



Arbetsliv

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas 111 motionsförslag från allmänna motionstiden riksmötena 1999/2000, 2000/01 och 2001/02 som rör frågor om ohälsa i arbetslivet, arbetsmiljö, företagshälsövård och andra arbetslivsfrågor.

I motionerna lämnas bl.a. förslag till åtgärder för att minska en tilltagande ohälsa i arbetslivet, inte minst med anledning av det ökande ohälsotal som har samband med stress och psykiska faktorer.

Utskottet ser utvecklingen vad gäller ohälsan som ett av de största samhällsproblemen i dag. Samtliga motioner avstyrks dock bl.a. med hänvisning till ett av regeringen initierat elvapunksprogram för ökad hälsa i arbetslivet och pågående samtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter i dessa frågor.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Innehållsförteckning.....	2
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Utskottets överväganden	8
Allmänna frågor som rör arbetslivet, ökad ohälsa och stress.....	8
Företagshälsovård.....	26
Särskilda arbetsmiljöfrågor.....	31
Lokalt och regionalt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets uppdrag.....	39
Övrigt	45
Reservationer.....	50
1. Ohälsa och arbetsmiljö (punkt 1, motiveringen) (m).....	50
2. Ohälsa och arbetsmiljö (punkt 1) (kd).....	52
3. Utredning om ohälsa (punkt 3) (c).....	54
4. Frågor inom ramen för trepartssamtal m.m. (punkt 4) (kd).....	54
5. Frågor inom ramen för trepartssamtal m.m. (punkt 4) (c och fp).....	56
6. Arbetstid och friår (punkt 6) (kd, c och fp).....	56
7. Äldrekompetenscentrum (punkt 7) (kd).....	57
8. Forskning om ohälsa (punkt 8) (c och fp).....	58
9. Fonder (punkt 9) (mp)	59
10. Sjukvård i företagshälsovården (punkt 10) (m).....	59
11. Företagshälsovård i övrigt (punkt 12) (c och fp).....	60
12. Buller (punkt 13) (c).....	61
13. Elektromagnetiska fält m.m. (punkt 14) (mp)	61
14. Hygieniska gränsvärden (punkt 16) (v).....	63
15. Skyddsutrustning m.m. (punkt 17) (c).....	63
16. Regionala skyddsombud (punkt 19) (v).....	64
17. Småföretag m.m. (punkt 21) (m och kd).....	65
18. Småföretag m.m. (punkt 21) (v).....	66
19. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m. (punkt 22) (kd).....	66
20. Sanktioner (punkt 24) (v)	67
21. Nämndemän (punkt 26) (kd)	68
Särskilda yttranden.....	69
1. Rehabilitering (c och fp).....	69
2. Folkhälsa m.m. (c).....	69
3. Småföretag m.m. (fp).....	70
4. Friår och arbetstidsförkortning m.m. (mp)	71
Bilaga 1 Förteckning över behandlade förslag	74
Bilaga 2 Utskrift från hearing.....	85

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Ohälsa och arbetsmiljö

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A277 yrkandena 1 och 6, 2001/02:A244 yrkande 1 och 2001/02:A246 yrkande 6.

Reservation 1 (m) - motiv.

Reservation 2 (kd)

2. Taylorismen

Riksdagen avslår motion 1999/2000:A601.

3. Utredning om ohälsa

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A220 yrkande 4, 1999/2000:A242, 1999/2000:A270, 1999/2000:A726, 2000/01:A256 yrkande 1, 2000/01:A313, 2001/02:A247 yrkande 3 i denna del, 2001/02:A304 och 2001/02:A385 yrkande 6.

Reservation 3 (c)

4. Frågor inom ramen för trepartssamtal m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A225 yrkande 4, 2000/01:A262, 2000/01:A277 yrkande 3 i denna del, 2001/02:A229 yrkande 11 i denna del, 2001/02:A247 yrkandena 6 och 7, 2001/02:A292, 2001/02:A330, 2001/02:A333, 2001/02:A342, 2001/02:A360, 2001/02:A385 yrkande 5 och 2001/02:Sf395 yrkande 4.

Reservation 4 (kd)

Reservation 5 (c, fp)

5. Rehabilitering

Riksdagen avslår motion 2000/01:So358 yrkande 11.

6. Arbetstid och friår

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A277 yrkande 3 i denna del, 2001/02:A220 yrkandena 8 och 9, 2001/02:A229 yrkande 11 i denna del, 2001/02:A247 yrkande 3 i denna del och 2001/02:A385 yrkande 2.

Reservation 6 (kd, c, fp)

7. Äldrekompetenscentrum

Riksdagen avslår motion 2001/02:A204 yrkande 3.

Reservation 7 (kd)

8. Forskning om ohälsa

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:So226 yrkande 5, 2000/01:A233, 2000/01:A238, 2000/01:So549 yrkande 7, 2001/02:A377 yrkandena 2–4 och 2001/02:So497 yrkande 12.

Reservation 8 (c, fp)

9. Fonder

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A722 yrkande 3, 2000/01:A242, 2000/01:A256 yrkande 2, 2001/02:A220 yrkande 2 och 2001/02:A385 yrkande 3.

Reservation 9 (mp)

10. Sjukvård i företagshälsovården

Riksdagen avslår motion 2001/02:A242 yrkandena 1 och 2.

Reservation 10 (m)

11. Folkhälsokommittén

Riksdagen avslår motion 1999/2000:So226 yrkande 3.

12. Företagshälsovård i övrigt

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:Sf304 yrkande 7, 2000/01:A275, 2001/02:A247 yrkande 8, 2001/02:A283 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A309, 2001/02:A371, 2001/02:A377 yrkande 1 och 2001/02:Sf395 yrkande 9.

Reservation 11 (c, fp)

13. Buller

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A247 yrkande 11, 2001/02:A314 yrkande 5 och 2001/02:Bo217 yrkande 5.

Reservation 12 (c)

14. Elektromagnetiska fält m.m.

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A215 yrkandena 1–3, 1999/2000:A719, 2000/01:A201 yrkandena 1–3 och 2001/02:A210 yrkandena 1–3.

Reservation 13 (mp)

15. Isocyanater

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A724, 2001/02:A325, 2001/02:MJ357 och 2001/02:MJ390.

16. Hygieniska gränsvärden

Riksdagen avslår motion 2001/02:A352.

Reservation 14 (v)

17. Skyddsutrustning m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A247 yrkandena 9 och 10 samt 2001/02:A260.

Reservation 15 (c)

18. Våld och hot i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A209, 1999/2000:A219 yrkande 5, 2000/01:A213, 2000/01:A232 yrkande 1, 2000/01:A310, 2000/01:A312, 2001/02:A337 och 2001/02:A375.

19. Regionala skyddsombud

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A215 och 2001/02:A315 yrkande 4.

Reservation 16 (v)

20. Lokala skyddsombud

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A232, 2000/01:A205 och 2001/02:A261.

21. Småföretag m.m.

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:N273 yrkande 20 och 2001/02:A315 yrkande 3.

Reservation 17 (m, kd)

Reservation 18 (v)

22. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A277 yrkande 8 och 2001/02:A246 yrkande 8.

Reservation 19 (kd)

23. Funktionshindrades arbetsmiljö m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A298 och 2001/02:A326.

24. Sanktioner

Riksdagen avslår motion 2001/02:A315 yrkande 2.

Reservation 20 (v)

25. Vite

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A239 och 2001/02:A307.

26. Nämndemän

Riksdagen avslår motion 2001/02:A286 yrkandena 1 och 2.

Reservation 21 (kd)

27. Arbetslivsinstitutet

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A369 och 2001/02:A383.

28. Forskning om mångfald m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A240 och 2001/02:A297.

29. Anställningstester

Riksdagen avslår motion 1999/2000:A718.

30. Program mot alkohol

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A253, 2001/02:A254 och 2001/02:So27 yrkande 17.

31. Säljsekt

Riksdagen avslår motion 1999/2000:A716.

Stockholm den 14 mars 2002

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Sven-Erik Österberg

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Sven-Erik Österberg (s), Hans Andersson (v), Margareta Andersson (c), Mikael Odenberg (m), Björn Kaaling (s), Stefan Attefall (kd), Kent Olsson (m), Laila Bjurling (s), Patrik Norinder (m), Sonja Fransson (s), Maria Larsson (kd), Henrik Westman (m), Barbro Feltzing (mp), Elver Jonsson (fp), Anders Karlsson (s), Cinnika Beiming (s) och Carlinge Wisberg (v).

Utskottets överväganden

Allmänna frågor som rör arbetslivet, ökad ohälsa och stress

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet en rad motionsförslag som gäller åtgärder mot en ökad ohälsa i arbetslivet. Samtliga motioner avslås, bl.a. med hänvisning till ett av regeringen initierat elvapunktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet, och särskilt inledda samtal mellan regeringen och parterna på arbetsmarknaden. Jämför reservationerna 1 (m), 2 (kd), 3 (c), 4 (kd), 5 (c och fp), 6 (kd, c och fp), 7 (kd), 8 (c och fp) och 9 (mp).

Motioner

Allmänt om arbetslivet

Kristdemokraterna menar i kommittémotion 2000/01:A277 (yrk. 1 och 3) att det är viktigt att framhålla att stress inte bara är en arbetsmarknadsfråga. Stress uppkommer när konflikt uppstår mellan arbetsliv och privatliv, när individ och arbetsuppgifter inte passar ihop och när människor inte har kontroll över sitt eget arbete eller sina liv. Det handlar om helheten i livet och om balansen i tillvaron mellan arbete och hem- och familjeliv. Arbetslivet bör göras mer barnvänligt och måste utformas på ett sådant sätt att det blir kompetenshöjande att vårda och fostra sina barn. Ett sådant arbetsliv skulle kunna åstadkommas genom en familjepolitik som bl.a. ger föräldrar möjlighet att välja barnomsorgsform, mer flexibel arbetstid och möjligheter till distansarbete. Genom något som *Kristdemokraterna* kallar ”job-sharing” skulle två personer kunna dela på ett arbete för att klara barnomsorgen på ett familjenära sätt. Ett annat förslag från *Kristdemokraterna* och som lämnas i kommittémotion 2001/02:A204 (yrk. 3) är att ett äldrekompetenscentrum för utveckling av god seniorpolitik i arbetslivet inrättas. Ett sådant centrum skulle med fördel kunna samlokaliseras med Arbetsmiljöverket. Arbetsgivare skall där kunna få konsultstöd och rådgivning vid introduktion och genomförande av en aktiv seniorpolitik i företagen.

Kristdemokraterna anser vidare i kommittémotionerna 2000/01:A277 (yrk. 6) och 2001/02:A246 (yrk. 6) att de särskilda problem som finns med ohälsa i den offentliga sektorn bör belysas. Denna sektor toppar statistiken över såväl långtidssjukskrivning som korttidsfrånvaro från arbetet. Erbjudande om

trygga arbeten, möjlighet till flexibel arbetstidsförläggning och rik möjlighet till kompetensutveckling är några viktiga faktorer för framtidens personalpolitik inom offentlig sektor. Frågor om de anställdas delaktighet och inflytande bör också ses över.

Också de båda kristdemokraterna *Margareta Wiklund och Ulla-Britt Hagström* tar i motion 2001/02:A244 (yrk. 1) upp arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården. De anför att hälso- och sjukvården behöver rekrytera mer personal. De befarar att rekryteringsproblemen i framtiden kommer att vara gigantiska om bilden av offentlig sektor som arbetsgivare inte ändras till det bättre.

Centerpartiet å sin sida anser i motion 1999/2000:A220 (yrk. 4) att problematiken med stigande sjukfrånvaro och sjuknärvaro i första hand bör betraktas som ett arbetsmiljöproblem. Det måste därför till största delen hanteras av arbetsmarknadens parter. En parlamentarisk utredning bör tillsättas för att belysa arbetsmarknadens ohälsoproblem och socialförsäkringarna i ett sammanhang. I motion 2000/01:So358 (yrk. 11) föreslår *Centerpartiet* att arbetsmiljölagsstiftningen ses över i syfte att radikalt förbättra rehabiliteringen och för ökad livskvalitet. Utredningar visar att det är få som får tillgång till rehabilitering. Arbetsgivarnas ansvar för rehabilitering är otydligt och tolkas olika. Det operativa ansvaret har förskjutits till fyra olika instanser, nämligen landstingens hälso- och sjukvård, försäkringskassan, kommunernas socialtjänst och statens arbetsförmedling. Det saknas incitament för att de olika sektorerna skall bidra med finansiering av rehabiliteringen. En samordning av insatserna skulle väsentligt förbättra livsvillkoren för den enskilde individen. Rehabiliteringsansvaret behöver förtydligas och kostnaderna i högre grad belasta det som orsakar skadan. Arbetsgivarna måste åläggas ett större ansvar för arbetsmiljön. Arbetsgivarinrådet för den offentliga sektorn bör förlängas till två månader, samtidigt som en sänkning av arbetsgivaravgiften genomförs för att kompensera den ökade kostnaden. I kommittémotion 2001/02:A247 (yrk. 3) föreslår *Centerpartiet* att en översyn görs av de strukturer som styr den enskildes arbetssituation så att verktyg för bättre arbetsmiljöer kan utvecklas. Det gäller frågor om arbetets förläggning i tid och rum, anställningsvillkor och anställningsformer.

Folkpartiet menar i motionerna 2000/01:A225 (yrk. 4), 2001/02:A229 (yrk. 11) och 2001/02:Sf395 (yrk. 4) att den enskilde individen bör ges mer makt över den egna arbetsmiljön och arbetstiden. Den enskilde arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden bör stärkas liksom möjligheter till eget inflytande. Det bör göras kvalitetsbedömningar av den sociala arbetsmiljön och personalpolitiken. Lagstiftaren, arbetsgivare och fackföreningsrörelsen bör i framtiden ta arbetsplatsernas ”mjuka” arbetssjukdomar, som stress och psykosocial ohälsa, på betydligt större allvar än hittills.

Miljöpartiet anför följande i motionerna 2000/01:A256 (yrk. 1 och 2) och 2001/02:A220 (yrk. 2, 8 och 9). Kopplingen mellan arbetsorganisation och arbetshälsa har inte kommit fram tillräckligt tydligt. En modern arbetsorgani-

sation måste ta till vara teknikens fördelar och individens kompetens. Den måste ge medarbetarna goda möjligheter till lärande och förändring. I arbetsorganisationen måste också finnas ett fungerande "signalsystem" som både varnar för och förebygger olika former av ohälsa, belastningsskador, stress och utbrändhet. Arbetsgivare har många gånger svårt att själva hitta arbetsformer som fungerar. Regeringen bör därför inrätta speciella arbetslivsfonder som kan medverka till ett utvecklingsarbete för att förebygga och åtgärda stress och utbrändhet. Härifrån skall grupper eller organisationer kunna söka hjälp till projekt eller åtgärder för arbete med stress och utbrändhet. Regeringen bör utreda hur företagen kan göras ansvariga, eventuellt ekonomiskt, när sjukfrånvaron på en arbetsplats når oacceptabla nivåer. De friår försök som inletts detta år och som nu omfattar 12 kommuner bör utvidgas till att gälla alla kommuner. Det skulle kunna vara ett sätt att komma till rätta med utbrändhet och stress i arbetslivet. Ett annat sätt är genomförandet av förkortad arbetstid. Arbetstidsförkortningen bör utformas i samspel mellan staten och arbetsmarknadens parter.

Förslaget om förkortad arbetstid och fonder för minskad stress i arbetslivet förs fram också av *Barbro Feltzing (mp)* i motionerna 1999/2000:A722 (yrk. 3) och 2001/02:A385 (yrk. 2 och 3).

Ann-Kristine Johansson och Helena Frisk (båda s) yrkar i motion 1999/2000:A242 att en utredning om det framtida arbetslivet tillsätts. I utredningen bör frågor om människors möjligheter till delaktighet och inflytande kopplas till människors utveckling och kompetens. Förutsättningar för ökad sysselsättning och tillväxt bör vägas in i sammanhanget. Även *Lennart Klockare och Lilian Virgin (båda s)* anser i motion 1999/2000:A270 att regeringen bör tillsätta en utredning som tar fram förslag på hur man kan förhindra utslagning från arbetsmarknaden.

Tomas Eneroth (s) framför i motion 1999/2000:A726 som sin åsikt att de förslag Arbetsmiljökommisionen (SOU 1990:49) lämnade bör följas upp, detta mot bakgrund av att partssamarbetet på arbetsmiljöområdet inte fungerat lika bra under 1990-talet som tidigare.

Torgny Danielsson och Ann-Kristine Johansson m.fl. (s) menar i motion 2000/01:A242 att mycket av den kunskap och den erfarenhet som vanns genom olika projekt som finansierades av den dåvarande Arbetslivsfonden har gått förlorad i och med att fonden upphörde med sin verksamhet. Arbetslivsfondens verksamhet bör därför återupptas.

Siv Wittgren-Ahl m.fl. (s) för fram sina tankar om ett "uthålligt arbetsliv" i motion 2000/01:A262. Åtgärder måste vidtas mot belastningsskador, och stressen i arbetslivet måste stoppas. Yrkesinspektionen och företagshälsovården har en viktig roll t.ex. när det gäller att få kontroll över arbetstiden. Obligatorisk företagshälsovård kan vara ett sätt att åtgärda och minimera skaderisker. I motion 2001/02:A377 (yrk. 2 och 3) anser *Siv Wittgren-Ahl m.fl. (s)*

att inrättandet av ett nationellt hälsoregister bör övervägas. Ett sådant register bör förvaltas av samhället, men med arbetsmarknadens parter som intressenter.

Krister Örnfjäder och Ann-Marie Fagerström (s) påtalar i motion 2001/02:A342 att alltför många drabbas av olyckor och sjukdomar inom arbetslivet. Ytterligare åtgärder måste vidtas för att göra något åt situationen anser motionärerna. Även i motion 2001/02:A333 efterlyser *Krister Örnfjäder m.fl. (s)* åtgärder mot stress i arbetslivet. Det handlar om att ge människor bättre inflytande över sin arbetssituation, skapa ett vänligare klimat och belöna ansträngningar så att människor kan känna sig behövda. En annan viktig åtgärd är, framhåller motionärerna, att skapa en ny och modern arbetsmiljöorganisation med bättre utbildade skyddsombud och arbetsmiljöinspektörer.

Göran Norlander och Susanne Eberstein (s) anför i motion 2001/02:A292 att en god arbetsmiljö inte bara är en viktig angelägenhet för den enskilde utan också för hela samhället. Sambandet mellan kostnaderna för ohälsa i arbetet och en i övrigt dålig arbetsmiljö måste visas på ett tydligare sätt anser motionärerna. Medvetenheten om dessa frågor måste öka för att människor skall kunna gå i pension när de fortfarande är friska.

Jan Backman (m) anser i motion 1999/2000:A601 att stat och kommun bör föregå med gott exempel och avskaffa "taylorismen".

I motion 2000/01:A313 anför *Rolf Olsson m.fl. (v)* att regeringen bör tillsätta en kommission med uppdrag att sammanställa kunskap och föreslå åtgärder som vänder ökningen av negativ stress och utbrändhet. Kommissionen bör bestå av forskare, representanter för fackliga organisationer, arbetsgivare och berörda organisationer samt de politiska partierna. Motsvarande synpunkter framförs också av *Rolf Olsson m.fl. (v)* i motion 2001/02:A304.

Chatrine Pålsson (kd) är inne på liknande tankegångar i motion 2000/01:A233. Hon anser att det bör inrättas en delegation mot stress och utbrändhet. Forskare och praktiker med kunskaper om stress och utbrändhet bör föras samman i en sådan delegation. En återgång till 40 timmars arbetsvecka som ett första steg mot arbetstidsförkortning, en analys av varför sjukskrivningarna har ökat, större möjlighet till reflektion och reflekterande samtal kring den egna arbetssituationen och balans mellan familj och arbete är några frågor som bör tas upp av kommissionen.

I motion 2001/02:A385 (yrk. 5 och 6) framför *Barbro Feltzing (mp)* ett förslag om att initiera en nationell kampanj mot ohälsa i arbetslivet. Hon förordar också att en "vardagsmaktsutredning" tillsätts.

Trepartssamtal

Centerpartiet befarar i motion 2001/02:A247 (yrk. 6 och 7) att arbetsmiljöutbildningen på arbetsplatserna tappat i kontinuitet och att kompetens urholkats sedan en tidigare gällande bindande bestämmelse i det centrala arbetsmiljöavtalet togs bort under 1990-talet. Centerpartiet anser att regeringen inom ramen för aviserade trepartssamtal med arbetsmarknadens parter bör göra en närmare studie av hur utbildningen inom arbetsmiljöområdet har utvecklats. Regeringen bör också föra en dialog med parterna om hur kunskapen och kompetensen inom arbetsmiljöområdet kan stärkas ytterligare och inom ramen för trepartssamtalen ta upp frågan om arbetstagarnas möjligheter till inflytande över arbetstiden.

Christina Axelsson m.fl. (s) anser i motion 2001/02:A330 att regeringens kommande trepartssamtal med arbetsmarknadens parter bör innefatta frågor om hur ökad "egenmakt" och ett större inflytande kan motverka stress och ohälsa i arbetslivet.

Lilian Virgin och Carina Adolfsson Elgestam (s) anser i motion 2001/02:A360 att arbetstidernas inverkan på hälsan för handelsanställda bör diskuteras i trepartssamtalen.

Forskning om ohälsa och andra övergripande arbetslivsfrågor

Folkpartiet anför i kommittémotionerna 1999/2000:So226 (yrk. 5), 2000/01:So549 (yrk. 7) och 2001/02:So497 (yrk. 12) att Arbetslivsinstitutet är en viktig aktör när det gäller att ta fram och sprida kunskap om hur arbetsplatser fungerar för att främja hälsa och förebygga ohälsa. Några områden där det finns kunskapsbrister och där forskningen bör stimuleras är hur arbetets positiva effekter för hälsa och välbefinnande kan stärkas, hur den enskilde kan få ansvar och makt över den egna arbetssituationen, hur stress och enformighet i arbetet kan minskas, hur den totala arbetsbelastningen ser ut, dvs. summan av yrkesarbete och hemarbete, och hur arbetsbelastningen fördelar sig i olika faser i livet för kvinnor och män.

Ann-Kristine Johansson och Helena Zakariasén (s) anser i motion 2000/01:A238 att det är nödvändigt med ökad forskning om arbetsorganisationsfrågor om kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet. Det behövs en ökad kunskap om arbetslivet, om förutsättningar för ökad sysselsättning och tillväxt och om människors möjligheter till delaktighet, inflytande, utveckling och kompetens.

Siw Wittgren-Ahl m.fl. (s) menar i motion 2001/02:A377 (yrk. 4) att arbetslivsinriktad forskning måste stimuleras för att kunna minska sjukskrivningar och förslitningsskador.

Utskottets ställningstagande

Bakgrund

Den totala sjukfrånvaron

Utskottet inleder detta avsnitt med att redovisa några statistiska uppgifter som rör sjukfrånvaro och förtidspensioneringar.

Enligt Utredningen om en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet, den s.k. HpH-utredningen, vars slutbetänkande¹ publicerades i januari i år, motsvarade den totala sjukfrånvaron, inklusive karensdagar, sjuklönedagar och sjukpenningdagar för år 2001 ca 400 0000 årsarbeten. Därtill kommer att frånvaron på grund av förtidspensioneringar för år 2001 i runda tal motsvarande 400 000 årsarbeten. Sammantaget innebär detta att ca 800 000 personer, eller annorlunda uttryckt 14 % av befolkningen i arbetsför ålder, är frånvarande från arbetslivet på grund av ohälsa. Sjukförsäkringens kostnader i statens budget för år 2002 har beräknats till 108 miljarder kronor. Enbart *ökningen* av kostnaderna för förtidspension, sjukpenning och rehabiliteringspenning har under de senaste två åren i genomsnitt uppgått till 25 miljoner kronor om dagen.

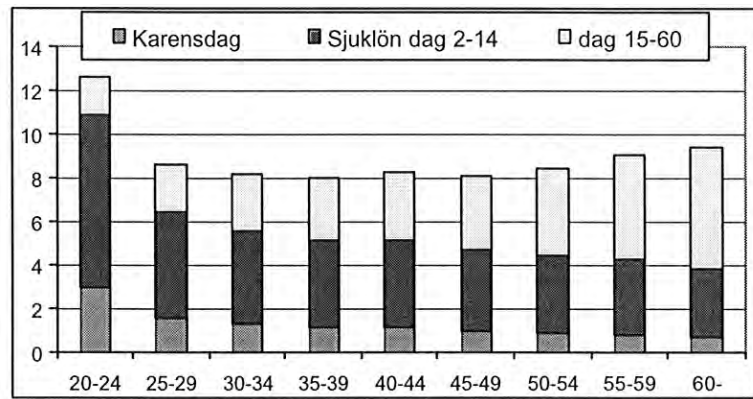
Enligt SCB uppgick under fjärde kvartalet år 2001 kvinnors sjukfrånvaro till 5,3 % och männens sjukfrånvaro till 3,7 % av antalet anställda i privat sektor. Sjukfrånvaron för kommunerna och landstingen under fjärde kvartalet uppgick till 6,3 % respektive 5,4 % av antalet anställda. Motsvarande siffra för staten var 3,6 %. I statlig och kommunal sektor är det en större nivåskillnad mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro än i den privata sektorn. Sjukfrånvaron är högre på arbetsställen som krymper eller växer (d.v.s. arbetsställen där antalet anställda minskar eller ökar) än på arbetsställen där antalet anställda är oförändrat.

Kortvariga sjukfall

Sedan sjuklöneperiod infördes den 1 januari 1992 saknas officiell statistik om *kortvariga sjukfall*. HpH-utredningen har dock bearbetat tidsanvändningsstatistik från Svenskt näringsliv. Statistiken visar att ju lägre ålder desto större andel av sjukfrånvaron tar karensdagar och sjuklönedagar i anspråk av arbetstiden. För den yngsta åldersgruppen (20–24-åringar) består sjukfrånvaron till mer än 75 % av karens- och sjuklönedagar. För den äldsta åldersgruppen (60 år och äldre) består mindre än 20 % av sjukfrånvaron av karens- och sjuklönedagar. I åldersgruppen 25–54 år är sjukfrånvaron i intervallet 1–60 dagar i genomsnitt ca 8 dagar. I gruppen 55 år eller äldre är motsvarande siffra 9 dagar. Den allra yngsta gruppen (20–24 år) har det högsta talet, i genomsnitt närmare 13 frånvarodagar.

¹ Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (SOU 2002:5).

Uppskattat antal sjukfrånvarodagar i olika åldersgrupper fördelade på karensdag, nuvarande sjuklöneperiod, samt dag 15–60. Uppgifterna avser 2000.

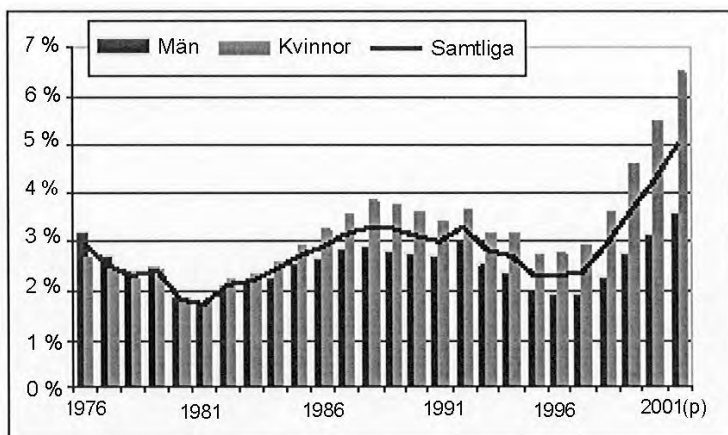


Källa: HpH. Bearbetning av uppgifter från RFV och Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik.

Längre sjukfrånvaro

Vad gäller den lite längre sjukfrånvaron framgår av HpH-utredningens slutbetänkande att av dem som var sjukskrivna vid utgången av år 2001 hade fler än 180 302 kvinnor och 101 858 män varit sjukskrivna mer än 30 dagar (uppgiften är prognostiserad). Det är de hittills högsta nivåerna som noterats. Kvinnornas andel av de sjukskrivna har under perioden ökat successivt och kraftigt. 1976 var andelen 45 %, 1980 hade den stigit till 50 % och vid slutet av år 2001 var den 64 %. Vid årsskiftet 2001/2002 har enligt prognosen ca 6,5 % av kvinnorna och 3,6 % av männen i åldern 16 till 64 år varit sjukskrivna längre än 30 dagar.

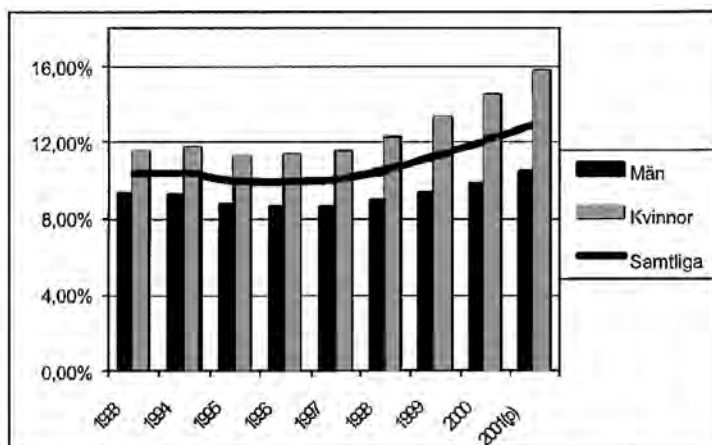
Andel sjukskrivna >30 dagar vid slutet av 1976–2001 (prognos) i procent av befolkningen (16–64 år)



Källa: HpH. Bearbetning av material från RFV och SCB.

Antalet sjukskrivna *längre än 365 dagar* har ökat sedan 1997 från 45 000 till 120 000. Den relativa ökningstakten har under de senaste fyra åren legat på ca 30 % per år. Under dessa år har antalet förtidspensionärer också ökat, från 423 000 till ca 450 000 vid slutet av år 2001. Det ökade antalet långtidssjukskrivna motsvaras således inte av någon minskning av antalet förtidspensionärer.

Summa sjukskrivna >30 dagar och förtidspensionärer vid slutet av åren 1993–2001 (prognos) i procent av befolkningen (16–64 år)



Källa: HpH. Bearbetning av material från RFV och SCB.

Könsfördelning bland de långtidssjukskrivna

I Riksförsäkringsverkets (RFV) rapport Långtidssjukskrivna diagnos, yrke, arbetsgivare och återgång i arbete, 2001:11, som publicerades i november förra året görs en jämförelse mellan åren 1999 och 2000. (Rapporten avser sjukfall 60 dagar eller längre.) Av rapporten framgår att 63 % av de långvarigt sjukskrivna är kvinnor. Medelåldern bland de sjukskrivna kvinnorna är 45 år medan den är 47 år för män. Den yngsta och den äldsta åldersgruppen har minskat i relativ storlek bland kvinnorna samtidigt som åldersgruppen 35–44-åringar relativt sett har blivit större.

Långtidssjukskrivningar inom olika sektorer och yrken

År 2000 var 48 % av de långvarigt sjukskrivna anställda inom privat sektor. Varannan långvarigt sjukskriven har anställning i den offentliga sektorn. Sett till andelen på arbetsmarknaden som har anställning inom offentlig sektor, ca 35 %, så är de offentliganställda kraftigt överrepresenterade bland de långvarigt sjukskrivna. Den största enskilda gruppen var år 2000 liksom år 1999 anställda inom vård och omsorg som står för 16 % av de långvarigt sjukskrivna. Inom denna yrkeskategori återfinns barnskötare, undersköterskor, sjukvårdsbiträden, vårdbiträden, skötare, vårdare, personliga assistenter, tandsköterskor m.fl. Denna yrkesgrupp, som är kraftigt kvinnodominerad, är också kraftigt överrepresenterad i förhållande till sin storlek på arbetsmarknaden. Andra överrepresenterade yrkesgrupper är mansdominerade yrken inom gruvindustri liksom i bygg-, process- och tillverkningsindustri samt inom transportsektorn. Också inom yrken utan krav på yrkesutbildning finns en klar överrepresentation bland de långvarigt sjukskrivna.

Diagnoser

Andelen långtidssjukskrivna kvinnor med sjukdomar i rörelseorganen har minskat från 40 % år 1999 till 37 % år 2000. Bland männen har sjukdomar i cirkulationsorganen minskat från 10 % till 7 %.

Den största enskilda förändringen mellan 1999 och 2000 gäller de psykiska sjukdomarna. De vanligaste besvären utgörs av depression, ångesttillstånd och stressreaktioner. Andelen långvarigt sjukskrivna med sådana sjukdomsbesvär ökade från 18 % till 23 % under nämnda år. Ökningen är kraftigast bland kvinnor. En relativt liten del av diagnoserna, 3 %, avser utbrändhet.

Enligt en annan rapport publicerad tidigare i år av RFV – Långtidssjukskrivningar för psykisk sjukdom och utbrändhet (2002:4) står nu minst 26 % av sjukdomarna som berör den psykiska hälsan för de långvariga sjukskrivningarna (sjukfall mer än 60 dagar). Det är framför allt fråga om mindre svårartade sjukdomar som neuroser och stressrelaterade syndrom.

Diagnoser och yrken

Sjukskrivningar för psykiska besvär är vanligare inom yrken med högre utbildningskrav med mer teoretiskt inriktad utbildning (tjänstemannayrken). Särskilt utmärker sig s.k. kontaktyrken inom vård, skola och omsorg. Även inom mer uttalade karriäryrken är de psykiska problemen dominerande. Inom yrken med lägre utbildningskrav och yrken som kräver mer praktiskt inriktad utbildning (arbetaryrken) är sjukskrivning för psykiska besvär mindre vanligt. Inom arbetaryrken är det i stället olika fysiska sjukdomar som dominerar, framför allt rörelseorganens sjukdomar med besvär i rygg, nacke och axlar. I åldersgruppen 35–44 år är risken för psykiska problem som störst, särskilt bland kvinnorna, vilket enligt RFV möjligen beror på att stressen i skärningspunkten mellan privat- och yrkesliv då är som mest intensiv. En annan markant utsatt grupp när det gäller långvarig sjukskrivning för psykiska problem och utbrändhet är anställda inom primärkommunal verksamhet.

Samband mellan sjukskrivning och arbetsmiljö

Enligt RFV är det sannolikt att det finns ett samband mellan den kraftiga ökningen av sjukskrivningar för psykiska sjukdomar och utbrändhet och de försämringar som skett i den psykosociala arbetsmiljön under 1990-talet. Allt större grupper arbetar under arbetsförhållanden med negativ stress, låg egenkontroll och bristande socialt stöd.

Långtidssjukskrivna, förtidspensionärer, långtidsarbetslösa och långtidsfriska

I HpH-utredningen redovisas i bilaga 2:4 en studie där fyra grupper i åldern 25–64 år har studerats under år 2000. Personerna var antingen sjukskrivna, helt eller delvis arbetslösa, hade beviljats förtidspension eller var friska (dvs. de hade inte uppburet någon ersättning för sjukfrånvaro från RFV). De friska fungerade som jämförelsegrupp till de andra grupperna av sjuka, arbetslösa och förtidspensionerade. Studien visade att de långtidsarbetslösa, helårssjukskrivna och nya förtidspensionärerna delvis hade en gemensam och annan profil än de långtidsfriska. I problemgrupperna fanns förhållandevis många skilda, utrikes födda, ej facklärdare arbetare, kommunalt anställda, anställda i övriga organisationer (t.ex. ideell sektor) och de som varit senast verksamma inom vård och omsorg. Kvinnor var i majoritet i nästan alla problemgrupper (dock ej bland heltidsarbetslösa under hela året), och glest befolkade kommuner verkade ha mer problem än kommuner i storstadsregioner.

När det gäller sjukfrånvaron i olika sektorer visar studien att kommunerna har en mycket stor, nära 60 %, överrepresentation av helårssjukskrivna anställda. Även förtidspensioneringen överskrider med stor marginal den förväntade nivån. Helårssjukfrånvaron inom landstingen ligger också på en hög nivå. I alla sektorer (privat, landsting etc.) hade personal i vård och omsorg signifikant fler långa sjukskrivningar än förväntat.

Storstadsregioner hade färre och glesbygdskommuner fler individer än förväntat i problemgrupperna. Detta förhållande var starkast för arbetslöshet och svagast för långtidssjukskrivning. En analys av kommuner visade att det var stora skillnader mellan kommuner med avseende på långtidssjukskrivningar. Flera kommuner som omringas av kommuner med förhållandevis många långtidssjukskrivna hade mycket färre sådana fall än förväntat (t.ex. Härjedalens kommun). Det är mycket stora skillnader i genomsnittlig utbildningsnivå mellan olika regioner (storstadsregioner har mycket högre andel högutbildade än glesbygdskommuner), medan skillnader i medelålder är mycket mindre.

Anmälda arbetsskador

Enligt en preliminär sammanställning av anmälda arbetsskador år 2000 som Arbetsmiljöverket och SCB har gjort hade i augusti förra året 59 386 arbetsolyckor och arbetssjukdomar anmälts. Såväl arbetsolyckor som arbetssjukdomar ökade år 2000 för tredje året i följd. Ökningen av antalet anmälda fall per 1 000 förvärvsarbetande är 14 % beträffande olyckor och 77 % beträffande sjukdomar jämfört med 1997. I båda fallen är ökningen kraftigare för kvinnor. Bland arbetssjukdomarna dominerar de belastningsrelaterade, som utgör 62 % av de anmälda fallen. Sjukdomar med sociala eller organisatoriska orsaker har ökat med över 300 % sedan mitten av 1990-talet, och utgör 24 % av kvinnornas och 13 % av männens anmälda arbetssjukdomar 2000. Huvuddelen av dessa är relaterade till stress och hög arbetsbelastning, men faktorer som mobbning och trakasserier är också vanliga orsaker. Vanligast är arbetssjukdomar med sociala och organisatoriska orsaker i näringsgrenar där man arbetar med människor, huvudsakligen inom offentlig sektor. Vad gäller arbetsolyckor bland män är näringsgrenarna brand- och räddningsverksamhet samt metallmalmsgruvor mest utsatta. Bland kvinnor har stål- och metallverk samt massa- och pappersindustri högst frekvens. När det gäller arbetssjukdomar har män inom metallmalmsgruvor flest anmälningar per 1 000 sysselsatta. För kvinnor har polisverksamhet högst frekvens anmälda sjukdomar.

Utskottets syn på ohälsa och arbetsmiljö

Utskottet ser den alarmerande utvecklingen vad gäller sjukskrivningar, förtidspensioneringar och arbetsskador som ett av de största samhällsproblemen i dag. Olika regioner, sektorer och branscher visar upp stora skillnader t.ex. när det gäller ohälsotal. Utskottet kan hålla med om det som sägs i flera motioner att svaren på problemen med ohälsan måste sökas också utanför arbetslivet. Trafikolyckor och ett stort antal sjukdomar har ett litet eller inget samband alls med arbetslivet. Sociala faktorer som familjeförhållanden och ekonomi, motion och kost påverkar i mer eller mindre grad hälsan hos den enskilde individen. Det går inte heller att bortse ifrån att såväl HpH-utredningen som Sjukförsäkringsutredningen (Slutbetänkandet Sjukfrånvaro och sjukskrivning – fakta och förslag, SOU 2000:121) i sina undersökningar har fun-

nit att det råder stora skillnader också inom regioner, sektorer och branscher. Skillnaderna är så stora att de inte går att förklara med olika individers sjukbenägenhet, ålder eller med näringsstruktur. Enligt HpH-utredningen är det sannolikt att tradition och inställning till sjukskrivning som ett försörjningsmedel bland medborgare, läkare och försäkringskassor varierar över landet. Regeltolkning och tillämpning sker inte med den entydighet och rättssäkerhet som ett nationellt system kräver.

Utskottet för sin del vill framhålla att flera forskningsresultat dock visar tydliga indikationer på ett samband mellan arbete och ohälsa. En sådan indikator är att ökningstakten under senare delen av 1990-talet är likartad för sjuktal, anmälda arbetssjukdomar och arbetsorsakade besvär². De faktorer som ligger utanför arbetslivet kan inte förklara skillnaderna i sjukfrånvaron mellan olika arbetsplatser. Inte heller har de externa faktorerna (kosthållning, motion, etc.) förändrats i sådan utsträckning att de till någon väsentlig del kan ha påverkat den mycket starka ökning av ohälsan som skett de senaste åren.³

Utskottet anordnade förra våren en hearing på temat Ohälsa på jobbet – vad är problemet? Syftet med hearingen var att försöka få större klarhet i om och i vad mån riksdagen som beslutsfattare kunde bidra till att hejda utvecklingen, genom lagstiftning eller på annat sätt. En utskrift av hearingen bifogas detta betänkande, se bilaga 2. Utskottet inser frågornas komplexitet och att många samverkande faktorer har betydelse i sammanhanget.

Under 1990-talet har företag och förvaltningar genomgått stora förändringar. En alltmer global marknad, teknikutveckling och stora neddragningar har i hög grad påverkat utvecklingen. En ökad oförutsägbarhet som följer av detta har lett till behov av flexibilitet vad gäller antal anställda, arbetstagarnas arbetstider och kompetens. Arbetslivet har i och med detta förändrats i allt snabbare takt. Neddragningar och personalreduktioner har i många fall lett till s.k. magra och platta organisationer vilket gjort att utrymmet för extra arbetsbelastning eller arbetstoppar har minskat. Lösare anställningsformer har lett till mindre inflytande på arbetsplatsen och mindre tillgång till personalutbildning. För många har detta inneburit en ökad otrygghet. Medelåldern i befolkningen och hos arbetskraften har ökat. Detta har med största sannolikhet också bidragit till ökad belastning och stress för många arbetstagare.

Vad gäller särskilt *ohälsa i offentlig sektor* vill utskottet först framhålla att en förklaring till att vård och omsorg som finns i kommunal regi är generellt mer drabbad av arbetsrelaterad ohälsa kan vara att det i kommunal sektor finns många tunga arbetsuppgifter som utförs av lågutbildad vårdpersonal. Också de psykiska påfrestningarna beskrivs ofta som stora med kombination av ett högt uppdrivet arbetstempo och höga krav från dem som efterfrågar tjänsterna. Eftersom verksamheterna inom kommunerna och även inom landsbygden till sin karaktär är mycket personalintensiva med en dominans av människovårdande yrken får verksamhetsförändringar effekter på stora personalgrupper och därmed också för arbetsmiljön. Detta är tydligt inom vård, om-

² Arbetsorsakade besvär enligt intervjuundersökningar som inte lett till sjukskrivning

³ HpH-utredningen

sorg och skola. Enligt HpH-utredningen finns dock variationer mellan kommunerna som tyder på att deras sätt att organisera verksamheter har betydelse för personalens långtidssjukskrivningar. Möjligheterna till delaktighet och inflytande tycks ha särskilt stor betydelse, liksom om arbetstagarna upplever att de har stöd hos chefer och arbetskamrater.

Generellt är det fortfarande belastningsskadorna som utgör den största gruppen av arbetsskadorna. Som framgått i inledningen i detta avsnitt ökar dock de arbetsrelaterade sjukdomar som har sociala eller organisatoriska orsaker på ett dramatiskt sätt.

Arbetsmiljön måste anpassas efter enskilda människors förutsättningar. Det bör framhållas att det också är vad som föreskrivs i arbetsmiljölagen (1977:1160). Bland annat följer av lagens 2 kap. 1 § att arbetsförhållandena skall anpassas efter människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. I det sammanhanget skall även löneformer och arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas. Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete och sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Strävan skall vara att arbetsförhållandena ger möjligheter till personligt och yrkesmässigt ansvar.

I arbetsmiljölagen betonas vikten av förebyggande insatser. Det är arbetsgivarna som har huvudansvaret. En bärande tanke i arbetsmiljölagen är dock att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (3 kap. 1 a § AML). Det är utskottets uppfattning att arbetsmarknadens parter måste ta utvecklingen av den arbetsrelaterade ohälsan på största allvar. Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ger arbetsgivare och arbetstagare en metod att identifiera risker i arbetsmiljön, åtgärda och följa upp dem. Det är viktigt att parterna tillämpar denna metod och att de håller sig välinformerade om vilka faktorer eller arbetsvillkor som påverkar människor negativt i fysiskt och psykiskt hänseende.

Erfarenheter från arbetsplatser där många är friska bör kunna tjäna som förebild. I HpH-utredningen redovisas ett projekt som syftade till att identifiera vilka förhållanden i arbetsmiljö och arbetsorganisation som befrämjar människors hälsa. Som "friskfaktorer" nämns i studien att vara ung, att arbetet är fysiskt lätt, att arbetsklimatet är bra, att ekonomin är god, att det finns möjlighet att lära nytt och att ha arbetsuppgifter som kräver en måttlig arbetstakt, inte är alltför monotona och sällan kräver en för stor arbetsinsats. För män är det också hälsobefrämjande att finnas i en arbetsgrupp jämfört med att arbeta ensam. Viktiga friskfaktorer för offentliganställda kvinnor är samarbete och känsla av delaktighet i arbetet och att arbetet är fysiskt lätt. Sammanfattningsvis sägs det i studien att goda arbetsförhållanden kan stödja en positiv hälso-utveckling och motverka ohälsa. Viktigt för att skapa en god och hälsosam

arbetsplats är därför att minimera arbetets fysiska tyngd både ur statisk och dynamisk synvinkel, befrämja ett gott samarbete och ett positivt arbetsklimat, ge möjlighet till vidareutbildning och att öka de anställdas möjlighet till inflytande över arbetets organisation och de krav som ställs.

Om inte parterna tar sitt ansvar för arbetsmiljöfrågorna och det förebyggande arbetsmiljöarbetet måste det övervägas om det krävs åtgärder genom ändrad lagstiftning. Utskottet återkommer strax till parternas roll med anledning av det s.k. elvapunktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet som regeringen initierat, och som utskottet berört i höstas i samband med beredningen av statsbudgeten för år 2002, betänkande 2001/02:AU1.

Med anledning av Kristdemokraternas motioner om *ohälsa i offentlig sektor* vill utskottet nämna följande. Ett av Arbetsmiljöverkets mål för verksamhetsgrenen tillsyn är att internkontrollarbetet (numera det systematiska arbetsmiljöarbetet) inom offentlig verksamhet skall förbättras, särskilt inom verksamheter med förhållandevis hög ohälsa. Arbetsmiljöverket har under år 2001 haft överläggningar med parterna på arbetsmarknaden och berörda myndigheter inom denna sektor. Diskussionerna fortsätter nu inom ramen för de trepartssamtal som regeringen tagit initiativ till. Enligt vad Arbetsmiljöverket anför i sin årsredovisning för år 2001 råder det enighet om att det inte i första hand är ändrad lagstiftning eller forskning som behövs utan att det viktigaste är att se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Detta var också den uppfattning som framfördes av verkets generaldirektör vid den ovan nämnda hearingen. Regeringen har satsat 50 miljoner kronor för försöksverksamhet med nio olika projekt för ökad hälsa inom den offentliga sektorn. Tanken är att resultaten och erfarenheterna från projekten så småningom skall spridas för att utveckla metoder och arbetssätt i det förebyggande och rehabiliterande arbetet.

Utskottet avstyrker med det anförda motionerna 2000/01:A277 yrkandena 1 och 6 (kd), 2001/02:A244 yrkande 1 (kd) och 2001/02:A246 yrkande 6 (kd).

Utskottet har i detta avsnitt tecknat en bild av ett arbetsliv i stor förändring. Mot bakgrund av det är det svårt att förstå vad Jan Backman åsyftar i sin motion om avskaffande av taylorismen. Utskottet tolkar motionen så att en större flexibilitet vad gäller arbetsorganisatoriska frågor bör eftersträvas, detta särskilt av arbetsgivare i den offentliga sektorn. Utskottet anser för sin del att frågor om en avvägning mellan å ena sidan arbetsgivarnas behov av flexibilitet och å andra sidan arbetstagarnas behov av trygghet i anställningsvillkoren bäst görs av parterna på arbetsmarknaden. Motion 1999/2000:A601 (m) avstyrks därmed.

Utredningar om ohälsa och arbetsmiljö

I flera motioner, bl.a. från Centerpartiet och enskilda motionärer, efterlyses olika utredningar för belysning av problem förknippade med ohälsa i arbetslivet. Några av förslagen återfinns i motioner väckta under allmänna motionstiden under hösten 1999. Sedan dess har en rad utredningar tillsatts och också

slutfört sina uppdrag. Utskottet har redan nämnt två, den s.k. HpH-utredningen som lämnar förslag till en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet och Sjukförsäkringsutredningen som i sitt slutbetänkande Sjukfrånvaro och sjukskrivning har lämnat förslag som bl.a. gäller sjukförsäkringssystemet, arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar och företagshälsovård. En arbetsgrupp inom Regeringskansliet har haft till uppgift att analysera den stora ökningen av arbetsbetingad ohälsa som har samband med stress och andra organisatoriska och sociala faktorer. Arbetsgruppens uppgift har varit att ta fram en handlingsplan för en strategi för att komma till rätta med arbetsbetingad ohälsa. Gruppens slutrapport från i maj förra året – *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv* (Ds 2001:28) innehåller förslag om frågor som enligt arbetsgruppen bör tas upp i en dialog mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Det handlar om inflytande, delaktighet, samverkan och arbetsmiljökompetens, individuella arbetstider, kunskapspridning, äldre i arbetslivet och certifiering. I slutrapporten lämnas också en del andra förslag om att ändringar i arbetsmiljölagen bör övervägas liksom hur ekonomiska styrmedel för att ge arbetsgivarna incitament att i ökad utsträckning arbeta förebyggande kan utformas. Förslag lämnas också om forskningsområden, utveckling och utbildning.

Nämnas skall också den Nationella folkhälsokommittén som har haft i uppgift att utarbeta nationella mål för folkhälsa och som kom med sitt slutbetänkande i oktober 2000 – *Hälsa på lika villkor* (SOU 2000:91). Utskottet kan också nämna Rehabiliteringsutredningens slutbetänkande *Rehabilitering till arbete* (SOU 2000:78). I det slutbetänkandet lämnas bl.a. förslag på rehabiliteringens område, om personalekonomisk redovisning, kompetensförstärkning av yrkesinspektionerna (arbetsmiljöinspektionerna) och inom företagshälsovården. Statskontoret har på regeringens uppdrag sett över frågor om företagshälsovård och presenterar förslag på området i rapporten *Utnyttja företagshälsovården bättre* (2001:29). Utskottet återkommer till företagshälsovården i kommande avsnitt. I sammanhanget kan också nämnas *Arbetslivsinstitutets översyn av arbetsrätten* som i frågor om bl.a. olika anställningsformer kan ha relevans för hur människor mår i arbetslivet. HpH-utredningen remissbehandlas för närvarande, liksom Statskontorets rapport om företagshälsovård. Regeringen har också aviserat att den avser att väcka förslag om folkhälsan i en proposition i höst. En proposition med förslag om vissa ändringar i arbetsmiljölagen (prop. 2001/02:145) har i dagarna lämnats till riksdagen.

Det omfattande utredningsarbete som således har skett under senare år bekräftar frågornas komplexitet och behovet av insatser inom flera politikområden. En del av de frågor som tas upp av ovannämnda utredningar och i den nämnda arbetsgruppen finns med i regeringens s.k. elvapunksprogram för ökad hälsa i arbetslivet. För närvarande anser utskottet inte att det finns skäl att tillsätta ytterligare en utredning vad gäller ohälsan. Utskottet återkommer nedan till vissa forskningsfrågor. Motionerna 1999/2000:A220 yrkande 4 (c), 1999/2000:A242 (s), 1999/2000:A270 (s), 1999/2000:A726 (s),

2000/01:A256 yrkande 1 (mp), 2000/01:A313 (v), 2001/02:A247 yrkande 3 i denna del (c), 2001/02:A304 (v) och 2001/02:A385 yrkande 6 (mp) avstyrks.

Trepartssamtal och elvapunksprogram

Utskottet har redan nämnt parternas förebyggande arbetsmiljöarbete som en av huvudkomponenterna i de hälsobefrämjande insatserna. Som utskottet redan har varit inne på har regeringen initierat ett elvapunksprogram för ökad hälsa i arbetslivet. Programmet presenterades i budgetpropositionen för år 2002 och utskottet redogjorde för innehållet i budgetbetänkandet 2001/02:AU1. Följande punkter återfinns i programmet:

1. Nationella mål för ökad hälsa i arbetslivet skall utarbetas
2. Trepartssamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter bör genomföras
3. Ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att förebygga ohälsa
4. Utveckling av arbetsmiljöarbetet
5. Hälsobokslut
6. Försök att minska ohälsan inom den offentliga sektorn
7. Förnyelse av rehabiliteringen – individen i centrum
8. Justeringar i gällande lagstiftning för att höja kvaliteten i rehabiliteringsarbetet
9. Formerna för sjukskrivningsprocessen
10. Förbättrad statistik och forskning på ohälsområdet
11. Förbättrad tillgänglighet till behandling i hälso- och sjukvården.

Det initiativ som regeringen tagit till en trepartsdialog mellan regeringen och arbetsmarknadens parter välkomnas varmt av utskottet. Enligt uppgift skall samtalen pågå parallellt med övrigt arbete på området. En sådan ordning rimmar väl med den betydelse som utskottet anser att parterna har och som utskottet framhållit i det föregående.

Enligt vad utskottet har erfarit har arbetet inletts med att 150 arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inbjudits att delta i samtalen. I samtalen ingår från regeringens sida företrädare för Finansdepartementet, Socialdepartementet, Näringsdepartementet och Justitiedepartementet, såväl på statsråds- som statssekreterarnivå. Samtalen leds av Arbetsmiljöverkets generaldirektör Kenth Pettersson, som enligt preliminär uppgift beräknar att samtalen skall vara slutförda vid årsskiftet.

I flera motioner har förslag lämnats om frågor som bör tas upp i samtalen eller som i övrigt är föremål för insatser inom elvapunksprogrammets ram.

Arbetsorganisation och inflytande över den egna arbetssituationen, ledarskapet på arbetsplatserna och möjligheter för äldre att stanna kvar i arbetslivet är några frågor som väl lämpar sig för diskussioner i ett sådant trepartsforum som inrättats. Möjligheterna att kombinera arbete och familj, möjligheter till

distansarbete, inflytande och kontroll över den egna arbetssituationen, däribland arbetstiden, är andra sådana frågor. Diskussioner bör föras om det framtida arbetsmiljöarbetet och hur kunskaperna hos personal med arbetsledande befattning, skyddsombud och andra kan öka för att ett bra förebyggande arbetsmiljöarbete skall kunna åstadkommas. En avstämning av samtalen skall enligt regeringens beslut göras senast den 30 juni i år.

Regeringen avser att återkomma till riksdagen om elvapunktsprogrammet i årets vårproposition. Utskottet ser inte att det i avvaktan på nämnda avstämning och rapport från regeringen skulle vara nödvändigt med detaljerade föreskrifter från riksdagens sida om innehållet i de kommande samtalen. Något tillkännagivande bör därför inte ske.

Motionerna 2000/01:A225 yrkande 4 (fp), 2000/01:A262 (s), 2000/01:A277 yrkande 3 delvis (kd), 2001/02:A229 yrkande 11 delvis (fp), 2001/02:A247 yrkandena 6 och 7 (c), 2001/02:A292 (s), 2001/02:A330 (s), 2001/02:A333 (s), 2001/02:A342 (s), 2001/02:A360 (s), 2001/02:A385 yrkande 5 (mp) och 2001/02:Sf395 yrkande 4 (fp) avstyrks i den mån de inte tillgodosetts med vad utskottet anfört.

Centerpartiet har i sin motion 2000/01:So358 yrkande 11 anfört att en samordning av olika myndigheters insatser vad gäller rehabiliteringen bör ske. Förslag lämnas också till ändringar i lagstiftningen om rehabilitering och sjuklöneperioden. Som framgått är bl.a. arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och därmed sammanhängande frågor också föremål för uppmärksamhet från regeringens sida. Utskottet vill nämna att RFV och AMS har fått i uppdrag att förnya den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Målet är att fler sjukskrivna skall återfå förmågan att arbeta. Uppdraget består bl.a. i att RFV och AMS skall genomföra en pilotverksamhet avseende en samordnad organisation mellan försäkringskassan och arbetsförmedlingen för arbetslivsinriktad rehabilitering. Slutredovisning av uppdraget skall ske senast i februari 2005, med avstämningar i augusti i år och nästa år. Ovan nämnda motion avstyrks med det anförda.

Arbetstid och friår

I några motioner tas förslag till förändringar vad gäller arbetstiden upp, som en faktor som skulle kunna bidra till bättre hälsa i arbetslivet. Miljöpartiet förordar en generell arbetstidsförkortning medan Kristdemokraterna och Folkpartiet anser att individen bör ges möjligheter till flexibilitet eller större eget inflytande över bl.a. arbetstiden. Utskottet vill hänvisa till att en parlamentarisk kommitté för närvarande ser över frågor om arbetstid. Kommitténs uppdrag är bl.a. att lämna förslag till en ny arbetstidsreglering som ger den enskilde arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens förläggning men samtidigt ger en god flexibilitet i produktionen. Uppdraget skall i denna del redovisas senast den 1 juni i år. I avvaktan på de förslag som kommittén presenterar avstår utskottet från att kommentera frågan om arbetstid vidare. Utskottet påminner dock om vad som nyss anförts om frågan om att indivi-

dens möjligheter till flexibel arbetstid bör bli en fråga för trepartssamtalen. Utskottet kommer att ta upp frågor om arbetstid i ett kommande betänkande om arbetsrättsliga frågor m.m., 2001/02:AU6.

Miljöpartiet menar att möjligheterna att ta ett friår kan vara ett recept för att minska stressen i arbetslivet. Regeringen har beslutat att införa en försöksverksamhet som innebär att anställda har möjlighet att ta ledigt upp till ett år med villkoret att arbetsgivaren samtidigt anställer en arbetslös som vikarie för den ledige. Försöksverksamheten avser 12 kommuner. Utskottet ser fram emot en utvärdering av försöket och är till skillnad från Miljöpartiet inte berett att redan nu utöka försöket till samtliga kommuner. Utskottet behandlar inom kort andra motioner som gäller friår i det kommande betänkandet om arbetsmarknadspolitiska frågor, 2001/02:AU5.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna 2000/01:A277 yrkande 3 i denna del (kd), 2001/02:A220 yrkandena 8 och 9 (mp), 2001/02:A229 yrkande 11 i denna del (fp), 2001/02:A247 yrkande 3 i denna del (c) och 2001/02:A385 yrkande 2 (mp).

Äldre i arbetslivet

Den demografiska utvecklingen kommer 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. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsverksamheten kommer därmed att öka i betydelse. Arbetslivet och de enskilda arbetsplatserna måste utformas på ett sådant sätt att det blir möjligt att återvända till arbetslivet också efter en längre tids sjukdom, detta oavsett vad som från början orsakade sjukdomen. Det är också nödvändigt att förutsättningar skapas för att den äldre arbetskraften skall ha möjlighet att bli kvar i arbetslivet längre än vad som är fallet i dag. Socialdepartementet har tillsatt en parlamentariskt sammansatt beredning – Senior 2005 – vars uppgift är att skapa förutsättningar för en långsiktig utveckling av äldrepolitiken. Som ett led i detta har det tillsatts en arbetsgrupp som sysslar med frågor som har samband med hur äldre skall kunna utnyttjas bättre i arbetslivet och hur deras arbetsvillkor skall kunna förbättras. Även denna fråga är för övrigt ett ämne för trepartssamtalen. Utskottet välkomnar detta. Däremot är utskottet inte berett att ställa sig bakom Kristdemokraternas förslag om inrättandet av ett äldrekompetenscentrum. Motion 2001/02:A204 yrkande 3 (kd) avstyrks.

Forskning om ohälsa

Folkpartiet liksom ett antal enskilda socialdemokrater framhåller i motioner vikten av forskning bl.a. om arbetets förhållande till hälsa, den enskildes inflytande och makt över det egna arbetet, hur stress och enformighet i arbetet kan motverkas, övriga arbetsorganisationsfrågor, kompetens m.m.

Forskning om hälsa och ohälsa i arbetslivet bedrivs av flera olika myndigheter och andra organ. Arbetslivsinstitutet, som bedriver forskning och ut-

veckling inom arbetsmiljö, arbetsliv och arbetsmarknad, är ett exempel. Institutet för psykosocial medicin, Statens folkhälsoinstitut, universitet och högskolor är andra exempel. Även finansieringen av forskningen sker från olika instanser. I det tidigare nämnda elvapunksprogrammet framhåller regeringen att utvecklingen av den arbetsrelaterade ohälsan bör följas upp och utvärderas av en fristående utvärderingsgrupp. Målet är att utvärderingarna skall kunna utgöra en viktig del av ett beslutsunderlag för konkreta förslag till åtgärder på området. Regeringen har nyligen utsett en utredare vars uppgift är att lämna förslag till utformning av en analysgrupp inom området hälsa och ohälsa i arbetslivet (dir. 2002:4). Utredaren skall föreslå hur en sådan analysgrupp skall kunna bidra till att en samlad bild av ohälsan redovisas, kunskaperna om ohälsan på arbetsmarknaden kontinuerligt uppdateras och hur relevanta forskningsresultat skulle kunna tas till vara på ett konstruktivt sätt och enighet kring den redovisade ohälsobilden skapas. Uppdraget skall i sin helhet slutredovisas senast den 31 mars 2003.

Regeringens åtgärd ligger väl i linje med den önskan som utskottet och flera motionärer har om ökad kunskap och tydligare struktur på forskningen på området. Utskottet vill dock inte uttala sig om enskilda uppslag till ämnen för forskningen. De närmare prioriteringarna för hur forskningsmedel skall fördelas är enligt utskottet inte en riksdagsfråga. Med hänvisning till vad som nu sagts avstyrker utskottet motionerna 1999/2000:So226 yrkande 5 (fp), 2000/01:A233 (kd), 2000/01:A238 (s), 2000/01:So549 yrkande 7 (fp), 2001/02:A377 yrkandena 2–4 (s) och 2001/02:So497 yrkande 12 (fp).

I några motioner föreslås att den f.d. Arbetslivsfonden återinförs. Miljöpartiet har föreslagit att fonder för att förebygga och åtgärda stress på arbetsplatsen inrättas. I avvaktan på resultatet av ovan nämnda utredning är utskottet inte berett att ställa sig bakom dessa förslag. Motionerna 1999/2000:A722 yrkande 3 (mp), 2000/01:A242 (s), 2000/01:A256 yrkande 2 (mp), 2001/02:A220 yrkande 2 (mp) och 2001/02:A385 yrkande 3 (mp) avstyrks.

Företagshälsovård

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner som gäller företagshälsovård. Samtliga motioner avstyrks. Jämför reservationerna 10 (m) och 11 (c och fp).

Motioner

Moderaterna anser i kommittémotion 2001/02:A242 (yrk. 1 och 2) att företagshälsovården bör utvecklas ytterligare genom att den får möjlighet att arbeta med annan hälso- och sjukvård. I dagens stressade samhälle är det många som skulle uppskatta den närhet till medicinsk kunskap som företags-

hälsovården skulle kunna erbjuda om den gavs möjlighet. Företagshälsovården skulle då kunna avlasta vårdcentraler och andra läkarmottagningar. Även de ekonomiska förutsättningarna för företagshälsovården bör utvecklas. Företagshälsovårdens verksamhet inom hälso- och sjukvård bör ersättas enligt samma principer som privat hälso- och sjukvård ansluten till försäkringskassan. Det som nu klassificeras som företagshälsovård bör även fortsättningsvis finansieras enligt de principer som gäller i dag.

Vänsterpartiet framhåller i kommittémotion 1999/2000:Sf304 (yrk. 7) företagshälsovårdens betydelse för rehabiliteringen och för att förebygga arbets-skador. En lagreglerad kvalitetssäkrad företagshälsovård skulle kunna hjälpa arbetsgivarna att bättre klara sitt rehabiliteringsansvar, anser partiet. I motionen föreslås att regeringen ges i uppdrag att utreda hur förändringar gällande företagshälsovården kan göras för att underlätta rehabilitering.

Centerpartiet tar i kommittémotion 2001/02:A247 (yrk. 8) upp det förhållandet att det finns många företagare som inte är anslutna till företagshälsovården. Regeringen bör återkomma med förslag som förbättrar förutsättningarna för företag att anlita den kompetens för förebyggande insatser som företagshälsovården kan bidra med, menar motionärerna.

Folkpartiet anser i motion 2001/02:Sf395 (yrk. 9) att försäkringskassan bör kunna träffa överenskommelser med arbetsplatser med många sjukfall om att köpa in medicinsk expertis eller företagshälsovård. Försäkringskassan bör kunna lämna ekonomiskt stöd till verksamheten. Försäkringskassan bör också kunna etablera samarbete med arbetsgivare med hög sjukfrånvaro eller många förtidspensioneringsfall om särskilda åtgärdsprogram. I kommittémotion 1999/2000:So226 (yrk. 3) hänvisar Folkpartiet till den nationella folkhälso-kommitté som regeringen tillsatte år 1995 och som vid den tidpunkt motionen väcktes inte hade kommit med sitt slutbetänkande. Kommitténs uppgift var att utarbeta nationella mål för hälsoutvecklingen. Motionärerna ansåg att Folkhälsokommittén i sitt slutbetänkande borde belysa företagshälsovårdens roll i folkhälsoarbetet.

Maud Björnemalm m.fl. (s) anser i motion 2000/01:A275 att en ökad samverkan mellan företagshälsovården och försäkringskassorna skulle underlätta att effektivisera processen vid arbetslivsinriktad rehabilitering. Med en systematisk samverkan mellan berörda aktörer ökar förutsättningarna för både återgång till arbete och ett förebyggande av ohälsa rent generellt. En sådan samverkan bör lagfästas.

Hans Hoff (s) förespråkar i motion 2001/02:A283 (yrk. 1 och 2) att det genom lag föreskrivs att en viss nivå skall gälla för företagens åtaganden om företagshälsovård. Lagstiftning bör dock vara dispositiv. Frågan om tillgång till företagshälsovård bör noga följas. *Kerstin Kristiansson Karlstedt och Hans Stenberg* (båda s) är inne på liknande tankegångar i motion 2001/02:A371. En

översyn bör göras av behovet av företagshälsovård och av gällande lagreglering, anser de.

Också *Ann-Kristine Johansson m.fl. (s)* hävdar att fler måste få del av företagshälsovården, detta i motion 2001/02:A309. Det är nödvändigt för att kunna undanröja hälsorisker, anpassa arbetsmiljön och föreslå rehabiliteringsåtgärder vid eventuell arbetsskada. *Siw Wittgren-Ahl m.fl. (s)* betonar i motion 2001/02:A377 (yrk. 1) vikten av att företagshälsovårdens kompetens och innehåll kommer alla till del. Det behövs teknisk, beteendevetenskaplig och medicinsk kompetens hos företagshälsovården. Det behövs en reglering av företagshälsovården och ekonomiska förutsättningar för den så att den kan vara oberoende av sina uppdragsgivare.

Utskottets ställningstagande

Sedan den 1 januari 2000 gäller enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) att arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Företagshälsovården definieras i 3 kap. 2 b § AML som en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Ordalydelsen gäller enligt riksdagens beslut om ändring av arbetsmiljölagen under hösten 1999 (bet. 1999/2000:AU2). Syftet var att, i förhållande till tidigare lydelse av arbetsmiljölagen i kombination med dåvarande Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om internkontroll, förtydliga arbetsgivarens ansvar för företagshälsovård och att i lag införa en definition av företagshälsovårdsbegreppet. För att renodla företagshälsovårdens kärnverksamhet i riktning mot förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering beslutade riksdagen också om ändringar i lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning och lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik. Ändringarna innebar att en läkare eller en sjukgymnast inte längre skulle kunna få ersättning enligt dessa lagar för verksamhet som bedrevs inom företagshälsovårdens ram. Avsikten med ändringarna var inte att helt avskilja sjukvården från företagshälsovården. Det skulle dock inte längre vara möjligt för vissa företagshälsovårdsenheter att kunna erbjuda offentligt finansierad sjukvård utan att företagshälsovårdsenheten träffat avtal om detta med sjukvårdshuvudmannen. Övergångsbestämmelsen utformades så att de läkare och sjukgymnaster som vid tidpunkten för ikraftträdandet av lagändringen hade rätt till läkarvårds- respektive sjukgymnastikersättning enligt nämnda lagar skulle ha rätt till fortsatt ersättning enligt äldre regler till utgången av år 2003. Lagändringen har alltså ännu inte fått verkan fullt ut.

Till skillnad från Moderaterna anser utskottet inte att en återgång till vad som gällde tidigare är önskvärd. Utskottet anser fortfarande att företagshälsovårdens huvuduppgift bör vara förebyggande arbetsmiljöarbete och arbetslivsriktad rehabilitering. Det bör dock påpekas att offentligt finansierad

sjukvård även i fortsättningen kan bedrivas under förutsättning att vårdavtal träffas mellan företagshälsovårdsenheten och sjukvårdshuvudmannen. Motion 2001/02:A242 yrkandena 1 och 2 (m) avstyrks.

Flera motionärer anser att det är alltför många som inte har tillgång till företagshälsovård. Här redovisar utskottet kortfattat de uppgifter om detta som lämnas i Statskontorets rapport Utnyttja företagshälsovården bättre (2001:29). Rapporten lämnades till regeringen i december 2001.

SCB gör vartannat år undersökningar där frågor om tillgång till företagshälsovård ställs till ett urval av 10 000–15 000 personer. Enligt den senaste undersökningen år 1999 hade 72 % av de sysselsatta möjlighet att utnyttja företagshälsovård. Tillgången var lägst bland företagare, 30 %, medan 70–80 % av arbetare och tjänstemän hade tillgång till företagshälsovård. SCB har också på uppdrag av Statskontoret under tiden augusti–september 2001 genomfört en undersökning om företagshälsovård riktad till ett urval av statliga myndigheter, kommuner, kommundelar, landsting och företag inom olika branscher. Enkätsvaren visar att drygt 90 % av kommunerna och kommundelar samt 80 % av de statliga myndigheterna och landstingen har avtal med företagshälsovården för att förebygga ohälsa och olycksfall samt för rehabilitering. Bland de privata företagen anlitar 85 % av de största företagen företagshälsovård enligt avtal mot 73 % av de medelstora företagen. De små företagen med 2–49 anställda avviker markant genom att endast 28 % av dem har avtal med företagshälsovården. I genomsnitt 19 % av de arbetsgivare som svarat på enkäten utnyttjar företagshälsovård tillfälligt i särskilda situationer. I det ohälsöförebyggande och rehabiliterande arbetet anlitas också andra externa konsulter än företagshälsovården. Småföretagen, som anlitar företagshälsovård minst, uppvisar även här låg andel, 15 %. Undersökningen visar att företagshälsovård mest anlitas vid ergonomiska problem och belastningsskador. Minst utnyttjande av företagshälsovård bland de uppräknade alternativen redovisas i frågor om arbetsorganisation. I sådana frågor är det endast landsting, kommuner och kommundelar som i ganska stor utsträckning anlitar företagshälsovård.

En annan fråga som ställdes i enkäten gällde i vilken utsträckning företagshälsovård används i framtagande av rehabiliteringsutredningar. Svaren visar att ju större företaget är, desto vanligare är det att anlita företagshälsovård. 61 % av de största företagen gör detta. Motsatt mönster framträder hos de statliga myndigheterna. Där är det de minsta myndigheterna som mest (57 %) engagerar företagshälsovård i detta arbete. För de största myndigheterna är andelen 36 %. Detta torde, enligt Statskontoret, bero på att de större myndigheterna har egen personalavdelning och i många fall själva anser sig klara uppgiften att ta fram rehabiliteringsutredningar.

Utskottet vill framhålla företagshälsovården som en betydelsefull tillgång i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och i samband med rehabilitering, inte minst för arbetsgivarna själva som många gånger drabbas av höga kostnader för frånvaron i arbetslivet.

Den ändring av AML som riksdagen beslutade om hösten 1999 har kompletterats också med nya föreskrifter från AV om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01). Arbetsgivarens skyldighet enligt AML preciseras på så sätt att om arbetsgivarens egna resurser för att bedriva arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering inte räcker skall denne anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån. Denna hjälp skall vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete. I de allmänna råden utvecklas vilka egenskaper företagshälsovården bör uppfylla med avseende på kompetens, ställning och tjänster. Den skall ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Breda kunskaper behövs i t.ex. arbetsorganisation, beteendevetenskap, ergonomi, medicin, rehabilitering och teknik. Företagshälsovården skall enligt de allmänna råden upphandlas utifrån eller vara en självständig del av företagets verksamhet. Det är, enligt AV, viktigt att den är partsneutral och att den kan utnyttjas av både arbetsgivare och arbetstagare. Vad gäller företagshälsovårdens tjänster sägs det i de allmänna råden att det är lämpligt att företagshälsovården anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart till enstaka tjänster. Företagshälsovården är också en viktig resurs vid rehabiliteringsutredningar och vid arbetsanpassningsproblem där särskilda arbetsproblem finns och där en företagshälsovård kan besitta en speciell branschkompetens.

Beträffande Folkpartiets begäran om att frågor skulle tas med i Folkhälsokommitténs arbete kan utskottet konstatera att kommittén redan har lämnat sitt slutbetänkande, Nationella mål för folkhälsan (SOU 2000:91). Motion 1999/2000:So226 yrkande 3 (fp) avstyrks därför. Utskottet kan dock i detta sammanhang nämna att Folkhälsokommittén har God arbetsmiljö som 1 av 18 mål för ökad folkhälsa och att förstärkt företagshälsovård anges som "en av flera utmaningar till privata såväl som offentliga arbetsgivare" för att uppnå detta mål. Regeringen planerar som nämnts att lämna en proposition om folkhälsan till riksdagen senare i år.

Företagshälsovårdens utformning och roll har varit omdiskuterad under många år. Tillgången till företagshälsovård och frågan om den bör vara obligatorisk eller inte, samverkan mellan landsting, företagshälsovård och försäkringskassa, kvalitetssäkring av företagshälsovård och företagshälsovårdens kompetensförsörjning är några exempel på frågor som återkommande diskuteras. Förslag om företagshälsovården har under senare år bl.a. lämnats i Sjukvårdsutredningens slutbetänkande Sjukfrånvaro och sjukskrivning (SOU 2000:121), i HpH-utredningens slutbetänkande Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (SOU 2002:5) och i Statskontorets rapport Utnyttja företagshälsovården bättre (2001:29). En arbetsgrupp inom Regeringskansliet har lämnat förslag bl.a. om certifiering av företagshälsovården i rapporten Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – En handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet (Ds 2001:28).

Statskontorets rapport, som kom i december förra året, remissbehandlas för närvarande, liksom HpH-utredningens slutbetänkande. Olika frågor som berör

företagshälsovården kommer också enligt vad utskottet erfarit att tas upp inom ramen för de trepartssamtal som utskottet tidigare refererat till och som ingår som en komponent i elvapunksprogrammet. I avvaktan på det arbete som pågår inom ramen för nämnda beredning och kommande åtgärder enligt elvapunksprogrammet anser utskottet att motionerna 1999/2000:Sf304 yrkande 7 (v), 2000/01:A275 (s), 2001/02:A247 yrkande 8 (c), 2001/02:A283 yrkandena 1 och 2 (s), 2001/02:A309 (s), 2001/02:A371 (s), 2001/02:A377 yrkande 1 (s) och 2001/02:Sf395 yrkande 9 (fp) bör avstyrkas.

Särskilda arbetsmiljöfrågor

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner som gäller buller och isocyanater, elektromagnetiska fält, elöverkänslighet och våld och hot på arbetsplatsen. Motioner som rör skyddsutrustning och arbetsverktyg tas också upp här. Samtliga motioner avstyrks. Jämför reservationerna 12 (c), 13 (mp), 14 (v) och 15 (c).

Motioner

Buller

Vänsterpartiet refererar i motion 2001/02:A314 (yrk. 5) till arbetsskadestatistik som visar en markant ökning av bullerskador hos kvinnor. Nästan hela ökningen kommer från barnomsorg och skola. Bullerskador bland kvinnor bör enligt vad som anförs i motionen särskilt uppmärksammas i det s.k. elvapunksprogrammet för ökad hälsa i arbetslivet.

Även *Centerpartiet* tar i motion 2001/02:A247 (yrk. 11) upp problem med buller inom barnomsorg och skola. Den skyddsutrustning som finns i dag kan inte användas i denna typ av verksamhet. Ett program för bullerdämpande åtgärder i offentliga lokaler bör utformas, anser Centerpartiet.

Barbro Feltzing (mp) föreslår i motion 2001/02:Bo217 (yrk. 5) att gränsvärden för buller på arbetsplatser och i övrigt i samhället bör införas.

Elektromagnetiska fält, elöverkänslighet

Ronny Olander och Siw Wittgren-Ahl (s) anser i motion 1999/2000:A719 att kunskapen om elöverkänslighet och hur elektroniska produkter påverkar människan är relativt dålig. Forskningen på området bör prioriteras.

Barbro Feltzing (mp) anför i motionerna 1999/2000:A215 (yrk. 1–3), 2000/01:A201 (yrk. 1–3) och 2001/02:A210 (yrk. 1–3) att undersökningar världen över visar på risker för hjärntumörer och kromosomförändringar hos

dem som utsatts för elektromagnetiska fält. Många kvinnor i fertil ålder återfinns i yrkesgrupper som utsätts för dessa risker. Försiktighetsprincipen bör därför vara ledande. Gränsvärden bör upprättas för arbeten som genomförs under inverkan av elektromagnetiska fält. Forskningen om hälsoeffekter från starka elektromagnetiska fält bör öka.

Isocyanater

Bengt Silfverstrand (s) anser i motion 2001/02:MJ390 att betydelsen av samhällsstöd till forskning rörande isocyanater i arbetsliv och hemmiljö bör betonas. Arbetare riskerar att drabbas av andningsbesvär redan vid mycket låga halter, långt under gränsvärdet.

Sven-Erik Sjöstrand m.fl. (v) efterlyser i motion 1999/2000:A724 en samlad bild och neutral riskbedömning av isocyanatproblemet. En särskild utredare bör tillsättas för ändamålet. *Sven-Erik Sjöstrand m.fl. (v)* återkommer till frågan om isocyanater i motion 2001/02:A325. Motionärerna anser att det finns ett behov av en ny, mer långsiktig strategi för att isocyanatproblemet skall kunna bemästras. Arbetsmiljöverkets föreskrift om härdplaster bör omarbetas mot bakgrund av att det nu finns nya kunskaper på området. Forskningen på området bör stärkas för att bli mer långsiktig.

Gudrun Lindvall (mp) yrkar i motion 2001/02:MJ357 att användandet av isocyanater avvecklas stegvis.

Hygieniska gränsvärden

Sven-Erik Sjöstrand (v) begär i motion 2001/02:A352 ett tillkännagivande om att dagens system för utarbetande av hygieniska gränsvärden för kemikalier bör utvärderas och att regeringen bör återkomma med förslag om hur säkrare gränsvärden skall framarbetas. Utvärderingen skall ha ett tydligt genderperspektiv. Försiktighetsprincipen bör gälla. För att få bättre och säkrare gränsvärdesnivåer bör samhället gå ifrån de tekniska och ekonomiska avvägningarna. Gränsvärden bör vara baserade på vetenskapliga underlag där de medicinska aspekterna och risken för både långsiktiga och kortsiktiga besvär övervägs.

Skyddsutrustning och arbetsverktyg

Centerpartiet tar i kommittémotion 2001/02:A247 (yrk. 9) upp en fråga som gäller utformningen av skyddsutrustning. I motionen framhålls att en stor del av dagens skyddsutrustning är utformad efter traditionella könsmönster på arbetsmarknaden. Skyddsutrustningen inom vård- och omsorgsyrkerna är ofta anpassad efter kvinnor medan motsatt förhållande råder inom traditionellt manliga yrkesgrupper. Detta ställer till problem särskilt för uppdragstagare och behovs- och projektanställda. Arbetsgivare bör ha ett ansvar för att

skyddsutrustning finns också för dessa kategorier. I samma motion yrkar Centerpartiet att en översyn görs över de metoder som används då skyddsutrustningar testas (yrk. 10).

En näraliggande fråga behandlas av *Göte Wahlström och Christina Nenes (s)* i motion 2001/02:A260. Motionärerna anser att arbetsverktyg inom industrin bör anpassas till en ny verklighet där det blir allt vanligare att kvinnor har yrken som tidigare traditionellt varit manliga. Det finns annars en risk att vissa grupper på arbetsmarknaden inte kan använda verktyg och skyddsutrustning i den omfattning som vår lagstiftning inom arbetsmiljöområdet fordrar.

Våld eller hot i arbetslivet

Vänsterpartiet anför i motion 1999/2000:A219 (yrk. 5) att våld och hot drabbar män och kvinnor på arbetet oftare än i något annat sammanhang. För att minska våldet och skapa säkrare arbetsplatser krävs en rad samverkande insatser som t.ex. utbildning och information, översyn av arbetets organisation och bemanning och fler könsblandade arbetsplatser. En utredning bör tillsättas som får i uppdrag att närmare analysera orsakerna till våldet och presentera ett samlat förslag på hur våld och hot på arbetsplatserna skall kunna minimeras.

Flera motionärer tar upp frågor med anknytning till risk för rån och ensamarbete i butiker.

Lena Sandlin och Ingemar Josefsson (s) pläderar i motionerna 1999/2000:A209 och 2000/01:A232 för att en samlad strategi utarbetas mot hot och våld i arbetslivet. Frågan om risk för rån och ensamarbeten tas också upp av *Lisbeth Staaf-Igelström (s)* i motion 2000/01:A213, av *Lena Sandlin-Hedman m.fl. (s)* i motion 2001/02:A337 liksom av *Lisbeth Staaf-Igelström m.fl. (s)* i motion 2001/02:A375.

Bengt-Ola Rytting m.fl. (s) anser i motion 2000/01:A310 att ett förbud bör införas mot ensamarbete. Det skulle minska risken för rån och innebära tryggare arbetsmiljö för de berörda. Förutsättningarna för ett sådant förbud bör ses över liksom i vilken mån en affärstidslag skulle kunna användas i detta sammanhang.

I motion 2000/01:A312 anser *Lena Sandlin-Hedman och Ingemar Josefsson (s)* att polisen bör vara skyldig att tillkalla Yrkesinspektionen (Arbetsmiljöinspektionen) vid varje rån så att säkerhetsrutinerna kan gås igenom. En sådan rutin skulle kraftfullt stärka det förebyggande arbetet mot butiksrån och hjälpa till att förhindra att sådana upprepas.

Utskottets ställningstagande

Buller

Enligt SCB:s arbetsmiljöundersökning 1999 uppgav 29 % av männen och 16 % av kvinnorna att de var utsatta för störande buller en betydande del av arbetsdagen. Jämfört med 1989 innebar detta att det skett en viss ökning för kvinnor. Bland män förekom en hög exponering av buller inom bl.a. trävaruindustri, massa- och pappersindustri samt stål- och metallframställning. För kvinnor var det framför allt inom barnomsorg som störande buller förekom. Enligt preliminära uppgifter om arbetsskador år 2000 (arbetsskador registrerade senast den 3 augusti 2001) har bullerskadorna bland kvinnor ökat med nästan 60 % under året. Kvinnorna svarade för drygt en femtedel av alla bullerskador.

I AV:s föreskrifter om buller, AFS 1992:10, anges, såsom påpekas i motion 2001/02:Bo217, 85 dB (decibel) som gränsvärde för s.k. ekvivalent ljudnivå⁴ under en åttatimmars arbetsdag. I föreskrifterna sägs bl.a. att arbetet skall planeras och bedrivas så att bullerexponeringen för dem som sysselsätts i verksamheten reduceras till lägsta, praktiskt möjliga nivå med hänsyn till teknisk utveckling och möjligheterna att begränsa bullret. I föreskriften finns också bestämmelser om arbetslokalens utformning. I EU-samarbetet behandlas just nu ett förslag till nytt direktiv om buller. Förslaget ligger hos Europaparlamentet för en andra läsning. Enligt uppgift som utskottet inhämtat från AV kommer direktivet sannolikt att innebära att föreskrifterna om buller måste ändras. Bland annat kommer eventuellt det nämnda gränsvärdet att sänkas. I förslaget till direktiv ställs också upp krav på arbetsgivaren vad gäller tillhandahållandet av hörselskydd och information till personalen om riskerna med buller. AV har med anledning av förslaget till EG-direktiv redan påbörjat en omarbetning av föreskriften i fråga.

Utskottet delar den oro som Vänsterpartiet och Centerpartiet ger uttryck för vad gäller den dramatiska ökningen av anmälda bullerskador hos kvinnor anställda bl.a. inom barnomsorgen. Bullerkällan är barnen, och ökningen av skadorna har säkert flera förklaringar. Ljudnivån i förskolan har sannolikt samband med bl.a. antalet barn på avdelningarna, personaltäthet, hur det pedagogiska arbetet läggs upp och hur lokalerna fungerar. I sammanhanget kan påpekas att det numera finns hörselskydd som reducerar hela ljudbilden utan att vissa ljud försvinner helt.

Förutom nyss nämnda föreskrift om buller har, beträffande förhållandena särskilt inom barnomsorgen, AV:s föreskrift om arbetsplatsens utformning, AFS 2000:42, relevans. I 34 § betonas att det är viktigt att stor omsorg ägnas den akustiska planeringen och att man i ett tidigt skede i planeringsprocessen uppmärksammar eventuella bullerkällor och hur man skall minimera riskerna med dem. Vidare sägs att det är viktigt att beakta att även den mänskliga rösten kan utgöra en bullerkälla, exempelvis i samband med lekande barn på

⁴ Energiekvivalent medelvärde av en varierande ljudnivå under en given tidsperiod

förskolor och fritidshem. I lokaler avsedda för talad kommunikation, exempelvis undervisningslokaler, har rumsakustiken speciellt stor betydelse för lokalens funktion. I föreskriften görs en hänvisning till Boverkets byggregler (BFS 1993:57) vad gäller högsta tillåtna ljudnivå för installationer i vårdlokaler, fritidshem, förskolor o.d. i rum avsett för sömn och vila samt i rum avsett för undervisning i skolor. För förskolor och fritidshem finns också föreskrifter i AFS 1986:19 enligt vilka aktivitetsutrymme för barn samt kapprum och kök skall vara utförda så att besvärande buller motverkas.

Vidare vill utskottet nämna att Arbetslivsinstitutet bedriver forskning om hur elevers och lärares hälsa och arbetsförmåga påverkas av buller, hur buller påverkar stress, risken för hörselskador hos förskolepersonal och utveckling av nya tekniker för utvärdering av störande buller.

Utskottet utgår från att frågan också uppmärksammas inom ramen för de trepartssamtal om ohälsan i arbetslivet som utskottet tidigare refererat till.

Motionerna 2001/02:A314 yrkande 5 (v), 2001/02:A247 yrkande 11 och 2001/02:Bo217 yrkande 5 (mp) avstyrks med det anförda.

Elektromagnetiska fält, elöverkänslighet

Den ökade användningen av datorer, lysrör, elektronisk styrning av utrustning och mobiltelefoni har gjort att människor dagligen utsätts för elektromagnetiska fält, inte minst i arbetsmiljön. Det finns misstankar om att dessa fält kan orsaka cancer. Forskning pågår bl.a. vid Arbetslivsinstitutet om mobiltelefonins påverkan på hälsan, nervsystemets påverkan av elektromagnetiska fält och utveckling av mätmetoder.

Det numera nedlagda Rådet för Arbetslivsforskning (RALF) gjorde för något år sedan på regeringens uppdrag en sammanställning av den befintliga kunskapen om elöverkänslighet. Rapporten, som för närvarande bereds inom Regeringskansliet, visar på en omfattande forskning vad gäller hälsorisker av elektriska och magnetiska fält, elöverkänslighet, mobil telekommunikation m.m. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) har fått i uppdrag att utifrån rapporten bevaka frågor som rör forskning om elöverkänslighet. Rådet är i dag, vid sidan av universitet och högskolor och Arbetslivsinstitutet, den huvudsakliga finansören av sådan forskning i Sverige.

Av detta framgår att det pågår forskningsverksamhet på de områden som tas upp i motionerna. Utskottet vill för sin del inte uttala sig närmare om prioriteringar på forskningsområdet. Motionerna 1999/2000:A215 yrkande 1 (mp), 1999/2000:A719 (s), 2000/01:A201 yrkande 3 (mp) och 2001/02:A210 yrkande 3 (mp) avstyrks därför.

Det finns gränsvärden för högfrekventa elektromagnetiska fält som skyddar mot värmeeffekter. För de lågfrekventa fälten saknas i dag kunskaper om vilka egenskaper hos fälten som eventuellt innebär risker och hur doser skall värderas. År 1994 utarbetade den dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen (nuvarande AV), Boverket, Elsäkerhetsverket, Socialstyrelsen och Statens strålskyddsinstitut en gemensam vägledning som var tänkt att vara ett stöd för beslutsfattare i frågor om hälsorisker och elektromagnetiska fält. Myndighet-

erna rekommenderar en försiktighetsprincip som baseras främst på cancerrisker som inte kan uteslutas. Om åtgärder, som generellt minskar exponeringen, kan vidtas till rimliga kostnader och konsekvenser i övrigt bör man sträva efter att reducera fält som avviker starkt från vad som kan anses normalt i den aktuella miljön. När det gäller nya elanläggningar och byggnader bör man redan vid planeringen sträva efter att utforma och placera dessa så att exponeringen begränsas.

Utskottet avstyrker motionerna 1999/2000:A215 yrkandena 2 och 3 (mp), 2000/01:A201 yrkandena 1 och 2 (mp) och 2001/02:A210 yrkandena 1 och 2 (mp).

Isocyanater

Isocyanater är en grupp kemiska ämnen som används i stora volymer och inom många branscher. De används vid framställning av polyuretanplaster (skum, färg, lack, lim). Sådana plaster används i t.ex. möbler, bilinredningar och elektronikvaror. Det är vid tillverkning eller vid stark uppvärmning av sådana plaster som exponering kan ske. Användningen ökar.

Isocyanater medför hälsorisker framför allt vid inandning i form av ånga, damm eller dimma. Inandning kan orsaka slemhinneirritation med symtom som liknar astma eller luftrörskatarr samt försämrad lungfunktion. Isocyanater kan också verka irriterande på ögon, hud och andningsvägar. Isocyanat-astma, som är den dominerande yrkesastma, är ofta långvarigt bestående. Mycket låga gränsvärden gäller för isocyanaterna. Enligt AV kan en allergisk person få påtagliga besvär även vid halter långt under det hygieniska gränsvärdet.

Under åren 1992–1998 inkom till Informationssystemet för arbetsskador (ISA) 213 anmälningar om arbetssjukdom där exponering för isocyanater angetts som tänkbar orsak. Enligt AV kan man i officiell statistik i Sverige se en klar underrapportering av isocyanatskador, vilket kan bero på att besvär inte kopplas ihop med isocyanatexponering. Yrkeskategorier som anmäler arbetsskada till följd av isocyanatanvändning är i första hand lackerare och plastvaruarbetare. Branscher där flest skador anmälts är byggverksamhet, tillverkning av motorfordon samt reparation och service av bilar.

Utskottet ser i likhet med motionärerna isocyanaterna som ett mycket allvarligt arbetsmiljöproblem. Det är angeläget att fästa uppmärksamhet på de risker som är förknippade med användningen.

Utskottet kan konstatera att det pågår verksamhet för att minska riskerna för skador. Isocyanater är ett prioriterat område i AV:s verksamhet, bl.a. i verkets tillsyn. Ett arbete med att ta fram nya gränsvärden pågår, och en omarbetning av AV:s föreskrift om hårdplaster (AFS 1996:4) skall inledas inom kort. Forskning på området bedrivs bl.a. vid Lunds universitets forskningsenhet för arbetsmiljömedicin i Hässleholm. Utskottet förutsätter att denna forskning fortsätter.

Utskottet anser mot bakgrund av vad som anförts att det inte finns anledning att göra något uttalande med anledning av motionerna 1999/2000:A724 (v), 2001/02:A325 (v), 2001/02:MJ357 (mp) och 2001/02:MJ390 (s), som därför avstyrks. Det bör dock påpekas att frågan noga bör följas framöver.

Hygieniska gränsvärden

Enligt 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) får Arbetsmiljöverket meddela föreskrifter om gränsvärden. Syftet är att gränsvärdet skall förebygga att arbetstagarna på arbetsplatsen utsätts för skadlig eller besvärande påverkan. Gränsvärdet skall vara så lågt att den som i arbetet utsätts för luftförorening eller annan störning som inte överskrider gränsvärdet är skyddad mot skador eller besvär på grund av denna. Av AV:s allmänna råd om tillämpningen av föreskrifter om hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar (AFS 2000:3) framgår att det vid fastställandet av svenska hygieniska gränsvärden också tas ekonomiska och tekniska hänsyn. En revidering av föreskrifterna om hygieniska gränsvärden görs kontinuerligt. Vid revideringen omprövas vid behov tidigare gränsvärden och nya gränsvärden tillförs.

Enligt vad som framförs i motion 2001/02:A352 (v) bör inte hänsyn tas till ekonomiska och tekniska faktorer vid bestämmandet av gränsvärden.

Utskottet kan sympatisera med tanken att gränsvärdet noll i många sammanhang är det enda värde som fullt ut garanterar en sund och säker arbetsmiljö. Mycket av angelägen aktivitet kan dock ha ogynnsamma effekter. Ofta gäller det att begränsa risken för sådana effekter utan att hindra viktiga verksamheter. Det kan därför vara klokt att införa gränsvärden etappvis. Utskottet är inte berett att ställa sig bakom det som sägs i motionen, som därmed avstyrks.

I sammanhanget kan nämnas att regeringen i en proposition som nyligen lämnats till riksdagen föreslår ändringar i AML som innebär att det i lagen uttryckligen kommer att anges att en utgångspunkt skall vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall minskar.

Skyddsutrustning och arbetsverktyg

Utskottet befarar i likhet med vad som sägs i motionerna 2001/02:A247 och 2001/02:A260 att det kan finnas brister på vissa arbetsplatser när det gäller anpassningen av arbetsverktyg och skyddsutrustning, t.ex. skyddskläder till båda könen på framför allt kraftigt kvinnodominerade eller mansdominerade arbetsplatser. Det kan dock konstateras att det i varje fall vad gäller personlig skyddsutrustning finns föreskrifter på området. Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter om användning av personlig skyddsutrustning (AFS 2001:3) i april förra året. Enligt föreskrifterna jämföras arbetsgivare bl.a. den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbetet i sin verksamhet. Gemensamma skyddsåtgärder prioriteras framför individriktade. Personlig skyddsutrust-

ning skall användas när risken inte kan undvikas eller begränsas tillräckligt mycket genom allmänna tekniska skyddsåtgärder eller arbetsorganisatoriska åtgärder. I AV:s allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om användning av personlig skyddsutrustning anges bl.a. att personlig skyddsutrustning ofta förutsätter en individuell utprovning. Det kan ibland vara nödvändigt att prova olika fabrikat och/eller storlekar av en skyddsutrustning för att avsedd skyddseffekt och rimlig bekvämlighet skall uppnås. Det är också viktigt vid tillhandahållande av personlig skyddsutrustning att hänsyn tas till människors individuella förutsättningar och begränsningar, t.ex. kvinnors och mäns olika förutsättningar beroende på olikheter i kroppsmått och kroppsstyrka.

EG-direktivet 89/686/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om personlig skyddsutrustning innehåller bestämmelser om harmoniserade standarder för sådan skyddsutrustning. Skyddsutrustning skall testas vid auktoriserade laboratorier. Enligt uppgift från AV finns det misstankar om att vissa andningsskydd testats vid för låga flöden av in- och utandningsluft, eftersom hänsyn inte tagits till andning vid arbete. AV har ansökt om EU-medel för ett projekt som syftar till att mäta hur väl andningsskydden fungerar. Utskottet utgår från att åtgärder vidtas också på andra områden om det visar sig att testning av skyddsutrustning i laboratorium är otillräcklig.

Utskottet anser att den reglering som finns på området är tillfyllest och motionerna 2001/02:A247 yrkandena 9 och 10 (c) samt 2001/02:A260 (s) avstyrks därför.

Våld och hot på arbetsplatsen

Enligt Arbetsmiljöundersökningen år 1999 uppgav 17,2 % av de sysselsatta kvinnorna och 10 % av de sysselsatta männen att de utsatts för våld eller hot om våld i arbetet under de senaste tolv månaderna. Antalet anmälda arbetsskador av våld och hot ökade mellan 1993 och 1999 med ca 80 %. För 1999 anmäldes 3 100 arbetsskador till följd av våld eller hot som ledde till frånvaro, tandskada eller psykisk reaktion. Det motsvarar drygt 5 % av alla arbetsskador. I 7 av 10 fall är det en kvinna som drabbas. Det beror i första hand på att våld och hot främst förekommer i verksamheter där många kvinnor arbetar. 6 av 10 anmälningar kommer från vård- och omsorgssektorn.

År 2000 anmäldes 783 butiksrån, vilket är betydligt fler än antalet anmälda bank- och postrån. Åren 1998 och 1999 anmäldes inom bank och post drygt 2 arbetsskador per polisanmält rån. I detaljhandeln anmäldes 1 arbetsskada bara för vart femte rån. Huvudförklaringen anses vara, enligt AV, att man inom detaljhandeln är mindre benägen att anmäla arbetsskada eller saknar kunskap om arbetsgivarens skyldigheter att göra en sådan anmälan.

Detaljhandeln tillhör de näringsgrenar som har längst genomsnittlig sjuktid i samband med anmälda arbetsskador till följd av våld och hot. Bara taxi och linjebuss samt hotell och restaurang har längre sjuktider. De delar av detaljhandeln som har högst frekvens arbetsskador efter våld och hot är också de som ofta har öppet under sena kvällar och nätter.

Våld och hot i arbetslivet är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. De som drabbas utsätts ofta för någon form av skada, ibland i form av långvariga psykiska besvär. Enligt utskottet är det en viktig uppgift att motverka sådana arbetsskador. Regler om detta återfinns i första hand i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2). Även AV:s föreskrifter om ensamarbete (AFS 1982:3) kan vara av relevans i sammanhanget. Arbetet skall enligt föreskrifterna ordnas så att risk för våld och hot om våld så långt som möjligt förebyggs. Arbetstagaren skall ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet. Om en arbetsuppgift innebär påtaglig risk för våld eller hot får den inte utföras som ensamarbete. Tillbud och händelser med våld eller hot om våld skall dokumenteras och utredas. I de allmänna råden till föreskrifterna anges att det är viktigt att risken för våld och hot beaktas vid planering och anordnande av ensamarbete. Enligt 2 § arbetsmiljöförordningen skall arbetsgivaren anmäla allvarliga personskador eller tillbud till yrkesinspektionen (arbetsmiljöinspektionen). Denna bestämmelse är i många fall tillämplig vid våld eller hot på arbetsplatsen. Det bör ingå i arbetsgivarens rutiner att våld och allvarliga hot om våld anmäls till yrkesinspektionen (arbetsmiljöinspektionen), polisen och försäkringskassan, sägs det i de allmänna råden. Även om kunskaperna om anmälningsskyldigheten är bristfälliga hos vissa arbetsgivare delar utskottet inte uppfattningen att polisen bör åläggas en sådan anmälningsskyldighet i förhållande till arbetsmiljöinspektionen. Insatser bör i stället göras för att sprida information om arbetsgivarnas åligganden. Numera finns blankett för anmälan om arbetsskada lätt tillgänglig på AV:s hemsida.

AV:s föreskrift om våld och hot på arbetsplatsen täcker på ett bra sätt olika branscher och avser såväl förebyggande åtgärder som åtgärder efter inträffat skadefall. Det förefaller inte vara nödvändigt med någon ytterligare reglering i frågan. Arbetsmiljöverket har nyligen genomfört ett projekt som avsåg våld och hot om våld i butiker. För närvarande finns hos regeringen 18 stycken överklagningsärenden som avser rån på bensinstationer.

I avvaktan på beslut i dessa och med beaktande av att även frågor om våld och hot i arbetslivet bör kunna vara ett ämne för trepartssamtalen avstyrker utskottet motionerna 1999/2000:A209 (s), 2000/01:A213 (s), 1999/2000:A219 yrkanden 5 (v), 2000/01:A232 yrkande 1 (s), 2000/01:A310 (s), 2000/01:A312 (s), 2001/02:A337 och 2001/02:A375.

Lokalt och regionalt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets uppdrag

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om bl.a. skyddsombud, Arbetsmiljöverkets uppdrag, sanktioner och arbetsmiljölagen. Samtliga motioner avstyrks. Jämför reservationerna 16 (v), 17 (m och kd), 18 (v), 19 (kd) och 20 (v).

Motioner

Skyddsombud

Vänsterpartiet anför följande i kommittémotion 2001/02:A315 (yrk 4). Arbetsmiljölagen omfattar visserligen personer i arbetsmarknadspolitiska program, men de regionala skyddsombuden har bara tillträde till arbetsplatser där det finns anställda medlemmar. Det leder till begränsningar i de fackliga organisationernas möjligheter att bevaka förhållandena vid exempelvis enmansföretag och föreningar där det inte finns någon anställd medlem. Regeringen bör återkomma med förslag till hur de regionala skyddsombuden skall få tillträde till arbetsplatser där det finns deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Göte Wahlström och Carina Hägg (s) föreslår i motion 1999/2000:A232 att det görs en översyn av arbetsmiljölagen. De anser att lokala fackliga skydds- och arbetsplatsombud saknar viktiga incitament för att aktivt driva frågor om förbättrad arbetsmiljö framåt. Utbildningen för de lokala skyddsombuden och personer i arbetsledande funktioner bör stärkas. Liknande tankegångar framförs av *Göte Wahlström och Christina Nenes (s)* i motionerna 2000/01:A205 och 2001/02:A261.

Sven-Erik Sjöstrand (v) anser i motion 2001/02:A215 att arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud ges tillträdesrätt till arbetsplatser även där det finns en skyddskommitté.

Arbetsmiljöverkets uppdrag

Vänsterpartiet begär i motion 2001/02:A315 (yrk. 3) att regeringen återkommer till riksdagen med förslag till hur ansvars-, tillsyns- och informationsfrågan bättre skall organiseras för arbetsplatser som tar emot personer vilka fått en placering inom ramen för arbetsmarknadspolitiken.

Kristdemokraterna framför följande i kommittémotion 2000/01:A277 (yrk. 8). Arbetsmiljöverket måste arbeta på ett aktivt sätt med såväl fysisk som psykisk ohälsa. AV bör fungera som en närvarande och uppsökande samarbetspartner för de företag, organisationer och offentliga förvaltningar som vill ha råd och stöd i arbetet mot ohälsa. Internkontrollen bör förnyas, och AV bör se till att den blir ett verksamt instrument på arbetsplatserna i Sverige. Även i kommittémotion 2001/02:A246 (yrk. 8) betonar *Kristdemokraterna* vikten av att Arbetsmiljöverket har en aktiv roll i arbetet mot psykisk och fysisk ohälsa. Arbetet med arbetsrelaterad stress bör ske med ett brett perspektiv.

I flerpartimotion 1999/2000:N273 (yrk. 20) anför *Per Westerberg m.fl. (m, kd och fp)* att det på arbetarskyddsområdet finns en rad bestämmelser som i sig kan vara positiva men som skapar problem för småföretag. Yrkesinspektionen (Arbetsmiljöinspektionen) bör därför vid den första kontakten med företag redogöra för de krav som ställs enligt arbetsmiljölagen och ge råd om vägar att uppfylla dessa. Arbetarskyddsverket (Arbetsmiljöverket) bör generellt fungera som rådgivare i arbetarskyddsfrågor. Arbetarskyddsstyrelsen (Arbetsmiljöverket) bör lägga upp en idébank med exempel på hur andra har löst säkerhetsproblem.

Marie Granlund och Britt-Marie Lindkvist (s) föreslår i motion 2001/02:A298 att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att prioritera frågor som rör funktionshinder i arbetsmiljö och att sprida information om de aktuella bestämmelserna.

Hillevi Larsson och Ronny Olander (s) anser i motion 2001/02:A326 (s) att det skall vara obligatoriskt för varje arbetsplats att upprätta en självdeklaration beträffande arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket bör få till uppgift att göra blanketter för ändamålet och genom stickprov kontrollera sanningshalten i uppgifterna. Felaktiga uppgifter skall leda till böter enligt bestämda tariffer. Den som har en dålig arbetsmiljö skall besökas av Arbetsmiljöverket, och krav skall ställas på arbetsgivaren att uppfylla lagens krav.

Sanktioner och viten

Vänsterpartiet anser i kommittémotion 2001/02:A315 (yrk. 2) att det mest centrala för att långsiktigt minska arbetsrelaterad ohälsa är effektiva sanktioner mot dem som bryter mot Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete. Verkets föreskrifter är viktiga, och det måste bli en tydligare koppling mellan bristande förebyggande arbete och ekonomiska påföljder. Sanktionssystemet bör förbättras så att arbetsgivarnas ekonomiska incitament till förebyggande arbetsmiljöarbete stärks. En sanktionsavgift på maximalt 100 000 kr är av ringa betydelse för en arbetsgivare som har omfattande tillgångar.

Hans Hoff och Nils-Göran Holmqvist (s) menar i motion 2001/02:A307 att samhällets möjligheter att komma åt och rätta till brister i arbetsmiljön måste förbättras. Motionärerna efterlyser mer enhetliga regler för vitesbeloppets

storlek. Beloppets storlek bör relateras till bolagets, myndighetens eller kommunens omsättning, och ett riktmärke kan vara att vitet skall uppgå till minst 50 % av verksamhetens aktuella omsättning.

I motion 2000/01:A239 anför *Hans Hoff och Lisbet Calner (s)* att Yrkesinspektionen (Arbetsmiljöinspektionen) bör ges rätt att utfärda vitesföreläggande även mot statliga arbetsgivare på samma sätt som redan är möjligt vad gäller det privata näringslivet och kommunal- och landstingsverksamheten.

Nämndemän

Desirée Pethrus Engström (kd) föreslår i motion 2001/02:A286 (yrk. 1 och 2) ett tillkännagivande till regeringen om att det bör klargöras huruvida nämndemän omfattas av arbetsmiljölagen och vem som har arbetsgivaransvaret för nämndemännen i arbetsmiljöhänsed. Motionären ställer frågan vad som exempelvis gäller i fråga om arbetsgivarens krisstöd vid bombhot eller brand i en domstolsbyggnad.

Utskottets ställningstagande

Skyddsombud

Enligt 6 kap. 8 § AML skall en skyddskommitté tillsättas vid arbetsställe där minst 50 arbetstagare regelbundet sysselsätts. Regionalt skyddsombud får utses av en lokal avdelning av fackförbund eller jämförlig sammanslutning av arbetstagare för ett arbetsställe där en skyddskommitté inte har tillsatts (6 kap. 2 § arbetsmiljölagen, AML).

Enligt 7 § lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program skall den som deltar i ett sådant program inte anses som arbetstagare om inte programmet gäller en anställning med anställningsstöd eller lönebidrag eller skyddat arbete. När ett program bedrivs på en arbetsplats skall den som deltar i programmet dock likställas med arbetstagare vid tillämpningen av arbetsmiljölagen i vissa delar. Bland annat är 3 kap. AML om allmänna skyldigheter tillämpligt, liksom 7 kap. AML om tillsyn. I 3 kap. 1 a § stadgas att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. De regler i 6 kap. AML som närmare behandlar samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är dock undantagna, bl.a. bestämmelsen om regionala skyddsombud.

Regeringen avser att inom ramen för elvapunksprogrammet för ökad hälsa i arbetslivet se över bl.a. arbetsmiljölagens samverkansregler. Utskottet ser i avvaktan på den översynen inte skäl att göra något uttalande om ändringar i ovan nämnda lagar med anledning av motionerna 2001/02:A215 (v) och 2001/02:A315 yrkande 4 (v), som därför avstyrks.

I likhet med ett antal motionärer har utskottet noterat ett minskat intresse för uppdrag som skyddsombud. Antalet skyddsombud har minskat från att ha

varit ca 114 000 i början av 1990-talet till under 90 000 år 2000.⁵ Som tidigare nämnts bygger arbetsmiljölagen på tanken om samverkan mellan parterna på arbetsplatsen. Det är allvarligt om förutsättningarna för denna samverkan försämras till följd av färre delaktiga personer. Ansträngningar måste göras för att få fler att ta aktiv del i arbetsmiljöarbetet. Utskottet vill återigen hänvisa till trepartssamtalen och den diskussion som utskottet förutsätter bl.a. kommer att innefatta samverkansreglerna och en ökad arbetsmiljökompetens. Utskottet avstyrker därmed även motionerna 1999/200:A232 (s), 2000/01:A205 (s) och 2001/02:A261 (s).

Arbetsmiljöverkets uppdrag

Utskottet har i avsnittet ovan i korthet berört i vilken omfattning AML är tillämplig på personer som deltar i arbetsmarknadspolitiskt program och som är placerade på en arbetsplats. Vänsterpartiet menar att fackliga organisationer och regionala skyddsombud har kraftigt begränsade möjligheter att från arbetsmiljösynpunkt bevaka enmansföretag och föreningar där deltagare i arbetsmarknadspolitiska program arbetar.

I flerpartimotion 1999/2000:N273 framhålls vad gäller småföretagen bl.a. att AV bör fungera som rådgivare i arbetarskyddsfrågor.

Av AV:s årsredovisning för år 2001 framgår följande. Ett av AV:s mål är att förbättra verksamhetens information, service och tillgänglighet, riktat främst till små och medelstora företag. Under åren 2000 och 2001 genomförde AV en förstudie i syfte att motivera småföretag att öka kunskaperna om gällande arbetsmiljöregler. AV har under år 2002 startat ett tillsynsprojekt med information riktad till olika branscher. Verkets webbplats har utformats så att information skall vara lättillgänglig på särskilda ämnessidor. I årsredovisningen framhåller AV också att föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete i sin utformning är anpassad till små och medelstora företag.

Av det anförda framgår att AV bedriver verksamhet som syftar till att åtgärda de många gånger bristande kunskaper som finns hos vissa småföretag om arbetsmiljöfrågor. Utskottet ser ingen anledning till något tillkännagivande med anledning av motionerna 1999/2000:N273 yrkande 20 (m, kd och fp) och 2001/02:315 yrkande 3 (v), som därmed avstyrks.

Föreskrifterna om Internkontroll av arbetsmiljön har som framgått ovan efter revidering ändrat namn till föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). AV har enligt egen uppgift i årsredovisningen för år 2001 gjort stora insatser för att introducera föreskrifterna. Flera olika skrifter, broschyrer och annat informationsmaterial har producerats och distribuerats. En tillsyns- och annonskampanj har genomförts. Den del av AV:s tillsyn som utgått från föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete har i hög grad varit riktad mot offentlig sektor, särskilt verksamheten inom kommun och landsting.

För AV:s verksamhetsgren Tillsyn är ett av målen en minskning av ohälsan på grund av faktorer som har samband med arbetets organisation och

⁵ Tidningen Arbetarskydd nr 5 år 2000 (det dåvarande Arbetarskyddsverkets tidning).

ledning. De arbetsmiljöfaktorer som avses är sådana som kan påverkas genom konkreta krav. Det kan gälla negativ stress, sociala faktorer, arbetsbelastning, ensidigt fysiskt arbete m.m. Det kan även gälla arbetsanpassning. AV har med anledning av detta mål under år 2001 startat ett flerårigt utvecklingsprogram som syftar till att förstärka tillsynen av arbetsmiljöfaktorerna i fråga. Femtio personer har rekryterats med inriktning på de organisatoriska och belastnings-ergonomiska områdena. Flertalet inspektörer kommer att genomgå en utbildning inom området arbetsorganisation och stress. Ett tjugotal personer kommer dessutom att få fördjupad utbildning på området. AV strävar också efter att utveckla metoder för nya arbetssätt och för tillsyn inom området. Inspektionsinsatserna har haft sin tyngdpunkt inom offentlig sektor och då särskilt inom skola, vård och omsorg. Med hänvisning till den verksamhet som AV bedriver på området ser utskottet inte något skäl till ett tillkännagivande med anledning av motionerna 2000/01:A277 yrkande 8 (kd) och 2001/02:A246 (kd). De avstyrks därför.

Beträffande de funktionshindrade och deras arbetsmiljö vill utskottet hänvisa till att arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren skall se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörandet av de uppgifter som enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring åvilar arbetsgivaren. AV har en särskild föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). Där ges anvisningar om hur arbetsgivaren skall organisera verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagarna. I föreskrifterna *Arbetsplatsens utformning* (AFS 2000:42) åläggs arbetsgivaren att se till att arbetsplatser, arbetslokaler och personalutrymmen, om det behövs, skall vara tillgängliga för att kunna användas även av arbetstagare med nedsatt rörelse-, syn- och hörsel förmåga. Det åligger AV att i sin tillsynsverksamhet kontrollera om föreskrifterna efterlevs. Därmed avstyrks motion 2001/02:A298 (s).

I motion 2001/02:A326 föreslås bl.a. en skyldighet för arbetsgivare att upprätta självdeklaration beträffande arbetsmiljön, liksom att AV bör få till uppgift att besöka den arbetsgivare som har dålig arbetsmiljö. Förslaget i motionen har likheter med det som lämnats av HpH-utredningen om att arbetsgivare skall vara skyldiga dels att redovisa sjukfrånvaron i årsredovisningen, dels att till AV anmäla om sjukfrånvaron på arbetsplatsen uppgår till en viss nivå. Tanken är att AV då skall kunna använda anmälningarna som underlag i tillsynsverksamheten. HpH-utredningens förslag bereds för närvarande i Regeringskansliet. I avvaktan på att denna beredning slutförs avstyrks motion 2001/02:A326 (s).

Sanktioner och viten

Beträffande Vänsterpartiets motion om en tydligare koppling mellan bristande arbetsmiljöarbete och sanktioner vill utskottet först anföra följande. Arbetsmiljöverket kan enligt 8 kap. 5 § AML föreskriva ett en särskild avgift (sanktionsavgift) skall betalas om en överträdelse skett av föreskrifter som meddelats med stöd av 4 kap. 1–3 §§ eller 8 § första stycket AML. Enligt förarbe-

tena till bestämmelsen innebär detta att en sanktionsavgift kan bli aktuell bl.a. när överträdelse skett av föreskrifter om produktkontroll beträffande tekniska anordningar (prop. 1993/94:186). Utskottet kan konstatera att överväganden om eventuellt införande av ekonomiska styrmedel för arbetsgivarna för att förebygga ohälsa görs inom ramen för trepartsdialogen. Med hänvisning till dessa överväganden anser utskottet att frågan om sanktioner bör avvaktas. Motion 2001/02:A315 yrkande 2 (v) avstyrks därför.

Arbetsmiljöverket får enligt 7 kap. 7 § AML meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen skall efterlevas. Beslutet får förenas med vite. Generella regler om vite finns i lagen (1985:206) om vite. Vite skall fastställas till ett belopp som med hänsyn till vad som är känt om de ekonomiska förhållandena hos den som skall föreläggas och till omständigheterna i övrigt kan antas förmå honom att följa det föreläggande som är förenat med vitet. I den allmänna bedömning som skall göras enligt huvudprincipen bör, enligt förarbetena till lagen (prop. 1984/85:96), bl.a. angelägenhetsgraden av de påbud eller förbud som föreläggandet avser vägas in. Utskottet anser inte att det är rimligt att fastställa som någon allmän princip att vite enligt arbetsmiljölagen skall bestämmas till en viss procentsats av arbetsgivarens omsättning. I princip gäller också att staten inte kan föreläggas vite (prop. 1984/85:96). Motionerna 2000/01:A239 (s) och 2001/02:A307 (s) avstyrks därmed.

Nämndemän

Utskottet har med anledning av motion 2001/02:A286 under hand varit i kontakt med Domstolsverket angående frågan om nämndemän omfattas av arbetsmiljölagen och vem som har arbetsgivaransvaret för dem enligt den lagen. Tjänstemän vid Domstolsverket har uppgett följande. I samband med att ett antal nämndemän förolyckades vid Estoniakatastrofen uppmärksammades att nämndemännen inte omfattades av den tjänstereseförsäkring som Domstolsverket tecknat för anställda inom domstolsväsendet. Numera omfattas nämndemännen av denna tjänstereseförsäkring liksom av den trygghetsförsäkring vid arbetsskada som Domstolsverket tecknat. Trygghetsförsäkringen vid arbetsskada gäller olycksfall i arbetet. I övrigt uppger Domstolsverket att frågan om arbetsgivaransvar för nämndemän vid deras tjänstgöring i domstol inte är klarlagd. Domstolsverket är dock uppmärksammat på frågan. Med det anförda avstyrks motion 2001/02: A286 yrkande 1 och 2 (kd).

Övrigt

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner som bl.a. rör forskning i arbetslivsfrågor, integritet och om alkohol och droger på arbetsplatsen. Samtliga motioner avstyrks. Jämför reservation 21 (kd).

Motioner

Arbetslivsinstitutet

Tomas Högström (m) föreslår i motion 2001/02:A369 att Arbetslivsinstitutet läggs ner och att dess forsknings- och utvecklingsanslag överförs till lämpliga universitet och högskolor och att verksamheten i övrigt överförs till andra myndigheter.

Åke Sandström (c) föreslår å sin sida i motion 2001/02:A383 att administrationen för Arbetslivsinstitutets verksamhet flyttas från Stockholm till Umeå.

Forskningsfrågor

Ronny Olander och Britt-Marie Lindkvist (båda s) anser i motion 2000/01:A240 att det finns ett behov av ökad forskning om vuxenmobbning.

Marie Granlund (s) efterlyser mer forskning om mångfald i arbetslivet i motion 2001/02:A297. Hon anser att det är angeläget att studera hur bakgrundsfaktorer som kön, etnicitet, funktionshinder och social bakgrund påverkar individens möjligheter till rekrytering och befordran. Ett annat viktigt forskningsområde är enligt motionären hur olikheter med avseende på kön, etnicitet, ålder etc. inom arbetsgrupper påverkar gruppens prestationsförmåga, problemlösning, beslutsfattande och samarbete.

Integritet

Carina Hägg (s) anser i motion 1999/2000:A718 att de psykologiska anställningstesterna bör bli föremål för en översyn. De frågor som bör tas upp är vad som gäller för den personliga integriteten, förvaring av testresultat, utformning och utvärdering av tester och ansvaret för styrande värderingar för testens utformning. Motionären betonar att det bör tas fram en policy för anställningstester för den del av arbetsmarknaden som ligger inom det statliga ansvarsområdet för att säkra den personliga integriteten vid psykologiska anställningstest.

Alkohol och droger

Helena Zakariasén och Ann-Kristine Johansson (båda s) anför i motion 2001/02:A254 att det inte bör vara tillåtet för ungdomar under 18 år och som arbetar i butik att sälja folköl och cider.

Maud Ekendahl och Elizabeth Nyström (m) framhåller i motion 2001/02:So27 (yrk. 17) att det är viktigt att verka för narkotikafria arbetsmiljöer. Det bör finnas lagstiftning om att alla arbetsplatser skall ha en alkohol- och narkotikapolicy och ett handlingsprogram för att genomföra denna. Det bör bli möjligt att använda narkotikatester.

I motion 2000/01:A253 anför *Yvonne Oscarsson (v)* följande. Den som har alkoholproblem finns ofta på en arbetsplats. Genom att det finns ett fungerande policydokument och handlingsplaner på arbetsplatsen kan förekomsten av alkohol- och drogerberoende förebyggas. Arbetarskyddsstyrelsen (Arbetsmiljöverket) har föreskrifter om arbetsgivarens ansvar för missbruk av alkohol och andra berusningsmedel. Arbetarskyddsstyrelsen (Arbetsmiljöverket) bör ges i uppdrag att i samarbete med Folkhälsoinstitutet genomföra informationsinsatser så att fler arbetsplatser utarbetar alkoholprogram eller handlingsplaner mot alkohol.

”Säljsekt”

Carina Hägg och Raimo Pärssinen (båda s) anser i motion 1999/2000:A716 att s.k. säljsekters anställnings- och personalmetoder bör uppmärksammas. Arbetstagarna i en säljsekt arbetar inte mot fast lön utan enbart mot provision. De arbetar tillsammans i grupp och reser ofta runt i olika länder mot betalning i form av logi och frukost. De får arbeta alla dagar i veckan, och arbetsdagarna är långa. För många ungdomar som börjar arbeta i en säljsekt är det svårt att ta sig ur efter påverkan i form av utskällningar och smicker.

Utskottets ställningstagande

Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet kommer inom kort att omstrukturera verksamheten. Institutet blir mindre både vad gäller verksamhet och antalet anställda. Institutets verksamhet kommer att vara uppdelad efter områdena arbetshälsa, arbetsmarknad, arbetets organisering, ergonomi och belastning, fysikaliska och kemiska hälsorisker samt integrations- och utvecklingsprocesser. Verksamheten kommer också att flyttas från Solna till lokaler i centrala Stockholm. Nyordningen gäller från den 1 juli i år. Utskottet ställer sig inte bakom förslag om att lägga ned eller flytta Arbetslivsinstitutet. Motionerna 2001/02:A369 (m) och 2001/02:A383 (c) avstyrks därmed.

Forskningsfrågor

Utskottet anser i likhet med vad som sägs i motion 2001/02:A297 att frågan om hur olikheter i arbetstagares bakgrund påverkar kulturen på en arbetsplats, bl.a. i form av beslutsfattande är ett angeläget forskningsområde, liksom förekomsten av vuxenmobbning. Utskottet har tidigare framfört sin ståndpunkt att de närmare prioriteringarna för hur forskningsmedel skall fördelas inte är en riksdagsfråga. Motionerna 2000/01:A240 (s) och 2001/02:A297 (s) avstyrks.

Integritet

Den s.k. Integritetsutredningen har i dagarna överlämnat betänkandet Personlig integritet i arbetslivet (2002:18) till regeringen. I betänkandet föreslås att en ny lag införs – lagen om skydd för personlig integritet i arbetslivet. I den föreslagna lagen finns bestämmelser om användningen av personlighetstest. Betänkandet skall remissbehandlas. Utskottet är i avvaktan på detta inte berett att göra något uttalande med anledning av motion 1999/2000:A718 (s) som därför avstyrks.

Alkohol och droger

I alkohollagen (1994:1738) finns bestämmelser om att den som inte har fyllt 20 år inte får bedriva försäljning av alkoholdrycker. Denna bestämmelse gäller dock inte försäljningspersonal. Det finns inte heller i arbetsmiljölagen någon regel som hindrar att minderåriga arbetar i butiker där det säljs folköl och cider. Enligt utskottet skulle en sådan reglering begränsa möjligheterna för studerande och andra ungdomar att arbeta bl.a. i vanliga livsmedelsbutiker. Däremot kan det säkert i vissa fall vara mindre lämpligt att minderåriga arbetar ensamma i sådana butiker kvällar och helger. Utskottet är dock inte berett att ställa sig bakom det förslag som lämnas i motion 2001/02:A254 om införandet av en åldersgräns för sådan personal. Motionen avstyrks därför.

Enligt AV:s föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) skall arbetsgivarens rutiner för detta omfatta också missbruk av alkohol och andra berusningsmedel. Enligt de allmänna råden till föreskriften kan arbetsgivaren ta fram ett handlingsprogram för hur olika slag av missbruk skall hanteras. Av handlingsprogrammet bör enligt råden framgå vilken policy som gäller beträffande bruk av alkohol och droger på arbetet. Det bör framgå hur arbetsledningen kan arbeta förebyggande genom t.ex. informationsmaterial, arbetsplatsträffar, utbildningar och organiserad stödverksamhet. Det är lämpligt, sägs det vidare, att rutinerna finns i skriftlig form. Utskottet kan hålla med om att det är viktigt att det upprättas sådana handlingsplaner som råden avser. Enligt vad som framgår av Folkhälsoinstitutets hemsida har institutet som ett led i den nationella handlingsplanen för att förebygga alkoholskador ett regeringsuppdrag att arbeta med fortbildning för all personal som arbetar med alkohol- och narkotikaförebyggande insatser. Uppdraget skall avrapporteras den 1 april 2002. Enligt vad regeringen anför i elvapunktsprogrammet för ökad hälsa i arbetslivet är det angeläget att arbetsgivare ges starkare incitament att förebygga alkohol- och narkotikamissbruk och att rehabilitera anställda med missbruksproblem. Utskottet sympatiserar med dessa tankegångar och avvaktar regeringens beredning av frågan.

Beträffande drog- och narkotikatester vill utskottet återigen hänvisa till Integritetsutredningens nyligen publicerade betänkande Personlig integritet i arbetslivet, som bl.a. innehåller förslag som gäller medicinska undersökningar och drogkontroller. Betänkandet skall remissbehandlas, och i avvaktan på det avstår utskottet från att uttala sig i frågan.

Motionerna 2000/01:A253 (v) och 2001/02:So27 yrkande 17 (m) avstyrks.

*”Säljsekt*er”

Utskottet kan hålla med om att sådana anställningsförhållanden som beskrivs i motion 1999/2000:A716 om ”säljsekter” inte är acceptabla. Utskottet konstaterar att de arbetsrättsliga regler som finns på den svenska arbetsmarknaden också gäller för dessa. Utskottet hänvisar också i denna fråga till vad som sagts i inledningen om att negativ stress i arbetslivet måste motverkas. Utskottet ser ingen anledning till ett tillkännagivande i frågan. Motion 1999/2000:A716 (s) avstyrks med detta.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Ohälsa och arbetsmiljö (punkt 1, motiveringen) (m)

av Mikael Odenberg (m), Kent Olsson (m), Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Ställningstagande

Vi anser att texten under rubriken Utskottet i avsnittet Allmänna frågor som rör arbetslivet, ökad ohälsa och stress borde ha följande lydelse:

Vi har vid många tillfällen påpekat att den bild som utskottets majoritet och regeringen tecknar av förhållandena på arbetsmarknaden inte är en sann bild av verkligheten. Regeringens politik har varit helt inriktad på att flytta runt de arbetslösa i statistikcolumnerna i syfte att minska den redovisade, öppna arbetslösheten. Under år 2000 bedrevs därtill en mycket expansiv arbetsmarknadspolitik med kraftigt ökade åtgärdsvolym, trots att konjunkturen då var stark och efterfrågan på arbetskraft ökande. Om man bortser från statistiken och i stället ser till människorna kan läget på arbetsmarknaden inte beskrivas på annat sätt än som alarmerande; den verkliga arbetslösheten (öppet arbetslösa, i arbetsmarknadsåtgärder, latent arbetssökande, arbetslösa i Kunskapslyftet samt undersysselsatta) uppgår då till över 700 000 människor, vilket är 16 % och inte de 4 % som det talas om i regeringens högtidstal.

Ett av de mest akuta samhällsproblemen i dag är det kraftigt ökande antalet sjukskrivna och då särskilt långtidssjukskrivna. De långtidssjukskrivna uppgår i dag till nära 300 000, vilket skall adderas till de ovannämnda 700 000 arbetslösa. Ytterligare drygt 440 000 står utanför arbetsmarknaden, därför att de har förtidspensionerats – inte sällan just av arbetsmarknadsskäl. En vanlig vardag är det alltså i vårt land mer än 1,4 miljoner människor i arbetsför ålder som står utanför arbetsmarknaden och inte kan gå till något jobb.

Inte heller i ett internationellt perspektiv framstår Sverige som något fördömt. Bland EU:s 15 medlemsländer kommer Sverige först på 12:e plats när man jämför sysselsättningsutvecklingen sedan hösten 1994, då Socialdemokraterna övertog regeringsmakten i vårt land.

Globaliseringen, den snabba teknikutvecklingen och en hårdnande konkurrens har medfört en snabbare produktivitetutveckling under de senaste tio åren. Vi värjer oss dock mot att utskottets majoritet så ensidigt förknippar denna utveckling med utslagning från arbetslivet, ohälsa och annat elände. Den strukturuomvandling som sker på arbetsmarknaden och i näringslivet är i

grunden positiv och en förutsättning för att det skall vara möjligt att erbjuda oss medborgare en ökad välfärd.

Sjukförsäkringens kostnader i statens budget beräknas till 108 miljarder kronor för år 2002. Kostnaderna för förtidspension, sjukpenning och rehabiliteringspenning har ökat med 750 miljoner kronor per månad under åren 2000 och 2001. Mellan november 1997 och november 2001 ökade kostnaderna för de långa sjukskrivningarna med 110 %. Vi har räknat ut att var sjunde skattekrona går till att betala långa sjukskrivningar och till förtidspensioner. Det är lika mycket som alla fritidshem, grundskolor och gymnasieskolor kostar tillsammans. Utvecklingen inger stark oro, och det är obegripligt att regeringen förhållit sig så passiv i frågan.

Främst anställda i den offentliga sektorn är drabbade. Av HpH-utredningen (SOU 2002:5) framgår att kvinnorna har 60 % överrepresentation när det gäller långa sjukskrivningar. Anställda i den offentliga sektorn är också överrepresenterade i statistiken. Det är uppenbart att de offentliga arbetsgivarna har svårigheter att skapa en arbetsmiljö som förebygger stress och minskar ohälsa.

Den svenska arbetsmarknaden är i betydligt högre grad än i många andra länder könssegregerad. Det är i offentlig verksamhet som många kvinnor arbetar. Som framgår av det som nyss sagts är särskilt kvinnor drabbade av sämre arbetsmiljö och arbetsvillkor. Detta gäller särskilt vård- och omsorgssektorerna. Vi tror att en förklaring till detta är att många kvinnor är hänvisade till en enda arbetsgivare. Det innebär inte sällan sämre löneutveckling, mindre inflytande och höga krav på anpassning. Vi är övertygade om att de offentliga monopolerna måste brytas. Om fler arbetsgivare konkurrerar om personalen kan bättre löner åstadkommas för de många kvinnor i yrken med lång utbildning som i dag är underbetalda i framför allt vård- och omsorgssektorn. Det skulle också öppna fler karriärvägar och ge möjligheter att arbeta i arbetsorganisationer som bättre tar till vara sina anställdas intressen. Det har visat sig att verksamheter som utåt sett är "demokratiskt styrda" i själva verket är hierarkiskt uppbyggda och utan möjligheter för den enskilde arbetstagen till inflytande. Undersökningar har följaktligen visat att många av Kommunalarbetareförbundets medlemmar är positiva till privata alternativ inom vård och omsorg.

Olika utredningar om ohälsan har avlöst varandra under de senaste åren. Vi är förbluffade över att regeringen inte visar mer handlingskraft och också kommer med konkreta förslag till lösningar. Inte heller det elvapunktsprogram som regeringen presenterade i budgetpropositionen för år 2002, och som utskottets majoritet talar så varmt om, innehåller några konkreta förslag. Idén tycks vara att det mesta skall lösas genom samtal med arbetsmarknadens parter.

Regeringen borde i stället vidta åtgärder för att bryta de offentliga monopolerna. Det skulle åstadkomma en mer differentierad och mindre könssegregerad arbetsmarknad och medföra ett större inflytande över de egna arbetsvillkoren för den enskilde individen. Det förebyggande arbetet mot ohälsa måste

även i övrigt få en tydligare inriktning mot den enskilde individen. Villkoren i arbetslivet bör göras mer flexibla så att människor får ökat inflytande över den egna arbetstiden och arbetsmiljön.

I debatten har det under många år förts fram förslag om en generell och lagstiftad förkortning av arbetstiden. Undersökningar har emellertid visat att de flesta arbetstagarna är nöjda med arbetstidens längd. Det finns däremot många yrkesverksamma som har önskemål om att arbetstiden utformas anorlunda och med en större flexibilitet under en arbetsvecka.

Tanken på en ”standardiserad” arbetstid är förlegad. Beslut om arbetstidens längd skall inte fattas i riksdagen av politiker, utan på arbetsplatserna av dem som berörs. Vi är också skeptiska till idén om ett friår. Det kan säkert vara attraktivt för en del att få avbrott från arbetet men det löser knappast de stora problem med ohälsa som finns i dag.

Åldersdiskrimineringen i arbetslivet förefaller att tillta trots att antalet äldre ökar. Detta är lika oacceptabelt som etnisk och all annan diskriminering. Förutom att det är otillfredsställande för den enskilde individen som drabbas är det också ett problem för samhället i stort. Det råder brist på arbetskraft i vissa branscher och inom vissa områden. Vi har inte råd att låta värdefull arbetskraft stå utanför arbetslivet, utan måste dra nytta av all den kunskap och erfarenhet som finns i vårt samhälle.

I samband med budgetberedningen har vi lämnat förslag om arbetslivsforskning och myndigheterna på området.

Vi är ense med utskottets majoritet att samtliga motioner i avsnittet Allmänna frågor som rör arbetslivet, ökad ohälsa och stress bör avslås.

2. Ohälsa och arbetsmiljö (punkt 1) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 2. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2000/01:A277 yrkandena 1 och 6, 2001/02:A244 yrkande 1 samt 2001/02:A246 yrkande 6.

Ställningstagande

Det är viktigt att diskussionen om den ökade ohälsan utgår från människan i ett helhetsperspektiv. För att människor skall må bra måste samhället formas utifrån begrepp som gemenskap och solidaritet. Den ökande ohälsan kan inte enbart anses bero på hur arbetslivet eller arbetsmarknaden fungerar. Snarare är det fråga om att människor måste få balans mellan arbete och hem- och familjeliv i tillvaron.

Den snabba teknikutvecklingen och förändringar av marknader har medfört ett högre livstempo för många. En ökad internationalisering och en hårdnande konkurrens ställer högre krav på företag, organisationer, egenanställda och arbetstagare att vara flexibla. De börsnoterade bolagen har aktieägare som kräver avkastning på sina satsade pengar. Gränserna mellan arbetstid och fritid luckras upp alltmer. Många tar med sig arbetet hem och upplever att krav ställs på ständig tillgänglighet för arbetet. Utvecklingen har lett till stress och olika sjukdomar.

Samhället måste ta en del av ansvaret för att hejda utvecklingen, liksom arbetsgivarna och de enskilda individer som riskerar att drabbas.

Samhällets ansvar och politikernas uppgift är att ge goda förutsättningar för ett sunt företagande och ett friskt arbetsliv såväl i offentlig som privat sektor. Goda möjligheter för ökad rörlighet i arbetslivet, kombinerat med trygghet, bör eftersträvas. Införandet av vinstdelningssystem i arbetslivet och att ge förutsättningar för kompetensutveckling är några åtgärder som vi förespråkar.

Också den enskilde individen har att ta ansvar för sin hälsa och för att han eller hon har en bra balans mellan arbete och fritid. Den enskilde måste våga framföra klagomål på arbetsplatsen, komma med förslag till förbättringar och se till att han eller hon har en bra arbetsbeskrivning. Den enskilde måste också själv ta ansvar för att ta tid för sammanhängande återhämtning och vila.

Arbetsgivaren, å sin sida, måste sträva efter att arbetet organiseras så att människor inte slits ut och se till att det ställs rimliga krav på de anställda. Varje arbetstagare måste ges en tydlig arbetsbeskrivning. Arbetsgivarna bör också sträva efter att införa flexibel förläggning av arbetstid utifrån verksamhetens behov och de anställdas önskemål, att informera om rutiner när det gäller framförandet av klagomål, att uppmuntra och bevilja tjänstledighet för vård av barn, både för mammor och pappor, att göra anställda delaktiga och att ta vara på deras idéer för att utveckla verksamheten. Utvecklingssamtal och kompetensutveckling är andra viktiga faktorer för att öka trivselen i arbetslivet.

Kristdemokraterna ser allvarligt på det stora antalet sjukskrivna inom den offentliga sektorn, liksom att diagnosen utbrändhet är vanligast där, och på svårigheten att rekrytera personal inom denna sektor.

Den offentliga sektorns särskilda problem måste uppmärksammas. Om personalen har goda arbetsvillkor och känner delaktighet i verksamheten blir personalrekrytering ett mindre problem. Tillväxt och lönsamhet kan baseras på personalens välbefinnande och medinflytande. Frågor om de anställdas delaktighet och inflytande samt deras kompetensutveckling måste ventileras. Det är viktigt att Sveriges största arbetsgivare tar sitt ansvar på allvar. Erbjudande om trygga arbeten, med möjlighet till flexibel arbetstidsförläggning och rik möjlighet till kompetensutveckling, är några viktiga faktorer för framtidens personalpolitik inom den offentliga sektorn. Detta är angeläget inte minst ur jämställdhetssynpunkt, eftersom många yrkesgrupper inom offentlig sektor domineras av kvinnor.

Vad vi nu har anfört bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därmed motionerna 2000/01:A277 yrkandena 1 och 6 (kd), 2001/02:A244 yrkande 1 (kd) och 2001/02:A246 yrkande 6 (kd).

3. Utredning om ohälsa (punkt 3) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 3. Riksdagen bifaller därmed motionerna 1999/2000:A220 yrkande 4 och 2001/02:A247 yrkande 3 i denna del och avslår motionerna 1999/2000:A242, 1999/2000:A270, 1999/2000:A726, 2000/01:A256 yrkande 1, 2000/01:A313, 2001/02:A304 och 2001/02:A385 yrkande 6.

Ställningstagande

Problematiken med stigande sjukfrånvaro och sjuknärvaro måste enligt min mening i första hand betraktas som ett arbetsmiljöproblem. Arbetsgivare och fackföreningar har ett gemensamt ansvar för att komma till rätta med problemet. Till skillnad från utskottets majoritet anser jag att regeringen inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med ohälsoproblemet. Problemen med ohälsan är i dag så stora, bl.a. genom de stora utgiftsökningar som faller på staten, att det är nödvändigt att tillsätta en parlamentarisk utredning för att belysa arbetsmarknadens ohälsoproblem och socialförsäkringarna i ett sammanhang. Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motionerna 1999/2000:A220 yrkande 4 (c) och 2001/02:A247 yrkande 3 i denna del (c). Motionerna 1999/2000:A242 (s), 1999/2000:A270 (s), 1999/2000:A726 (s), 2000/01:A256 yrkande 1 (mp), 2000/01:A313 (v), 2001/02:A304 (v) och 2001/02:A385 yrkande 6 (mp) avstyrks.

4. Frågor inom ramen för trepartssamtal m.m. (punkt 4) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 4. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A277 yrkande 3 i denna del och avslår motionerna 2000/01:A225 yrkande 4, 2000/01:A262, 2001/02:A229 yrkande 11 i denna del,

2001/02:A247 yrkandena 6 och 7, 2001/02:A292, 2001/02:A330, 2001/02:A333, 2001/02:A342, 2001/02:A360, 2001/02:A385 yrkande 5 och 2001/02:Sf395 yrkande 4.

Ställningstagande

En förutsättning för att både kvinnor och män skall kunna utvecklas i sina yrkesroller och samtidigt kunna fungera i den viktiga föräldrarollen är att arbetslivet blir mer barnvänligt. Att vårda och fostra barn bör ses som en kompetenshöjande uppgift.

Vi är oroad över att det föds allt färre barn i Sverige i dag. Mycket tyder på att en ökad förvärvsfrekvens, högre tempo i arbetslivet och ökad arbetslöshet med därtill ökad rädsla för att förlora jobbet försvårar situationen för föräldrar. En familjepolitik som tar sin utgångspunkt i att barnen får en trygg och harmonisk uppväxt, där föräldrar och barn får mer tid med varandra, skulle motverka de stressymtom som nu ökar.

Vi är kritiska till riksdagens beslut att införa maxtaxa i barnomsorgen. Barn kommer att vistas längre tid i förskolan och stressen för både föräldrar och barn kommer att öka. Vi förespråkar i stället att ansvar och resurser ges till föräldrarna. Föräldrarna bör ges ansvaret att själva utforma sin vardag och att kunna välja den barnomsorgsform som de anser bäst. En generös föräldraförsäkring, möjlighet till föräldraledighet i åtminstone tre år med tillgång till ett barnomsorgskonto och tillgång till god barnomsorg av olika slag som kan väljas efter barnets och föräldrarnas önskemål är viktiga inslag för att underlätta kombinationen föräldraskap och arbetsliv.

Om föräldrar ges möjlighet till flexibel förläggning av arbetstiden skulle de kunna minska barnens dagliga vistelsetid i barnomsorg eller skolbarnomsorg. Att öka förutsättningarna för distansarbete kan vara ett sätt att underlätta för föräldrar att kombinera familjeliv med arbetsliv. Vi ser också positivt på s.k. job-sharing, där två parter med likartad kompetens delar på ett jobb för att klara t.ex. barnomsorg på ett familjenära sätt. Att förlägga arbetstiden så att det går att förena arbete med familjeliv är en angelägenhet för framtidsinriktade arbetsgivare.

Vi vill framhålla att stressen måste minska också i hemmen. Möjligheten att köpa privata tjänster såsom städning, tvätt, trädgårdsskötsel, fönsterputsning, bilvård osv., måste öka. Vi kristdemokrater föreslår därför sänkt skatt på hushållsnära tjänster. Det skulle ge lägre priser och ett antal nya jobb. Det skulle möjliggöra även för låg- och medelinkomsttagare att kunna välja bort arbetsuppgifter i hemmet till förmån för andra aktiviteter, alternativt vila.

Vad vi anfört i denna reservation bör ges regeringen till känna. Motion 2000/01:A277 yrkande 3 (kd) i denna del bör tillstyrkas. Vi är ense med majoriteten att motionerna 2000/01:A225 yrkande 4 (fp), 2000/01:A262 (s), 2001/02:A229 yrkande 11 i denna del (fp), 2001/02:A247 yrkandena 6 och 7 (c), 2001/02:A292 (s), 2001/02:A330 (s), 2001/02:A333 (s), 2001/02:A342

(s), 2001/02:A360 (s), 2001/02:A385 yrkande 5 (mp) och 2001/02:Sf395 yrkande 4 (fp) bör avslås.

5. Frågor inom ramen för trepartssamtal m.m. (punkt 4) (c och fp)

av Margareta Andersson (c) och Elver Jonsson (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2000/01:A225 yrkande 4, 2001/02:A229 yrkande 11 i denna del och 2001/02:Sf395 yrkande 4 och avslår motionerna 2000/01:A262, 2000/01:A277 yrkande 3 i denna del, 2001/02:A247 yrkandena 6 och 7, 2001/02:A292, 2001/02:A330, 2001/02:A333, 2001/02:A342, 2001/02:A360 samt 2001/02:A385 yrkande 5.

Ställningstagande

Det blir allt vanligare att människor sjukskrivs med diagnosen utbrändhet eller för andra psykiska besvär. Det behövs därför nya verktyg för att förbättra och bedöma arbetsmiljön. Det bör göras kvalitetsbedömningar av den sociala arbetsmiljön och personalpolitiken. I Sverige finns en lång tradition av att uppmärksamma och åtgärda fysiska problem som buller och avgaser på våra arbetsplatser. I framtiden krävs det att lagstiftare, arbetsgivare och fackföreningsrörelse också förmår ta arbetsplatsernas mjuka arbetssjukdomar stress och psykosocial ohälsa på större allvar. Kortsiktiga neddragningar som går ut på att till varje pris spara på personal i slimmade verksamheter kan bli kontraproduktiva. Det behövs en ny syn på arbetsorganisation och ledning om vi skall kunna ta vara på den guldgruva som medarbetarnas resurser och engagemang för verksamheten utgör. Människor måste få mer makt över den egna arbetsmiljön. Detta bör ges regeringen till känna.

Motionerna 2000/01:A225 yrkande 4 (fp), 2001/02:A229 yrkande 11 i denna del (fp) och 2001/02:Sf395 yrkande 4 (fp) tillstyrks därmed. Vi avstyrker motionerna 2000/01:A262 (s), 2000/01:A277 yrkande 3 i denna del (kd), 2001/02:A247 yrkandena 6 och 7 (c), 2001/02:A292 (s), 2001/02:A330 (s), 2001/02:A333 (s), 2001/02:A342 (s), 2001/02:A360 (s) och 2001/02:A385 yrkande 5 (mp).

6. Arbetstid och friår (punkt 6) (kd, c och fp)

av Margareta Andersson (c), Stefan Attefall (kd), Maria Larsson (kd) och Elver Jonsson (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 6. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2000/01:A277 yrkande 3 i denna del, 2001/02:A229 yrkande 11 i denna del och 2001/02:A247 yrkande 3 i denna del samt avslår motionerna 2001/02:A220 yrkandena 8 och 9 samt 2001/02:A385 yrkande 2.

Ställningstagande

Vi är kritiska till de tankegångar som ibland framförs i debatten om en generell lagstiftning om förkortad arbetstid. Vi befarar att en sådan lösning snarare skulle innebära en ökad stress. Däremot är vi övertygade om att en mer flexibel arbetstid kan vara en bra lösning för många.

Flera försök visar att arbetsrelaterade sjukdomar minskar om arbetstagar- nas inflytande över arbetstiden ökar. De anställda får ett större självbestämmande och en ökad livskvalitet samtidigt som det blir möjligt för den som så vill att arbeta full tid. En mer flexibel arbetstid skulle underlätta för människor att förena yrkeslivet med föräldraskap, fritidsintressen eller studier. Även arbetsgivare gynnas av friare arbetstider.

Vi tillstyrker därmed motionerna 2000/01:A277 yrkande 3 i denna del (kd), 2001/02:A229 yrkande 11 delvis (fp) och 2001/02:A247 yrkande 3 i denna del (c) och avstyrker motionerna 2001/02:A220 yrkandena 8 och 9 (mp) samt 2001/02:A385 yrkande 2 (mp).

7. Äldrekompetenscentrum (punkt 7) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 7. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A204 yrkande 3.

Ställningstagande

I dag har äldre svårt att komma tillbaka till arbetslivet efter långtidssjukskrivning eller långtidsarbetslöshet. Äldre får ofta lämna sin anställning först när arbetsgivaren drar ned på antalet anställda. Enligt vår uppfattning förekommer det åldersdiskriminering i arbetslivet, något som måste ändras. Aktuell forskning visar att ålder inte är en avgörande faktor för människors kapacitet på arbetsplatsen. Många äldre har erfarenhet och kompetens som gör dem till skickliga yrkesutövare. Den lojalitet och det engagemang som många äldre har skapar stabilitet på arbetsplatsen.

Kristdemokraterna menar att det måste skapas större möjligheter för fler äldre att delta längre tid i arbetslivet. En rad åtgärder bör därför vidtas för att åstadkomma detta. En sådan åtgärd som vi kristdemokrater föreslår är att ett kompetenscentrum för utveckling av en god seniorpolitik i arbetslivet prövas. Det kan med fördel samlokaliseras med Arbetsmiljöverket. Arbetsgivare skall där kunna få konsultstöd och rådgivning vid introduktion och genomförande av en aktiv seniorpolitik vid företagen.

Vi förordar med det anförda att motion 2001/02:A204 yrkande 3 tillstyrks.

8. Forskning om ohälsa (punkt 8) (c och fp)

av Margareta Andersson (c) och Elver Jonsson (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 8. Riksdagen bifaller därmed motionerna 1999/2000:So226 yrkande 5, 2000/01:So549 yrkande 7 och 2001/02:So497 yrkande 12 och avslår motionerna 2000/01:A233, 2000/01:A238 och 2001/02:A377 yrkandena 2–4.

Ställningstagande

I Sverige har vi kommit långt när det gäller att minska riskerna för fysiska skador i arbetsmiljön. Trots detta är antalet sjukskrivna mycket högt, liksom antalet anmälda arbetsskador och arbetssjukdomar. Belastningsskadorna i rörelseorganen utgör drygt 60 % av de inrapporterade fallen av arbetssjukdomar. Psykosociala problem är ett annat område som kommit i förgrunden.

Arbetslivsinstitutet är en viktig aktör när det gäller att ta fram och sprida kunskap om hur arbetsplatser kan utformas för att främja hälsa och förebygga ohälsa. Det finns många områden där det råder brist på kunskap och där forskning bör stimuleras. Bland annat följande frågor måste, enligt vår mening, belysas i forskningssammanhang. Hur kan t.ex. arbetets positiva effekter för hälsa och välbefinnande förstärkas? Hur kan man minska stress och enformighet i arbetet? Hur kan man få ansvar och makt över den egna arbetsituationen? Vilken är helhetsbilden av den totala arbetsbelastningen, dvs. summan av yrkesarbete och hemarbete? Hur ser den ut i olika faser av livet för män och kvinnor? Detta bör ges regeringen till känna.

Vi menar att motionerna 1999/2000:So226 yrkande 5 (fp), 2000/01:So549 yrkande 7 (fp) och 2001/02:So497 yrkande 12 (fp) bör tillstyrkas. Vi avstyrker motionerna 2000/01:A233 (kd), 2000/01:A238 (s) och 2001/02:A377 yrkandena 2–4 (s).

9. Fonder (punkt 9) (mp)

av Barbro Feltzing (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 9. Riksdagen bifaller därmed motionerna 1999/2000:A722 yrkande 3, 2000/01:A256 yrkande 2, 2001/02:A220 yrkande 2 och 2001/02:A385 yrkande 3 samt avslår motion 2000/01:A242.

Ställningstagande

Miljöpartiet föreslår att det inrättas en fond för att förebygga och åtgärda stress och utbrändhet i arbetslivet. Grupper eller organisationer skall kunna ansöka om medel från fonden till projekt eller åtgärder för ökad hälsa och minskad stress på arbetsplatsen. En sådan fond kan medverka till att utveckla en god arbetsmiljö och en bra arbetsorganisation, som förenar utvecklande arbetsvillkor med en effektiv produktion.

Jag tillstyrker med det anförda motionerna 1999/2000:A722 yrkande 3 (mp), 2000/01:A256 yrkande 2 (mp), 2001/02:A220 yrkande 2 (mp) och 2001/02:A385 yrkande 3 (mp). Motion 2000/01:A242 (s) avstyrks.

10. Sjukvård i företagshälsovården (punkt 10) (m)

av Mikael Odenberg (m), Kent Olsson (m), Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A242 yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

För att ytterligare utveckla företagshälsovården anser vi moderater att det är angeläget att företagshälsovården får möjlighet att även arbeta med hälso- och sjukvård.

I dagens stressade samhälle är det många yrkesverksamma som skulle uppskatta den närhet till medicinsk kunskap som företagshälsovården skulle kunna erbjuda om den gavs möjlighet. Företagshälsovården skulle på så sätt kunna avlasta vårdcentraler och andra läkarmottagningar.

Kostnaderna för ohälsa orsakad av arbete uppstår i såväl företaget som samhället och hos den enskilde individen. Vi moderater vill utveckla försäkringsfinansieringen inom sjukförsäkringen och rehabiliteringen. Med en tydlig koppling mellan socialförsäkringssystemet och företagshälsovården ges en förskjutning mot företagshälsovårdens förebyggande och rehabiliterande funktion. Från många instanser riktas kritik mot att den arbetslivsinriktade rehabiliteringen inte fungerar, vare sig ur arbetslivets, försäkringskassans, hälso- och sjukvårdens eller individens perspektiv. Vi menar att företagshälsovårdens verksamhet inom hälso- och sjukvård bör ersättas enligt samma principer som privat hälso- och sjukvård ansluten till försäkringskassan. Det som nu klassificeras som företagshälsovård skall även fortsättningsvis finansieras enligt de principer som gäller i dag. Detta bör ges regeringen till känna.

Vi tillstyrker därmed motion 2001/02:A242 yrkandena 1 och 2 (m).

11. Företagshälsovård i övrigt (punkt 12) (c och fp)

av Margareta Andersson (c) och Elver Jonsson (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 11. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A247 yrkande 8 och 2001/02:Sf395 yrkande 9 samt avslår motionerna 1999/2000:Sf304 yrkande 7, 2000/01:A275, 2001/02:A283 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A309, 2001/02:A371 och 2001/02:A377 yrkande 1.

Ställningstagande

Av Statskontorets rapport Utnyttja företagshälsovården bättre, 2001:29, framgår att 85 % av de största privata företagen och 73 % av de medelstora företagen har avtal med företagshälsovård. De små företagen avviker dock markant genom att endast 28 % av dem anlitar företagshälsovård enligt avtal.

Företagshälsovården borde för många företag vara en värdefull resurs i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivarens ansvar för att förebygga sjukdom och arbets-skada och för rehabilitering av den sjukskrivne måste betonas. Här måste företagshälsovården spela en större roll än i dag. Regeringen bör därför återkomma med förslag som förbättrar förutsättningarna för företag att anlita den kompetens för förebyggande insatser som företagshälsovården kan bidra med.

Det beslut om att utveckla allt offentligt ekonomiskt engagemang i företagshälsovården som riksdagen fattade för snart tio år sedan måste omprövas i ljuset av den senaste utvecklingen. Vi är inte redo att föreslå ett generellt statsbidrag till företagshälsovården. Försäkringskassan bör dock kunna träffa överenskommelser med arbetsplatser med många långa sjukfall om att köpa in medicinsk expertis (företagshälsovård). Försäkringskassan bör också, me-

nar vi, i vissa fall kunna ge ekonomiskt stöd till verksamhet inom företagshälsovårdens ram.

Vad vi här har anfört bör ges regeringen till känna. Motionerna 2001/02:A247 yrkande 8 (c) och 2001/02:Sf395 yrkande 9 (fp) tillstyrks därmed. Vi är ense med majoriteten om att motionerna 1999/2000:Sf304 yrkande 7, 2000/01:A275, 2001/02:A283 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A309, 2001/02:A371 och 2001/02:A377 yrkande 1 bör avslås.

12. Buller (punkt 13) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 12. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A247 yrkande 11 samt avslår motionerna 2001/02:A314 yrkande 5 och 2001/02:Bo217 yrkande 5.

Ställningstagande

Liksom majoriteten noterar jag att bullerskador hos kvinnor har ökat med närmare 60 % under kort tid. En stor del av denna ökning torde ha skett inom den offentliga sektorn, där kvinnor är kraftigt överrepresenterade.

Jag har också tagit del av tidigare undersökningar, som visar bl.a. att risken för att drabbas av tinnitus inom förskolan har ökat kraftigt. Orsaken till detta kan vara att större barngrupper vistas i lokaler som inte är anpassade för detta. Vidare kan valet av byggnadsmaterial påverka resonansen i lokalerna. Införandet av maxtaxan inom förskolan riskerar att leda till att barngrupperna blir ännu större. Situationen blir då än mer utsatt för både barn och personal. Liknande problem finns inom andra områden av den offentliga sektorn. Ett program för bullerdämpande åtgärder i offentliga lokaler bör därför utformas. Detta bör ges regeringen till känna.

Jag tillstyrker motion 2001/02:A247 yrkande 11 (c) och avstyrker motionerna 2001/02:A314 yrkande 5 (v) samt 2001/02:Bo217 yrkande 5 (mp).

13. Elektromagnetiska fält m.m. (punkt 14) (mp)

av Barbro Feltzing (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 13. Riksdagen bifaller därmed motion-

erna 1999/2000:A215 yrkandena 1–3, 2000/01:A201 yrkandena 1–3 och 2001/02:A210 yrkandena 1–3 och avslår motion 1999/2000:A719.

Ställningstagande

Det råder delade meningar om elektromagnetiska fält är skadliga för människan. Resultat av undersökningar och forskning världen över visar dock indikationer på att det finns risker för hjärntumörer och kromosomförändringar på grund av påverkan från starka elektromagnetiska fält. En undersökning gjord i USA har visat att lågfrekventa elektromagnetiska fält stör fosterutvecklingen hos bl.a. kycklingembryon. Fältmätningar har också blivit utförda i spårvagnar i Norrköping.

Sverige har inga gränsvärden. Det finns dock länder som infört sådana, t.ex. Italien där det finns en lag som förbjuder för hög strålning från elektromagnetiska fält. I USA har helt nyligen skadestånd utbetalats för sjukdom orsakad av elektromagnetisk strålning.

Magnetfälten mäts i μ -tesla. Rekommendationen ligger vid arbete i magnetfält på högst 0,20,3 μ T. Datorer klarar i allmänhet denna gräns, men inte batteriladdare, transformatorer och annan utrustning som har elektromagnetiska fält på 10 μ T. Dessa apparater finns vid förarplatsen hos spårvagnsförare, och uppmätta värden där ligger på 3–4 μ T och upp till 10 μ T. Variationen beror på att värdena skiljer sig när spårvagnen står stilla och vid starter. Spårvagnsförare är alltså en grupp som är mycket utsatt för starka elektromagnetiska fält. Förhållandet för lokförare och tågpersonal är likartat. Jämförs värdena på dessa arbetsplatser avseende elektromagnetisk strålning med de rekommenderade värdena för byggnader såsom skolor, daghem och lekplatser är skillnaden väsentlig. För de senare är rekommendationen att det högsta värdet blott skall vara 0,2 μ T.

Forskningen på området bör öka och fler studier göras, så att riskerna för dem som utövar sitt yrke i elektromagnetiska fält kan minimeras.

Eftersom undersökningar och rapporter världen över visar på risker för hjärntumörer och kromosomförändringar måste ett stort mått av försiktighet iakttas och mätningar genomföras regelbundet. Barn som vistats vid kraftledning har i hög grad utvecklat hjärntumörer. Många kvinnor i fertil ålder återfinns i ovan beskrivna yrkesgrupper, såsom spårvagnsförare, och detta talar ytterligare för att försiktighetsprincipen måste vara vägledande med tanke på eventuella hälsorisker.

Gränsvärden bör alltså finnas för arbeten som genomförs under inverkan av elektromagnetiska fält.

Detta bör ges regeringen tillkänna. Jag tillstyrker därmed motionerna 1999/2000:A215 yrkandena 1–3 (mp), 2000/01:A201 yrkandena 1–3 (mp) och 2001/02:A210 yrkandena 1–3 (mp). Motion 1999/2000:A719 (s) avstyrks.

14. Hygieniska gränsvärden (punkt 16) (v)

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 14. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A352.

Ställningstagande

Enligt den senaste tillgängliga statistiken beräknas kemiska hälsorisker orsaka ca 6 000 yrkessjukdomar per år. Statistik skall dock tolkas med försiktighet. Ofta kan inte de kemiska hälsoriskerna uppfattas av våra sinnen. Ibland kan de ge hälsoeffekter med lång latenstid.

Det hygieniska gränsvärdet är ingen gräns mellan farligt och ofarligt. Det är snarare ett uttryck för vad samhället anser vara acceptabelt. När gränsvärdet fastställs tas bl.a. hänsyn till tekniska och ekonomiska faktorer. Det är komplicerat och svårt att bedöma kemiska hälsorisker. Vi befarar att många av våra gränsvärden är för högt satta med tanke på att ingen tillräckligt känner till de långtidsverkande effekterna av olika kemiska ämnen som cancer, genetiska skador, nervskador osv. Därtill kommer att det bara är i några fall som samverkan mellan enskilda ämnen studerats.

Även om samhället har lärt sig att hantera en del av riskerna så är kunskapen om många av våra kemikalier alltför otillräcklig. Försiktighetsprincipen vad gäller kemikalier bör därför gälla i alla situationer. Om det finns risk att ett kemiskt ämne medför fosterskador bör ämnet förbjudas och ersättas med säkra alternativ. I produktionen och i samband med exponering bör alltid försiktighet krävas, speciellt när kunskapen om ämnets egenskaper är bristfällig. Ämnet kan förorsaka cancer på längre sikt.

För att få bättre och säkrare gränsvärdenivåer bör samhället vid gränsvärdebedömningen gå ifrån de tekniska och ekonomiska avvägningarna, anser vi. Gränsvärden bör vara baserade på vetenskapliga underlag där de medicinska underlagen och risken för både långsiktiga och kortsiktiga besvär övervägs.

Regeringen bör utvärdera effekterna av nuvarande system för utarbetandet av gränsvärden och komma med förslag om hur säkrare gränsvärdenivåer skall utarbetas. Denna utvärdering skall också innehålla ett tydligt genderperspektiv. Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därmed motion 2001/02:A352.

15. Skyddsutrustning m.m. (punkt 17) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 15. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A247 yrkandena 9 och 10 samt avslår motion 2001/02:A260.

Ställningstagande

Att anställda har tillgång till en väl fungerande skyddsutrustning är av betydelse för att förebygga arbetsskador. I arbetet med att ta fram adekvat skyddsutrustning har bl.a. företagshälsovården en stor uppgift. Det är viktigt att utformningen på skyddsutrustningen är sådan att den uppmuntrar till användning. Skyddsutrustning med dålig passform och vars vikt och tillgänglighet inte passar arbetstagaren kommer sällan eller aldrig till användning. En stor del av dagens skyddsutrustning är utformad efter traditionella könsmönster på arbetsmarknaden. Detta innebär att utrustning inom exempelvis vård och omsorg ofta är utformad efter kvinnors storlekar medan det motsatta gäller inom traditionellt manliga yrkesgrupper.

Detta ställer till problem för personal som är behovs- eller projektanställd och uppdragstagare som är i behov av en personlig skyddsutrustning. Arbetsgivare bör ha ett ansvar för att även dessa grupper skall ha tillgång till en personlig skyddsutrustning utformad efter dessas behov och förutsättningar.

De mätningar som ligger till grund för skyddsutrustningens standard måste ske under realistiska förhållanden och inte i laboratoriemiljö. Detta är nödvändigt för att ett adekvat skydd skall kunna erbjudas vid användning på arbetsplatsen. Regeringen bör ta initiativ till en översyn av under vilka förhållanden dagens skyddsutrustningar testas. Detta bör ges regeringen till känna.

Jag tillstyrker därmed Centerpartiets motion 2001/02:A247 yrkandena 9 och 10 (c). Motion 2001/02:A260 (s) avstyrks.

16. Regionala skyddsombud (punkt 19) (v)

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 16. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A315 yrkande 4 och avslår motion 2001/02:A215.

Ställningstagande

Som majoriteten konstaterar skall den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program likställas med en arbetstagare vid tillämpningen av vissa delar av arbetsmiljölagen. Detta innebär att den som är anordnare av en plats inom ramen för ett arbetsmarknadspolitiskt program också har ett arbetsmiljöansvar

för den person som deltar i programmet. Enligt vad vi har erfårit är kunskapen om detta varierande. I vissa fall saknas den helt.

De regionala skyddsombuden har bara tillträdesrätt till arbetsplatser där det finns anställda medlemmar. Detta innebär att de fackliga organisationerna och de regionala skyddsombuden har kraftigt begränsade möjligheter att bevaka placeringar gjorda t.ex. vid enmansföretag och föreningar där det inte finns någon anställd medlem.

Vi i Vänsterpartiet anser att regeringen till riksdagen bör återkomma med förslag om hur de regionala skyddsombuden skall få tillträde också till arbetsplatser där det finns deltagare i arbetsmarknadspolitiska program. Deltagaren bör jämföras med anställda även när det gäller den bestämmelse i arbetsmiljölagen som handlar om tillträdesrätt för regionala skyddsombud.

Detta bör enligt vår mening ges regeringen till känna. Motion 2001/02:A315 yrkande 4 (v) tillstyrks. Motion 2001/02:A215 (v) avstyrks.

17. Småföretag m.m. (punkt 21) (m och kd)

av Mikael Odenberg (m), Stefan Attefall (kd), Kent Olsson (m), Patrik Norinder (m), Maria Larsson (kd) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 17. Riksdagen bifaller därmed motion 1999/2000:N273 yrkande 20 och avslår motion 2001/02:A315 yrkande 3.

Ställningstagande

På arbetsmiljöområdet finns det en rad bestämmelser som i sig kan vara positiva men som på olika sätt skapar problem för många småföretag. Reglerna är i vissa fall svåra att förstå och tillämpa. Arbetsmiljöverket bör därför fungera som rådgivare i arbetsmiljöfrågor. I samband med att Arbetsmiljöinspektionen har sin första kontakt med ett företag bör den redogöra för de krav som ställs enligt arbetsmiljölagen och enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och ge råd om vägar att uppfylla dessa bestämmelser. Speciellt viktigt är det för småföretag att få information om hur systematiskt arbetsmiljöarbete bör bedrivas. Som hjälp till småföretag bör Arbetsmiljöverket lägga upp en idébank med exempel på hur andra löst säkerhetsproblemen.

Vad vi här har anfört bör ges regeringen till känna. Motion 1999/2000:N273 yrkande 20 (m, kd och fp) tillstyrks därmed. Vi delar majoritetens ställningstagande vad gäller motion 2001/02:A315 yrkande 3 (v) som därmed avstyrks.

18. Småföretag m.m. (punkt 21) (v)

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 18. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A315 yrkande 3 och avslår motion 1999/2000:N273 yrkande 20.

Ställningstagande

I reservation 16 behandlar vi det arbetsmiljöansvar en anordnare av ett arbetsmarknadspolitiskt program har gentemot deltagaren. I denna reservation återkommer vi till denna fråga.

Som tidigare nämnts är kunskaperna på området bristfälliga. Vi har fått uppfattningen att de fackliga organisationerna inte har information om var någonstans det finns personer placerade i arbetsmarknadspolitiska program. Vi befarar att detta gäller också Arbetsmiljöinspektionen. Det innebär att verkets tillsyn på många arbetsplatser är bristfällig och att de fackliga organisationerna inte på ett tillfredsställande sätt kan bevaka placeringar gjorda vid sådana företag eller föreningar.

Vi i Vänsterpartiet anser mot den bakgrunden att det är angeläget att regeringen återkommer till riksdagen med förslag om hur ansvars-, tillsyns- och informationsfrågan bättre skall organiseras vad gäller de arbetsplatser som tar emot personer vilka får en placering inom ramen för arbetsmarknadspolitiken.

Detta bör ges regeringen till känna och därmed tillstyrker vi motion 2001/02:A315 yrkande 3 (v). Vi ser däremot ingen anledning att ställa oss bakom de förslag som lämnas i motion 1999/2000:N273 yrkande 20 (m, kd och fp), vilken motion därför avstyrks.

19. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m. (punkt 22) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 22 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 19. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2000/01:A277 yrkande 8 och 2001/02:A246 yrkande 8.

Ställningstagande

Arbetsmiljöverket måste arbeta på ett aktivt sätt med såväl fysisk som psykisk ohälsa. Arbetet med arbetsrelaterad stress bör ske med ett sådant brett perspektiv som vi anfört i reservation 2. Det förebyggande arbetets betydelse kan inte överskattas. Det är varje arbetsgivares skyldighet att genomföra ”systematiskt arbetsmiljöarbete” på varje arbetsplats. Hela personalen skall involveras i arbetet. Det ger en ökad medvetenhet om hur ett hälsofrämjande arbetsliv kan skapas så att människor trivs och mår bra.

I reservation 17 har vi tillsammans med företrädare för Moderaterna pekat på att det är viktigt att Arbetsmiljöverket fungerar som rådgivare gentemot småföretag i arbetsmiljöfrågor. Vi menar att verket även i övrigt bör fungera som en uppsökande samarbetspartner för de företag, organisationer och offentliga förvaltningar som vill ha råd och stöd i arbetet med fysisk och psykisk ohälsa. En annan viktig uppgift för verket är att se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet blir ett verksamt instrument på arbetsplatserna.

Vad vi här har anfört bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därmed motionerna 2000/01:A277 yrkande 8 (kd) och 2001/02:A246 yrkande 8 (kd).

20. Sanktioner (punkt 24) (v)

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 24 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 20. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A315 yrkande 2.

Ställningstagande

Antalet arbetsplatsolyckor ökar och det är enligt vår mening ett mycket allvarligt problem. De utredningar som görs av polis och åklagare i sådana sammanhang leder oftast inte till någon form av ansvar för brott eller att påföljd döms ut.

Det kanske mest centrala för att långsiktigt minska arbetsrelaterad ohälsa är att det finns effektiva sanktioner mot dem som bryter mot AV:s föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete. Sanktioner vid brott vid enskilda olyckor är viktiga. Än mer viktigt är dock att det förebyggande arbetsmiljöarbetet fungerar, att system och rutiner finns för sådant arbete och att underbemannning och dålig arbetsorganisation åtgärdas.

För arbetsgivare med omfattande tillgångar är en sanktionsavgift på 100 000 kronor av ringa betydelse. Arbetsmiljöverkets föreskrifter är viktiga att följa om arbetsrelaterad ohälsa skall minska. Det måste därför bli en tydligare koppling mellan bristande förebyggande arbete och ekonomiska påfölj-

der. Sanktionssystemet bör förbättras så att arbetsgivarnas ekonomiska incitament till förebyggande arbetsmiljöarbete stärks. Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därmed motion 2001/02:A315 yrkande 2.

21. Nämndemän (punkt 26) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 26 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 21. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A286 yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

För många domare och nämndemän kan deltagande i förhandlingar i domstol innebära en hög säkerhetsrisk. De kan råka ut för exempelvis ett fritagningsförsök med knivhot, skjutning i rättssalen eller liknande vid en domstol. De kan också drabbas om en domstol bombhotas eller om en brand bryter ut. De bör då ha tillgång till olika stödinsatser, krissamtal, utbildning i dessa frågor etc.

Bland annat Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Första hjälpen och krisstöd (AFS 1999:7) och föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1 tidigare Internkontroll) är tillämpliga i dessa fall. I dessa föreskrifter regleras arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid bl.a. olycksfall och katastrofer på arbetsplatsen.

För nämndemännen, som är förtroendevalda och inte anställda vid domstolarna, är det oklart vem som skall anses ha arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljölagen och ovan nämnda föreskrifter. Är det den domstol som betalar ut arvodet till nämndemännen eller Domstolsverket eller någon annan?

Enligt vad utskottets majoritet anfört har utskottet haft underhandskontakter med Domstolsverket i frågan. Domstolsverket har bekräftat vad som anförs i motion 2001/02:A286 om att frågan aldrig prövats och att det juridiska läget är oklart. Det finns därför inget som helst skäl att inte bifalla denna motion. Det bör ges regeringen till känna att frågan snart måste utredas. Motion 2001/02:A286 yrkandena 1 och 2 (kd) tillstyrks därför.

Särskilda yttranden

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttranden.

1. Rehabilitering (c och fp)

av Margareta Andersson (c) och Elver Jonsson (fp).

Det ökade antalet långtidssjukskrivningar och diagnoser med stressrelaterade sjukdomar tyder på att den nuvarande arbetsmiljölagstiftningen inte är tillfredsställande. Utredningar visar att det är få som får tillgång till rehabilitering. Arbetsgivarna har redan i dag ett stort, men otydligt, ansvar för de anställdas rehabilitering. Innebörden av rehabiliteringsansvaret tolkas olika av olika arbetsgivare.

Det operativa ansvaret för rehabiliteringen har förskjutits till fyra olika instanser, nämligen landstingens hälso- och sjukvård, försäkringskassan, kommunernas socialtjänst och statens arbetsförmedling. Dessvärre står det klart att rehabiliteringen inte fungerar och att det saknas incitament för att de olika sektorerna skall bidra med finansiering av rehabiliteringen. En samordning av insatserna skulle väsentligt förbättra livsvillkoren för den enskilde individen.

Olika frågor på rehabiliteringsområdet har varit föremål för utredningar under de senaste åren. Vi noterar att frågor om rehabilitering är en del i regeringens s.k. elvapunksprogram för ökad hälsa i arbetslivet. Vi menar att det nu är av yttersta vikt att regeringen snarast lägger fram också konkreta förslag till förbättringar på området.

Arbetsmiljölagstiftningen bör t.ex. ses över i syfte att förbättra rehabiliteringen, och den enskilde medborgaren bör ges ett ökat inflytande i processen genom lagfästa rättigheter.

2. Folkhälsa m.m. (c)

av Margareta Andersson (c).

Folkhälsa

Det finns ett tydligt samband mellan arbetstagarnas hälsostatus och deras sociala situation. Utsatthet för stress ökar i takt med att den ekonomiska situationen för den enskilde ansträngs. Det finns också regionala skillnader vad gäller hälsan. Medellivslängden i de mest utsatta regionerna av landet är åtta år lägre än i den region som har högst medellivslängd. Där är ohälsotalet på arbetsmarknaden också de högsta.

Arbetsmiljöforskningen har under lång tid fokuserats på vad som är orsaken till den ökade sjukfrånvaron. Däremot har intresset varit mindre för vilka friskfaktorerna är för de yrkesgrupper och regioner som har låg sjukfrånvaro. Även det traditionella arbetsmiljöarbetet har koncentrerats till förhållanden på enskilda arbetsplatser. Det har inte i samma utsträckning gjorts kopplingar

mellan ohälsa och exempelvis otrygga arbetsmarknader. Under högkonjunktur ökar graden av sjukskrivningar bland de anställda medan det i motsvarande grad kan presenteras sjunkande siffror för sjukskrivningar vid lågkonjunktur. Detta behöver inte nödvändigtvis betyda att de anställda är friskare i en lågkonjunktur. En mer trolig orsak till detta är att rädslan över att bli av med sitt arbete på grund av hög sjukfrånvaro är större bland de anställda under en lågkonjunktur. Det leder till att den s.k. sjuknärvaron ökar.

Det förebyggande arbetet måste förbättras. Ett sätt att förbättra det förebyggande arbetet är att utarbeta kriterier för en god arbetsmiljö. Dessa kriterier skulle kunna ligga till grund för en arbetsmiljöcertifiering. Företagare som lever upp till dessa kriterier bör få en nedsättning av arbetsgivaravgifterna. Utformningen av dagens socialförsäkringar och bristande möjlighet att snabbt få rehabilitering vid sjukskrivning leder till att många är sjukskrivna lång tid i onödan. Såväl arbetsgivare som andra aktörer måste ha tydligare incitament att förebygga och åtgärda ohälsa.

Regeringen har tidigare aviserat att den skulle lägga fram en proposition om folkhälsan under våren. Det finns enligt vad jag har erfarit risk för att propositionen inte kommer att läggas fram för riksdagen som det var planerat. Jag är mycket kritisk till detta. Med hänsyn till den allvarliga utveckling som vi sett vad gäller ohälsa måste nu regeringen visa betydligt bättre handlingskraft och komma med förslag till åtgärder på folkhälsoområdet.

Arbetslivsinstitutet

Enligt Centerpartiets uppfattning har Arbetslivsinstitutet en viktig uppgift att fylla inom forskningsområdena arbetsmiljö, arbetsmarknad och arbetsorganisation. Vi kan dock konstatera att det finns brister i styrningen av institutet verksamhet. Verksamheten har därigenom bl.a. blivit svår att överblicka. Institutets budget är också i obalans. För att komma till rätta med problemen krävs en rad åtgärder. Det krävs samtidigt att man skapar förutsättningar för en långsiktig hållbar utveckling av verksamheten.

Övrigt

I detta sammanhang vill jag också påpeka att Centerpartiet har väckt motioner i olika arbetslivsfrågor som utskottet redan har behandlat i samband med beredningen av statsbudgeten, bet. 2001/02:AU1.

3. Småföretag m.m. (fp)

av Elver Jonsson (fp).

Småföretag m.m.

Komplicerade regler och krav på uppgiftslämnande innebär en större belastning för små företag än för större. Vi i Folkpartiet har under många år påpekat att det är angeläget att genomföra regelförenklingar för dessa företag. Jag ser positivt på att regeringen har en särskild Simplexenhets inom Näringsdeparte-

mentet, som har till uppgift att arbeta för färre, mer begripliga regler. Jag konstaterar dock att det finns en hel del arbete kvar med att slopa, förenkla eller förbättra reglerna för företagen. Jag förutsätter att regeringen fortsätter detta arbete med all kraft.

På arbetsmiljöns område finns det många bra regler som är viktiga att värna om. De kan många gånger vara svåra att tillämpa och förstå för arbetsgivarna i de små företagen. Av utskottets ställningstagande under rubriken Arbetsmiljöverkets uppdrag framgår att Arbetsmiljöverket har förbättrat verksamhetens informations- och serviceinsatser på senare tid. Jag välkomnar detta, men är av den uppfattningen att ytterligare ansträngningar är angelägna för att så långt det är möjligt underlätta för de små företagen att följa arbetsmiljölagens intentioner.

Alkohol och droger

Många människor har någon i sin närhet med alkoholproblem, inte sällan på den egna arbetsplatsen. Arbetskamrater och arbetsledare är viktiga när det gäller möjligheterna att hjälpa någon med missbruksproblem. Om det hos arbetsgivaren finns fungerande policydokument och handlingsplaner kan arbetsplatser också förebygga uppkomsten av alkohol- och drogproblem.

Jag sympatiserar med det som framförs i motion 2000/01:A253 om att Arbetsmarknadsverket i samarbete med Folkhälsoinstitutet bör göra gemensamma informationsinsatser för att få fler arbetsgivare att utarbeta ett handlingsprogram mot alkohol och annat drogmissbruk på arbetsplatserna.

4. Friår och arbetstidsförkortning m.m. (mp)

av Barbro Feltzing (mp).

Vardagsmakt

I många sammanhang har brist på balans mellan inflytande och för höga krav på arbetsplatsen angetts som en viktig förklaring till den ökade ohälsan. En gemensam kraftsamling behövs för att komma till rätta med utbrändhet och ökad stress i arbetslivet.

Enligt min mening är det angeläget att en samlad analys görs av alla samhällets och arbetslivets system för att utröna hur människors möjligheter att forma vardagen efter egna behov och önskemål kan öka.

Många har en bild av att ökad ekonomisk tillväxt är positiv i sig. Jag för min del menar att det finns skäl att tala om olika sorters tillväxt. Välfärd går inte alltid att mäta i ekonomiska termer. Om strategierna för att öka den ekonomiska tillväxten medför att människor får ett minskat socialt umgänge och att ohälsan ökar är tillväxten inte god. Som utskottets majoritet anför finns det indikationer på ett samband mellan förändringarna på arbetsmarknaden och att människor blir sjukare.

Det finns arbetsgivare som behandlar sin personal som utbytbara maskindelar. De delar som har förbrukats tar arbetsgivaren inte ansvar för. Det bör därför övervägas hur företagen kan göras ansvariga, eventuellt ekonomiskt, när sjukfrånvaron ökar till oacceptabla nivåer.

Jag förespråkar också att en vardagsmaktsutredning tillsätts. Utredningen bör ta upp frågor om hur människors behov av inflytande och de krav som ställs på individen kan balanseras bättre.

En nationell kampanj för ohälsa

I dag finns det en god kunskap från forskningen om orsakerna till ohälsan i arbetslivet och hur den skall förebyggas. Denna kunskap bör utnyttjas så att den når ut till arbetsplatserna. Även om huvudansvaret för att skapa goda arbetsmiljöförhållanden ligger på arbetsgivarna, behövs en större kraftsamling med fler inblandade för att förebygga ohälsan. En nationell kampanj mot ohälsa i arbetslivet bör initieras.

Friår och arbetstidsförkortning

Vi i Miljöpartiet förordar en arbetstidsreform och införande av friår i hela landet som två sätt att motverka den tilltagande ohälsan i arbetslivet.

En arbetstidsförkortning skall ses som en välfärdsreform, motiverad av såväl jämställdhetskäl som hälsoskäl. En arbetstidsförkortning skulle också öka människors livskvalitet.

Det är svårt att få företag att förändra dåliga arbetsmiljöförhållanden frivilligt. Därför är det enligt min mening motiverat med en lagstiftning om en arbetstidsförkortning. Vi i Miljöpartiet föreslår att den dispositiva arbetstidslagstiftningen bibehålls. Normalarbetstiden bör dock sänkas till 35 timmar i en första etapp och sedermera till 30 timmar. Arbetstiden kan sedan via kollektivavtal anpassas till olika branscher. Arbetstidsförkortningen bör alltså genomföras i samspel mellan staten och parterna på arbetsmarknaden. Även taket för övertid bör begränsas från dagens 200 timmar/år till 100 timmar/år. Det är viktigt att genomföra en arbetstidsförkortning av flera anledningar:

- För att folk skall orka utnyttja sin fritid när de är lediga.
- För att folk skall orka arbeta fram till 65 års ålder.
- För att människor skall få mer tid för socialt liv och engagera sig i samhället utanför familjen.
- För att minska arbetslösheten och den stress som de arbetslösa utsätts för.
- För jämställdheten. Det skulle ge männen större möjligheter att ta ökat ansvar för hemmet och familjen.
- För att minska antalet arbetsskador och sjukskrivningar.

Miljöpartiet har under en längre tid föreslagit att möjlighet att ta ett friår införs. Förslaget innebär i korthet att den som tar ledigt får 85 % av a-kassan

som ersättning. För att få ut ersättningen måste arbetsgivaren erbjuda plats åt någon arbetslös. Ledigheten skall kunna tas ut för att studera eller vara hemma med barnen. För dem som vill utbilda sig eller vara hemma med barnen föreslår vi ett års ledighet. För dem som vill ta ut ledighet av annan anledning kan en lägre ersättningsnivå diskuteras. Med vår modell tjänar alla på förslaget. Den anställde som väljer friår kan berika sitt liv och den arbetslöse får en chans att komma in på arbetsmarknaden. Staten betalar ut lägre ersättning än i dag, 85 % av a-kassenivån för den som tar friår mot 100 % för den som är normalt arbetslös. Glädjande nog har Miljöpartiet genom förhandlingar med regeringen och Vänsterpartiet fått till stånd en försöksverksamhet med friår i tolv av landets kommuner. Jag menar att försöket bör utvidgas till hela landet.

Buller

Fler och fler människor mår dåligt på grund av buller. Gränsvärdena bör därför omvärderas och sänkas.

De gränsvärden för buller som gäller i dag sattes på 1950- och 1960-talen. De är alldeles för generöst satta. Gränsen på 85 dB i fabriksmiljö medför under en längre tid risk för hörselskador på 10–15 %. Jag anser att ett mer rimligt gränsvärde är ca 70 dB. Detta stöds bl.a. av professor Tor Kihlman vid Chalmers tekniska högskola, som är expert på buller. Han menar också att gränsen i urbana miljöer borde ligga på ca 40 dB i stället för dagens 55 dB. Dygnsmedelvärden som uppmäts innebär att toppar med mycket höga ljudnivåer accepteras bl.a. från trafik och flygplan, liksom att flygplan även genererar buller i de låga s.k. oktavbanden. Det buller som förekommer i samhället i dag kan uppfattas som en svår förorening för många människor. Det är otillfredsställande, menar jag.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Motion väckt med anledning av prop. 2001/02:91 Nationell narkotikahandlingsplan

2001/02:So27 av Maud Ekendahl och Elizabeth Nyström (m):

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om narkotikafria arbetsplatser.

Motioner från allmänna motionstiden 1999/2000

1999/2000:Sf304 av Sven-Erik Sjöstrand m.fl. (v):

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att utreda behov av förändringar rörande företagshälsovård för att underlätta rehabilitering,

1999/2000:So226 av Kerstin Heinemann m.fl. (fp):

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om uppdrag till den nationella folkhälsokommittén om företagshälsovårdens roll i folkhälsoarbetet,
5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om forskning om hälsorisker relaterade till kombinationen yrkesarbete/hemarbete,

1999/2000:N273 av Per Westerberg m.fl. (m, kd, fp):

20. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om arbetarskydd,

1999/2000:A209 av Lena Sandlin-Hedman och Ingemar Josefsson (s):

- att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en strategi mot farligt ensamarbete.

1999/2000:A215 av Barbro Feltzing (mp):

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att forskning på starka elektromagnetiska fält bör ökas,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att försiktighetsprincipen bör gälla vid arbeten, där elektromagnetiska fält finns,
3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att gränsvärden bör tas fram för arbeten med elektromagnetiska fält och då speciellt för spårvagnsförare och lokförare.

1999/2000:A219 av Gudrun Schyman m.fl. (v):

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en utredning kring våldet på arbetsplatserna,

1999/2000:A220 av Lennart Daléus m.fl. (c):

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en parlamentarisk utredning för att belysa arbetsmarknadens ohälsoproblem och socialförsäkringarna i ett sammanhang,

1999/2000:A232 av Göte Wahlström och Carina Hägg (s):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en översyn av arbetsmiljölagstiftningen.

1999/2000:A242 av Ann-Kristine Johansson och Helena Frisk (s):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om utredning av det framtida arbetslivet.

1999/2000:A270 av Lennart Klockare och Lilian Virgin (s):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en utredning för att minska utslagningen från arbetslivet.

1999/2000:A601 av Jan Backman (m):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att stat och kommun bör föregå med gott exempel när det gäller att avskaffa taylorismen.

1999/2000:A716 av Carina Hägg och Raimo Pärssinen (s):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om uppmärksamhet på säljsektors anställnings- och personalmetoder.

1999/2000:A718 av Carina Hägg (s):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en policy för psykologiska anställningstest inom det statliga området.

1999/2000:A719 av Ronny Olander och Siw Wittgren-Ahl (s):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om elöverkänslighet.

1999/2000:A722 av Barbro Feltzing (mp):

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om inrättandet av fonder för att förebygga och åtgärda stress på arbetsplatsen.

1999/2000:A724 av Sven-Erik Sjöstrand m.fl. (v):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om särskild utredare kring problemet med isocyanater.

1999/2000:A726 av Tomas Eneroth m.fl. (s):

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en uppföljning av arbetsmiljökommissionens arbete.

Motioner från allmänna motionstiden 2000/01

2000/01:So358 av Lennart Daléus m.fl. (c):

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om arbetsmiljölagstiftningen och betydelsen av satsningar på rehabilitering för ökad livskvalitet.

2000/01:So549 av Kerstin Heinemann m.fl. (fp):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om arbetslivet.

2000/01:A201 av Barbro Feltzing (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att försiktighetsprincipen bör gälla vid arbeten där elektromagnetiska fält finns.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att gränsvärden för arbeten med elektromagnetiska fält bör tas fram och skall anges för spårvagnsförare och lokförare.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att forskning på hälsoeffekter från starka elektromagnetiska fält bör ökas.

2000/01:A205 av Göte Wahlström och Christina Nenes (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om behovet av en översyn av arbetsmiljölagstiftningen.

2000/01:A213 av Lisbeth Staaf-Igelström (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om behovet av en strategi mot farligt ensamarbete.

2000/01:A225 av *Lars Leijonborg m.fl. (fp)*:

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om makten över den egna arbetsmiljön.

2000/01:A232 av *Lena Sandlin-Hedman och Ingemar Josefsson (s)*:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en strategi mot farligt ensamarbete.

2000/01:A233 av *Chartrine Pålsson (kd)*:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att inrätta en delegation mot stress och utbrändhet.

2000/01:A238 av *Ann-Kristine Johansson och Helena Zakariasén (s)*:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetsorganisationsfrågor.

2000/01:A239 av *Hans Hoff och Lisbet Calner (s)*:

Riksdagen beslutar om ändringar som är nödvändiga för att Yrkesinspektionen skall kunna förelägga viten även för statliga arbetsgivare.

2000/01:A240 av *Ronny Olander och Britt-Marie Lindkvist (s)*:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av ökad forskning om vuxenmobbing.

2000/01:A242 av *Torgny Danielsson och Ann-Kristine Johansson (s)*:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av förbättrade arbetslivsvillkor.

2000/01:A253 av *Yvonne Oscarsson (v)*:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Arbetarskyddsstyrelsen i samarbete med Folkhälsoinstitutet startar informationsinsatser för att få fler företag att utarbeta handlingsprogram mot alkohol- och annat drogmissbruk på arbetsplatserna.

2000/01:A256 av *Matz Hammarström m.fl. (mp)*:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att göra företagen ekonomiskt ansvariga för den ökade sjukfrånvaron i särskilda fall.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om inrättandet av fonder för att förebygga och åtgärda stress på arbetsplatsen.

2000/01:A262 av *Siw Wittgren-Ahl m.fl. (s)*:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett uthålligt arbetsliv.

2000/01:A275 av Maud Björnemalm m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagfästa en samverkan mellan företagshälsovård och försäkringskassor.

2000/01:A277 av Maria Larsson m.fl. (kd):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stress bör behandlas ur ett bredare perspektiv än bara relaterat till arbetslivet.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett barnvänligt arbetsliv.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om belysning av de särskilda problemen med ohälsa i offentlig sektor.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Arbetsmiljöverket som aktiv rådgivare kring stressrelaterad sjukdom och förnyelse av internkontrollen.

2000/01:A310 av Bengt-Ola Rytting m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ensamarbete.

2000/01:A312 av Lena Sandlin-Hedman och Ingemar Josefsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att polisen skall ha skyldighet att vid varje butiksår tillkalla Yrkesinspektionen för att gå igenom säkerhetsrutinerna.

2000/01:A313 av Rolf Olsson m.fl. (v):

Riksdagen begär att regeringen tillsätter en parlamentarisk kommission med uppdrag att sammanställa kunskap och föreslå åtgärder som vänder ökningen av negativ stress och utbrändhet.

Motioner från allmänna motionstiden 2001/02

2001/02:Sf395 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om makten över den egna arbetsmiljön.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om företagshälsovården.

2001/02:So497 av Kerstin Heinemann m.fl. (fp):

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetslivet.

2001/02: MJ357 av Gudrun Lindvall (mp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om utfasning av isocyanater och polyuretan.

2001/02: MJ390 av Bengt Silfverstrand (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om betydelsen av samhällsstöd till forskning rörande isocyanater i arbetsliv och hemmiljö.

2001/02: A204 av Maria Larsson m.fl. (kd):

3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om att inrätta ett äldre-kompetenscentrum.

2001/02: A210 av Barbro Feltzing (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att försiktighetsprincipen bör gälla vid arbeten där elektromagnetiska fält finns.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att gränsvärden för arbeten med elektromagnetiska fält bör tas fram och anges för spårvagnsförare och lokförare.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att forskning på hälsoeffekter från starka elektromagnetiska fält bör ökas.

2001/02: A215 av Sven-Erik Sjöstrand (v):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om regionala skyddsombuds tillträdesrätt till arbetsplatser med skyddskommitté.

2001/02: A220 av Matz Hammarström m.fl. (mp):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om inrättandet av fonder för att förebygga och åtgärda stress på arbetsplatsen.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av ett friår för att komma till rätta med utbrändhet och stress i arbetslivet.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en arbetstidsförkortning för att komma till rätta med utbrändhet och stress i arbetslivet.

2001/02: A229 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om förbättrad arbetsmiljö.

2001/02:A242 av Chris Heister m.fl. (m):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företagshälsovården skall få bedriva hälso- och sjukvård i syfte att minska vårdköerna.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företagshälsovården skall finansieras i enlighet med samma principer som den hälso- och sjukvård som är ansluten till försäkringskassan.

2001/02:A244 av Margareta Viklund och Ulla-Britt Hagström (kd):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen måste vidta kraftfulla åtgärder för att förbättra arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården.

2001/02:A246 av Maria Larsson m.fl. (kd):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om belysning av de särskilda problemen med ohälsa i offentlig sektor.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Arbetsmiljöverket som aktiv rådgivare kring stressrelaterad sjukdom.

2001/02:A247 av Margareta Andersson m.fl. (c):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att en översyn bör göras av dagens strukturer som styr den enskildes arbetssituation så att verktyg för bättre arbetsmiljöer därigenom kan utvecklas.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att inom ramen för de aviserade trepartssamtalen lyfta frågan om arbetstagarnas förbättrade möjligheter till inflytande över arbetstiden.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kartläggning av arbetsmiljökompetensen hos företagen och en förstärkning av denna.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen bör återkomma med förslag som förbättrar förutsättningarna för företag att anlita den kompetens för förebyggande insatser som företagshälsovården kan bidra med.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att arbetsgivare bör ha ett ansvar för att behovs- eller projektanställda och uppdragstagare skall ha tillgång till en personlig skyddsutrustning utformad efter deras behov och förutsättningar.

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen bör ta initiativ till en översyn av under vilka förhållanden dagens skyddsutrustning testas.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utforma ett program för bullerdämpande åtgärder i offentliga lokaler.

2001/02:A254 av Helena Zakariasén och Ann-Kristine Johansson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om försäljning av folköl och cider.

2001/02:A260 av Göte Wahlström och Christina Nenes (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av information och utveckling av mer jämställda arbetsverktyg.

2001/02:A261 av Göte Wahlström och Christina Nenes (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder för utbildning av lokala skyddsombud och insatser för attitydförändring rörande lokalt verksamma skyddsombud.

2001/02:A283 av Hans Hoff (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vikten av att alla omfattas av företagshälsovård.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att noga följa frågan.

2001/02:A286 av Désirée Pethrus Engström (kd):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att klargöra att nämndemän skall anses omfattas av arbetsmiljölagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att omfattningen av arbetsgivaransvaret klargörs.

2001/02:A292 av Göran Norlander och Susanne Eberstein (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetsmiljö.

2001/02:A297 av Marie Granlund (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs angående vikten av forskning kring mångfald i arbetslivet.

2001/02:A298 av Marie Granlund och Britt-Marie Lindkvist (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om funktionshindrades arbetsmiljö.

2001/02:A304 av Rolf Olsson m.fl. (v):

Riksdagen begär att regeringen tillsätter en kommission utifrån vad i motionen anförts om negativ stress m.m.

2001/02:A307 av Hans Hoff och Nils-Göran Holmqvist (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att skärpa samhällets möjligheter att komma åt och rätta till brister i arbetsmiljön.

2001/02:A309 av Ann-Kristine Johansson m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen vad som i motionen anförts om företagshälsovård.

2001/02:A314 av Gudrun Schyman m.fl. (v):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att bullerskador bland kvinnor särskilt uppmärksammas i det fortsatta arbetet med elvapunktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet.

2001/02:A315 av Carlinge Wisberg m.fl. (v):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om tydligare ekonomiska incitament via ett reformerat påföljdssystem.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om effektivare tillsyn av arbetsmiljölagens efterlevnad för personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om de regionala skyddsombudens tillträde på arbetsplatser där personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder är verksamma.

2001/02:A325 av Sven-Erik Sjöstrand m.fl. (v):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om behovet av en ny, mer långsiktig strategi för att isocyanatproblemen skall kunna bemästras.

2001/02:A326 av Hillevi Larsson och Ronny Olander (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att självdeklaration av arbetsmiljön på varje arbetsplats skall bli obligatorisk.

2001/02:A330 av Christina Axelsson m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om vikten av egenmakt för att motverka stress och ohälsa i arbetslivet.

2001/02:A333 av Krister Örnfjäder m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om åtgärder mot stress i arbetslivet.

2001/02:A337 av Lena Sandlin-Hedman m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en strategi mot farligt ensamarbete.

2001/02:A342 av Krister Örnfjäder och Ann-Marie Fagerström (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder för att minska arbetsolyckor och arbetssjukdomar.

2001/02:A352 av Sven-Erik Sjöstrand och Ulla Hoffmann (v):

Riksdagen tillkännager för regeringen vad i motionen anförs om att utvärdera dagens system för utarbetandet av gränsvärden och återkomma med förslag till hur säkrare gränsvärden skall framarbetas.

2001/02:A360 av Lilian Virgin och Carina Adolfsson Elgestam (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppmärksamma affärers öppettider med koppling till ohälsa.

2001/02:A369 av Tomas Högström (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Arbetslivsinstitutet.

2001/02:A371 av Kerstin Kristiansson Karlstedt och Hans Stenberg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av översyn av företagshälsovård.

2001/02:A375 av Lisbeth Staaf-Igelström m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en strategi mot farligt ensamarbete.

2001/02:A377 av Siv Wittgren-Ahl m.fl. (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om vikten av att företagshälsovårdens kompetens och innehåll kommer alla till del.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en översyn samt förslag till hur hälsodata från olika branscher skall samlas in till ett nationellt hälsoregister samt att huvudman för registret utses.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att hälsoregister bör förvaltas av samhället, men med arbetsmarknadens parter som intressenter.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetslivsinriktad forskning måste stimuleras för att kunna minska sjukskrivningar och förslitningsskador.

2001/02:A383 av Åke Sandström (c):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att flytta administrationen för Arbetslivsinstitutet till Umeå.

2001/02:A385 av Barbro Feltzing (mp):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att förkortad arbetstid leder till ökad livskvalitet och minskad stress.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om inrättande av fonder för att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en nationell kampanj mot ohälsa i arbetslivet.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillsätta en vardagsmaktsutredning.

2001/02:Bo217 av Barbro Feltzing (mp):

5. Riksdagen tillkännager som sin mening vad i motionen anförs om sänkta gränsvärden för buller i fabriksmiljö.

BILAGA 2

Utskrift från hearing

**Stenografernas utskrifter från
Arbetsmarknadsutskottets hearing Ohälsa på jobbet –
Vad är problemet? torsdagen den 5 april 2001.**

Ordföranden: Som ordförande i riksdagens arbetsmarknadsutskott vill jag hälsa samtliga hjärtligt välkomna till dagens offentliga hearing som vi har kallat Ohälsa på jobbet – vad är problemet. Först av allt vill jag rikta ett speciellt välkommen till våra föreläsare. Det är Jarl-Erik Rollén, vd KEFA Hightech AB, Gun Herman Jonasson, chefsbarnmorska Karolinska sjukhuset, Ulla Lindqvist, andre vice ordförande LO, Sture Nordh, ordförande TCO, Kenth Pettersson, generaldirektör Arbetsmiljöverket och Annika Härenstam, forskare Arbetslivsinstitutet. Ni är hjärtligt välkomna hit.

Jag vill naturligtvis säga extra välkomna till utskottets ledamöter, som kommer att vara de som så småningom ställer frågor när inledningsanförandena är avslutade. Alla övriga åhörare som har kommit hit för att lyssna på detta viktiga ämne är också välkomna.

Utskottet har tagit initiativet till denna hearing på grund av att vi alla som är sysselsatta med samhällsfrågor ser att vi har ett växande problem genom att alltfler ute i arbetslivet mår dåligt på jobbet. Diskussionen har kanske klarlagt en del av problemen, men det är svårt att få en helt täckande bild av de samverkande orsakerna. Som beslutsfattare och utskottsledamöter som har ansvar för en del av frågorna är vi oerhört intresserade av att få veta vad de egentliga skälen är till att alltfler mår dåligt på jobbet. Fattas det lagstiftning eller är det andra samverkande åtgärder som ska in? Är det andra frågor?

Vårt mål i dag med denna hearing är att få några svar på frågan: Vad är problemen? Då kan vi närma oss kärnan kring detta. Med den inbjudna panel vi har i dag har vi försökt att få en bredd, dels representanter från näringslivet, dels offentlig sektor på arbetsgivarsidan, dels fackliga organisationer, dels forskningen. Vi tror att med dessa intressanta föreläsare går det att få många intressanta infallsvinklar i detta. Kombinerat med de frågor som ledamöterna kommer att ställa blir detta kanske lite bättre klarlagt. Det är vår förhoppning från utskottets sida.

Jag ska inte säga så mycket mer inledningsvis, utan jag ska bara nämna lite grann om programmet. Vi inleder med öppningsanföranden av samtliga inbjudna föreläsare. 10 minuter vardera. Jag kommer att vara sträng med tiden. Var och en har ju sedan möjlighet att utveckla sig vidare i samband med frågorna. Det finns ordentligt utrymme för frågor. Efter inledningsanförandena är det tänkt att vi ska ta en kort kaffepaus, 10.15—10.30, och sedan

fortsätter vi med utfrågningen från utskottets sida. Vi beräknar avsluta det hela kl. 12.00.

Med de orden ber jag att än en gång få hälsa er hjärtligt välkomna. Jag lämnar över ordet och talarstolen till första talaren, Jarl-Erik Rollén, vd KEFA. Varsågod!

Jarl-Erik Rollén, vd KEFA Hightech AB: Herr ordförande! Mina damer och herrar! När jag blev tillfrågad av Bertil Remaeus om jag ville ställa upp i dag började jag fundera på om jag kan tillföra någonting. Jag kom fram till att jag egentligen är ett fynd i det här sammanhanget.

Jag har varit vd de senaste 30 åren i ett antal olika företag av olika storlekar och inriktning. Jag har suttit med i Yrkesinspektionsnämnden i Sörmland och det som senare blev Sörmland—Östergötland. Jag har sett problemen från den sidan också. Dessutom har en person på företaget, vår förre vd, fått diagnosen utbrändhet. Jag har rätt mycket erfarenheter av detta.

Jag har några tankar som jag skulle vilja framföra. Den första och grundläggande är att jag tycker att vi har alldeles för lätt att ge arbetsplatsen skulden för de problem som uppstår på arbetsplatsen. Vi har dessutom ett regelverk som egentligen är gjort för fysiska problem. När jag nu konfronterades med problemet med utbrändhet fann jag att regelverket fungerar dåligt. Det finns dessutom en övertro hos lagstiftarna att man kan planera för allt som kan inträffa. Det är en fullständig omöjlighet för oss som sitter i företagen att göra. Regelverket – det är en käpphäst för mig – letar ofta efter syndabocker när något har hänt, t.ex. när det har skett en arbetsskada. Det leder till felaktiga resultat. Regelverket har under den tid jag har varit aktivt verksam blivit mycket mer komplicerat och svårhanterligt.

Jag tycker att det redan i kallelsen går snett. Där står det Ohälsa på jobbet – vad är problemet. Sedan sker en utveckling i ingressen där man utgår från att problemet är att söka på arbetsplatsen. Är det så att vi söker nyckeln under gatlyktan, inte därför att det var där vi tappade den utan för att det är där vi har möjlighet att titta?

Låt oss titta på hur vi tillbringar vårt liv. Vi arbetar knapp 20 % av tiden. Om vi är sjuka arbetar vi ännu mindre. Vi borde sova ungefär 30 % av årets timmar. Det betyder sju timmar per dygn. De flesta gör antagligen inte det. Sedan har vi fritid 50 % av tiden. Då arbetar vi i hemmet, vi har sociala relationer utanför arbetsplatsen, vi röker, vi dricker, vi äter för mycket, en del använder t.o.m. knark. 80 % av vårt liv tillbringar vi inte på arbetsplatsen. Vi söker ofta orsaken till problemen på arbetsplatsen där vi tillbringar mindre än 20 % av vår tid.

Sedan kan man ställa följande fråga. Vi hävdar samtidigt att de som inte har något arbete är de som verkligen är i riskzonen för att bli sjuka. Jag tror att vi måste skilja på fysiska och psykiska problem. De fysiska problemen, arbetsskador av den traditionella typen, är vi bra på att hantera i det här landet. När det gäller att hantera de fysiska skadorna har vi internkontrollen. Har man en hyggligt fungerande internkontroll kan man klara mycket av de fy-

siska problemen. Här fungerar även företagshälsovården ganska bra, liksom Yrkesinspektionen.

Jag fortsätter tanken att en stor del av problemen ligger utanför arbetsplatsen. Hur ska jag som arbetsgivare förhindra att en medarbetare förstör sin kropp genom att sitta och dricka öl och titta på TV när han kommer hem från jobbet, eller att han sliter ut sig när han bygger sitt egna hem, förstör ryggen genom tunga lyft? Eller hur är det med kvinnor som varje ledig minut sitter och stickar? Det är fråga om en oerhört statisk ställning.

Jag hade för 15 år sedan en kvinnlig medarbetare som blev förtidspensionerad för att hon hade förstört ryggen. Det klassades som yrkesskada. Men alla hennes kamrater på jobbet visste att hon hade förstört ryggen när hon och hennes man byggde ett egna hem. Hon gick och bar tunga murbruksspannar och tunga bjälkar osv.

Det vi däremot inte är bra på är att hantera psykiska och stressrelaterade sjukdomar, dvs. de som börjar bli akuta nu och som är ett verkligt problem. När någon drabbas av stress eller psykisk ohälsa är sambandet med arbetsplatsen betydligt mer diffust än när det gäller det fysiska. När någon skär av sig en arm på arbetsplatsen är det helt klart, men om någon "går in i väggen" är det inte säkert att det är just på arbetsplatsen det har hänt eller att det är arbetsplatsen som är orsaken. Här kommer familjeförhållanden in, fritidsvanor, livsstil, personlig läggning. Om vi då söker orsakerna till utbrändheten enbart på arbetsplatsen utreder vi inte hela människan. Det betyder att vi kommer att hamna snett.

Vår vd fick för ett och ett halvt år sedan diagnosen utbrändhet. Då kräver lagen att jag som arbetsgivare ska göra en rehabiliteringsutredning och en rehabiliteringsplan. Det ska ske inom tre veckor. Hur man har tänkt sig att jag ska klara det vet jag inte. Den anställde, i vårt fall vd:n, ska delta i utredningen. Men han var av läkare förbjuden att över huvud taget vistas på företaget. Vi fick inte ta kontakt med honom. Jag fick upprepade brev från försäkringskassan att vi måste komma in med en utredning. Jag fick varje gång svara att jag måste få hit honom innan jag kan göra något.

Ännu värre är våra erfarenheter av det stöd man kan få från företagshälsovården och framför allt läkarna. Läkarna duckar och gömmer sig bakom sin tystnadsplikt. Samtidigt ska en stor del av rehabiliteringen ske på företaget. Det betyder att företagsledaren eller chefen ska – utan stöd från den läkare som har skrivit ut diagnosen och som behandlar vederbörande – med hjälp av den enskildes uppfattning göra en rehabiliteringsutredning och en rehabiliteringsplan. Problemet är att skälet till att den enskilde som har utsatts för att gå in i väggen, för denna psykos, har gått på denna smäll för att han saknar självinsikt om sin egen förmåga, om sin egen situation. Han har inte förmåga att bedöma vilka åtgärder som behövs. När det gällde vår vd ville han snabbt komma tillbaka. Han ville revanschera sig. Han fick läkarens tillstånd till det, och han gick in i väggen en gång till.

Sedan har vi det förebyggande arbetet. Vi förväntas som företagsledare förebygga att utbrändhet och andra olyckor kan inträffa. Hur ska vi göra det?

Det är ingen som riktigt vet hur en sådan depression uppstår. Jag har försökt att läsa in mig på området. Jag finner att de flesta orsakerna till depressionen är att söka utanför arbetet. Man brukar tala om äktenskapliga problem, dålig ekonomi, bekymmer för barnen, nära anförvants bortgång, alltför höga ambitioner, orealistiska krav från omgivningen. Inte ens läkarna vet hur man ska upptäcka när någon håller på att bli utbränd. I det här aktuella fallet såg inte ens hustrun att han höll på att gå in i en depression, trots att hon håller på att utbilda sig till terapeut på området.

Vi måste få mera forskning. Det är väldigt viktigt med mera forskning. Den här situationen kommer inte att sjunka undan, den kommer snarare att öka. Utbrändhet och ökad stress är sannolikt orsakade, till en del, av ökade krav från omgivningen. Konkurrensen har ökat. Vårt företag har 60 % av försäljningen på export. Vi är marknadsledande i Europa. Det betyder att vi har en oerhörd press på oss.

När det gäller den offentliga sektorn upplevde jag för Yrkesinspektionens del att man från politikerhåll lägger fram nya krav på organisationen utan att ställa motsvarande resurser till förfogande. Det gör att man inom de områdena får en arbetsbörda som inte är anpassad efter resurserna.

I näringslivet kommer dessutom den internationella konkurrensen in, som gör att allting går mycket snabbare. Vi kan ta IT, som gör att allting går mycket snabbare.

När jag började jobba i företag skickade man offerter i brev. Det tog en vecka till USA. Man bad dem svara med vändande post. Då hade de en vecka på sig att svara. Sedan tog det ytterligare en vecka för brevet att komma tillbaka. Med e-mejl går det på ett par sekunder, i bästa fall. Med fax går det definitivt på sekunder. Det gör att hela tempot har trissats upp. Det gör också att problemet med att få rätt man på rätt plats kommer att bli ännu mera viktigt än tidigare.

Jag tror också att den livsstil vi går in i har blivit annorlunda och mer hektisk. Jag upplever att många i min omgivning har en alldeles för inplanerad fritid. Det är barn som ska skjutas hit och dit. Man har en sommarstuga som måste ordnas med. Är man något välsituerad kanske man har en kåk i Spanien som det blir problem med. Över huvud taget har vi skaffat oss ett mönster där vi aldrig får tillfälle att slappna av. Det är viktigt att gör det.

Sammanfattningsvis tror jag att vi kommer att få leva med problemen. Företagens organisationer kommer att anpassa sig. Det är väldigt viktigt att vi får forskning som omfattar hela människan och som gör att vi på ett vettigt sätt kan hantera problemen. De har kommit för att stanna.

Gun Herman Jonasson, chefsbarnmorska Karolinska sjukhuset: Godmorgon. Mitt namn är Gun Herman Jonasson, och jag är barnmorska. Det har jag varit i 23 år. Jag har jobbat inom sjukvården i 25 år. De senaste tio åren har jag arbetat som arbetsledare bl.a. på Löwenströmska sjukhuset innan det lades ned, på Södersjukhuset, och i dag befinner jag mig som chefsbarnmorska på förlossningsavdelningen på Karolinska sjukhuset.

Jag funderade i går kväll på vad jag skulle säga. Jag tänkte att jag ska rakt upp och ned berätta om vår vardag inom sjukvården. Det blir givetvis med fokus på kvinnosjukvården och de förändringar jag har upplevt. När jag satt och spånade i går kväll skrev jag ned som rubrik Det nya arbetslivet och dess krav. Så har det blivit för mig och mina medarbetare.

Psykisk ohälsa drabbar stora delar av befolkningen och utgör en av de vanligaste orsakerna till sjukfrånvaro från arbetet – sjukskrivningar. Risken att drabbas av psykisk ohälsa har ju i många undersökningar visat sig vara hög inom serviceyrken och vårdrket. Utifrån min profession, som barnmorska på en stor förlossningsavdelning, på ett universitetssjukhus, ska jag försöka sätta er in i min vardag och ge lite synpunkter på den.

Att arbeta inom vården innehåller stora förväntningar, stora utmaningar och krav av skilda slag. Vårt arbete är enormt fascinerande. Det är spännande. Det är utvecklande i mötet med alla människor. Det är faktiskt roligt. Jag tror att vi som arbetar inom vården är lite speciella människor. Vi slutar sällan. Massmedierna säger att där och där slutar si och så många barnmorskor. Men det är faktiskt bara tillfälligt. Vi vill arbeta med levande ting, möta människor och kunna ge och hjälpa. Det finns fortfarande en skärva av Florence Nightingale i oss alla.

Utifrån min horisont som arbetsledare kan jag se att den korta sjukfrånvaron har legat ganska konstant inom mitt ansvarsområde på vår klinik. Så är det också på de andra sjukhusen. Däremot har långtidssjukskrivningarna ökat mer. När det gäller den korta sjukfrånvaron skulle jag snarare vilja säga sjuknärvaro. I dag går man till jobbet när man är krasslig och är dålig i ett par dagar. Det beror helt enkelt på att det är dyrt att vara hemma. Som vårdarbetare tar det mycket av lönen att vara hemma ett par dagar.

Vårt arbete inom sjukhusen kräver en hög medicinsk kompetens. Det gäller allt från undersköterskor, sjuksköterskor, barnmorskor och läkare. Men mycket av arbetet inom vården handlar också om relationsarbete. Då menar jag att vi har direktkontakt med patienterna, en personlig kontakt även med anhöriga. Det är en förutsättning för att vi ska kunna göra ett bra arbete. Det krävs också en hög, god social kompetens och en förmåga till inlevelse. Att i relation med patienter bli delaktiga och engagerade i andra människors ohälsa, oro och livssituation är också en del av vårt arbete.

Att möta patienters oro, frustration, smärta, sorg och död dagligen väcker givetvis tankar kring ens egen situation och rädsla för att själv bli sjuk eller hamna i samma situation.

Arbetsmiljön inom sjukvården har uppmärksammats på många olika sätt, inte minst under de senaste åren. Vården har under 90-talet genomgått omfattande förändringar och har, som jag ser det, stött på problem. Det gäller t.ex. stängning av sjukhus. BB på Löwenströmska sjukhuset och Nacka sjukhus lades ju ned, vilket vad gäller min profession har föranlett brist på förlossningsplatser. Det har ingen undgått att höra om de senaste veckorna. Det känner jag en jättestor oro inför både vad gäller sjukvården och alla våra blivande föräldrapar.

Det har varit omorganisationer, besparingar och neddragningar. Det ledde bl.a. till att en hel del undersköterskor blev friställda för fem sex år sedan. Man skulle höja kompetensen på sjukhusen och bara bemanna med sjuksköterskor alternativt barnmorskor.

I dag behövs alla undersköterskor, och de ska tillbaka till vården. Men det är klart att de tröttnade och skolade om sig, så det är en stor personalbrist. Det har också lett till ändrade arbetsuppgifter hos andra personalkategorier. Sjuksköterskor och barnmorskor, t.ex., gör allting med patienten. Då handlar det också om städning och allmän service, och det tär på vår omvårdnadstid med patienten.

”Patientförändringar” har jag skrivit på mitt block. Jag menar att vi som vårdarbetare har en större psykologisk press på oss och ökade krav. De som föder barn i dag – det är 70-talisterna – är en helt ny generation för mig, som i dag är 50 år. De som föder barn i dag – jag är inne på det du sade, Jarl-Erik – kräver service och är vana vid att få service. De är vana vid att prata i mobilen och vana vid att kunna ta för sig. Det är väl bra det, men vi har inte förutsättningarna för att ställa upp på denna service.

Dagens föräldrapar är planeringsmänniskor. Det är inget fel i det, men så är det. De är mycket inriktade på sin karriär, samtidigt som de planerar in barn. Det är inte helt lätt att förena karriär, barn och ett socialt liv. Det är svårt. Jag brukar säga så här när jag har föräldrautbildning:

Du ska inte omprogrammera det nyfödda barnet, utan du måste tillsammans med din man – om kvinnan nu har en man – förändra ditt liv lite grann. Annars leder det till sjukdom av olika slag. Framför allt måste den lilla juvelen till bebis få en fin start i livet.

Jag ska stanna kvar lite vid den psykologiska pressen. Det gäller det ökade antalet anmälningar mot sjukvårdspersonal till Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd. Nu tar jag till, men det kan nästan gå så långt att vi kan bli anmälda för att vi har fel parfym på oss. Nu ska vi som arbetar i vården inte ha parfym – jag tog i – men vi känner en jätteoro för alla anmälningar. Anmälningar är bra när vården är felaktig och när patienten har blivit felbehandlad, men det går ibland till ytterligheter, vilket vi känner oss väldigt ledsna över. Vi jobbar under en otrolig psykologisk press, och samtidigt frågar vi oss hela tiden om vi har dokumenterat och skrivit ned, etc. Man har anmälningarna i bakhuvudet. Antalet anmälningar har som sagt ökat.

Tekniken har gått framåt. Det är mycket datorövervakning och datorjournaler. Det är jättebra och gör att vi får mer tid över för patienterna. Vi barnmorskor har lite svårt för all teknik, för barnmorskeyrket är ett hantverk. Vi jobbar med våra händer, med våra ögon och med våra öron. Vi känner in patienten. Vi lyssnar in. När det gäller gravida kvinnor känner vi livmodern och hur barnet ligger. Man kan få veta väldigt mycket genom att känna på en människa och lyssna in. De barnmorskor som är på väg att gå i pension har jättesvårt med all teknik, och jag förstår det, men den är en väldigt stor hjälp. Det har så klart, i och med det, blivit effektivare behandlingsmetoder.

Allt detta medför för oss en förändrad arbetsmiljö. Det kan ibland leda till utmattning hos personalen. Vi blir trötta och utslitna på grund av alla krav och förväntningar som ställs på oss, som vi inte alltid kan leva upp till. Det finns inte resurser för det.

Vår vardag – barnmorskornas vardag – kan se ut som så: Vi börjar kl. 7. Vi har kanske två eller tre patienter i aktivt förlossningsarbete. Plötsligt kanske någon börjar krampa. Någon börjar störtblöda. Det är akut kejsarsnitt. Vi ska ta hand om mamman och informera på ett par sekunder, och vi ska ta hand om en jätteorolig man. Vi springer på snitt. Vi går tillbaka och förlöser nästa patient, och så rullar det på. Att gå på toaletten och äta lunch är det ganska bra om vi kan hinna med någon dag. Vi prioriterar inte det, och det kanske är fel. Vi är så upptagna, och vi vill ge en så bra vård som möjligt. Vi älskar vårt jobb. Men det finns också dagar som är lugnare; det ska jag säga.

Hur kan då ett förebyggande hälsoarbete se ut? Jag tänkte berätta om hur jag har lagt upp det på min arbetsplats. Detta är en arbetsledarfråga, tycker jag.

På förlossningen på Karolinska sjukhuset har vi mentorskap. Alla medarbetare har en mentor. Vi har kamratstöd. Vi har personalmöte varje vecka och arbetsplatsmöte varje månad, och vi tar upp frågor som går till vår samverkansgrupp.

Att bekräfta personalen och ge feedback är jätte viktigt, speciellt för mig som chef. Jag har kontinuerliga utvecklingssamtal med personalen och ger utbildning. Det är små mikroföreläsningar, t.ex. Man behöver inte göra några jättegrejer, men alla ska få påfyllning eftersom de alltid ger så mycket. Jag och de övriga cheferna får handledning.

Spegling av dagen är jätte viktigt. Vi jobbar även med människor i kris. Krisstöd vid särskilda traumatiska händelser är jätte viktigt. Det är inte bara levande barn som föds vid en förlossning, utan utgången kan också vara den motsatta.

Vi har givetvis företagshälsovård, och vi har friskvård med fysiska aktiviteter. Men det främsta personalstödet utgår från kamratstödet i vardagen. Man måste kunna ha roligt tillsammans och skratta, och man måste också kunna gråta tillsammans.

Jag har inga problem med sjukskrivningar på grund av att barnmorskor dricker för mycket öl på sin fritid eller bygger hus och blir utslitna av det, utan jag har problem med den psykiska ohälsan på min arbetsplats. Det ställs med all rätt stora krav på oss och det är höga förväntningar, men vi har inte resurser. Det är en obalans mellan resurserna och vårdåtgärderna. Vi har ett högt patienttryck, och vi har mycket sjukare patienter i dag som kräver tillgänglighet. Alla friska patienter går hem dagen efter det att de har fått barn. Vi är då konsulter, brukar jag säga.

Jag vill avsluta med att säga att det fanns en fråga i inbjudan om huruvida ni hade missat något. Det som jag saknar är att man lyssnar in oss vårdarbetare i god tid och tar vara på vår kompetens, för det är ju så att vi alla är till för varandra.

Ulla Lindqvist: Jag är andre vice ordförande i LO. Jag blev vald till det på kongressen i september. Vi har gjort en arbetsfördelning i ledningen. Det innebär att jag ansvarar för bl.a. arbetsmiljöfrågor och arbetsorganisationsfrågor.

Jag har jobbat ganska länge med arbetsmiljöfrågor. Jag började 1978 på förbundskontoret på Metall som arbetsmiljöombudsman, och jag har jobbat lite till och från med de frågorna.

Jag måste säga att jag tycker att det är ett väldigt bra initiativ ni har tagit när ni har bjudit in till denna hearing. Vi ser i dag i rapport efter rapport hur ohälsan ökar och att sjukskrivningar och arbetsskadeanmälningar ökar. Det vi tycker från LO:s sida är att detta väldigt mycket är ett klassproblem och att det i huvudsak beror på arbetsmiljön.

Jag tänkte börja med att visa en overheadbild. Vi har nyligen tagit fram en undersökning som vi kallar *Ohälsans trappa*. Den finns utanför salen, så ni kan ta den rapporten sedan. Den bygger på intervjuer med 7 000 personer som SCB har gjort. Det har varit hembesök. Den går bl.a. igenom sjukdomar i rörelseorganen, psykisk ohälsa och levnadsvanor. Den visar väldigt tydligt att det är ett klassproblem – att arbetare och framför allt arbetarkvinnor är de som allra mest drabbas av ohälsa. Den visar också att det är ett könsproblem, dvs. att det är skillnader mellan män och kvinnor.

Detta är en overheadbild som gäller långvarig sjukdom. Här ser ni att det bland kvinnliga arbetare mellan 45 och 64 år är 31 % som har svår långvarig sjukdom. För manliga högre tjänstemän är det 8 %, så det visar att det väldigt starkt är kopplat till vilket arbete man har.

Ibland när vi pratar om arbetsmiljö och ohälsa får vi nästan uppfattningen att det som är det stora problemet i dag är den psykiska ohälsan och att det är det enda problem som finns. Men så är det inte. Det är ett jätteproblem med psykisk ohälsa, och det återkommer jag till, men fortfarande är det så att även andra arbetsmiljöproblem kvarstår. Det absolut största problemet är sjukdomar i rörelseorganen och belastningsskador. Vi kan se att det har ökat. Tittar vi t.ex. på arbetarkvinnor mellan 45 och 64 ser vi att det har ökat från 23 % till 33 % från 1980. Vi gör sådana undersökningar vart fjärde år och ställer samma frågor, så därför kan vi göra denna jämförelse.

Ett annat område som jag nämnde, som är det stora problemet och där vi kan se väldigt stora öknings när det gäller sjukskrivningar, gäller det psykiska välbefinnandet. Vår undersökning visar att den psykiska ohälsan har ökat i alla grupper. Det är generellt. Även tjänstemannagrupperna har den ökat i, men de som drabbas mest är arbetarkvinnor.

Någonting som jag tänkte visa här, som vi tycker är väldigt oroväckande, är utvecklingen för unga kvinnor. Om man tittar på utvecklingen för unga kvinnor mellan 16 och 29 år, t.ex., som känner ångslan, oro eller ångest ser man att antalet har ökat under 90-talet. Från 80-talet till 90-talet gick det ned lite, men på 90-talet har det ökat från 8 % till 24 %. Detta tror vi i hög grad är betingat av att det var en hög arbetslöshet i början av 90-talet och att tjejerna

kände oro och inte hade något jobb, men vi tror också att det beror väldigt mycket på att unga kvinnor finns på de stressiga arbetena och på att de ofta har anställningsförhållanden som gör att de inte är fast anställda. De är timanställda, t.ex. Det skapar naturligtvis en oro för ekonomin.

När man resonerar omkring den psykiska ohälsan säger man ibland att den beror på andra saker än just arbetsmiljön. Människor är t.ex. oroliga för saker på sin fritid och för familjen. Naturligtvis spelar sådant roll, men man kan ändå väldigt tydligt se att det har blivit ett mycket mer psykiskt påfrestande arbetsliv. Det har blivit stressigare, och det har blivit hårdare tryck. Tittar man på LO kan man säga att det är så i alla branscher. Det är så inom industrin. Gun från vården visade hur mycket stressigare det har blivit där. De har blivit så inom handeln. Det har blivit så på servicesidan.

Vi gjorde en arbetsmiljöundersökning 1999. Den finns också utanför, om ni vill titta på den. Den visar hur antalet psykiskt påfrestande arbeten har ökat mellan 1991 och 1999. Det har skett en ökning både för män och kvinnor, men för kvinnorna har det blivit väldigt vanligt. 50 % anger att de har ett stressigt arbete. Den psykiska ohälsan är alltså också väldigt beroende av arbetsmiljön.

Som jag sade när jag började är det inte bara belastningsskador och psykisk ohälsa. Fortfarande finns de traditionella arbetsmiljöriskerna kvar. Det får vi inte glömma. Dem måste vi fortsätta att jobba med.

Jag tänkte visa två overheadbilder. I den arbetsmiljöundersökning vi gjorde 1999 frågade vi folk om de var utsatta för kemikalier minst en fjärdedel av tiden på arbetet. Det har gått ned lite, men ni ser att drygt var femte man var utsatt 1999. Det är färre kvinnor, och det beror på att vi har en väldigt uppdelad arbetsmarknad. Män och kvinnor har olika jobb.

Buller har vi jobbat så länge med, och det tycker man att vi borde ha kunnat bekämpa. Ändå ser vi att andelen män som minst en fjärdedel av tiden utsätts för buller har ökat.

Sammanfattningsvis är hälsan väldigt klassbetonad. Vi ser en ökning av den psykiska ohälsan. Vi ser att belastningsskadorna och skadorna i rörelseorganen fortfarande är den största gruppen, och fortfarande finns de traditionella arbetsmiljöriskerna kvar.

Vi tittar också på levnadsvanor. Du som pratade först var inne på att det väldigt mycket beror på hur man lever. Det har vi också undersökt sedan 1980. Det gäller rökning, motion och hur mycket man väger.

Det glädjande i vår undersökning är att man kan se att levnadsvanorna förbättras. Rökningen har minskat i alla grupper. Även för unga arbetarkvinnor har den minskat. Den grupp där den inte har minskat utan är konstant är gruppen med arbetarkvinnor över 45 år. De röker ungefär lika mycket som 1980. För unga tjejer har rökningen minskat mycket, och likaså för män. Det gäller alla grupper.

Motionsvanorna har förbättrats. Vi motionerar mer i alla grupper. Männerna motionerar fram till det att de blir 30, och sedan motionerar de inte så mycket. De tycker kanske att de är vackra nog ändå. Men det har också förbättrats.

Det som däremot inte har förbättrats är problemet med vikten. Vi blir tjockare och tjockare. Det är ett generellt problem i hela västvärlden.

Just detta talar för att det faktiskt inte är individen det beror på, utan att det i väldigt stor utsträckning är arbetet. Trots att man förbättrar sina levnadsvanor mår man faktiskt sämre. Framför allt den psykiska hälsan har försämrats.

Då är frågan vilka åtgärder som är viktiga. Vilka åtgärder är viktigast när det gäller att förbättra arbetsmiljön? Väldigt många av de problem som vi har ute på arbetsplatserna med belastningsskador och med en ökad psykisk ohälsa beror på arbetsorganisationen, på vilka möjligheter man har till inflytande över sitt arbete, på vilket ansvar man har och på hur bemanningen ser ut.

Trots att fler kommer i arbete och det blir hårdare tryck ute på arbetsplatserna ökar dessa problem. Det är väldigt mycket beroende på bemanningen. Man har rationaliserat och gjort det mer kundanpassat på arbetsplatserna utifrån att man har färre anställda, och det är ett generellt problem.

Det vi tycker är det viktigaste här är att få i gång ett arbete lokalt ute på arbetsplatserna – att få i gång en process för att förändra arbetsorganisationerna och titta på allt som hör ihop med det. Det gäller att man utvecklar arbetsuppgifterna och ser till att man har ett innehållsrikt arbete med flera olika arbetsuppgifter, så att man inte behöver göra ett monotont arbete hela tiden.

Man ska också satsa på utbildning i samband med det. Vi har väldigt tydliga siffror för personalutbildning. Om man jämför åren 1999 och 2000 ser man att det har minskat. En person som tillhörde LO fick utbildning i snitt 2,3 % av arbetsdagarna 1999, och 2000 var det nere i 1,6. Det är också ett tecken på att man inte har utvecklat arbetet; man har inte satsat på personalutbildning. Att se till att det sker utbildning är en viktig del i detta, och man ska ha lönesystem som stöder detta. När man utvecklar arbetet och lägger på mer ansvar måste den anställde också få befogenheter.

Då är vår uppfattning att det naturligtvis först och främst bygger på ett lokalt samarbete mellan parterna. De tillfällen när man har gjort förändringar och lyckats någorlunda bra är när parterna har jobbat gemensamt. Men det händer tyvärr alltför lite. Det vi tror behövs är att arbetsgivarna tar ett större ansvar för detta och att man jobbar för det lokalt. Det kan också behövas bättre regler i de centrala avtalen t.ex. när det gäller kompetensutveckling och personalutbildning.

Vi tycker att arbetsmiljölagen är ganska bra när det gäller arbetsorganisationen och den psykiska ohälsan. Jag vet att man från Arbetsmiljöverket håller på med tillsyn på detta område. Men om det inte hjälper tror jag att det är nödvändigt att se om det inte behövs föreskrifter på detta område när det gäller arbetsorganisation och bemanning. Det kan vara så att vi behöver förstärka lagstiftningen i föreskrifter.

En annan sak som är viktig är arbetstiden. Jag tror i och för sig inte att man ska förbättra arbetsmiljön genom en arbetstidsförkortning, för arbetsmiljön måste vara sådan att man kan jobba ända tills man går i pension. Vi förbättrar inte miljön genom en arbetstidsförkortning. Men det förslag LO, TCO och SACO har tagit fram om en arbetstidsförkortning som innebär ett inflytande

över arbetstiden – över förläggningen av denna förkortning – rör däremot en viktig arbetsmiljöfaktor. Man ska känna att man kan påverka sin arbetstid.

Ett annat område som är oerhört viktigt för hur man mår rör anställningsförhållanden, dvs. vilken form av anställning man har. Där ser vi att timanställning, t.ex., har ökat väldigt mycket speciellt för LO-kvinnorna. Därför är vår uppfattning att man måste ha rätt till en fast anställning, och man måste också ha rätt till ett heltidsjobb. Där kan det behövas förändringar i lagstiftningen.

När det gäller de traditionella arbetsmiljöproblemen – buller, kemikalier, osv. – har vi en relativt bra lagstiftning. Men det är också viktigt att vi har bra föreskrifter på dessa områden. Jag är inte säker på att det behövs en förändring i lagen, men något vi måste uppmärksamma är arbetsmiljöbrott.

Dagens Arbete, som är Metalls, Industrifackets, Pappers och Grafikernas tidning, gjorde en undersökning nyligen. Den visar att det på fem år har varit 589 dödsolyckor på arbetsplatser. Av dessa har 18 lett till rättegång. Av domarna är 11 friande. Det är alltså ingen som har blivit dömd för olyckorna. Detta är ett problem. När det sker olycksfall blir de inte behandlade på rätt sätt. Det kanske över huvud taget inte väcks åtal i dessa dödsolyckor. Där bör man nog se över lagstiftningen. Det kan vara så att det behövs förändringar i den, men framför allt tror jag att det behövs utbildning när det gäller åklagare och dem som hanterar dessa frågor.

Jag vill också nämna en sak som är oerhört viktig. Det gäller att stärka skyddsombuden och vår organisation. Där tror jag att det framför allt behövs resurser till utbildning av skyddsombuden och ökade resurser till de regionala skyddsombuden.

Sture Nordh: Herr ordförande! Tack för att ni tog initiativet till denna hearing, som vi i TCO uppskattar väldigt mycket. Jag ska försöka ge svar på de frågor som finns i inbjudan till denna hearing på lite olika plan och börjar med ett försök till en sammanfattning av vad TCO:s breda analysarbete ger för bild av vad det beror på att arbetshälsan ser ut som den gör i dag och utvecklas så negativt.

Det som sammanfattningsvis framgår av våra undersökningar är de här viktiga faktorerna: 90-talets besparingspolitik och nedskärningar innebar framför allt i den offentliga sektorn ökad arbetsbelastning och att alla marginaler pressades ut. Det fanns inget samband mellan minskad personal och minskade arbetsuppgifter. Det blev längre arbetad tid för den enskilde och ofta obetald övertid.

Det var organisationsförändringar, med införande av nya lednings- och styrsystem, mager produktion, plattare organisationer och direkt kundstyrning in i organisationerna på ett annat sätt. Det fanns inget utrymme kvar i arbetsorganisationen för extra arbetsbelastning eller toppar. 65 % av TCO:s medlemmar säger att de inte hinner med sina arbetsuppgifter.

Kunden är ingen bra arbetsgivare. Kunder har självklara rättigheter när det gäller tjänster eller varor, men när buffertarna försvinner i organisationen –

arbetsledningen hade ofta den rollen, men när den är inte lika stark i dag – innebär det en ökad ansträngning och belastning på organisationen.

En tydlig faktor är att den enskildes inflytande över sitt arbete är för litet. Det är för lite inflytande för alldeles för många. Vi vet att det finns samband mellan inflytande och kontroll över arbetet och hälsan i arbetslivet. 60 % av våra medlemmar har små eller inga möjligheter att t.ex. påverka sina arbetstider.

Det finns växande och nya kunskapskrav. Ständiga förändringar i arbetsorganisationen sker som ett resultat av detta. Oro hos de enskilda anställda för om de gör arbetet rätt och om de har förstått det nya sättet att arbeta och är tillräckligt bra skapar belastning.

Ulla var inne på anställningsformerna. Lösare former leder till mindre inflytande på arbetsplatsen, inte lika stor tillgång på personalutbildning och för många en större otrygghet.

Så går jag till den tekniska utvecklingen. Tänk på alla befrielseinstrument som vi har skaffat oss, som i själva verket har förslavat oss.

Mobiltelefonen, som skulle göra det möjligt för oss att ringa när vi ville och ta hand om problemen när de uppstod, innebär nu att vi ska vara tillgängliga jämt. Den bärbara datorn och den ständiga uppkopplingen som skulle innebära att vi fick välja var arbetet skulle utföras innebär att vi är tillgängliga jämt och arbetar jämt. Många har förslavats av våra nya frihetsverktyg. Vi har fått 24-timmarsverksamheter med en formell åttatimmarsarbetsdag.

Vi tillåter arbetssamtalet, som ingen skulle ringa på det vanliga hemtelefonnumret, att störa mitt i middagen, mitt i läxläsningen med ungarna där hemma eller mitt i semestern. Det är väl ingen fara med den minut som samtalet tar, men den mentala omställning som det innebär för en pappa som läser fysik med sin son, att få ett problem levererat i knät klockan åtta på kvällen, gör att han faktiskt inte är närvarande i fysikboken längre. Han är återkallad till arbetet – inte bara de två minuterna utan många timmar under resten av dagen.

Kaffeautomaterna – detta frihetsinstrument för oss alla som skulle innebära färskbryggt kaffe närhelst behov uppstod – har inneburit att kafferasterna är borta och med dem den återhämtning med samtal med arbetskamrater om annat som vi vet är så nödvändig. Kaffeautomaterna borde slängas ut från arbetsplatserna!

Raster, återhämtning och de ställtider som Bodil Jönsson talar om krymper bort. Livspusslet går inte ihop för fler och fler. Vi måste kunna vara hela människor. Vi måste kunna göra vårt arbete bra och ha utveckling och karriär som professionella yrkesutövare. Men vi måste också kunna vara ansvarstagande pappor, och ha en del fritid. Det är det som inte klaras av. Och när belastningen då ökar, kanske i en liten fråga, så blir det droppen som får bägaren att rinna över och som gör att man inte orkar längre.

Vad kan ni bidra med? Man skulle kunna sammanfatta det som i slutsatserna i våra analyser, mycket förenklat och väldigt kort, herr ordförande. Vad skulle ni som politiskt ansvariga kunna bidra med? Huvuddelen av ansvaret

ligger på arbetsgivarna och på oss som fackliga organisationer och även på oss som enskilda, förstås. Men ni skulle kunna bidra med att stärka den enskildes inflytande i arbetslivet, som Ulla var inne på, och på arbetstidernas område genom att införa en regel i arbetstidslagen som den skyddslagstiftning den ju faktiskt är. Regeln skulle innebära att arbetsgivare blir skyldiga att ta hänsyn till den enskildes önskemål om arbetstidens längd och förläggning och skyldiga att införa en arbetstidsbank. Men man måste också brett analysera de enskildas maktfrågor. En egenmaktsutredning skulle kunna visa hur den enskildes frihet och trygghet kan öka i olika samhällssystem – från lagstiftningen på arbetsrättens område till föräldraförsäkring och annat.

Jag tillhör dem som tror att vi måste se över arbetsmiljölagen med utgångspunkten att det moderna arbetslivet är annorlunda nu än när lagen skrevs och med utgångspunkten att en växande andel av problemen är den psykiska och psykosociala ohälsan. Sätt fokus på det förebyggande! Stärk företagshälsovårdens förebyggande arbete! Titta på vilka möjligheter vi har för att förbättra förutsättningarna för skyddsombuden! Analysera den danska modellen! Där inför man nu – väldigt förenklat – ett system som innebär att arbetsgivare får rabatt på arbetsgivaravgiften om de är certifierade ur arbetsmiljösynpunkt och på det sättet bringar ned arbetsohälsan.

Sedan har vi lärande och kompetensutveckling. Stärk den enskildes möjligheter genom att införa ett kompetenssparande!

Jag tillhör dem som har varit kritiska till att införa system som är kopplade till vår sjukförsäkring och som innebär olika avgifter för olika arbetsgivare eller mycket långa arbetsgivarperioder. Man ska inte riskera att arbetsgivare försöker göra urval där bara den som har 100-procentig hälsa kommer ut i arbetslivet. Men jag har blivit mer och mer övertygad om att det måste finnas ett samband mellan kostnaden för ohälsan och de miljöer som bidrar till att skapa den ohälsan i form av dålig arbetsmiljö. Vi måste dock hitta något som är smartare än de längre arbetsgivarperioderna. Ska vi analysera branscherna i efterhand och se vilka effekterna blev? Om det år efter år är så att den sektor som i huvudsak bidrar till de växande ohälsotalen är kommunsektorn så borde den sektorn betala mer.

Vi är på väg, mina damer och herrar, att få en sjukförsäkring vars viktigaste uppgift är att skydda arbetsgivare för alldeles för stora kostnader för alltför långa sjukskrivningsperioder. Det var inte försäkringens första och viktigaste uppgift. Om vi ska få fart på diskussionen så tror jag att vi även behöver hitta en aspekt som direkt innebär ökade kostnader för ökad ohälsa.

Ordföranden: Tack för det! Då lämnar vi över ordet till Kenth Pettersson, generaldirektör på Arbetsmiljöverket. Varsågod!

Kenth Pettersson: Tack för det, ordförande! Det är ett viktigt initiativ som utskottet har tagit när man ordnar en hearing om arbetsmiljöfrågorna.

Vi heter numera Arbetsmiljöverket. Det som tidigare hette yrkesinspektionen heter numera arbetsmiljöinspektionen. Vi sysslar med arbetsplatsens problem, men det är väl ganska uppenbart att det finns en interaktion mellan

hur man mår på arbetet och hur samhället i övrigt ordnar det för medborgarna. Det ska man inte förneka. Men det är inte vår sak att bedöma de frågorna.

På några minuter så här så tvingas man förstås till vissa förenklingar. Det kan vara farligt, men jag vill säga att det ibland är lika farligt att märkvärdigsera. Jag tror att det finns lösningar på en del av de problem som vi ser i dag som inte är alltför komplicerade. Jag ska strax återkomma till det.

Arbetsmiljölagen har naturligtvis nämnts ett antal gånger här redan. Det är en ramlag, och det är vi på Arbetsmiljöverket som har samhällets uppgift att precisera den närmare tillämpningen av den. Det gör vi med våra föreskrifter. Det finns ca 130 sådana. Det är detta som vi kallar en del av vår tillsyn. Den andra delen av vår tillsyn består av att vi är ute och inspekterar arbetsplatser.

Vi är numera *en* myndighet, som utskottet är väl medvetet om. Frågan behandlades ju här i utskottet i höstas. Det ger oss på sikt bättre möjligheter att arbeta med frågorna. Vi kan fatta enhetligare beslut, och vi kan på ett annat sätt utnyttja den kompetens som vi besitter i olika delar av organisationen. Vi har också fått en rätt omfattande resursförstärkning fr.o.m. i år. Just nu är vi inne i ett rekryteringsarbete med ca 100 nyanställda. Vi ska utbilda dem, och det kommer att ta lite tid innan effekterna av denna förstärkning av våra tillsynsresurser kommer att märkas. Men de kommer självfallet att märkas så småningom.

Jag ska inte här gå igenom alla detaljer i vad vi gör – men vi besöker alltså arbetsställen och inspekterar dem. Det finns uppemot 300 000 arbetsställen i landet. Vi hinner besöka runt 30 000 av dem. Man skulle alltså kunna säga att det går ungefär tio år mellan gångerna som vi kommer dit. Nu fungerar det självfallet inte så, utan vi inriktar våra besök till de ställen där vi tror att arbetsmiljön är som sämst och där vi behöver vidta åtgärder.

Jag ska mycket kort försöka ge en bild av hur det ser ut i arbetsmiljöstatistiken. Det finns talare som tidigare har varit inne på det, och det här bekräftar i stort sett den bild som tidigare talare har gett. Vi ser alltså en kraftig ökning av de anmälda arbetssjukdomarna. Jag vill betona att det gäller de *anmälda* arbetssjukdomarna. Det har skett en mycket kraftig ökning sedan 1997. De kurvor som jag visar här slutar 1999. Statistiken för 2000 är inte klar än. När den är klar kommer vi med all sannolikhet se att ökningen kommer att fortsätta i ungefär den takt som vi ser här. Det är de långa sjukskrivningarna som ökar, framför allt för kvinnor.

När man bryter ned statistiken lite och försöker komma underfund med vad detta beror på så ser vi att arbetsorsakade besvär till följd av stress eller andra psykiska påfrestningar har ökat kraftigt – speciellt för kvinnor.

Vilka är då orsakerna – enligt dem som lider av detta – till att de lider av det? Det finns en hel rad olika orsaker. Om ca 14 dagar kommer vi att presentera en ganska omfattande bearbetning av statistiken på stressområdet. Det som vi får fram av de preliminära resultaten är självfallet för stor arbetsbörda. Man har stort ansvar och liten befogenhet. Det finns en rad olika skäl till att man upplever stress på arbetsplatsen och lider av det, och jag ska givetvis inte nu gå igenom alla dem.

Det är viktigt att komma ihåg att den allra största gruppen arbetsskador är belastningsskadorna. En del av dem är självfallet också stressrelaterade – det ser vi klart och tydligt i statistiken. Annars är det de mer traditionella arbetsjukdomarna som vi ser. Jag ska bara nämna något exempel på det. Att arbeta i vriden arbetsställning under en stor del av arbetstiden leder naturligtvis på sikt till skador. Det känner vi till. För vissa grupper anställda har man en högre frekvens av den typen av arbetsställningar. Vi har tagit fram några exempel inom byggbranschen och inom vården, naturligtvis. Jag vill visa att detta är ett problem som är traditionellt och som inte har förbättrats.

Man kan dra den kanske något slarviga – men jag tror ändå korrekta – slutsatsen att det har tillkommit ”nya” problem i arbetsmiljön. Lägga märke till citationstecknen kring ”nya”! Det gäller slimmade organisationer, olika former av psykiska påfrestningar, tempohöjning, etc. Men de ”gamla” problemen finns också kvar i stort sett i oförändrad omfattning. Vi ser t.o.m. en ökning på de flesta av de här områdena. När det gäller kemiska hälsorisker märker vi dock en viss förbättring.

Det som vi ser nu i statistiken och det som vi upplever i samhället är att det har tillkommit problem som har lagts ovanpå gamla problem. Det är därför som situationen är så pass besvärlig. Detta låter oerhört dystert, och man frågar sig: Finns det inget att göra?

Nu ska jag visa en konstig bild. Den föreställer Öresundsbron. Om den kan man tycka olika saker, men när man byggde den så prioriterades arbetsmiljöfrågorna. Det ledde till väldigt goda resultat. Man kunde naturligtvis inte helt undvika arbetsolyckor, men på det hela taget fick man goda resultat. Det finns ett ännu bättre exempel, som också det råkar vara en bro, nämligen Högakustenbron. Där hade man inte några skador alls. Företagsledningarna prioriterade nämligen arbetsmiljöfrågorna, och vidtog redan från början åtgärder för att se till att man hade en bra arbetsmiljö. Det ger effekter. Så visst finns det hopp!

Vi ska inte vara alltför dystra. Jag vill bara snabbt visa en bild med en internationell jämförelse. Det gäller skador som leder till mer än tre dagars frånvaro. Här ser vi att Sverige har ganska låga staplar jämfört med några andra länder, speciellt inom EU. Sverige har alltså en bättre arbetsmiljösituation än vad många andra länder har.

Jag kommer nu till mitt absoluta favoritexempel på vad som kan hända när man tar tag i frågorna rejält. Bilden visar dem som utsätts för passiv rökning på arbetsplatserna. Som ni ser är det en dramatisk minskning. Varför visar jag då detta exempel? Det är inte bara för att jag själv hatar rök, utan det beror också på att samhället här satte in kraftinsatser för att få bort rökningen från arbetsplatserna. Man arbetade med attitydförändring hos alla. På kort tid minimerades problemet, och förhoppningsvis kommer det helt att försvinna i och med Folkhälsokommitténs förslag som nu blir verklighet.

Det finns alltså flera exempel på att det går att göra något åt problemen – detta var bara några. Nu vill jag inte alls polemisera med tidigare talare, men ofta pratar vi om att det krävs förändringar av lagstiftningen. Jag visar nu

några citat ur arbetsmiljölagen. Det står bl.a. att arbetsförhållanden ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende. Jag vill påstå att arbetsmiljölagen ibland är en väldigt framsynt lagstiftning. Den ger ett starkt stöd för arbetsmiljöarbetet. Jag tror att man ska tänka efter väldigt noga innan man går in och ändrar i lagen – jag tror snarare att vi ska arbeta med vårt föreskriftsarbete.

Internkontrollen har nämnts. Så heter det system som innebär att man ska behandla arbetsmiljöfrågorna i den ordinarie verksamheten och ha ett system för det – inte i en fil bredvid utan som en del av den ordinarie driften av ett företag. Nu har vi arbetat om föreskriften, och döpt om fenomenet till systematiskt arbetsmiljöarbete. Det visar bättre, med själva namnet, vad det är som vi är ute efter, nämligen att helt enkelt få i gång en process på det enskilda arbetsstället. Där ska arbetsgivare, anställda och de anställdas representanter sätta sig ned och identifiera de problem som man har på arbetsplatsen och resonera kring hur man kan lösa dem. Jag tror nämligen att många av de arbetsmiljöproblem som man ser inte kräver alltför omfattande åtgärder för att man ska kunna rätta till dem. Ofta är det ganska små åtgärder som krävs. De som finns på arbetsplatsen är de som bäst kan identifiera de lösningarna. Först ska man alltså identifiera problemen och sedan finna lösningar på dem, och man ska jobba på ett systematiskt sätt med det hela.

Detta är en föreskrift som vi nu har haft i uppemot tio år. Man kan fråga sig hur det fungerar i verkligheten. Vi mäter något som vi kallar för internkontrollstatus. Det bästa är då 4. Då utför man ett väldigt bra arbete med arbetsmiljöfrågorna. Om man har 3 så är man i alla fall i gång med något som liknar det som vi vill uppnå. Ni ser snabbt att det rör sig om i storleksordningen 25 % av företagen där detta fungerar någorlunda. Jag vill påpeka att dessa siffror inte är statistiskt hållbara. Vi besöker nämligen företrädesvis arbetsplatser med sämre arbetsmiljö. Det finns alltså en viss avvikelse i detta. Just nu håller vi på med en stor undersökning som är statistiskt hållbar för att möta detta, och förhoppningsvis får vi då lite bättre siffror. Men jag tror inte att bilden på det stora hela kommer att ändras särskilt mycket. På flertalet företag fungerar alltså inte det här.

Det är därför en utmaning för oss och för alla som arbetar med arbetsmiljöfrågorna att se till att det här fungerar. Jag tror att man kan komma till rätta med en mycket stor del av arbetsmiljöproblemen någorlunda väl genom att få i gång en sådan här process. Vi kommer också att inom kort sätta i gång en ordentlig marknadsföringskampanj där vi lanserar det här. På så sätt kan man få in ett medvetande om att föreskriften finns och få i gång en process på arbetsplatserna.

Detta kanske var en viss förenkling av lösningarna, men jag tror att man ska passa sig noga för att märkvärdigisera. Då ger vi nämligen upp inför de stora problem som vi ser. Jag tror att det gäller att hitta och komma i gång med ganska enkla lösningar. Detta är en ganska enkel lösning, som får stora effekter på kort tid.

Ordföranden: Jag tackar för det inlägget, och lämnar till sist över till Annika Härenstam, forskare på Arbetslivsinstitutet. Varsågod!

Annika Härenstam: Herr ordförande! Det är en stor och svår fråga som ni har ställt till oss i dag: Ohälsa på jobbet – vad beror det på? För ett tag sedan såg jag en siffra. Det fanns 85 000 långtidssjukskrivna, som hade varit sjukskrivna i mer än ett år, i december förra året. Det var en fördubbling sedan 1995. När man ser en sådan siffra ställer man sig, i alla fall som forskare, frågan om man verkligen kan söka svaret på detta bara hos individer eller ens hos lokala chefer. Det måste finnas något bakomliggande och mer strukturellt som gör att det blir så stora, dramatiska förändringar i den arbetsrelaterade ohälsan.

Jag ska försöka att på denna korta stund ge en liten bild av hur man kan betrakta de här strukturella förändringarna. Vad är det som kan ligga bakom? Jag tror inte att människor har en sämre livsstil nu eller att vi har sämre chefer med operativt ansvar. Det är inte det som kan förklara en sådan här stor och dramatisk förändring i arbetslivet. Vi måste söka svaret någon annanstans.

Det som olika forskare har pekat på är att det har skett en ganska omfattande risk- och problemförskjutning från kärna till periferi på olika sätt. I geografiskt hänseende skulle man kunna prata om att detta gäller från stadsområden till glesbygdsregioner. Vi kan fundera i termerna som gäller från koncerner till underentreprenader, från aktieägare, koncernledning, företagsledning, operativa chefer och ned till anställda. Är det stor skillnad om man tillhör kärnan i arbetskraften och är fast anställd eller är behovsanställd? Man kan titta över allt från kärnverksamheter till serviceverksamheter. Här har skett mycket stora förändringar under 1990-talet.

På många sätt har det varit en god utveckling. Människor får större ansvar för sitt eget arbete. Men tillsammans med ökade kundkrav, som någon var inne på här, innebär detta att man också måste få större befogenheter. Vad som faktiskt har skett är i stället att befogenheterna har centraliserats samtidigt som ansvaret för att jobbet blir gjort har decentraliserats. Förut kunde en städerska, en industriarbetare eller en undersköterska gå hem efter sitt arbete och känna att man var nöjd och hade gjort sitt. Det var egentligen chefens eller förmannens problem att det fanns saker som inte hanns med. Nu är det den enskilda anställdas eget problem, som man bär med sig hem. Det är en stor skillnad vi ser som en effekt av de strukturella förändringarna.

Egentligen är mitt huvudbudskap att det har skett väldigt olika saker på olika delar av arbetsmarknaden. Men det finns ändå några generella saker som jag vill peka på.

Jag har redan pratat om att individualisera ansvaret. Vi har också fått en ökad fjärrstyrning, dvs. att mycket av strategiska beslut fattas allt längre ifrån den plats där jobbet utförs. Detta har blivit möjligt under 1990-talet med alla dessa nya informativa system; IT, dator teknik osv., som möjliggör fjärrstyrning och fjärrkontroll av det som faktiskt sker ute på sjukhuskliniker eller i företagen.

Vi har samtidigt sett en försvagning av olika typer av kollektiva strukturer. Facken har en svagare roll. Skyddsombuden har minskat i antal, och de har allt svårare att utföra sitt arbete. Arbetsplatserna som sociala, sammanhållna system har på många sätt upplösts i och med *outsourcing*, avknoppning och underentreprenörer. På många arbetsplatser i dag finns det anställda som har olika arbetsgivare. Kopplingen mellan ledningen – arbetsgivaransvaret – och det jobb som utförs styckas så att arbetsgivaransvaret blir uttunnat, skulle jag vilja hävda. Jag visar här en bild som lite grann symboliserar detta.

Detta innebär att arbetsmiljöstyrningen har blivit mycket svårare att hålla ihop. Det påverkar också arbetsplatsen som ett socialt sammanhållet system. Om problem uppstår för en grupp människor som jobbar tillsammans, har samma arbetsgivare, kanske tillhör samma fackliga organisation och har samma skyddsombud så är förutsättningarna helt annorlunda för att skapa den goda arbetsmiljön än om man har olika arbetsgivare och olika intressenter. En handläggare i dag är i allmänhet inte längre arbetskamrat med en städerska eller en växeltelefonist, för de har en annan arbetsgivare, som sitter någon annanstans. Det betyder att vi missar det motstånd mot att införa ojämlika villkor som det innebär att människor som är olika möts i vardagen och har samma typer av kanaler att hantera problem på. Det hela var inte bra förut heller, men vi har tappat förutsättningarna att lösa problemen där de uppstår därför att det är så många inblandade. Det blir alldeles för krångligt.

Vi har nu fått alla dessa fragmentiserade verksamheter och koncentration till kärnverksamheter. Det går lite för fort här för det som jag vill försöka förklara, men jag hoppas kunna ge en *hint* om vad det är som jag menar. Vi har fått färre vardagsmöten, där problemen uppstår. Sture Nordh pratade om kafferasterna som försvann. Vi har alltså inte heller tid och rum att direkt lösa problemen där de uppstår. Allt detta har lett till att vi har fått större skillnader i anställnings- och arbetsvillkor och sämre möjligheter att styra arbetsmiljön.

Den utsuddade gränsen, där människor tar med sig jobbet hem, gör det svårare att kombinera arbete och familj. Ingångskraven när det gäller att komma in i arbetslivet har ökat, men lärandet minskar på många olika sätt, som vi ser det. Kompetenskraven ökar, men förutsättningarna att på betald arbetstid lära nytt tenderar att minska. Utbildningstiderna i många verksamheter minskar medan det andra ökar. Detta leder till hög sjukfrånvaro.

Jag ska också försöka hinna säga något om olikheterna. Detta ser nämligen väldigt olika ut i olika delar. Jag visar här en grov översikt; ett sätt att klassificera verksamheter. Det bygger på ett system som är gjort av Eric Giertz, som är industriekonom. Som projektledare i MOA-projektet har jag använt det och sett att det är ett mycket bra sätt att betrakta olika verksamheter på. Vi har fört samman högteknologisk och kunskapsbaserad produktion. Det gäller såväl industriell produktion som tjänsteproduktion, dvs. både IT-företag och processindustrier. De liknar varandra alltmer i många avseenden. Detta är alltså en väldigt grov uppdelning. Ungefär 20 % av den svenska arbetskraften jobbar här. Välfärdsproduktionen är både offentligt och privat organiserad numera. Det gäller skola, vård och omsorg, polis, socialtjänst, rättsväsende

osv. Den utgör ca en tredjedel. Serviceproduktionen, som är personalintensiv, utgör också ungefär en tredjedel. De verksamheterna fanns tidigare oftast här, men upphandlas nu. Sedan finns också en del personalintensiv varuproduktion.

I de olika verksamheterna sker olika saker. I den högteknologiska och kunskapsintensiva sektorn koncentrerar man sig på kärnverksamheter och knoppar av till underentreprenader, underleverantörer, olika serviceföretag osv. Här ökar kvalifikationskraven, och man har en viss typ av managementstrategier som i hög grad leder i riktning mot det goda arbetet. Detta har vi redan hunnit prata om en del, så jag lämnar det åt sidan så länge. Det har skett mycket som har varit problematiskt.

Framför allt vill jag uppmärksamma er på den personalintensiva serviceproduktionen. Att köra en buss, att städa ett golv, att bädda sängar på ett hotell osv. går inte riktigt att rationalisera på samma sätt med ny teknik som man kan göra inom den högteknologiska industrin. Men samtidigt har effektivitetskraven ökat. Genom den stora upphandling av tjänster som sker i dag konkurrerar företagen förstås om kontrakten. Det enda riktigt rationella ur företagsekonomisk synpunkt är att spara på personalkostnaden, för det är den stora kostnaden i dessa företag. Det upphandlas för ungefär 400 miljarder kronor om året av offentlig sektor. Dessa pengar kan i värsta fall användas till att gynna företag med den sämsta arbetsmiljön – om det bara är priset man går på. Det handlar mycket om personalförändringar, dvs. att ha så lösa anställningar som möjligt med så kort upplärningstid som möjligt så att man snabbt kan ta in ny personal. Man kan använda det här så att alltfler jobbar på obekväma arbetstider i de här verksamheterna.

Det finns alltså olika managementstrategier. Det är data från MOA-projektet som jag visar här. Jag ska säga något kort om bilden. Riktningen går från det översta till det nedersta. Det översta har samband med god arbetsmiljö, ökat inflytande, ökade utvecklingsmöjligheter och hyfsade krav. Man utvecklar alltså verksamheten när det gäller IT och teknik, kompetenskrav, långa arbetscykler och långa kundkontakter. Man satsar på att dra in personalen i en kvalificerad verksamhetsutveckling. Vi har sett att detta har samband med goda arbetsvillkor. En ökad centralstyrning, dvs. mer av fjärrkontroll och resultatmätning, har däremot samband med sämre och sämre arbetsvillkor, kortare och kortare arbetsvillkor och mindre och mindre inflytande. På samma sätt är det när det gäller numerär flexibilitet, dvs. lösa anställningar där man tar in och ut folk på olika sätt och laborerar mycket med arbetstiderna. Däremellan finns funktionell flexibilitet, som också på många sätt har samband med bra arbetsvillkor, dvs. mer och mer arbetsutbildning, mer och mer kvalificerat arbete och mer och mer platta organisationer. Däremot vet vi att den funktionella flexibiliteten, med större ansvar för individen som kombineras med mer resultatmätning ger ogynnsamma effekter.

72 företag deltog i MOA-projektet. Det finns tre stora sektorer; servicesektorn, välfärdssektorn och den högteknologiskt kunskapsbaserade sektorn. Bilden visar perioden 1995, 1996 och 1997. Vi ser en skala som är svår att

förklara, men innebörden är: ju högre stapel, desto mer av den goda managementstrategin, dvs. att utveckla verksamheten, och desto mindre av centralstyrning. Det sker här. I servicesektorn ser vi att det går åt motsatt håll. Det leder till sämre arbetsvillkor. I välfärdssektorn finns en kombination av ökat ansvar på golvet och ökad centralstyrning.

Jag ska runda av det hela, och gå till den sista bilden. Det finns mycket mer att säga om detta, och det är svårt att förklara det på kort tid. Men det som jag egentligen vill komma fram till är att det behövs väldigt olika strategier. Vi kan inte hindra utvecklingen på arbetsmarknaden, med företagsekonomiska principer, globalisering och teknikutveckling etc. Men vi behöver ha mycket bättre på fötterna och mycket mer kunskap om vilka strategier man ska använda för att gynna den goda arbetsmiljön. I välfärdssektorn handlar det mycket om att spara på omorganisationer. De stör de sociala, komplicerade systemen väldigt mycket. Det gäller att åter bemyndiga chefer. Det är mer eller mindre en omöjlig utmaning att vara lokal operativ chef i välfärdssektorn i dag. Man får budskapet: Spara pengar, men gör mer! Och gör kunderna, eller patienterna, mer nöjda! Här måste man bemyndiga chefer att också ha befogenheter att påverka resurser och resursfördelning och inte bara vara den goda chefen som stöttar sin personal.

I den personalintensiva servicesektorn tror jag att det är oerhört väsentligt att det finns spelregler vid upphandling. Det är nämligen där som arbetsmiljön egentligen bestäms. Skattemedel ska inte användas på fel sätt, dvs. man ska inte fatta politiska beslut som gynnar företag med den sämsta arbetsmiljön. Det är på väg att ske i dag. Detta är oerhört viktigt. Det har alltid varit statens och politikens roll att se till att det finns schysta spelregler. Många seriösa företag i de här branscherna är mycket bekymrade. De måste nämligen försämrade arbetsmiljön för att behålla ett kontrakt.

Man kan fundera på detta, och också dra en parallell till miljöfrågan. Hur uppmärksamma är vi kunder och konsumenter på hur våra arbetsplatser städas eller på hur telefonitjänsterna sköts osv? Hur ska vi som konsumenter få en större kunskap om hur dessa arbeten utförs? I den högteknologiska och kunskapsintensiva produktionen tror jag inte att man ska ge sig in med en massa regelstyrning och annat. Detta är mycket en kulturfråga för branschen. Här finns många incitament för att behålla personal, rekrytera kompetent personal och utveckla verksamheten på sikt. Men vi behöver motsvarande strategier för den goda arbetsmiljön i de här sektorerna.

Ordföranden: Tack för det inlägget! Jag vill också rikta ett tack till alla som har hållit sina inledningsanföranden. Då är vi klara med den första delen av hearingen. Nu ska vi i Sture Nordhs anda ha en kafferast då det finns möjlighet till samtal. Vi försöker samlas igen om 15 minuter.

Ordföranden: Då ska vi starta igen. Innan vi släpper loss frågorna ska jag bara säga en sak som jag har lovat förste vice ordföranden Hans Andersson. Han skulle ha varit med här i dag, men sitter upptagen med arbetet med fi-

nansplanen. Han ville bara ha detta framfört till samtliga, så att ni vet att han inte är borta utan anledning. Därmed har jag sagt det som jag lovade Hans.

Då släpper jag loss frågorna.

Sonja Fransson (s): Ordförande! Detta har varit en mycket intressant hearing. En hel del saker känner vi naturligtvis igen. Vi har ju träffat olika organisationer tidigare och hört mycket om detta. Det intressanta är att väga de olika delarna mot varandra.

Det sista inlägget, av Annika Härenstam, tyckte jag var extra spännande. Du tog upp frågan om att det finns olika områden. Du talade om välfärdssektorn, om servicesektorn och även om hightech, och att det finns olika behov på olika områden. Det skulle jag vilja veta lite mer om.

Du sade att det bl.a. inom välfärdssektorn behövdes färre arbetsomorganisationer och färre förändringar. Samtidigt säger Sture Nordh och Ulla Lindqvist att vi behöver förändra arbetsorganisationerna. Jag skulle vilja att du, och kanske de andra också, utvecklar detta lite grann.

Annika Härenstam: Att arbeta i en välfärdssektor, vare sig det är sjukhus, skola, socialtjänst, polis, åklagarväsende eller något annat, innebär att man ingår i mycket komplexa sociala system. Det finns inget jämförbart i näringslivet.

Hur många ska man ha med att göra runt en patient, en elev eller vad det kan vara? Det har gjorts många försök att planera det hela – det har ju rått en planeringshysteri och en kvalitetssäkrings- och utvärderingshysteri under 90-talet. Men hur väl man än försöker planera detta så har vi som har varit ute och forskat på området sett att man i stället har slagit sönder mycket av fungerande informationssystem och nätverk. Det tar åtminstone ett par tre år för en organisationsförändring att sätta sig. Som läkare, lärare eller socialarbetare måste man veta vem man ska vända sig till i en viss fråga, vem som ansvarar för den, vem som ska ta kostnaderna för den etc. Hur ska jag bära mig åt för att hitta en sängplats den här gången? Vilket labb ska jag använda?

Vi har varit ute i tre år på 72 arbetsplatser och studerat och följt detta. Då har vi sett hur mycket tid som går åt till att leta information. Samtidigt har dessa personer aldrig någonsin tidigare fyllt i så mycket blanketter.

Rör man om i grytan, slår ihop enheter, lägger ned sjukhus osv. – det tar så oerhört mycket kraft och tid för baspersonalen att det blivit en väldigt stor inte bara arbetsmiljöförlust utan också ekonomisk förlust i välfärdssektorn med dessa stora omorganisationer. Det behövs mer konsekvensbeskrivningar före, att överväga beslut, skapa arbetsro i de här sektorerna, bygga upp tillit igen, se till att de informativa systemen fungerar, alltså logistiken – det finns sjukhus som har tre datasystem som inte är kompatibla. Det finns massor att göra om man utgår från basverksamhetens behov. Omorganisationer förstör. Det är mitt korta budskap.

Barbro Feltzing (mp): Jag vill först tacka er i panelen för vad ni har sagt. Det har varit mycket intressant. Självfallet tycker jag att Anita Härenstam kom med många bra inlägg.

När det gäller det som Sture Nordh sade om befrielseinstrumentet håller jag fullständigt med; det har ökat, vi ska vara anträffbara jämt osv.

Jag vill bara säga att jag bl.a. har tittat på vad Sture Nordh har skickat ut. Man vill ha en förstärkning av föräldraledighetslagen. Det tog vi i går i utskottet, och vi kommer att bestämma det i dag. Vi får igenom en skärpning av föräldraledighetslagen så att föräldralediga inte ska känna den här osäkerheten i att kunna bli uppsagda.

Jag vill också ta upp yttrandefriheten. Det har ju blivit så tyst på våra arbetsplatser. Det är bl.a. ett väldigt stort problem inom offentlig sektor, tyvärr. Där har vi också haft en utredning nu. Jag tycker själv att det här är en mycket viktig fråga, och jag vill höra vad ni säger om yttrandefriheten och hur man ska gå vidare.

Vad jag naturligtvis också vill ta fram från Miljöpartiets sida är en arbetstidsförkortning. Jag har pratat med bl.a. många i vården och känner att en daglig arbetstidsförkortning eller en veckoarbetstidsförkortning är någonting som behövs. Jag tror säkert att en arbetstidsförkortning hänger ihop med hälsan, om vi tittar på alla de försök som har gjorts i Sverige och utomlands. Detta med ett friår mitt i livet har vi också tagit fram. Jag undrar om jag kunde få någon synpunkt på detta.

Sture Nordh: Jag kan säga bara något kort till Sonja Fransson om arbetsorganisationen. Jag hoppas att jag inte tolkades så att jag vill ha en massa omorganisationer i sig. Däremot spelar arbetsorganisationen, precis som Annika Härenstam visar, en oerhörd roll, med tydlighet, med individens möjlighet till inflytande, inte minst arbetsledningarna och verksamhetschefer som inte bara har ansvar utan också har befogenheter. Det är på de områdena som det har skett så stora och negativa förändringar, inte minst i offentlig sektor, under senare tid.

På tio minuter hinner man bara kort beröra några frågor. Väldigt centralt för ett hälsosamt arbetsliv är ett öppet klimat. Hälsosamt för en fungerande demokrati är yttrandefrihet och meddelarfrihet för insynen i den offentliga verksamheten. Arbetsplatserna har blivit tysta. Det kanske var det första ohälsotecknet som vi underskattade, när vi började se bilderna på människor med påsar för ansiktet och kände att tystnaden bredde ut sig, som just tecknet på den stora oron och osäkerheten om vad som är situationen för oss.

Vårt förslag när det gäller meddelarfriheten och yttrandefriheten i jobbet, som också ligger i ett utredningsförslag nu, är att meddelarfriheten ska vidgas till att omfatta alla, hela arbetsmarknaden. Det behöver också regleras för den privata sektorn, med de undantag som affärshemligheter och annat ställer krav på. Men det första viktiga steget är att alla offentligt finansierade verksamheter ska leva under samma villkor. Det är det som finns i utredningsförslaget, och det är ett steg i rätt riktning.

Till frågan om arbetstiden: Vi är övertygade om att den viktigaste aspekten av arbetstidsfrågan är den enskildes inflytande över arbetstidens längd och förläggning. Den enskildes makt måste öka. Det finns inget område som är så traditionsbundet och – förlåt uttrycket, men jag hittar inget annat i hastigheten – konservativt hanterat som arbetstidsfrågorna. Det ska vara ungefär som det har varit innan, fast folk ska vara tillgängliga mer.

Våra behov över livscykeln är väldigt olika. Att införa ett system med den arbetstidsbank som vi har föreslagit gemensamt från LO, TCO och SACO är ett bra och viktigt steg. Men skyddslagstiftningen och arbetstidslagen bör också ha en bestämmelse som innebär just det jag sade, att arbetsgivaren ska ta hänsyn till den enskildes önskemål om längd och förläggning. I en period när man vill jobba kortare tid ska man kunna göra det. När det är möjligt och förenligt med verksamheten att förlägga arbetstiden på något annat sätt ska man kunna göra det. En sådan reglering betyder ju inte att det finns ett ovillkorligt krav, utan det betyder att man måste ta hänsyn till att det är förenligt med verksamheten. Men det skapar en dialog, med möjlighet för facket att stödja den enskildes önskemål. Vi skulle öka förutsättningen att få livspusslet att gå ihop på ett helt annat sätt med de andra ansvar.

Vår prioritering är: Gärna en arbetstidsförkortning – och vi behöver långsiktigt ha en förkortning av arbetstiden. Men den mest centrala frågan när det gäller arbetstiderna är att öka den enskildes makt över sin tid och sitt inflytande i arbetet. Det har så tydliga samband med arbetshälsan.

Ulla Lindqvist: Jag vill också kommentera frågan om arbetsorganisation. Man måste naturligtvis utgå från de olika förutsättningar som finns på arbetsplatserna. Det har inom den offentliga sektorn varit mycket omorganisation, men det har inte inneburit att t.ex. de som jobbar som sjukvårdsbiträden eller tillhör LO-kollektivet har fått ett ökat inflytande över sitt arbete. Det är det man bör titta på mer konkret. Jag tror att det behövs arbetsorganisationsförändringar även där.

Det som Barbro Feltzing tog upp när det gäller yttrandefriheten är en viktig del, liksom det Sture Nordh berörde om den här utredningen. En annan viktig del, när det gäller om det ska vara ett öppet klimat eller inte på arbetsplatsen, är också vilket anställningsförhållande man har. Det är i dag många som är timanställda och visstidsanställda, och det skapar inte ett klimat för att våga ifrågasätta arbetsmiljön och ställa krav. Den bestämmelse som infördes när det gällde LAS om att man kan göra avsteg för två stycken arbetstagare på småföretag skapar inte heller ett klimat där anställda kan ställa krav. Jag tror att det är väldigt viktigt att också se över den lagstiftningen. Vi måste ha en anställningstrygghet för att människor ska våga ifrågasätta och ställa krav på arbetsmiljön.

När det gäller arbetstidsförkortningen tror jag just, som jag sade tidigare, att från arbetsmiljösynpunkt är det viktiga att man känner att man har ett inflytande över arbetstiden. Därför tror jag också väldigt mycket på idén med arbetstidsbank.

Maria Larsson (kd): Jag är fullständigt övertygad om det som flera av talarna var inne på, att de problem med stress och ohälsa som vi ser i dag bara delvis kan relateras till arbetslivet. Det handlar också om de andra faktorerna som ska göra att livet som helhet går ihop. Inte minst i statistiken ser vi att även barn visar uppenbara symtom på stress och ohälsa. De finns i och för sig i skolan som arbetsplats eller på dagis som arbetsplats, men problemen går långt ned i åldrarna i dag.

Man kan dela upp ansvaret på tre kategorier, dels att man som individ har ett ansvar för sin egen hälsa, dels att arbetsgivaren har ett ansvar och dels att vi som politiker har ett ansvar. Här ligger de tre olika ansvarsnivåerna, och man kan inte frita någon del. Letandet efter syndabockar har blivit väldigt olyckligt.

Annika Härenstam nämnde ett ord som jag fastnade för, och det är ett av mina favoritord, nämligen tillit. Detta att skapa tilliten, att bygga nätverken och att bygga de sociala strukturerna är av stor betydelse för både klimatet på arbetsplatsen och klimatet i livet i övrigt.

När min faster, som nu är i 75-årsåldern, var ung hade hon ett jobb på ett kontor. Det jobbet slutade hon därför att hon tyckte att det var så tråkigt då hon fick så få arbetsuppgifter. Hon satt där och tittade hela dagarna och tyckte att det var för tråkigt. Hon utbildade sig och blev sedan lärare. Jag funderar på hur många som i dag är i samma situation som hon var då. Jag tror inte att det finns någon. Ingen upplever att man sitter på jobbet och rullar tummarna och får för lite arbetsuppgifter.

Jag har några konkreta frågor till er, hur ni bedömer att följande saker skulle påverka stress och ohälsa på arbetsplatsen.

1. Om man minskar kostnaden för arbetskraften, har det konsekvenser för stress och ohälsa i arbetslivet?
2. Om man inför en kvalitetsmärkning som är specificerad på folkhälsa och relaterad till arbetslivet, får det konsekvenser?
3. Annika Härenstam var inne på de diversifierade lösningarna, att en lösning inte passar för alla branscher eller alla individer. Vad får det enligt er bedömning för konsekvenser för oss som lagstiftare? Ska vi helt hålla tassarna borta? Eller ska vi skapa ramlagstiftning, som det finns ett stort mått av förhandlingsutrymme inom att överlåta åt parterna? Hur ser vår roll ut med era ögon mätt?

Gun Herman Jonasson: När det gäller kvalitetsmärkning skulle jag vilja fokusera på sjukvården. När det gäller kvalitetssäkring av den vård vi bedriver och ger är det väldigt viktigt att vi kontinuerligt har en kvalitetssäkring och tittar på vad vi gör och vad vi erbjuder. Jag tycker att vi ska ha ökade krav på det inom vården. Jag tycker att det är en otroligt viktig fråga.

Jarl-Erik Rollén: Jag ska ta samtliga tre frågor. När det gäller att minska lönekostnaderna är det klart att jag skulle säga ja tack till en minskning av arbetsgivaravgifterna. Men jag tror inte att jag skulle anställa mer folk. Det

krävs en betydligt mer långsiktig planering och inställning från lagstiftarnas, alltså politikernas, sida för att sådant här ska kunna fungera. Jag måste veta när jag anställer någon därför att det helt plötsligt har blivit lite billigare att det håller i tio år. Även om det inte verkar så när vi diskuterar här, betraktar de flesta arbetsgivare en anställning som något av en livstidsinvestering. Syftet med att anställa någon är att han ska stanna i företaget under en avsevärd tid. Det är för mycket ryckighet i politiken för att man ska våga gå på den typen av åtgärder.

När det gäller kvalitetsmärkning av olika slag är jag väldigt skeptisk till sådana. Det finns miljöcertifiering, kvalitetscertifiering osv., och en väldig massa intresseorganisationer kräver att man ska vara certifierad i olika avseenden. Vi är kvalitetssäkrade 9001 på mitt företag. Vi har tittat på miljöcertifiering och håller på med det. Det krävs en oerhörd administration för att klara det där. Däremot finns det inte särskilt mycket som talar för att kvaliteten, om vi tar kvalitetssäkringen, verkligen blir bättre. Det enda man talar om med kvalitetssäkringen är att man gör likadant varje gång. Man kan alltså göra livbojar av betong och kvalitetssäkra dem, men kvaliteten på själva livräddningen blir ju inte särskilt bra. Det svåraste problemet med de här certifieringarna av olika slag är den administration som de kräver.

Diversifierade lösningar för olika branscher tror jag är någonting som kommer att krävas i framtiden, därför att branscherna är väldigt olika. När det gäller att skilja mellan privat och offentlig verksamhet är det väldigt olika förhållanden. Offentlig verksamhet har på ett helt annat sätt rättssäkerhetskravet på sig, vilket inte behövs i privat verksamhet. Olika typer av verksamhet, om det är högteknologiska eller andra, kräver också olika lösningar. Frågan är bara hur man klarar detta i en lagstiftning, men det är positivt om man kan få det.

Ulla Lindkvist: Jag tror inte att minskade kostnader för arbetskraften i sig innebär att man anställer fler. Däremot har det vid några tillfällen varit diskussioner om differentierade arbetsgivaravgifter beroende på vilken arbetsmiljö man har. Bland andra Arbetsmiljökommisionen hade ett sådant förslag. Det finns både fördelar och nackdelar med det. Fördelen är naturligtvis om det skulle bli ett tryck att det verkligen blir förändringar på arbetsplatserna. Nackdelen är att man har så olika förutsättningar i olika branscher. Jag tror att det kan vara svårt att genomföra ett sådant förslag.

När det gäller kvalitetsmärkning vore det naturligtvis önskvärt om man kunde ha ett sådant system, men jag tror att det är rätt svårt. Däremot bör man använda de system som finns, t.ex. Arbetsmiljöinspektionen, detta med internkontroll. Fungerar internkontrollen är det ofta så att man också jobbar bra med arbetsmiljöfrågorna. Vi har också vid olika tillfällen haft detta att det ska finnas uppgifter på arbetsförmedlingar osv. om hur arbetsmiljön är på olika arbetsplatser, så att arbetssökande ska ha möjlighet att bedöma det när de söker jobb. Men jag tror att det är svårt att göra ett generellt system.

När det gäller olika branscher och olika förutsättningar i arbetsorganisation är det, som jag sade tidigare, från förutsättningarna på arbetsplatsen som man

måste utgå när man gör förändringar. Men jag tror inte att det behövs olika lagstiftning för det, utan det kan vara en tämligen generell lagstiftning. Vi har varit inne på diskussionerna om föreskrifter, att det kan finnas tämligen generella föreskrifter på de områdena, men sedan gäller det att anpassa det utifrån arbetsplatsen.

Kent Pettersson: Jag tror att man ska vara lite försiktig med kvalitets- och certifieringssystem. Det finns en viss risk för att processen med att ta fram intyget eller märket blir det viktigaste, inte målen för själva verksamheten. Jag säger därmed inte nej till det generellt, men jag tror att man ska gå igenom det ganska noga.

Med risk för att bli lite tjugig och låta lite enkelspårig tar jag nu upp denna föreskrift som börjar gälla den 1 juli i år och som heter *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Den tar över den föreskrift som gäller i dag och som heter *Intern kontroll av arbetsmiljön*. Detta är ett sätt att beskriva vilken process man ska ha i företaget för att diskutera arbetsmiljöfrågorna. Det finns många skäl till att det är detta som är lösningen på väldigt många problem. Jag ska ta bara ett exempel.

Det pratas i dag mycket om arbetsorganisationen och hur viktig den är för arbetsmiljön. Det är helt sant. Problemet är att det inte finns en arbetsorganisation, utan tusentals eller tiotusentals arbetsorganisationer, och de måste anpassas till den enskilda arbetsplatsens förhållanden. Det går inte att säga generellt vilken arbetsorganisation som är bäst. Man kan ställa upp mål för den, att den ska befrämja delaktighet och sådant i arbetet och en massa andra viktiga krav på arbetsmiljön. Själva utformningen av arbetsorganisationen måste man ta fram på arbetsplatsen. Det är därför den här processen är så viktig.

Den erbjuder också det som Maria Larsson efterfrågade i sin sista punkt, de diversifierade lösningarna. Med all sannolikhet är det så, precis som Anika Härenstam beskriver, att lösningarna är olika i olika branscher, att det är olika sorters problem, och det är bara på arbetsplatsnivå man riktigt kan identifiera dem och hitta lösningarna. Det är därför vi ska jobba så hårt med implementeringen av den här föreskriften. Det löser inte alla problem, men ska vi snabbt få en rejäl förbättring av arbetsmiljön i landet, vilket ju behövs, är det detta som är vägen.

Sture Nordh: Arbetsmiljöfrågorna i den meningen är inte kopplade till lönekostnaderna. Om vi gör tankeexperimentet att bland dem som har haft rabatt nu under de senaste åren när det gäller lönekostnadsutvecklingen är kommunsektorn den som har haft den största rabatten – där har lönekostnadsökningarna varit lägst. Vi kan inte se det minsta samband med att lönekostnadsrabatten för arbetsgivarna har lett till den här typen av frågor. Det skulle ske en förändring fast på en annan nivå. Det sambandet tror jag inte heller att någon har lyft fram i diskussionen.

Jag är i mycket hög grad intresserad av detta med märkning, certifiering och andra system. Det är säkert inte obekant att TCO har arbetat väldigt in-

tensivt med de frågorna, där framför allt TCO-märkningen av bildskärmar har varit oerhört framgångsrik och verkligen ett sätt att med konsumentpåverkan som verktyg påverka arbetsmiljön för miljontals människor världen över. Hälften av alla bildskärmar som säljs världen över har TCO:s kvalitetsstämpling ur ergonomisk synpunkt och arbetsmiljösynpunkt på sig.

Problemet när det gäller arbetsorganisation och den sortens förhållanden eller arbetsplatser är att det är rörliga mål hela tiden. Vi har ett utvecklingsarbete kring att hitta märkningsvariabler också för det, men det är väldigt svårt just därför att den arbetsorganisation som vi har i dag kanske är förändrad redan i morgon, så att det består inte. Det måste vara mer processinriktat.

Jag tycker dock att det som sker i Danmark är spännande, som jag nämnde. Där inför man en särskild arbetsmiljöavgift för alla arbetsgivare. Är det någon som kan visa att de har en god miljö, med en typ av arbetsmiljöcertifiering eller märkning, kommer de att slippa den avgiften. Det som är positivt med ett sådant system är ju att det också tillåter att man successivt höjer kraven och standarderna över tid ju mer vi lär oss. Jag tycker att det är ett spännande och viktigt område att fördjupa sig i.

När det gäller olikheterna och lagstiftningen: Skälet till att vi väldigt gärna vill ha en översyn av arbetsmiljölagen är inte att den är dålig i identifierbara avseenden. De citat som Kenth Pettersson tog visar också de väldigt omfattande skyldigheter som redan ligger hos arbetsgivarna när det gäller arbetsmiljön. Men det gäller just att analysera lagen, från de utgångspunkter som Annika Härenstam och andra forskare visar, när det gäller förändringen av arbetslivets sammansättning och de växande olikheterna. Finns ”tänket”? Vad var modellbilden när arbetsmiljölagen byggdes? Hur stämmer den med hur arbetsorganisation och arbetsliv ser ut i dag? Att korsa en analys av arbetsmiljölagen med det som är olikheterna och den olikartade utvecklingen mellan branscher och sektorer skulle kunna ge en modernare och effektivare arbetsmiljölag. Den kommer, precis som i dag, att behöva vara en ramlagstiftning som vi som parter med kollektivavtal och som den enskilde påverkar genom en stark ställning i arbetslivet. Så kommer det att behöva vara också i framtiden.

Annika Härenstam: Jag tänkte ta fasta på frågan om kvalitetssäkring. Jag tror att det är riktigt, som någon av föregående talare sade, att man kan ha stor skepsis till de tekniska sätten att kvalitetssäkra, om de egentligen fyller sitt syfte. Men om jag tar andemeningen i frågan, tror jag att det är en väldigt väsentlig sak för folkhälsan att vi har ett sätt att bedöma och värdera arbetsmiljön. Då tänker jag framför allt på den personalintensiva servicesektorn. Det upphandlas väldigt mycket tjänster, och det är ganska korta relationer – många kontrakt är på ett år, två år och kanske tre år. För att man ska veta vad man köper, inte bara när det gäller priset utan också under vilka förutsättningar arbetet bedrivs – behövs det någon form av certifieringssystem som är välfungerande.

Jag har intervjuat en del chefer på den här typen av företag, städföretag och kontorsföretag, som säger att de kommunala upphandlarna är de absolut

sämsta därför att de aldrig frågar efter något annat än priset. Jag tror också att det är ett nytt fenomen i offentlig sektor att upphandla tjänster. Det behövs kunskap, att man funderar över vad som är viktigt att värdera.

Jag visar här en bild med en färsk bearbetning av SCB:s arbetsmiljöundersökningar utifrån de kategorier av verksamhetstyper som jag visade nyss. Vi ser att närmare 40 %, över 35 %, av dem som är anställda i personalintensiva företag – det är på individnivå – i den sortens företag inte har tillgång till företagshälsovård. Inte heller de nyare kunskapsintensiva branscherna har det, som ni ser, där t.ex. IT-folket finns. Det ökar anslutningsgraden till både företagshälsovård och fack, medan det minskar i den personalintensiva servicesektorn. Här finns de människor som jag visade på den första bilden, alltså behovsanställda och många tillfälligt anställda som är tystare än andra på arbetsplatserna och inte har råd att säga nej till ett jobb.

Jag kan ta ett exempel. Vi har sett flera busschaufförer som har 16 timmars arbetsdag och är småbarnsföräldrar. De är lediga fyra fem timmar mitt på dagen, när barnen är i skolan, och får inte betalt då. Samma företag har mer sällan företagshälsovård. Det är alltså väldigt svårt att som enskild anställd säga ”nej, jag vill inte ha de här arbetstiderna”.

Arbetstidsfrågan är en väldigt viktig arbetsmiljö- och folkhälsofråga, inte minst utifrån ett livskvalitetsperspektiv och balans mellan arbete och övrigt liv. Den absolut sämsta balansen mellan arbete och övrigt liv har enligt våra studier människor som jobbar i de personalintensiva servicearbetena: handel, transport, städföretag och kontorsservice.

Jag kan ta ett annat exempel. Min son fick ett dataprogram i julklapp som inte fungerade. Han sade att han skulle ringa supporten. Jag sade att han inte kunde göra det kl 9 på julafton. Men han ringde och fick svar. Det satt en tjej uppe i Jämtland och hjälpte honom på kvällen på julafton.

Det pekar på en annan åtgärd i det här. Det är alltså att vi som konsumenter och kunder också måste fundera mer över hur dessa arbeten utförs, alltså vilken kvalitet det är i arbetsmiljön och arbetsvillkoren. Vill vi köpa tjänsterna när vi vet att en person är ledig från sitt bussjobb tre timmar, har för långt att åka hem och sitter i garaget och väntar på ett nytt pass? Är det värt det? Vem tar kostnaderna för konsekvenserna av den ohälsa som det här leder till?

Det krävs någon form av kvalitetssäkring och framför allt ökad kompetens, kunnande. Det här flyktiga samhället med de uppluckrade sociala systemen gör att vi vet allt mindre om hur andra människor har det, under vilka förutsättningar arbeten produceras, som jag var inne på tidigare.

Jag kan säga något väldigt kort om den sista frågan, om diversifierade lösningar. Jag tror att det är helt nödvändigt, men jag inser problemen för lagstiftarna, hur man ska bära sig åt. Men jag tror ändå att det är en framkomlig väg att åtminstone börja fundera över det. Vi är så vana vid generella lagar i det här landet, och det ska ju finnas en bas, som det finns i arbetsmiljölagen.

Man får fundera på vad det är som ska gälla, föreskrifter eller annat. En arbetstidslagstiftning t.ex. när det gäller en IT-arbetare som gärna jobbar hemma på kvällen hellre än mitt på dagen är någonting helt annat än när det

gäller den busschaufför som man talade om. Om man kunde börja fundera i termer av hur man ska få en fungerande lagstiftning som faktiskt skyddar de grupper som har de mest utsatta positionerna i arbetslivet, dessa s.k. periferi-arbetare, så tror jag att det vore en väldigt viktig åtgärd för att minska den arbetsrelaterade ohälsan.

Ordföranden: Nu har panelen haft möjlighet att tala. Det är också många som har begärt ordet. Jag föreslår därför att de som ställer frågor riktar dem till en speciell person i panelen. Jag föreslår att ni ställer korta frågor och ger korta svar, så att alla som har begärt ordet får komma till tals, vilket jag tycker är väldigt viktigt.

Henrik Westman: Jag vill tacka för alla dessa intressanta anföranden. De ger oss kunskaper som belyser detta svåra problem från olika håll och kanter. Jag ska koncentrera mig på en av er, och då ber jag att få ställa en fråga till Jarl-Erik Rollén. Han talade om att det behövdes mer forskning och utredning när det gäller hela människan. Jag undrar om du skulle kunna utveckla det ytterligare. Sedan tog du också upp frågan om rehabilitering, att det fanns en massa hinder och spärrar för en arbetsgivare när det gäller att kunna vidta relevanta åtgärder. Har du några synpunkter på hur vi som lagstiftare skulle kunna förbättra det?

Jarl-Erik Rollén: Jag har sett dessa presentationer, som vi alla har sett, av hur det ser ut i arbetslivet. Och det som jag hela tiden känner är att man har gått på arbetsplatsen och gjort undersökningarna och att de frågor som man ställer är av den karaktären att man bara får svar som gäller arbetsplatsen. Man får inte det svar som talar om hur det ser ut på fritiden. Det som jag är orolig för är att man med dessa angreppssätt – det är naturligtvis lättast att göra undersökningar av hur det ser ut på arbetsplatsen jämfört med hur det ser ut på fritiden – riskerar att lösa fel problem.

När det gäller t.ex. den statistik som är helt otvetydig, att kvinnor har en större press och större sjukfrånvaro än män, så är frågan om det beror på att det är så mycket svårare för kvinnor på arbetsplatsen eller om det beror på att de när de kommer hem har de en familj och ett hem som de ska ta hand om, vilket vi karlar på ett mycket elegantare sätt glider undan. Ansvar för att mat blir lagad och att barnen tas om hand på rätt sätt lyckas vi karlar av tradition klara oss undan ganska bra.

Det finns många sådana faktorer som man inte kommer åt om man inriktar alla undersökningar på hur det ser ut på arbetsplatsen.

När det gäller rehabilitering kan jag säga att vi på mitt företag har ganska bra internkontroll, arbetsmiljöprogram, utbildning, etc., så vi har väldigt lite sjukfrånvaro på grund av fysiska sjukdomar. Sjukfrånvaron ligger på ungefär 1 % per år.

Däremot har jag erfarenhet av att försöka rehabilitera en person som har fått en psykos, och då ställs vi helt utan hjälp. Jag försökte få kontakt med läkaren. Hon sade att hon inte kunde uttala sig. Jag bad att vi gemensamt,

hon, vår vd och jag, skulle sätta oss på arbetsplatsen, eftersom det enligt hennes uppfattning var där som problemen fanns. Men hon förklarade då att hon inte gjorde sådant – att komma till en arbetsplats fungerade inte.

Företagshälsovården lider fortfarande av den gamla uppläggningsen, den gamla organisationen, nämligen att när det var obligatoriskt var det företagshälsovården som bestämde vilka tjänster som man skulle ge, sedan fick företag och arbetsgivare ta det som de fick. Nu ligger en mycket större del av efterfrågan på företagshälsovården på psykiatriker och rehabiliterare av den typen. Men de har inte hunnit bygga upp detta än, så man får väldigt dåligt stöd från företagshälsovården. De som jag tycker har varit bäst är försäkringskassan. Där har man åtminstone haft lite idéer om vad man kan göra.

Jag har nu sett till att denna person har fått komma in på en form av utbildning, en verksamhet där han får lära känna sig själv, sina gränser och hur han fungerar. De som har hand om denna utbildning vill nu ha ett sammanträffande med mig som arbetsgivare, den person som har drabbats, hans psykiater och den psykolog som han går i samtalsterapi hos. Men läkaren ställer inte upp, och psykologen vill inte heller särskilt gärna vara med, och framför allt vill de inte vara på arbetsplatsen där, enligt deras uppfattning, problemen ligger. Det som gör mig orolig är att hela terapin, hela behandlingen, nu görs på företaget, alltså när det gäller rehabiliteringen.

Laila Bjurling: Jag vill börja med att tacka panelen för jätteintressanta inlägg som har hjälpt oss att få en aning bättre struktur på denna stora härva av arbetsmiljöproblem som finns. Man har svårt att veta i vilken ände som man ska börja nysta när man talar om ohälsa på arbetsplatsen, kanske med lite mer inriktning på stressen som är det ”nya” problem som nästan har växt oss alla över huvudet.

Efter den diskussion och de inlägg som har varit kan man urskilja några intryck. För oss som är anställda är det väl tryggheten och inflytandet som är två väldigt viktiga frågor på arbetsplatsen. Men hur ska detta kombineras med konsumenternas, kundernas, krav på omedelbar behovstillfredsställelse? Vi har ju börjat med detta med hjälp av den nya tekniken. Det tar inte en vecka för brevet från USA längre. När vi öppnar julklappspaketet ska det sitta någon i andra änden av telefonlinjen och tala om för oss hur vi ska göra. Vi blir våldsamt irriterade om det är en telefonsvarare i andra änden när vi ringer på mobilen och människan i fråga inte är precis på plats. Och om man skickar ett e-brev ska man ha svar med detsamma. Man undrar vad de gör på andra sidan. Hela tiden ska vi direkt ha våra behov tillgodosedda. Detta är ju egentligen ett infantilt tillstånd. Inom barnpsykologin brukade man åtminstone förr säga att man växer ifrån detta i treårsåldern. Men nu är hela samhället uppbyggt på att vi alla ska göra så överallt.

Kan vi lagstifta om detta över huvud taget? Det vore väldigt spännande att höra – jag kan inte rikta frågan till någon speciell – om det går att lagstifta mot denna utveckling. Och hur ska vi skapa dessa möjligheter för återhämtning? Det tycker jag är en kärnpunkt som har gått som en röd tråd. Vi måste återhämta oss, inte bara när vi kommer hem utan även på arbetsplatsen. Vi

måste ha en paus, en fikastund, en stund för reflexioner osv. Kan vi lagstifta om sådant? Kan vi lagstifta om att människor inte får ha så himla mycket inplanerat på sin fritid? Hur ska vi tackla problemen? Det är ju det som vi som lagstiftare har bekymmer med.

Camilla Sköld Jansson: Det passar ganska bra. Jag tänkte nämligen knyta an till det som Laila Bjurling tar upp, just det som hon liknade vid ett garnnystan, att man ska försöka hitta någon form av struktur i det som vi har talat om. Jag har känsla av att vi blandar problem och att vi blandar symtom. Vi har talat om olika utslag av slimmade organisationer, ökade krav, mindre inflytande, mindre återhämtning, otrygghet i anställning, koncentration av kärnverksamhet, ökade krav från kunder, osv., och sedan behandlar vi dem rätt jämbördigt. Men om man försöker hitta något sorts mönster så ser man att de har lite olika nivåer. Annika Härenstam var inne på att det finns någon sorts strukturell förklaring till det som vi ser. Om man hakar på TCO:s krav på att stärka arbetstagarens inflytande när det gäller arbetstiden så stöter man direkt på motpolen, ökade krav och ökad effektivitet. Hur man än utformar lagstiftningen så vågar jag satsa rätt mycket på att det kommer att finnas med någon sorts förbehållsparagraf om att det ska gälla i den mån verksamheten tillåter. Oavsett vad man talar om när det gäller detta så kommer man ändå tillbaka till att det finns någon sorts samlingsrubrik som handlar om ökade krav, ökad konkurrens och ökad effektivitet.

Jag tycker att det skulle vara intressant att höra lite reflexioner kring detta. Inom vilka ramar rör vi oss? Hur ska vi fånga detta? Handlar det om attityder och värderingar? Handlar det om ekonomiska realiteter? Handlar det om att vi har ett för ekonomistiskt synsätt, att vi t.ex. inte ser att investeringar i arbetsmiljö och i kompetens faktiskt är just investeringar? Eller är det maktfrågor på ett övergripande plan?

Eftersom ordföranden efterlyste att vi adresserar frågorna så ber jag Annika Härenstam och Ulla Lindqvist att svara på detta.

Kenth Pettersson: Jag skulle vilja säga att vi redan har lagstiftat om det som du tar upp. Arbetsmiljölagen har ju satt människan främst. Jag visade några citat. Arbetsinnehållet ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Och arbetsförhållanden ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende. Det är väldigt starka formuleringar och visar klart att lagstiftarna har satt människan i centrum och att produktionens krav inte får medföra ohälsa på arbetsplatserna. Sedan är detta inte alltid så lätt att tillämpa i praktiken.

Jag tycker egentligen inte att det är lagändringar som behövs, utan vi behöver stärka tillämpningen av lagarna. Och det behöver man göra på många olika sätt. Där har arbetsgivarna, deras organisationer, de anställda och de fackliga organisationerna ett mycket stort ansvar. Och ni som beslutsfattare kan naturligtvis prioritera det förebyggande arbetsmiljöarbetet genom att

tillföra resurser för det, bl.a. för Arbetsmiljöverkets del så att vi med lite tätare frekvens kan inspektera arbetsplatserna. Men det handlar även om det som Annika Härenstam var inne på, nämligen företagshälsovården, som i dag är ett eftersatt område och som för övrigt också finns reglerat i denna förenliga föreskrift där det står att om man inte har kunskaperna på företaget så ska man anlita företagshälsovård eller motsvarande. Och där tror jag att det krävs en hel del stöd för att få i gång företagshälsovårdsverksamheten igen när det gäller utbildning. Det finns alltså mycket att åtgärda där.

Och på forskningsområdet som är det mer långsiktiga så finns det också mycket att göra. Vi på Arbetsmiljöverket är väldigt oroad över det som håller på att hända på t.ex. Arbetslivsinstitutet där man av olika skäl som vi inte här ska fördjupa oss i har planer på att skicka ut den traditionella arbetsmiljöforskningen till olika delar, till universitet, högskolor, osv. Och vi ser stora risker med denna uppsplittring av forskningen. Vi skulle i stället vilja se ett miljöforskningsinstitut som inte bara håller på med yttre miljöforskning utan också arbetsmiljöforskning.

Så det finns en rad sådana områden där jag tror att det är bättre att lägga energin än att ändra en redan välformulerad lag. Sedan har vi från verkets sida föreslagit ett antal lagändringar. Men det är mer för att täcka in en del nya fenomen, t.ex. att det kommer in utländska entreprenörer och att vi har problem att utöva tillsyn över dem. Vi har skickat en lista över förslag till en del mindre ändringar i arbetsmiljölagen. Men i det stora hela menar jag att lagen håller.

Ulla Lindqvist: Det var en omfattande fråga som Camilla Sköld Jansson ställde. Men det som jag tror är väldigt viktigt är att man försöker få in ett mer långsiktigt perspektiv i tänkandet, framför allt hos arbetsgivaren. Ofta tänker man väldigt kortsiktigt och utifrån de krav som är akuta och utifrån det t.ex. använder sig av visstidsanställningar, inhyrd arbetskraft osv. Men väldigt mycket visar ju att mer långsiktigt tänkande faktiskt också är lönsamt. NUTEK har bl.a. gjort en undersökning som visar att satsningar på kompetens och förändringar av arbetsorganisationen på sikt är lönsamt. Det är alltså väldigt mycket en fråga om attityder bl.a. hos arbetsgivarna. Men när man tänker på kundkraven osv. är det naturligtvis också en fråga om attityder när det gäller oss som konsumenter. Om man t.ex. blir akut sjuk på julafton måste det naturligtvis finnas personal som tar hand om en. Men det är naturligtvis inte lika nödvändigt att man kan ringa till någon om service på datorn. Jag tror att det behövs väldigt mycket diskussion om detta.

Man kan inte lagstifta om detta. Men vi behöver lagstiftning som gör att det blir en trygghet på arbetsplatsen, t.ex. när det gäller lagen om anställningsskydd, när det gäller arbetstidsbestämmelser och när det gäller arbetsmiljölagen. Det är en kombination av allt. Jag tycker också att det är bra om man får mer forskning om detta, att man tar fram och visar vad som är lönsamt för arbetsgivarna på sikt, eftersom de ofta har ett mycket kortsiktigt tänkande.

Ordföranden: Det är flera i panelen som skulle vilja kommentera detta, men jag tror inte att vi hinner med det, utan vi måste låta fler ställa frågor.

Margareta Andersson: Jag har en fråga som kanske avviker lite grann från de andra. Den är riktad till Ulla Lindqvist från LO. Jag undrar om ni har gjort någon vidare utredning och gått djupare in i varför utbildningen minskar. Vi har ju i olika sammanhang tryckt på att det livslånga lärandet är viktigt och att kompetensutveckling är viktig. Gäller det enbart för LO-förbunden, eller har ni tittat på hur det ser ut för de andra arbetstagarförbunden, osv.? Jag skulle gärna vilja att Ulla Lindqvist utvecklade detta lite grann.

Elver Jonsson: Jag tycker att det har varit befriande att höra den linje som ni har dragit upp här när det gäller att se till sammanhangen. Samtidigt lever vi ju med en märklig paradox, att med mer vetenskap och teknik än någonsin så känns det som om vi klarar allt mindre. Annika Härenstam sade ju att vi vet allt mindre om varandra. Det känns så svårt att hantera det här.

Jag har två frågor. Den ena är till Sture Nordh. Han sade att vi behöver en ny arbetsmiljölag som blir modernare. Som politiker kan man då fråga: Vore det möjligt att parterna gjorde en tydlig skiss av det, så att vi hade närmast att bara klubba igenom det? Vi har ju erfarenhet och en tradition att hantera dispositiva lagar.

Jag vill också ställa en fråga till Ulla Lindqvist. Hon sade att vi skulle vara försiktiga när det gäller våra egna kostvanor och hur jag och andra behöver bekämpa vikt osv. Hon var också inne på tobakens tillbakaträngande. Men hon gick förbi de tyngsta och farligaste bruksgifterna, nämligen droger och alkohol. Min fråga blir då: Är det inget som bekymrar LO, eller är det bara ett akademiskt problem?

Ulla Lindqvist: Jag ska börja med den fråga som rör personalutbildning. Den har gått tillbaka för alla grupper om man ser på tiden från 1990-talet och fram till år 2000. Under den tiden har personalutbildningen totalt gått tillbaka. Vi gör också kontinuerliga undersökningar när det gäller detta. Jag tror att det är någon grupp – akademikermän inom landstinget – som har fått en ökad personalutbildning. Men i övrigt har detta gått tillbaka. Men det som man ser tydligt också här är att det är en klasskillnad. De som får allra minst personalutbildning är kvinnor inom den privata sektorn. De har i snitt en dag per år.

Vi har inte gjort någon direkt enkätundersökning om vad detta beror på, men vi har mycket erfarenheter via förbundens arbete. Och det som man mycket tydligt kan se är att man under 90-talet när det var stor arbetslöshet inte hade råd med utbildning. Då var det annat som man naturligtvis satsade på. Och det fanns därför ingen vilja från arbetsgivarna att satsa på utbildning. Men när det sedan började bli bättre med jobb blev det i stället ett så hårt tryck. Det har varit en sådan stress ute på arbetsplatserna att man inte har haft tid till utbildning. Och även om man har gjort utbildningsplaner och satsat på kompetensutveckling och varit överens om det så har man inte genomfört det på grund av att det har varit ett sådant tryck och att man har haft en snål be-

manning osv. Vi tror att det är framför allt därför som det inte har varit någon direkt personalutbildning.

Sedan ska man också koppla detta till att det ska ske en förändring av arbetsorganisationen och en förändring av arbetsuppgifterna. Detta har ofta ett samband. Där kan vi också se att det inte har varit någon riktig utveckling.

När det gäller alkoholen är vi naturligtvis oroade över det också. Men det var inte med i vår undersökning. Men däremot är det en mycket viktig del, och vi jobbar mycket med också dessa frågor ute på arbetsplatserna. Vi är negativa till drogtester generellt. Men däremot tycker vi att just det förebyggande arbetet när det gäller droger på arbetsplatserna är oerhört viktigt. Och på många ställen har man ett partssamarbete. Och vi tycker att det är nödvändigt att ha det på arbetsplatserna.

Sture Nordh: Tack för inbjudan. Vi gör ett seriöst försök även om just arbetsmiljöregleringen med så många inslag av just skyddsaspekter är svåra att bära för parterna. Utgångspunkterna är väldigt olikartade. Men vi började faktiskt en diskussion här över till svenskt näringsliv, kanske inte just i pausen här, kanske inte just i frågan om hur en ny arbetsmiljölag skulle kunna byggas upp, men i frågan om differentierade avgifter till sjukförsäkringen beroende på de branscher och företag där problemen faktiskt skapas år ut och år in. Låt oss hoppas att den diskussionen blir bra. Men det är klart att om du kan lova att man i detta hus gör som vi säger när vi kommer fram till en uppgörelse, då ska vi också ta fram uppgörelsen.

Martin Nilsson: Tack så mycket för en bra redovisning. Genomgående i analysen tycks ju vara att det är stora förändringar på arbetsmarknaden, och många av dessa förändringar handlar i grund och botten om ekonomiska förändringar, större krav på offentlig sektor när det gäller besparingar, ett större konkurrenstryck i den privata sektorn, krav på mer av flexibilitet och snabbhet i produktionen. Jag vill gärna säga att jag delar den syn som Annika Härenstam var inne på, nämligen att jag tror att det ur arbetsmiljösynpunkt finns bra och dåliga sätt att uppnå den flexibilitet som behövs på den moderna arbetsmarknaden. Den goda flexibiliteten handlar om utbildning, arbetsorganisation, samverkan lokalt kring hur man utvecklar ett flexibelt arbetsliv. Tyvärr känns det som att det inte är den som är förhärskande på den svenska arbetsmarknaden i dag. Det finns naturligtvis undantag, men i stora drag är det så.

Den bild som Kenth Pettersson ger tycker jag visar på värdet av ett lokalt arbetsmiljösamarbete men att det fortfarande finns väldigt stora brister i tillämpningen och att det inte används tillräckligt. Och på något sätt känns det som att de ekonomiska krafterna väger tyngre i detta sammanhang än vad lagstiftningen gör. Då måste jag säga att jag är lite attraherad av det som Sture Nordh är inne på, nämligen att försöka skapa ekonomiska motkrafter för att skapa incitament för ett sådant arbete. Jag skulle vilja fråga Ulla Lindqvist och Kenth Pettersson, som jag misstänker jobbar mycket med det lokala arbetsmiljöarbetet, vad de tror om detta. Skulle olika former av ekonomiska

incitament kunna skapa större intresse bland arbetsgivarna och företagen för att driva ett aktivt arbetsmiljöarbete? Det har ju funnits en traditionell invändning att det riskerar att gå ut över individer som är svaga på arbetsmarknaden, att man inte skulle anställa dem. Skulle den modell som Sture Nordh här talade om som den danska modellen vara ett möjligt alternativ, nämligen att försöka stimulera dem som jobbar och bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete i stället för att så att säga bestraffa dem som har ett dåligt utfall i form av sjuk-skrivningar och arbetsskador?

Min andra fråga, som många har varit inne på, handlar ju om inflytande-frågan som också är ett oerhört centralt perspektiv. Där delar jag uppfattningen att i grund och på botten på detta måste naturligtvis trygghetsaspekten ligga. Jag tror att vi är en mycket stor minoritet i detta hus som delar uppfattningen att det är väldigt väsentligt att ha en aktiv och bra fungerande lag om anställningsskydd. Och förhoppningsvis kan vi också skapa en majoritet. Men det är självklart en viktig grund i detta sammanhang.

Därutöver kommer hela den diskussion som Sture Nordh och Ulla Lindqvist har varit inne på, nämligen om den enskilda individen och möjligheterna till inflytande. Och där finns det i dag många som hävdar att lagstiftarna inte ska bry sig om detta och att det är bättre om parterna gör upp om detta eller om det görs upp mellan individ och arbetsgivare. Jag misstänker att ni ibland förhandlar om sådana saker också. Jag skulle bara vilja höra er åsikt om detta. Är det en fråga som lagstiftaren ska ha synpunkter på, eller är det en fråga som lagstiftaren inte ska ha synpunkter på?

Magnus Jacobsson: Jag vill också tacka för bra anföranden. Jag tycker att det har varit intressant. Jag skulle vilja ställa min fråga till Sture Nordh, TCO, och Ulla Lindqvist, LO, därför att jag tycker att de i sina inledningsanföranden verkade ha en lite annan syn på detta. Det är därför av stort intresse. Det gäller lite grann en fråga som jag tycker är intressant här, nämligen arbetsliv och fritid. Jag talar lite grann utifrån min egen livserfarenhet, både nu när jag jobbar som politiker eller när jag har jobbat som nattvakt inom Securitas och tillhört Transport inom LO.

För min del som ensamstående trebarnspappa så var jobbet min fritid. Det var ibland helt underbart att få gå och jobba. Jag fick annat att tänka på än barnomsorg, skola och allt det som hela tiden hängde över mig när jag hade tre barn i åldrarna fyra, fem och sex år. Den fråga som väcktes om hur man ser på helheten tycker jag är lite intressant.

Å andra sidan finns det en sak som är genomgående i båda dessa jobb, att vara nattvakt eller att vara politiker, nämligen att man äger sin tid. Som politiker har jag en väldigt stor förmån att faktiskt kunna säga nej till ett eller annat möte eller flytta det. Och som nattvakt finns det av tradition en kollegial möjlighet att byta tider med varandra om det krisar. Då kommer jag egentligen till det som är min fråga och som gäller arbetstid–fritid. Om vi nu talar om stress, är det då enbart arbetslivet som vi ska titta på – det är därför som jag tycker att det är viktigt att vända mig till er som fackförbundsrepresentanter – eller måste vi även se till fritiden? Min bild är att fritiden är oerhört viktig i

dessa frågor. Och om jag jämför mig med mina vänner som inte har haft samma frihet och alltså inte ägt sin tid lika mycket så är de mer stressade än vad jag har varit som ensamstående förälder.

Jag kommer därmed över till nästa fråga som gäller arbetstidsförkortning eller makt över tid. Min bild är att makt över tid är en betydligt viktigare jämställdhetsfråga än en förkortad arbetstid. Min fråga gäller om man ska lagstifta om detta eller om parterna ska komma överens om detta. Vi kan ju lagstifta om arbetslivet, och en del vill ju väldigt gärna göra det ofta och mycket. Jag kanske inte tycker det. Men det är väldigt svårt att lagstifta om hur mycket fritid vi ska ha på vår fritid. Hur lång tid ska det få ta för att åka till och från skolan, etc.? Och det är ändå merparten av vår livstid.

Då kommer jag när det gäller lagstiftning till min sista fråga. Är det kanske så att parterna i dessa frågor måste bli tydligare, att parterna måste våga slåss mer för en flexibel arbetstid än att, som jag ibland upplever att vissa parter gör, gärna gå omvägen eller genvägen via parlamentet? Då får man ju inte uppgörelser, utan då blir det maktspråk.

Mina frågor gällde alltså hur ni ser på arbetstid-fritid? Ska man äga sin tid eller ha mindre arbetstid? Vad är det viktiga i det sammanhanget? Och är detta en lagstiftningsfråga, eller är det en partsfråga?

Carlinge Wisberg: Jag kan spara lite tid, eftersom Martin Nilsson redan har ställt en fråga till Sture Nordh om det som jag ville ta upp.

Sture Nordh: Den fråga som jag uppfattade riktades till mig av Martin Nilsson gäller det egna inflytandet och lagstiftningen. Och mitt svar är att det kommer att krävas en lagstiftning för att stärka den enskildes ställning.

Om man när det gäller en sådan grundläggande maktfråga som har att göra med ledning och fördelning av arbetet, som ligger i att den enskilde får ett större inflytande över arbetstidens längd och förläggning, tror att om vi i stället tar bort grundregler t.ex. i arbetstidslagen eller i annan lagstiftning för att underlätta för den enskilde att göra upp med arbetsgivaren, så har man inte förstått särskilt mycket av fortsatt i huvudsak rådande maktperspektiv på arbetsplatsen. Ni behöver ge ramen för detta. Innehållet ska de enskilda fylla och kan de fackliga organisationerna fylla just därför att arbetstidslagen, precis som arbetsmiljölagen, i så hög grad är en skyddslagstiftning.

Däremot när det gäller utvecklingen i fråga om arbetstider och många andra frågor så ska parterna stå för den, och det kommer vi också att göra.

Beträffande Magnus Jacobssons fråga om jobbet och fritiden så ser vi frågorna på det sätt som han gör, att det är fråga om ett livspussel, att pussla ihop livet, det som är vårt ansvar för familjen, för barnen och det som förhoppningsvis är lite fri tid, och det är ansvar för arbetet, utvecklingen i arbetet och kanske karriär. Och det stora problemet är att så många av oss i arbetslivet inte äger vår fria tid. Man får alltså den sammanblandning av det som är arbete och det som är fritid. Man får det under arbetstid, som Laila Bjurling påpekade, när pauserna och rasterna inte kan upprätthållas, och man får det över till fritiden. Det är en katastrof för många av TCO:s medlemmar när två

pendeltåg i rad ställs in från Jakobsbergs station. Det kommer att förstöra hela dagen i det som är uppläggningsen av deras liv. Och hur ska de, utan att det går ut över arbetet eller kunderna som kräver besked, ändå ta sig hem innan dagis stänger 17.45 för att hämta barnen enligt den uppgörelse som de har gjort. Det är hela den situationen som påverkas. Vi kan ju inte reglera fritiden. Men det som vi borde göra är att analysera maktfrågorna från den enskildes utgångspunkt på ett annat sätt.

Vi har gjort maktutredningar i det här landet ur makroperspektivet så att säga. Men just förändringarna som Barbro påpekade alldeles nyss i föräldraförsäkringen kommer att stärka den enskildes rätt och ställning där. Det borde göras en egenmaktutredning där alla system som har med arbetslivet att göra tas upp men också de andra frågor som underlättar eller försvårar för den enskilde ur perspektivet hur den enskildes ställning och makt över sin tid ska stärkas. Resultatet av det, om det också ledde till förändringar, tror jag skulle vara hälsobringande.

Ordföranden: Innan jag ger ordet till Kenth Pettersson vill jag säga att eftersom det inte finns några fler frågor så finns det möjlighet för panelen att göra en slutkommentar innan vi rundar av.

Kenth Pettersson: Jag fick en direkt fråga från Martin Nilsson om de ekonomiska incitamenten. Danmark har nämnts flera gånger i dag. Och det som man gör i Danmark är att man inför en arbetsmiljöavgift som man kan få tillbaka om företaget kan visa att man har en bra arbetsmiljö. Det har man infört fr.o.m. i år, och det har varit lite grann på förslag även från vår motsvarighet till Arbetstillsynet i Danmark. Jag tycker att vi ska följa det danska exemplet. Det är ju ett fullskaleexperiment skulle man kunna säga. Och jag tycker att man behöver utvärdera det om något år för att se vad det ger för effekter. Det kan vara intressant, men jag är lite lätt skeptisk ändå till den idén. Men man ska naturligtvis följa det och se vad det ger. Så det kan vara intressant.

Annars är det väl egentligen så att det redan finns väldigt starka ekonomiska incitament för företagen att förbättra arbetsmiljön. Jag ska ge ett par exempel. Jag har ett klipp från Dagens Nyheter. En rubrik är *Dålig arbetsmiljö ger sämre kvalitet*. Det handlar om ett forskningsprojekt som är gjort vid Linköpings universitet, där man visar att kvaliteten på produkterna är avhängig av arbetsmiljön. Man vill inte tala om måndagsexemplar, utan man talar om fredagsexemplar, dvs. att när människor är trötta så blir det sämre kvalitet på produkterna. Nu vet vi alla att det kostar företagen stora pengar om de får en sådan kvalitetsförsämring i produktionen.

Incitamenten finns alltså, men företagsledningarna ser inte detta. Det är dolda kostnader. Jag tycker att det behövs mer forskning på det området. Det finns också en del intressanta exempel i en del företag där man har satt pris på arbetsskadorna, ett internt pris. Då kan företagsledningen få en ekonomisk redovisning av detta precis som den får på en mängd andra områden. Då ser

företagsledningen vilka pengar som ligger dolda i det hela och gör prioriteringar därefter.

Jag menar egentligen att incitamenten, även de ekonomiska, redan finns. Men vi behöver synliggöra dem på olika sätt. Jag tror att man väldigt noga ska tänka efter innan man konstruerar ekonomiska incitament när de ändå redan finns i verksamheten.

Ulla Lindqvist: Jag fick också några frågor. Den ena gällde det som Kenth Pettersson var inne på, nämligen ekonomiska incitament. Ekonomiska incitament finns på lite olika sätt. En del säger att arbetsgivarperioden är ett sådant. Det tycker inte vi. Det skapar inte något tryck på arbetsmiljöförändringar. Det kan vi ju se. Vi har ju en arbetsgivarperiod redan i dag. Sedan finns det differentierade arbetsgivaravgifter utifrån om man har en bra arbetsmiljö eller inte. Och jag nämnde tidigare att det finns både för- och nackdelar med det.

Sedan finns det mer positiva, som Martin Nilsson som ställde frågan var inne på, någon form av ekonomiskt incitament om man förbättrar arbetsmiljön. Det finns väl en hel del fördelar med det. Vi hade ju tidigare t.ex. arbetslivsfonderna som ändå skapade en hel del förbättringar på arbetsplatserna. Vi är alltså positiva till sådana saker. Men sedan är frågan på vilket sätt man ska organisera det. Då tror jag också att det är bra att man följer de exempel som finns i dag.

Martin Nilsson frågade också om man beträffande inflytande skulle ha lagstiftning eller avtal. Om det är arbetstiden som han menar, så tror jag också, precis som Sture Nordh, att det behövs en lagstiftning för att man ska få inflytande över arbetstiden. Det finns ju vissa av våra förbund som har avtal, men väldigt många har inte det. Om det skulle gälla också dem som har mest behov av det, alltså de människor som i dag har minst möjligheter till inflytande, hela den offentliga sektorn och kvinnorna där, så tror jag att det behövs en lagstiftning.

När det sedan i övrigt gäller inflytande och möjligheter att påverka sitt arbete i övrigt i arbetsorganisationen så är det klart att det måste vara en sak som man får göra upp i lokala avtal och kanske också i centrala avtal. Men även där tycker jag att vi bör fundera på om vi kanske skulle förstärka föreskrifter utifrån arbetsmiljölagen på det området.

Sedan ställde Magnus Jacobsson frågor om fritiden och hur vi ser på det. Det är klart att man måste se livet som en helhet och titta på alla delar. Men det som vi klart kan se är att skillnaderna i hälsan väldigt mycket beror på arbetet i och med att dessa klasskillnader finns. Sedan har tidigare undersökningar som vi har gjort visat att om man har ett monotont och tråkigt jobb så har man också ofta en sämre fritid. På så sätt är fritiden alltså väldigt mycket kopplad till arbetet.

Men jag tycker att man ska se helheten. Men att vi för fram detta med arbetsmiljön och poängterar den är just för att vi kan se att det är den som ändå är den stora skillnaden när det gäller hälsa. Men sedan är det viktigt med arbetstidsförkortningar. Det är också viktigt med föräldraledighet. Det är viktigt att man jobbar med att man ska ha en positiv fritid också.

När det gäller arbetstidsförkortningen frågade Magnus Jacobsson om makt över tid, vilket som var viktigast, kortare arbetstid eller makt över tid. Jag tror att båda sakerna är viktiga. Men i det förslag som SACO, TCO och LO tillsammans har tagit fram är just en av de stora och viktiga frågorna att man ska ha ett inflytande över arbetstidsförkortningen. Jag tror alltså att den är väldigt viktig.

Avslutningsvis vill jag ta upp en sak som jag inte hann nämna i mitt inledningsanförande men som jag vill föra fram och som även togs upp tidigare och som gäller företagshälsovården. Där har vi sett en ganska skrämmande utveckling när det gäller våra medlemmar. I dag är det mycket färre som har företagshälsovård än för tio år sedan. Det beror ju på förändringar, att man inte har några avtal längre och att statsbidragen har förändrats. Men vi ser det som en nödvändig del i arbetsmiljöarbetet att man har tillgång till företagshälsovård och att företagshälsovården ska jobba förebyggande. Det ska också vara ett partsinflytande. Det sades tidigare här att företagshälsovården bestämde förut. Men så var det ju inte, utan det var ett partsinflytande. Det var arbetsgivarna tillsammans med de fackliga organisationerna som ställde krav på företagshälsovården. Och vi tycker att det är nödvändigt att detta kommer tillbaka.

Annika Härenstam: Det är två saker som jag skulle vilja ta upp. Först ska jag kortfattat nämna att den forskning som finns om arbetstid kopplad till hälsa helt klart visar på det som du var inne på, nämligen att det är att ha inflytande över sin tid som har betydelse för hälsan och inte hur lång arbetstiden är. Man måste komma upp i oerhört långa arbetstider för att man ska se effekter på hälsan. Det viktiga är att kunna påverka arbetstiden.

Jag vill kommentera detta med ekonomiska incitament. Visst håller jag med Kenth Pettersson om att den kopplingen finns, och så ser det ut på många håll, men faktiskt inte överallt. Det är fortfarande så i delar av arbetslivet att utvecklingen går åt ett annat håll med kortare och kortare arbetscykler, där det är viktigt att ha väldigt lätt att ta in människor och göra sig av med människor, och där det inte handlar om ekonomiska incitament för den goda arbetsmiljön. I stället går det åt motsatt håll.

Häromdagen hörde jag talas om en tjej som jobbar på hamburgerrestaurang där det står två personer med en tidsklocka. De skulle få henne att komma ned till 35 sekunder i stället för 37 sekunder för att göra en hamburgare.

Det kan också handla om en kvinna som kommer tillbaka från föräldrale-digheten och ska städa dubbelt så många kontorsrum som tidigare, annars får hon gå.

I stället för ekonomiska incitament handlar det om att lägga anbuden så lågt som möjligt. Och uppsplittringen av arbetsgivaransvaret, alltså att man lägger ut jobben på entreprenad, som tar in en underentreprenad, som i sin tur tar in en underentreprenad, osv., innebär att ju längre ut i kedjan som man kommer, desto mer lönsamt blir det att ha så billig personal som möjligt. Det

är där som man minskar inläringstider och upplärningstider, det är där som man inte har tillgång till företagshälsovård, osv.

Det finns alltså, tycker jag, mycket att fundera kring när det gäller hur de ekonomiska incitamenten ser ut. Och jag skulle vilja påstå att en del av dessa upphandlingsregler är en mycket avgörande punkt för hur man kan ställa krav på hur arbetet bedrivs, så att man faktiskt får ekonomiska incitament även i dessa verksamheter. Jag tror att det är en väldigt väsentlig fråga.

Jag försökte inledningsvis beskriva differentieringen och fragmentiseringen, de olika utvecklingar som sker. Men jag håller helt med flera av dem som har talat här om helheten, alltså ju mer fragmentisering som sker ute i arbetslivet, desto mer behöver politiken och forskningen se till helheter och inte gå in och studera enskildheter. Vi kan dra felaktiga slutsatser. Jag tror att det är oerhört viktigt ur politisk synvinkel att socialpolitik och arbetsmarknadspolitik och även regionalpolitik kopplas ihop. Det finns konsekvenser för helheten som man inte ser förrän man tar på sig många glasögon samtidigt. Det är i detta sammanhang som jag tycker att vi forskare också behöver bli mycket bättre på att bedriva tvärvetenskapliga studier och koppla ihop saker. Jag håller därför med om det som sades om mitt eget institut, alltså att vi borde ha alla dessa delar integrerade för att kunna se konsekvenserna ur olika aspekter samtidigt.

Jarl-Erik Rollén: Eftersom jag sitter mitt i lejonets kula så ska jag säga att vi faktiskt har för mycket lagstiftning. Vad som behöver göras i stället för att stifta nya lagar är att se över de lagar som vi har. Arbetslagstiftningen är en sak. Men vi på företagen har ju en mängd andra lagar som vi också ska ta hänsyn till. Varenda regering som vi har haft under de senaste 10–20 åren har sagt att de ska förenkla regelverket för att göra det överskådligt och möjligt för oss arbetsgivare att verkligen följa det. Jag har hittills inte, vare sig det har varit en borgerlig eller en socialdemokratisk regering, sett några effekter av det hela. Snarare har slutet av perioden inneburit att vi har fått fler regler än vi hade tidigare. Detta gör det väldigt svårt, framför allt för mindre företag.

När det gäller arbetsmiljön tror jag att det är viktigt med attityder, både från de anställdas sida, att de har ett ansvar för sin egen säkerhet, och från arbetsgivarnas sida, att vi har ett ansvar för våra anställda och för att vi har en bra arbetsmiljö. Att lagstifta om sådana saker som finns i arbetsmiljölagstiftningen är utomordentligt svårt, därför att det blir ett alldeles för trubbigt instrument. Man bör mer lita på förhandlingar mellan parterna. Men man bör också ha en mer generell och övergripande lagstiftning som gör att man kan gå ned även på det enskilda företaget och anpassa sin verksamhet efter de förutsättningar som finns på just arbetsplatsen, därför att två arbetsplatser är inte lika.

Någonting som ju också är väldigt farligt är när man börjar kategoriindela företagen, t.ex. att företag med upp till tio anställda får undanta två arbetstagar vid varsel. Om företaget har elva anställda får man alltså inte göra det. Man skapar ju trösklar på ett sätt som inte är bra. Jag tror att vi måste se över och förenkla hela den delen.

När det gäller arbetstid och hur vi sköter våra företag får vi inte heller glömma bort att vi framför allt inom industrin är konkurrensutsatta på ett sätt som vi aldrig tidigare har varit. Detta är på både gott och ont. Det var någon, jag minns inte vem, som sade att kunden är den sämsta arbetsgivaren. Men tyvärr blir kunden i den här konkurrensen den som bestämmer hur vi ska verka. Och då måste vi också se till att de företag som vi har kan fungera inom den konkurrenssituation som vi har internationellt, annars kanske vi inte har några företag kvar.

Sture Nordh: Jag har två tänkvärda siffror. När vi behövde spara pengar på 90-talet så sparades det på förebyggande verksamhet inom detta område, i Arbetslivsfonden, när det gäller företagshälsovården och bidragen till utbildning av skyddsombud osv. – mindre än 6 miljarder kronor. I år kommer kostnaden för de långa sjukskrivningarna och förtidspensionerna att bli uppemot 100 miljarder kronor. Och ökningen av dessa kostnader är större än det som sparades på det förebyggande arbetet. Vad kan vi göra för att stärka det förebyggande arbetet igen? Det tål att tänka på.

Ordföranden: Detta får bli den sista kommentaren i denna hearing. Jag vill till sist bara rikta ett stort tack till panelen, till utskottets ledamöter som har ställt frågor och till alla er som har kommit hit, medier och andra åhörare, för att lyssna på denna hearing. Jag vill till medierna säga att det finns möjlighet att vända sig till panelen och övriga med frågor när hearingen är avslutad.

Jag förklarar därmed denna hearing för avslutad.