett vidgat uppdrag som innebär att de får rätt att besöka och bygga upp ett strukturerat arbetsmiljöarbete också på arbetsplatser där det finns kollektivavtal men där det saknas fackliga medlemmar. arbetsplatser och hjälpa till med att bygga upp ett strukturerat arbetsmiljöarbete, där det finns kollektivavtal men där det inte finns fackliga medlemmar.
- Vi vill göra en RSO-satsning riktad till branscher med många små arbetsplatser och där det är vanligt med visstidsanställningar.
- Vi föreslår att en ny regel införs i arbetsmiljölagen som säger att all upphandling som rör arbetsmiljön, till exempel rehabiliteringstjänster, företagshälsovård eller arbetshjälpmedel ska ske i samverkan med skyddsombudet eller med skyddskommittén.



- Vi vill utreda skyddsombudets stopprätt för att ta fram förslag på hur den kan användas mer effektivt i arbetslivet<sup>36</sup>. Utredningen ska också se över skyddsombudens möjligheter att vända sig till en tillsynsmyndighet så kallad hänvändelseordning.

## Utbildning är grunden – kompetensutveckling i arbetslivet

De anställdas yrkeskunskaper, kompetens och erfarenhet är nyckeln till både kvalitet och effektivitet i arbetet. Möjligheten att ställa om och lära nytt snabbare än konkurrenterna är en viktig konkurrensfördel för många företag. I alla yrken som ansvarar för andra människors vård, trygghet, välbefinnande och utbildning är kunskaperna avgörande för kvaliteten. Möjligheten till kompetensutveckling är betydelsefulla för om människor ska ha möjlighet att arbeta och bidra under ett helt yrkesliv. För ett hållbart arbetsliv och bättre kvalitet krävs att de anställdas kompetens synliggörs, används och utvecklas. Vi står inför ett arbetsliv där kunskapskraven kommer att fortsätta att öka i många yrken. Individens rörlighet och arbetsmarknadsvärde kommer att avgöras av deras utbildning och kompetens och Sveriges framtid som konkurrenskraftig kunskapsnation avgörs av de investeringar vi gör nu. Nyckeln ligger i en omfattande satsningar på utbildningsväsendet och en reform för återkommande kompetensutveckling av de redan yrkesverksamma. Vi vill genomföra en långsiktig och strategiskt viktigt reform för kompetensutveckling som bidrar till ett hållbart arbetsliv och där avtal mellan arbetsmarknadens parter är en viktig del.

Strukturumvandlingen på arbetsmarknaden kommer att fortsätta. Fler kommer att behöva gå från ett jobb till ett annat. Omställning måste bli lättare för människor – inte svårare. Vid sådana processer är det viktigt att tidiga insatser görs, så att de som riskerar uppsägning kan gå vidare till nya jobb eller till utbildning innan arbetslösheten är ett faktum. På större delen av arbetsmarknaden gäller avtal med särskilda trygghetsförsäkringar för att underlätta omställning vid uppsägning. Inom försäkringens ram kan den som varslas om uppsägning få personlig rådgivning, ekonomiskt stöd eller kompetensutveckling som leder vidare till ett nytt jobb.

Trygghetsfonderna är framgångsrika med att hjälpa individer till nya arbeten. Flera studier visar att arbetssökande som får detta stöd snabbare kommer i arbete. En viktig anledning är personliga kontakter innan uppsägning och det individinriktade arbetssättet. Omställningsförsäkringarna leder sannolikt till minskad arbetslöshet genom att insatser sker tidigt, vilket ger samhällsekonomiska vinster. Vi vill pröva möjligheten om man genom en stimulans från samhällets sida kan utveckla

---

<sup>36</sup> Kraven på när sådana stopp får ske är högt ställda samtidigt som formerna för stopprättens hantering är otydligt formulerade.



modellerna för omställningsavtal i syfte att stärka stöd och stöd vid strukturomvandling på svensk arbetsmarknad.

#### Våra förslag:

- Vi vill införa en kompetensförsäkring som omfattar alla på den svenska arbetsmarknaden. Kompetensförsäkringen ska inte användas för att ersätta befintlig finansiering av utbildningsinsatser, men den ska ge anställda möjligheter att utveckla sitt kunnande – antingen för att långsiktigt kunna behålla ett jobb eller yrke eller för att kunna byta arbetsuppgifter, bransch och yrke.

### **Ett framtidsinriktat arbetsmiljöarbete grundas på kunskap**

Arbetsmiljöproblemen blir hela tiden mer komplexa. Därför behövs utbildning, både om gamla och nya arbetsmiljöproblem och moderna arbetsorganisationer. En svårighet är att många arbetsgivare och arbetsledare saknar kunskaper om och insikter i arbetsmiljöfrågor och hur arbetsmiljöarbete ska bedrivas.

#### Våra förslag:

- Vi vill att elevers och studerandes rätt till deltagande i arbetsmiljöarbetet ska stärkas och förtydligas. Elevskyddsombud ska kunna utses i årskurs 7-9 i grundskolan och i gymnasieskolan.
- För vuxna studerande bör ett system införas med studerandeskyddsombud med rätt att ingå som ledamot i skyddskommitté samt ha rätt att ta del av information i samma utsträckning som andra skyddsombud och ledamöter i skyddskommitté. Elevskyddsombud och studerandeskyddsombud ska beredas tillfälle att dela vid skyddsronder.
- Vi föreslår att arbetsmiljökunskap införs på alla stadier i utbildningsväsendet och att ett obligatoriskt inslag införs i utbildningar från gymnasie- till högskolenivå.