



Bättre och bättre dag för dag?

Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel

Författare: Fanny Larsdotter

Enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad



Vid frågor om innehållet, kontakta Carola Löfstrand på telefon 070-384 48 44
Enheden för välfärd, utbildning och arbetsmarknad

© Landsorganisationen i Sverige 2018

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-566-3324-9

LO 18.10 1 000

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel	4
1.2 Syfte och disposition	5
1.3 Sammanfattning av rapportens viktigaste fynd och slutsatser	5
1.3.1 Arbetsmiljön i framtiden	7
2. Arbetsmiljöfaktorer	8
2.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö	8
2.1.1 Stress och tidspress	8
2.1.2 Krav och kontroll	11
2.2 Fysiska arbetsmiljöfaktorer	15
2.2.1 Belastning	15
2.2.2 Miljörelaterade risker	18
2.3 Hot och våld	21
2.4 Sexuella trakasserier	24
2.5 Slutsatser: Arbetsmiljöfaktorer	26
3. Arbetsmiljön och hälsan	27
3.1 Värk och trötthet efter arbetet	27
3.2 Arbetsorsakade sjukdomar och besvär	32
3.2.1 Fysiska orsaker och besvär	32
3.2.2 Psykiska orsaker och besvär	37
3.3 Slutsatser: Arbetsmiljön och hälsan	40
4. Skador i arbetet	41
4.1 Arbetsolyckor och arbetssjukdomar	41
4.2 Dödsolyckor	43
4.3 Slutsatser: Skador i arbetet	44
5. Systematiskt arbetsmiljöarbete och företagshälsovård	45
5.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	45
5.2 Företagshälsovård	46
5.3 Slutsatser: Systematiskt arbetsmiljöarbete och företagshälsovård	48
6. Slutsatser och policyförslag	49
LOs policyförslag:	49
Referenser	51
Metodbilaga	53

1. Inledning

1.1 Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel

Sedan början av 1990-talet har samhället förändrats på många sätt, både via politiska reformer och modifieringar av rådande normsystem. Under samma period har också nya trender i arbetslivet utkristalliserat sig. Ofta talas det om en flexibel arbetsmarknad, där arbetsgivares preferenser och arbetstagares personliga behov kan tillgodoses på nya sätt. Under 1990-talet började man också, som ett led i tidsandan och den framväxande nyliberala samhällsdebatten, i allt högre grad tala om jämställdhet, jämlikhet och även god hälsa som något som varje individ själv styr över, ansvarar för och uppnår genom att göra rätt val och väl genomtänkta prioriteringar. Förväntningarna/kraven på individen att välja rätt, liksom idéerna om ökad flexibilitet, har förstärkts i takt med teknikutvecklingen och arbetslivets digitalisering.

För de allra flesta människor i Sverige är lönearbete en ekonomisk nödvändighet. Möjligheten att själv ”välja” och styra över sitt liv begränsas därför under ett antal timmar varje vecka av de villkor och förutsättningar som råder på arbetet. Den tid vi tillbringar på arbetet har stor inverkan på hur vi mår, både på och utanför arbetet. Olika arbeten ser dessutom väldigt olika ut; de kräver skilda saker av arbetstagaren, utsätter denne för olika nivåer av ansträngning och press och ger olika frihetsgrader. Hur vi påverkas av tiden på arbetet beror således i hög grad på vad vi jobbar med. Inte sällan är dessa skillnader också direkt kopplade till både klass och kön. Kvinnor och män, och arbetare och tjänstemän, befinner sig i mångt och mycket på olika arbetsmarknader, vilket också innebär att arbetsmiljöerna de utför sitt arbete i ser olika ut och innefattar skilda risker och problem. Möjligheten att välja bort en dålig arbetsgivare eller ett slitsamt eller farligt arbete varierar också i hög grad med den ekonomiska situation arbetstagaren befinner sig i.

En rad rapporter, nyheter och vittnesmål har beskrivit den förändrade arbetsmiljö som vuxit fram inom många arbetaryrken sedan 1990-talets början. LO (2013) har bland annat uppmärksammat den ökning som skett av upprepande arbetsmoment och okvalificerade arbetsuppgifter inom LO-yrken, och hur dessa leder till utarmade jobb som till slut är monotona och så gott som innehållslösa. Samtidigt ökar kraven i arbetet. Den anställda förväntas arbeta under stundtals hård styrning och tidspress, samtidigt som möjligheterna till egen kontroll över situationen blir allt mindre. Sedan 1990-talet har också allt fler arbetsuppgifter lagts ut på entreprenad, inhyrd personal har blivit vanligare och fler är bemanningsanställda. Det medför att ansvarsfördelningen, för bland annat arbetsmiljön, stundtals blir oklar (se till exempel SOU: 2017:24).

På samma sätt har en rad rapporter sedan 1990-talet beskrivit en befolkning vars hälsa varierar. Å ena sidan visar folkhälsostatistiken att hälsan i Sverige, i jämförelse med andra länder, är god och att befolkningen blir allt äldre. Å andra sidan har skillnaderna i hälsa ökat mellan vissa grupper – där de med låg utbildning är särskilt utsatta (Folkhälsomyndigheten 2018). Oroande är också att allt fler rapporterar ett nedsatt psykiskt välbefinnande (Folkhälsomyndigheten 2018b) och att det de senaste tjugo åren har skett en stor ökning av personer som söker vård för stressrelaterade sjukdomar (Socialstyrelsen 2018). Mycket av den ohälsa vi ser går att relatera direkt till den arbetsmiljö som den drabbade befunnit sig i och ungefär en femtedel av all sjukfrånvaro går att härleda till arbetsorsakade besvär (Arbetsmiljöverket 2016:3).

I den här rapporten beskrivs hur arbetsmiljön och den arbetsrelaterade hälsan har förändrats i Sverige under de senaste 25 åren. För att förstå och möta de problem och utmaningar som finns på området behövs en tydlig och övergripande beskrivning av utvecklingen. För att dessutom minska ojämlikheten och ojämställdheten som finns både i tillgången till en god arbetsmiljö och god hälsa krävs ett flertal reformer. En lägesbild säger inte allt – det är istället de över tid uppmätta förändringarna som ger oss en djupare kunskap om mönster och trender. Dessa mönster kan hjälpa oss att svara på frågorna: Hur har arbetsmiljön förändrats över tid och hur kan den göras bättre i dag?

1.2 Syfte och disposition

Syftet med föreliggande rapport är att beskriva arbetsmiljöns utveckling från det tidiga 1990-talet fram till år 2016. Rapporten, som helt baseras på sammanställningar av befintlig statistik, ger en samlad bild av flertalet arbetsmiljörelaterade villkor under ett kvarts sekel. Inledningsvis undersöks arbetsmiljön, följt av arbetets relation till hälsa. Därefter följer ett kapitel om arbetssskador. Slutligen undersöks också nyttjandet av två viktiga verktyg, det systematiska arbetsmiljöarbetet och företagshälsovården, som kan – och ska – användas för att säkra god arbetsmiljö och god arbetsrelaterad hälsa.

Genomgående görs analyserna utifrån kunskapen om att både klass och kön påverkar en individs arbetsmiljö. Rapporten presenterar därför separata diagram för på kvinnor och män och för arbetare, lägre tjänstemän och högre tjänstemän. I kategorin lägre tjänstemän inkluderas även de som tillhör kategorin tjänstemän på mellannivå. Eftersom förklaringarna till arbetsmiljöproblem inte enbart kan sökas i relation till kön eller klass utökas analyserna i flera fall till att även inkludera arbetare i ett antal sektorer, uppdelat efter kön. Hur kategoriseringarna är gjorda beskrivs närmare i metodbilagan.

1.3 Sammanfattning av rapportens viktigaste fynd och slutsatser

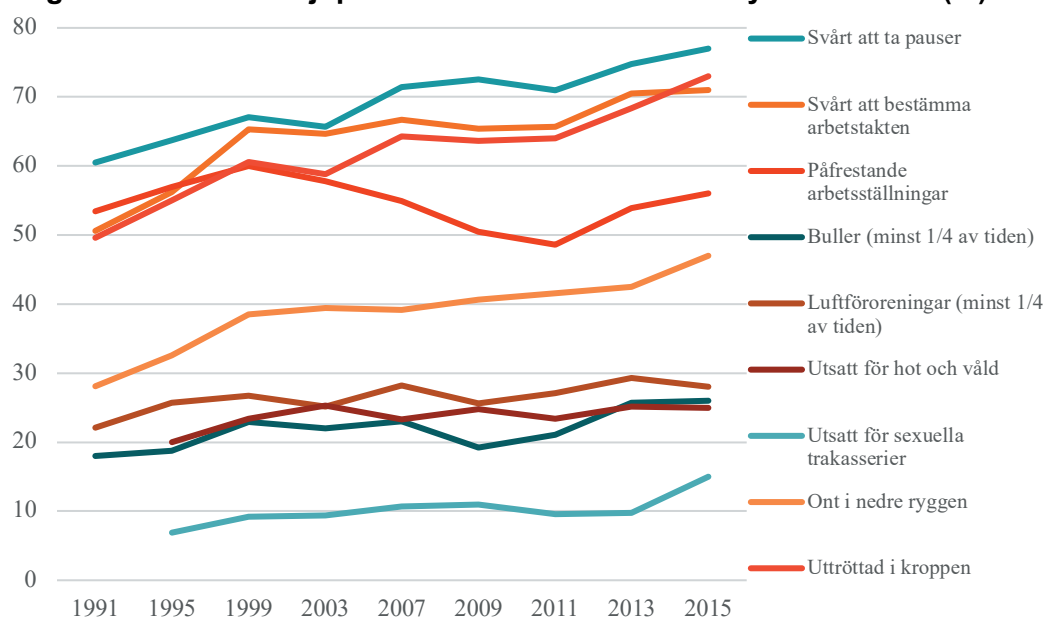
Utifrån flertalet befintliga datakällor och forskningsresultat presenteras en bild av arbetsmiljön i Sverige från 1990-talets början och fram till och med år 2016. Analyserna visar att flera olika aspekter av arbetsmiljön (och dess konsekvenser i form av hälsa) inte förändrats i önskvärd riktning – gällande många aspekter har arbetsmiljön snarare försämrats. Försämringarna följer dessutom påfallande ofta mönster relaterade till både klass och kön. Den röda tråden är att kvinnor i arbetaryrken är de som är hårdast drabbade av arbetsmiljöproblem, medan män i högre tjänstemannayrken i många avseenden har den bästa arbetsmiljön. Några av rapportens viktigaste resultat är:

- Stressen i arbetet ökar och särskilt utsatta är kvinnor i arbetaryrken. Andelen arbetarkvinnor som anger att de bara kan ta korta pauser *som mest* halva tiden har ökat med 16 procentenheter – från 61 till 77 procent mellan 1991 och 2015.
- Egenkontrollen över arbetet har minskat. Sju av tio arbetarkvinnor anger år 2015 att de *som mest* halva tiden kan bestämma sin arbetstakt – vilket är en ökning med 20 procentenheter sedan 1991.
- Påfrestande arbetsställningar är vanligast bland kvinnor i arbetaryrken tätt följt av män i arbetaryrken. År 2015 uppgav 56 procent av arbetarkvinnorna respektive 48 procent av arbetarmännen att de hade påfrestande arbetsställningar.
- Utsattheten för buller har ökat över tid. Särskilt utsatta är arbetarmän med en andel som ökat från 44 till 51 procent mellan 1991 till 2015.
- Utsattheten för hot och våld i arbetet har inom de flesta grupper varit relativt oförändrad över tid. Utsattheten är i särklass störst för kvinnor i arbetaryrken, där 25 procent år 2015 utsatts för hot eller våld minst någon gång det senaste året.
- Sexuella trakasserier (från andra än kollegor eller chefer) har ökat inom samtliga grupper mellan 1995 och 2015. Andelen arbetarkvinnor som utsatts, minst en gång det senaste året, har stigit från sju till 15 procent.
- Att vara uttröttad i kroppen efter arbetet är ett fenomen som ökar för alla sysselsatta, även om arbetarkvinnor är mest utsatta. För kvinnor i arbetaryrken är det 73 procent som är uttröttade i kroppen efter arbetet år 2015, vilket är en ökning med 23 procentenheter sedan 1991.
- Mer än var femte arbetarkvinna och knappt var femte arbetarman uppger år 2016 att de, på grund av arbetet, någon gång det senaste året haft sådana fysiska besvär att det varit svårt att sköta arbete eller hemarbete.
- Mellan 1990 och 2015 ses en minskning i förekomsten av arbetssjukdomar och av arbetssskador som leder till sjukfrånvaro. För olyckorna som inte leder till sjukfrånvaro ser vi ett annat mönster – de ökar. Hela 16 kvinnor och 12 män (av tusen sysselsatta) drabbades 2015 av en arbetsolycka som inte ledde till sjukfrånvaro.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet ökar på arbetsplatserna. Störst ökning ses för kvinnor i arbetaryrken, även om det också är denna grupp som i minst utsträckning arbetar på

- arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete pågår. Ungefär hälften av arbetarkvinnorna menar att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats år 2015.
- Tillgången till företagshälsovård har minskat inom alla grupper mellan 1995 och 2015. Störst minskning av tillgången till företagshälsovård har skett för arbetarkvinnor – andelen har minskat från 74 till 43 procent under en tjuugoårsperiod.

Några av de viktigaste trenderna för kvinnor och män i arbetaryrken sammanfattas i de två diagrammen nedan.

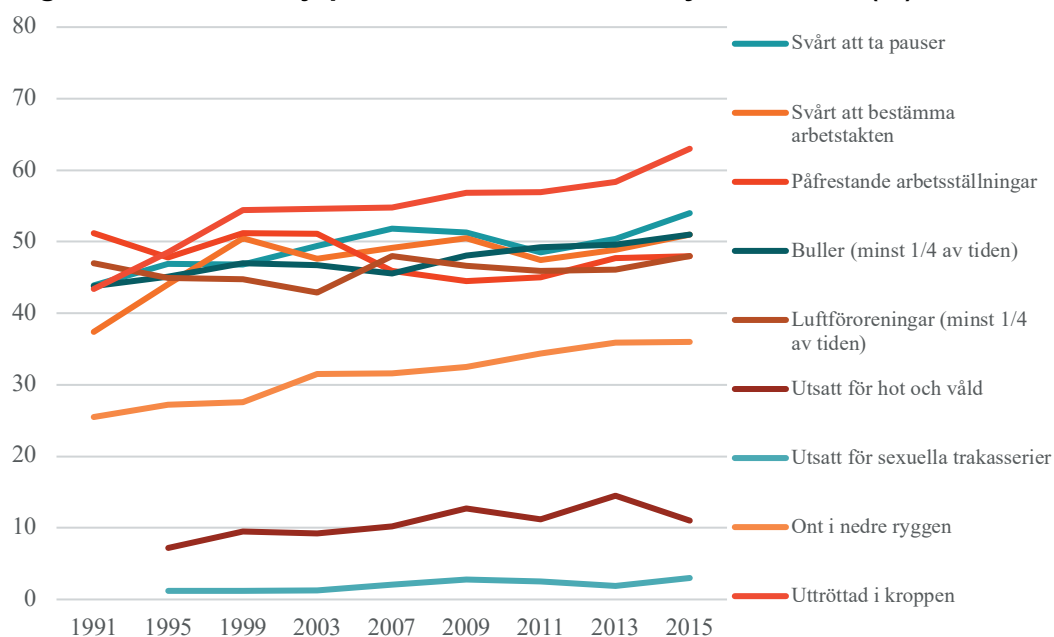
Diagram 1.1 Arbetsmiljöproblem¹ för kvinnor i arbetaryrken². Andel (%)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

¹ – Kan ta korta pauser för att prata (som mest 1/2 tiden).
 – Har möjlighet att själv bestämma arbetstakten (som mest 1/2 tiden).
 – Har påfrestande arbetsställningar (instämmer helt eller delvis).
 – Buller, svårt att tala i normal samtalston (minst 1/4 av tiden).
 – Utsatt för luftföroreningar som man ser eller känner lukten av (minst 1/4 av tiden).
 – Utsatt för våld eller hot om våld (minst någon gång de senaste 12 månaderna).
 – Sexuella trakasserier från andra än kollegor eller chefer (minst någon gång de senaste 12 månaderna).
 – Har efter arbetet ont i nedre delen av ryggen (varje vecka de senaste tre månaderna).
 – Uttröttad i kroppen efter arbetet (varje vecka de senaste tre månaderna).

Diagram 1.2 Arbetsmiljöproblem för män i arbetaryrken. Andel (%)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

1.3.1 Arbetsmiljön i framtiden

För att kunna vända de negativa trenderna i arbetsmiljön behövs både konkreta, praktiska initiativ och breda kunskapsinsatser. Vi behöver öka resurserna till forskning och utbildning om arbetsmiljöfrågor. För att kunna möta olika former av arbetsrelaterad ohälsa behöver vi ha förståelse om hur den uppstår och hur den ska motverkas. De inledande stegen mot en bättre arbetsmiljö måste också innebära ett erkännande av de klass- och könsbaserade mönster som för med sig att arbetarkvinnor genomgående möter de största bristerna i arbetsmiljön. Skyddsombuden och de regionala skyddsombuden är centrala aktörer i arbetsmiljöarbetet. Deras roll, utbildningsmöjligheter och finansiering behöver stärkas. Ett av arbetslivets viktigaste verktyg för arbetsmiljön, det systematiska arbetsmiljöarbetet, får heller inte heller vara så pass ojämnt fördelat i relation till såväl klass, kön och sektor som det är i dag. Vi behöver nå en förändring som säkerställer att systematiskt arbetsmiljöarbete pågår på alla arbetsplatser. Vidare behöver en kvalitetssäkrad företagshälsovård vara tillgänglig för alla som arbetar.

2. Arbetsmiljöfaktorer

En grundsten för ett gott arbetsliv är att få verka på en arbetsplats med en trygg och säker arbetsmiljö och att arbetet både bidrar till yrkesmässig och personlig utveckling. Under arbetstiden befinner sig de som arbetar i en miljö som inte är deras att styra över. Arbetsmiljön – som innefattar såväl fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden – inverkar såväl på vår arbetstrivsel samt på hur vi lyckas utföra våra arbetsuppgifter. I detta inledande kapitel undersöker vi hur olika arbetsmiljöfaktorer på arbetsmarknaden i Sverige har förändrats över tid. I analysen tittar vi på arbetare och tjänstemän – och på kvinnor och män. Vi tittar även separat på arbetare i fyra olika sektorer². De flesta analyser rör tidsperioden 1991 till 2015 och datamaterialet är hämtat från SCBs arbetsmiljöundersökning.

2.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö

En god arbetsmiljö handlar inte enbart om att ha en säker och trygg fysisk miljö på arbetsplatsen. Utöver arbetets fysiska risker och påfrestningar är även arbetets organisatoriska och sociala miljö av stor vikt. Arbetsmiljöverket definierar social arbetsmiljö som villkor och förutsättningar som rör socialt stöd, socialt samspel och samarbete. Den organisatoriska arbetsmiljön rör i sin tur saker som ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, krav och resurser (AFS 2015:4). Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön består alltså av en mängd faktorer som speglar de psykosociala aspekterna av arbetslivet.

Arbetsmarknaden är könssegregerad på så sätt att kvinnor ofta återfinns i vård- och kontaktyrken medan män oftare arbetar i tekniska yrken. Detta innebär att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön skiljer sig markant åt mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Kontaktnära kvinnodominerade yrken är till exempel ofta mer emotionellt krävande. På samma sätt finns det generella arbetsmiljöskillnader mellan arbetaryrken och tjänstemannayrken, där det i arbetaryrken oftare finns en låg grad av egen kontroll över arbetet (se till exempel LO 2013, LO 2017). Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkar dessutom inte bara trivseln och det psykiska välbefinnandet – brister i den psykosociala arbetsmiljön riskerar även att påverka den fysiska hälsan negativt (Arbetsmiljöverket 2016:2). I nästkommande två delkapitel lyfter vi två breda aspekter av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – stress och tidspress samt krav och kontroll.

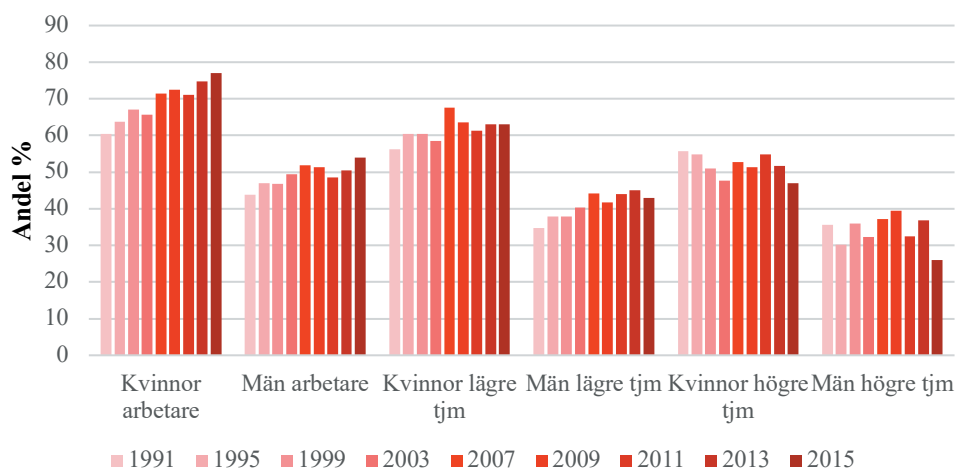
2.1.1 Stress och tidspress

Förekomsten av stress och tidspress i arbetet har ökat sedan början på 1990-talet (se till exempel LO 2013) och mycket tyder på att kvinnor upplever arbetsrelaterad stress i större utsträckning än män (Arbetsmiljöverket 2016:2). Stress i arbetet riskerar också att leda till både fysisk och psykisk ohälsa (se vidare i kapitel tre). Även riskerna för olyckor i arbetet ökar om arbetet utförs under stress och tidspress (se till exempel Stenberg 2016).

Tidspress och stress i arbetet går bland annat att mäta genom att titta på om det finns möjlighet till pauser under arbetets gång. Över tid har det skett en ökning av andelen arbetarkvinnor som anger att de bara kan ta korta pauser som mest halva tiden. Ökningen är på över 15 procentenheter – från 61 till 77 procent mellan 1991 och 2015.

² Se vidare om sektorsindelningen i metodbilagan.

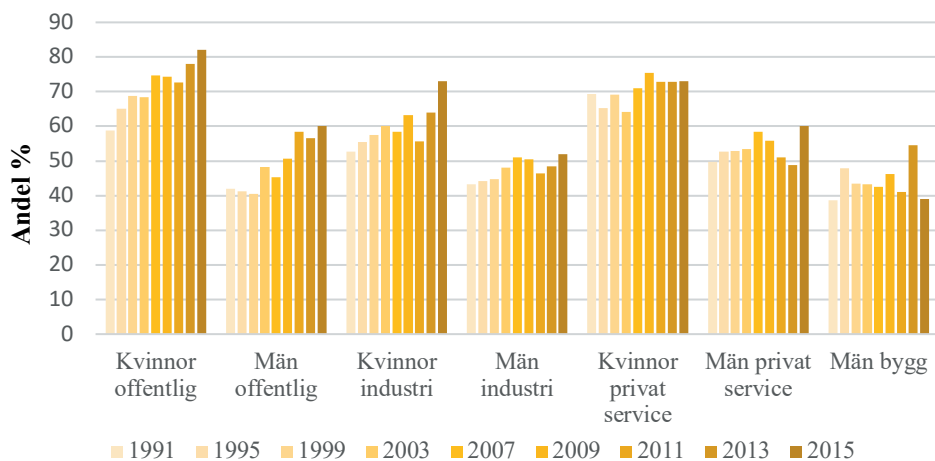
Diagram 2.1 Kan ta korta pauser för att prata (som mest 1/2 tiden)³



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

En klar majoritet av arbetarkvinnor har alltså ett arbete där det sällan är möjligt att ta korta pauser. Även för män i arbetaryrken har det skett en viss ökning av att inte kunna ta pauser – år 2015 är andelen 54 procent. Kvinnor i lägre tjänstemannayrken – som har en något mer plan utveckling – har i sin tur en andel på 63 procent. Gruppen som är minst drabbad av att inte kunna ta korta pauser är män i högre tjänstemannayrken.

Diagram 2.2 Kan ta korta pauser för att prata (som mest 1/2 tiden)⁴. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

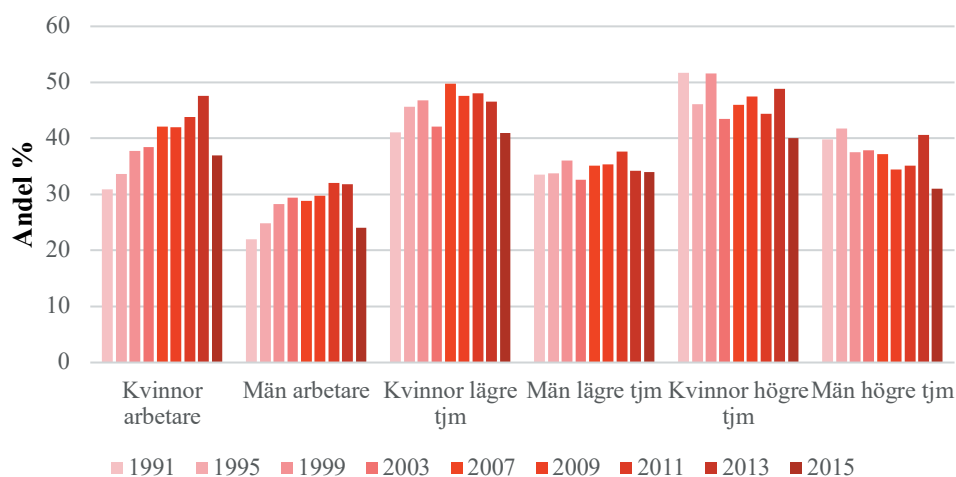
Sedan 1991 har det skett en tydlig försämring gällande möjligheterna att kunna ta korta pauser i arbetaryrken i offentlig sektor. Vid den senaste mätningen, år 2015, kunde åtta av tio arbetarkvinnor i offentlig sektor ta korta pauser som *mest halva* tiden. Även för kvinnor i industrin har försämringen varit markant. Könsskillnaderna inom arbetarsektorerna är över lag stora när det kommer till möjligheten att ta en paus, där kvinnor i större utsträckning inte kan ta korta pauser.

³ Frågans utformning har ändrats mellan mätningarna (2013/2015) och värdet ska därför tolkas med viss försiktighet.

⁴ Frågans utformning har ändrats mellan mätningarna (2013/2015) och värdet ska därför tolkas med viss försiktighet.

Ytterligare en mått på stress och tidspress är om arbetet upplevs som så pass stressigt att man *som minst* under halva arbetstiden inte hinner prata om, eller tänka på, annat än arbetet. Gällande denna aspekt är kvinnor i lägre tjänstemannayrken mest utsatta, med en andel på 41 procent 2015. Kvinnor i högre tjänstemannayrken har en andel på 40 procent, tätt följt av kvinnor i arbetaryrken med en andel på 37 procent.

Diagram 2.3 Så stressigt arbete att man inte hinner prata om eller tänka på annat än arbetet (minst 1/2 tiden)⁵

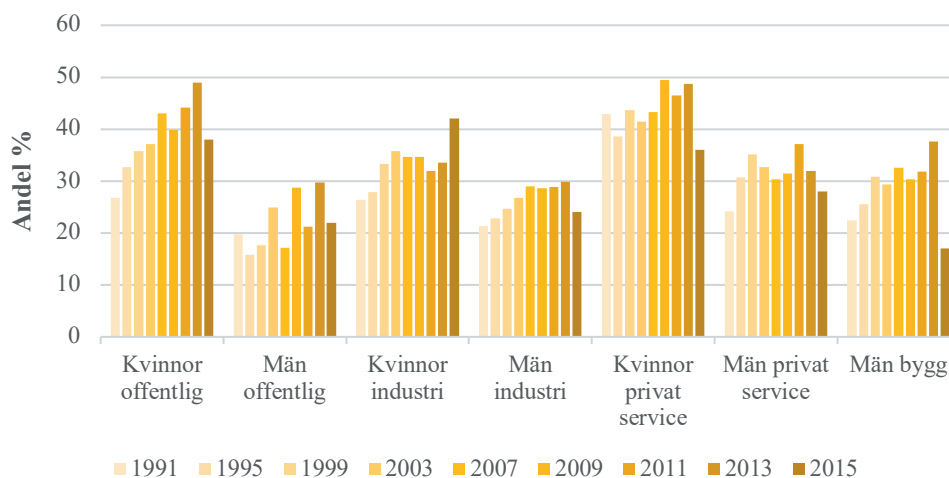


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

För män rör sig andelarna 2015 mellan 24 och 34 procent, och arbetarmän är den grupp som är minst utsatt. Kön verkar således spela en större roll än klass när det kommer till detta mått på stress. För de flesta grupper har det under 24-årsperioden (1991–2015) inte skett någon markant förändring – många gruppers andelar har fluktuerat med mindre än 10 procentenheter. En markant ökning skedde dock mellan 1991–2013 för arbetarkvinnor. För samtliga grupper går det sedan att se en minskning vid mätningen 2015, vilket kan bero på att frågan omformulerats något mellan mätningarna 2013 och 2015.

⁵ Frågans utformning har ändrats mellan mätningarna (2013/2015) och värdet ska därför tolkas med viss försiktighet.

Diagram 2.4 Så stressigt arbete att man inte hinner prata om eller tänka på annat än arbetet (minst 1/2 tiden)⁶. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

För arbetarkvinnor i industrin har det varit en stadigt ökande andel – 42 procent år 2015 – som anger att deras arbete är så stressigt att de inte hinner prata om eller tänka på annat än arbetet, medan lägst andel utsatta finns hos män i byggsektorn.

En snarlik stressfaktor som SCB mäter är huruvida arbetet kräver hela uppmärksamheten och koncentrationen. Över tid har förekomsten av denna faktor ökat för arbetarkvinnor och uppgår till 55 procent år 2015 (SCB 2015). Ökningen kan bland annat tänkas bero på minskad bemanning inom vård- och omsorgsyriken vilket leder till ökade krav på uppmärksamhet och koncentration hos de anställda (LO 2013). Just problematiken med bemanningsbrist och tidspress lyfts också i en ny rapport från Kommunal: ”Mer tid – En rapport om kvalitet och bemanning i äldreomsorgen”. Rapporten visar bland annat att hela 70 procent av personalen inom äldreomsorgen anser att bemanningen på arbetsplatsen är otillräcklig minst någon dag per vecka. De senaste åren har även problemen med låg bemanning inom hemtjänsten ökat (Kommunal 2018). Hotell och restaurangfacket (HRF 2017) lyfter också återkommande problem med stress och tidspress inom deras yrkesgrupper. I en undersökning av hotellstädarens arbetsmiljö uppger 74 procent av hotellstädarna att de har ett arbete med mycket stress (ibid).

Att kvinnor genomgående är mer utsatta för stress och tidspress, och att klass ofta är en sekundär bestämningsfaktor när det kommer till dessa arbetsmiljöproblem, bör ses i relation till den ojämställdhet som genomsyrar både arbetsliv och familjeliv. Problemen med stress och tidspress i arbetet måste förstås ur ett brett perspektiv som inkluderar kvinnors levnadssituation som helhet. Kvinnor förväntas ta huvudansvaret för hem och familj, medan män förutsätts axla en roll som familjeförsörjare. Huvudansvaret för hem och familj leder också till att kvinnor utför en större andel av det oavlönade hemarbetet. För många kvinnor leder detta till ohållbara stressnivåer då de både arbetar i stressiga yrken och samtidigt har ett stressfyllt huvudansvar för både hem och familj.

2.1.2 Krav och kontroll

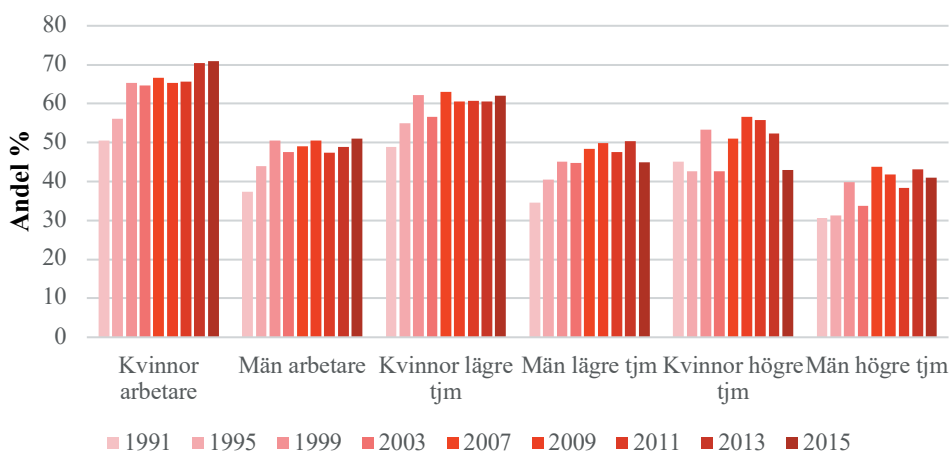
En hög belastning och ett tidspressat arbete leder till ett arbete som präglas av höga krav. Som vi visat i föregående kapitel befinner sig många på arbetsmarknaden, särskilt arbetarkvinnor, just i yrken med höga krav. Höga krav i arbetet behöver dock i sig inte vara något som är negativt, så länge som de höga kraven balanseras av andra faktorer (Arbetsmiljöverket 2016:2). Möjligheten till egen kontroll över arbetet samt tillgång till socialt stöd är två sådana viktiga faktorer (se till exempel Karasek & Theorell 1990; de Jonge & Dormann 2006). Det finns stora variationer på svensk arbetsmarknad när det kommer till i vilken omfattning den anställda har

⁶ Frågans utformning har ändrats mellan mätningarna (2013/2015) och värdet ska därför tolkas med viss försiktighet.

inflytande och kontroll över arbetet. Bland annat finns det övergripande könsskillnader i hur balansen ser ut mellan krav och kontroll i arbetet. Kvinnor anger å ena sidan ofta att deras arbetskrav är höga medan män å andra sidan ofta anger att de har dåligt socialt stöd (Vinberg & Toivanen 2011). Vidare är även balansen mellan krav och kontroll av avgörande vikt när det kommer till hur vi mår av vårt arbete. Arbeten som innehåller både höga krav och begränsande resurser har visat sig vara kopplade till både fysisk och psykisk ohälsa (Arbetsmiljöverket 2016:2). Forskning har också visat hur arbeten med höga krav i kombination med låg kontroll påverkar hälsan negativt (se till exempel Karlqvist 2014).

Ett mått på kontroll i arbetet är huruvida man kan bestämma sin arbetstakt själv eller inte. Det har skett en kraftig ökning av de som anger att de som mest halva tiden kan bestämma sin arbetstakt.

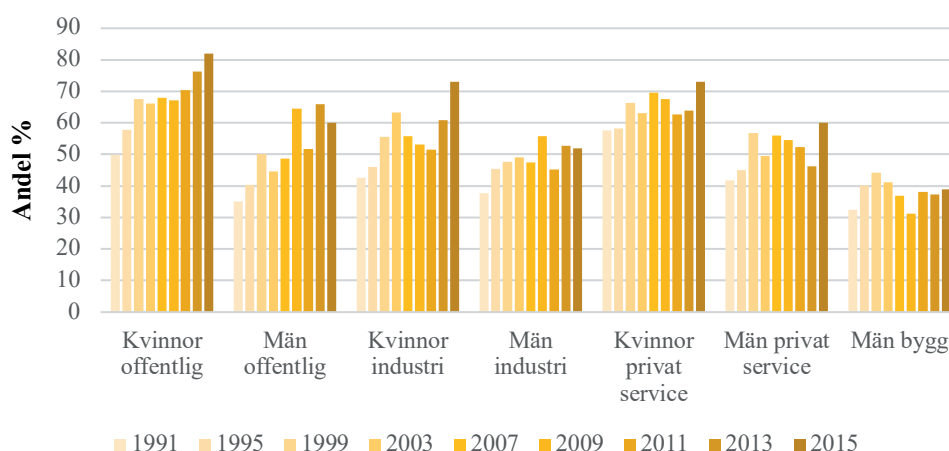
Diagram 2.5 Har möjlighet att själv bestämma arbetstakten (som mest 1/2 tiden)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Hela sju av tio arbetarkvinnor anger år 2015 att de som mest halva tiden kan bestämma sin arbetstakt – vilket är en ökning med 20 procentenheter sedan 1991. Kvinnor i lägre tjänstemannayrken arbetar också påfallande ofta i yrken där de inte kan styra sin arbetstakt – sex av tio anger det förhållandet år 2015. Män i högre tjänstemannayrken är i sin tur de som har störst möjlighet att bestämma sin arbetstakt, med 41 procent som anger att de *som mest* halva tiden kan bestämma sin arbetstakt år 2015.

Diagram 2.6 Har möjlighet att själv bestämma arbetstakten (som mest 1/2 tiden). Enbart arbetare

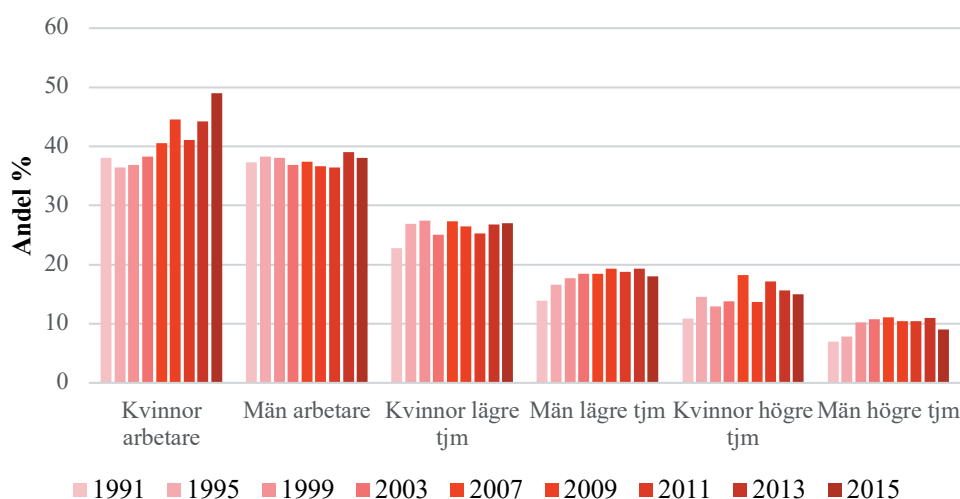


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Kvinnor i arbetaryrken är i alla sektorer mer utsatta för att inte kunna bestämma sin arbetstakt än arbetarmän, oavsett sektor. Särskilt stor brist på kontroll över arbetstakten har kvinnor i offentlig sektor. De kvinnodominerade yrkena i offentlig sektor innefattar till exempel yrken som undersköterskor och vårdbiträden. Minst utsatta är män i byggsektorn vars andel dock har ökat något – från 32 till 39 procent under 24-årsperioden.

Att inte kunna vara med och besluta om upplägget av arbetet är ett förhållande som även det är vanligast bland arbetarkvinnor. Nära hälften av arbetarkvinnorna kan år 2015 inte vara med och besluta om upplägget av det egna arbetet. Det är en andel som också har ökat med elva procentenheter sedan 1991.

Diagram 2.7 Är (för det mesta inte/aldrig) med och beslutar om upplägget av det egna arbetet⁷



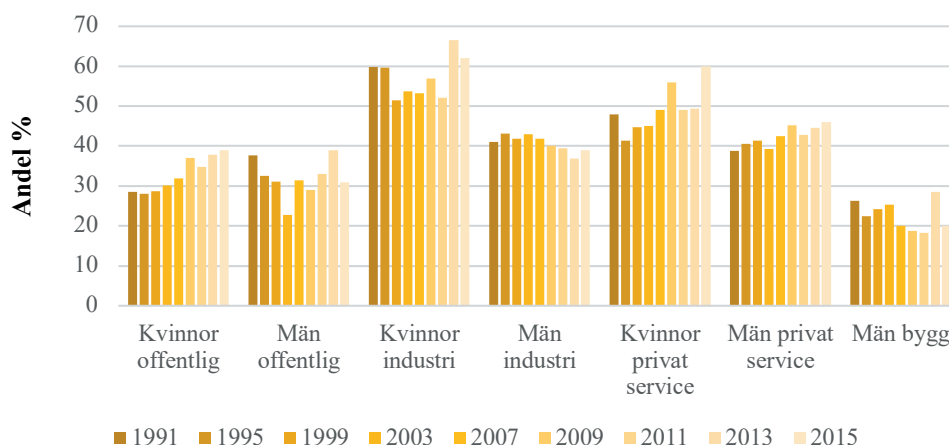
Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Svaren följer också en tydlig klass- och köntrappa där män i högre tjänstemannayrken rapporterar störst möjlighet att kunna vara med och besluta om arbetets upplägg. På liknande

⁷ Frågans utformning har ändrats marginellt (ordvalet har ändrats från ”uppläggningsen” till ”upplägget”) mellan mätningarna (2013/2015) och värdet ska därför tolkas med viss försiktighet.

vis finns det även tydliga skillnader mellan både sektorer och kön när arbetare analyseras separat.

Diagram 2.8 Är (för det mesta inte/aldrig) med och beslutar om upplägget av det egna arbetet⁸. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

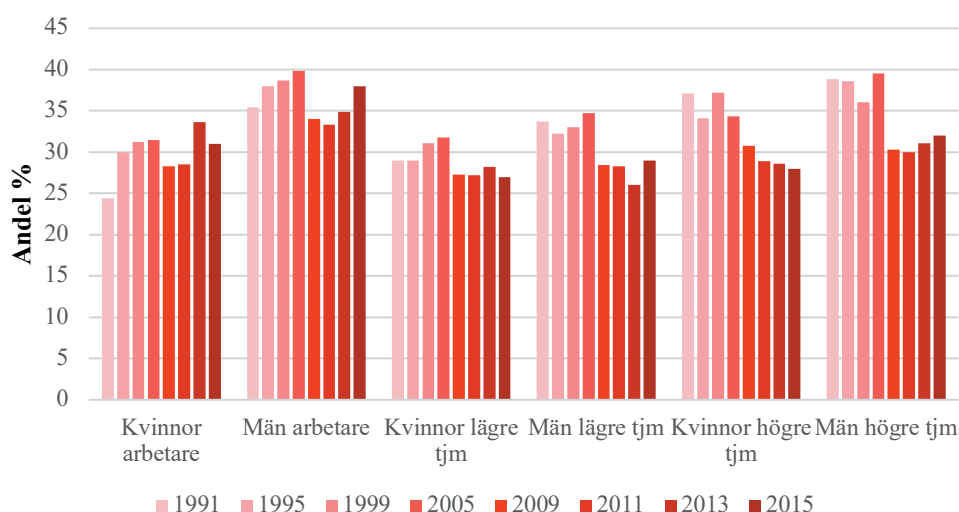
Arbetarkvinnor i industrin är de som i störst utsträckning inte kan vara med och besluta om arbetets upplägg, tätt följt av kvinnor i privat service. För dessa grupper är det 62 respektive 60 procent år 2015 som *för det mesta inte/aldrig* är med och beslutar om arbetets upplägg. Minst utsatta är män i byggsektorn med en andel på 20 procent.

Ett liknande mått på kontroll i arbetet är om det finns möjlighet att kunna bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Även för denna parameter finns det stora klass- och könsskillnader och särskilt stor brist på kontroll över när arbetsuppgifter ska göras finns hos arbetarkvinnor. Hela sju av tio arbetarkvinnor kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras, medan motsvarande andel för män i högre tjänstemannaryken endast är 17 procent. Återigen är det också arbetarkvinnor i industrisektorn som är särskilt utsatta – hela åtta av tio arbetarkvinnor i industrisektorn kan inte bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras (SCB 1991–2015). Ett liknande mönster återfinns även när graden av inflytande över arbetet undersöks. De på arbetsmarknaden som har minst inflytande är arbetarkvinnor och arbetarmän – ungefär tre av tio uppger att inflytandet är för litet. I arbetaryrken är det kvinnor i industrin och män i privat service som har minst inflytande, med andelar på 36 procent för båda grupperna (ibid).

Om kraven i arbetet är höga så är också möjligheten till stöd och uppmuntran viktig för att på ett bra sätt kunna hantera kraven som ställs. På arbetsmarknaden är dock tillgången till stöd och uppmuntran från chefer ojämnt fördelad, både mellan kvinnor och män och mellan arbetare och tjänstemän. Män i arbetaryrken är de som i störst utsträckning rapporterar en brist på stöd, med en andel på 38 procent år 2015. Av kvinnorna är det kvinnor i arbetaryrken, med en andel på 31 procent, som rapporterar störst brist på stöd. Gruppen med störst tillgång år 2015 är lägre tjänstemannakvinnor.

⁸ Frågans utformning har ändrats marginellt (ordvalet har ändrats från ”uppläggningsen” till ”upplägget”) mellan mätningarna (2013/2015) och värdet ska därför tolkas med viss försiktighet.

Diagram 2.9 Möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer (för det mesta inte/aldrig)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Sammantaget växer en bild fram av en arbetarkår med påtaglig obalans mellan graderna av kontroll och nivåerna av krav i arbetet. Oroväckande är också den tydliga försämringen som skett inom flera av de faktorer som mäter tillgången till kontroll. I många kvinnodominerade arbetaryrken saknas i dag nästan helt möjlighet till egen kontroll över arbetet, samtidigt som kraven är mycket stora. Obalansen mellan krav och kontroll måste också ses i relation till hälsan i samhället stort. Den större bilden av en ökande psykisk ohälsa går inte att förstå utan att samtidigt ta den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i beaktande. Hälsa i relation till arbete är något vi undersöker vidare i kapitel tre.

2.2 Fysiska arbetsmiljöfaktorer

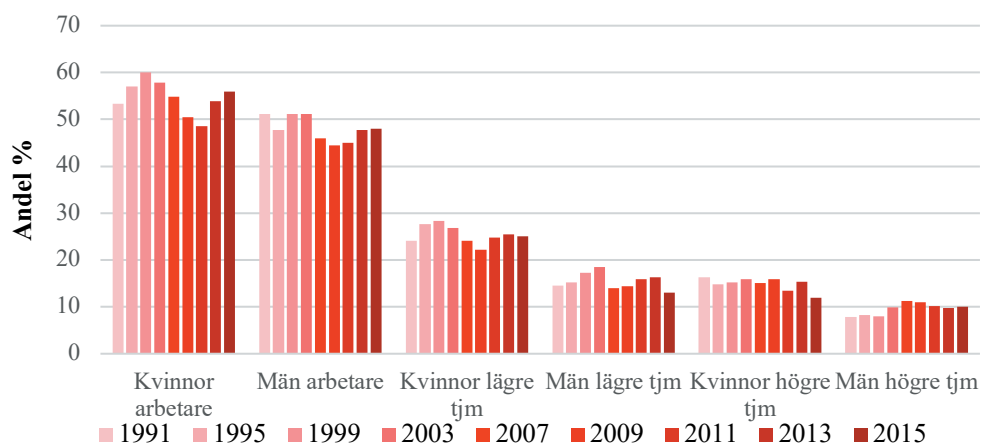
Den fysiska arbetsmiljön spelar en avgörande roll för hur kroppen påverkas av arbetet. Även om det i sig inte behöver vara något negativt att ha ett fysiskt aktivt arbete så medför fysiskt tunga arbeten risker. Att många timmar om dagen utföra fysiskt påfrestande uppgifter, eller utsättas för olika former av miljörelaterade risker, kan få stora konsekvenser för individen och dennes hälsa och ork. Särskilt viktigt är det också att undersöka kvinnors fysiska arbetsmiljö. Trots det faktum att kvinnor i arbetaryrken ofta har fysiskt påfrestande arbetsuppgifter så har det historiskt sett varit stort fokus på den fysiska arbetsmiljön i mansdominerade yrken. Exempelvis har utsattheten för buller och risken för olyckor på arbetsplatsen fått mycket uppmärksamhet (SOU 2015:50), medan den fysiska arbetsmiljön i typiska kvinnoyrken har hamnat i skymundan.

I detta delkapitel undersöker vi inledningsvis förekomsten av belastning och påfrestande arbetsställningar för att sedan titta närmare på förekomsten av olika fysiska riskfaktorer. Vi tittar dels på kön, arbetare och tjänstemän, dels på arbetare i olika sektorer.

2.2.1 Belastning

För att orka arbeta både heltid och ett helt yrkesliv krävs det att arbetsuppgifterna inte sliter för mycket på kroppen. Omfattningen och typen av belastning som finns i arbetet skiljer sig dock åt mellan kvinnor och män, och mellan arbetare och tjänstemän. Inom arbetaryrken är det vanligt att ha arbetsuppgifter som innebär att man står, går, lyfter, skjuter, bär eller drar en majoritet av tiden (LO 2013). I många arbetaryrken är den fysiska belastningen därmed mycket stor. Sett ur ett könsperspektiv så vet vi också att män ofta lyfter tungt i arbetet medan kvinnor oftare har arbetsuppgifter som är repetitiva och handintensiva (se till exempel Karlqvist 2014).

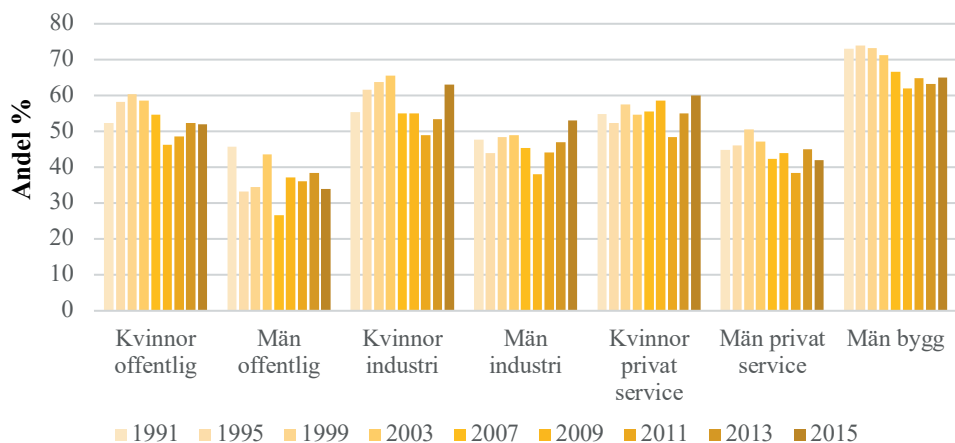
Diagram 2.10 Har påfrestande arbetsställningar (instämmer helt eller delvis)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Påfrestande arbetsställningar är vanligast hos kvinnor i arbetaryrken, tätt följt av män i arbetaryrken. År 2015 var det 56 procent av arbetarkvinnorna respektive 48 procent av arbetarmännen som uppgav att de hade påfrestande arbetsställningar. Över tid har andelen legat relativt stabilt i samtliga grupper. Hos högre tjänstemän, samt män i lägre tjänstemannayrken, anger få att de har påfrestande arbetsställningar – tio procent av männen i högre tjänstemannayrken och tolv procent av kvinnorna.

Diagram 2.11 Har påfrestande arbetsställningar (instämmer helt eller delvis). Enbart arbetare

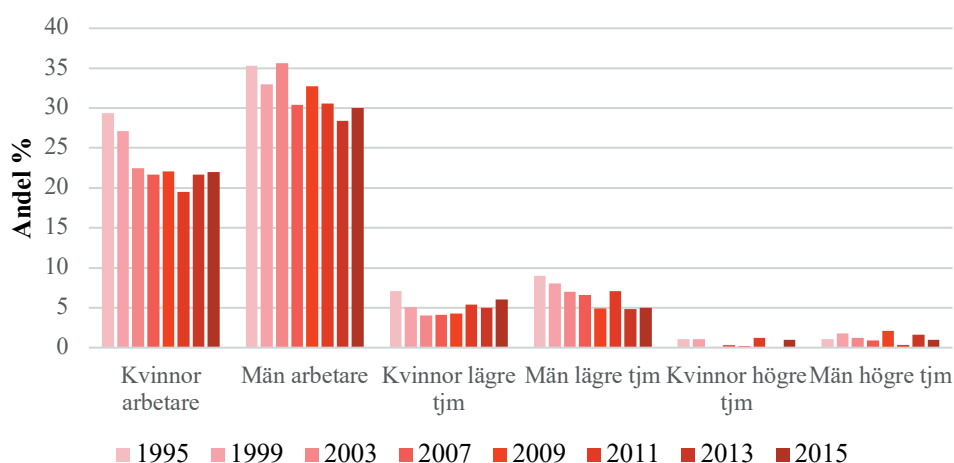


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Mest utsatta för påfrestande arbetsställningar är arbetarmän i byggsektorn. Andelen i gruppen har dock minskat från 73 till 65 procent under 24-årsperioden. Kvinnor inom industrin är också särskilt utsatta med andel på 63 procent som har påfrestande arbetsställningar år 2015. Män i offentlig sektor är de arbetare som har minst påfrestande arbetsställningar.

Även tunga lyft är i särklass vanligast inom arbetaryrken. Andelen har dock minskat för både arbetarmän och arbetarkvinnor och ligger 2015 på 30 respektive 22 procent. Bland både kvinnor och män i lägre och högre tjänstemannayrken är det långt under tio procent som anger att de lyfter tungt flera gånger om dagen.

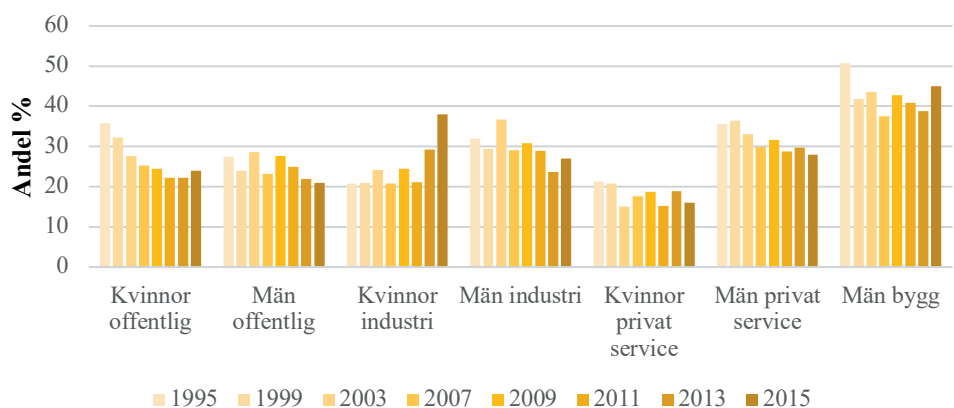
Diagram 2.12 Tvungen att lyfta minst 15 kg åt gången flera gånger om dagen, varje dag



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1995–2015⁹.

Sett över tid har andelen tunga lyft minskat något för arbetare inom de flesta sektorer. För kvinnor i industrisektorn har det dock skett en markant ökning, från 21 till 38 procent. Män i byggarbeten är den grupp som oftast lyfter tungt med en andel på hela 45 procent år 2015.

Diagram 2.13 Tvungen att lyfta minst 15 kg åt gången flera gånger om dagen, varje dag. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1995–2015.

Mycket tyder på att belastningen i arbetet på det stora hela har ökat för kvinnor i arbetaryrken. Att arbeta framåtböjd, i vriden ställning eller med händerna i axelhöjd är arbetsställningar som för arbetarkvinnor ökat i omfattning under 24-årsperioden. För arbetarmän och kvinnor och män i tjänstemannayrken har andelen som anger att de arbetar i dessa ställningar tvärtemot minskat över tid. Sett till sektorer så är dock alla dessa arbetsställningar vanligast för arbetarmän i byggsektorn (SCB 2015). Den för arbetarkvinnor stora och ökande utsattheten för påfrestande arbetsställningar går inte att hålla isär från det faktum att kvinnor i större utsträckning än män drabbas av sjukdomar i rörelseorganen. Sammantaget har många kvinnor och män i arbetaryrken, fysiskt ansträngande arbeten som riskerar att vara skadliga på sikt.

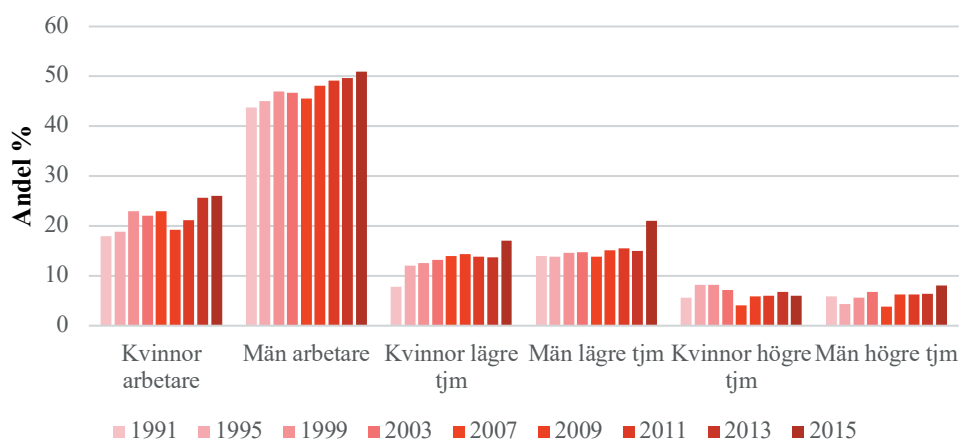
⁹ Om en stapel saknas i diagrammet innebär det att värdet saknas, inte att värdet är 0.

2.2.2 Miljörelaterade risker

Utöver belastning och arbetsställningar, handlar en viktig del av arbetsmiljön om huruvida arbetet innefattar utsatthet för olika miljörelaterade risker. Sådana arbetsmiljörisker kan vara exempelvis utsatthet för vibrationer eller kontakt med kemikalier eller smittor. I detta delkapitel tittar vi närmare på några av dessa miljörelaterade risker och ser hur förekomsten av dem har förändrats över tid.

Utsatthet för buller i arbetet är en arbetsmiljörisk som påverkar hälsan både i det korta och långa loppet. Mest påtagligt riskerar buller att leda till hörselskador. Buller kan dock även leda till koncentrationssvårigheter, trötthet, irritation och minnesproblem (HRF 2010). Historiskt sett har även ett arbetsmiljöfokus funnits på rent hörselskadande buller i mansdominerande industriyrken. Bullernivåerna som finns i mer kommunikativa kvinnodominerade yrken har i sin tur inte prioriterats, även om bullernivåerna i sådana yrken också är arbetsmiljöproblem (ibid).

Diagram 2.14 Buller, svårt att tala i normal samtalston (minst 1/4 av tiden)

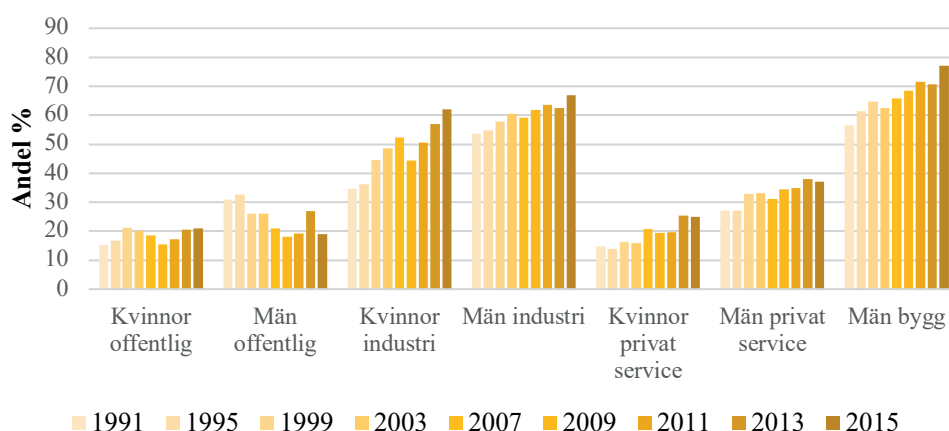


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Arbetarmän är de som i absolut högst utsträckning utsätts för sådant buller som gör det svårt att tala i normal samtalston (minst en fjärdedel av arbetstiden). Det är också en andel som ökat från 44 till 51 procent mellan 1991 till 2015. Andelen för arbetarkvinnor har också ökat – från 18 till 26 procent. Det är också stora skillnader mellan lägre och högre tjänstemän när det gäller utsattheten för högt buller – där högre tjänstemän är minst utsatta. Däremot är inte skillnaderna mellan könen inom respektive tjänstemannaklass särskilt stora.

När arbetare analyseras separat tydliggörs det vilka sektorer som är särskilt utsatta för högt buller. Föga förvånande finns de största bullerproblemen inom byggsektorn, tätt följt av män och kvinnor i industrin.

Diagram 2.15 Buller, svårt att tala i normal samtalsstön (minst 1/4 av tiden). Enbart arbetare

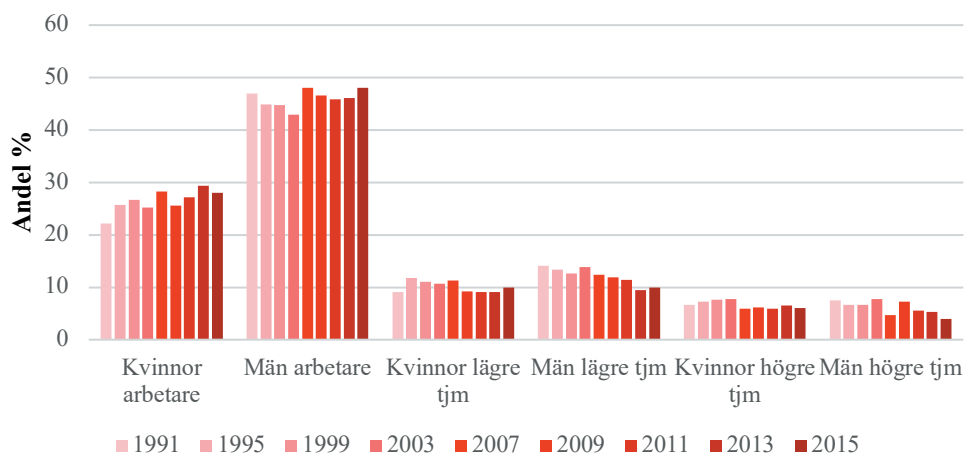


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Andelarna har också ökat inom alla tre grupper och år 2015 var hela 77 procent av männen i byggsektorn utsatta för högt buller minst en fjärdedel av arbetstiden. De arbetare som i minst utsträckning utsätts för buller är män och kvinnor i offentlig sektor.

Även att utsättas för luftföroreningar är vanligast för män i arbetaryrken. Hela 48 procent av arbetarmännen utsattes år 2015 minst en fjärdedel av arbetstiden. Det är en andel som varken ökat eller minskat nämnvärt sedan 1991. För kvinnor i arbetaryrken har utsattheten för luftföroreningar dock ökat från 22 till 28 procent. Andelarna för män och kvinnor i tjänstemannayrken är betydligt lägre och ligger mellan fyra och tio procent år 2015.

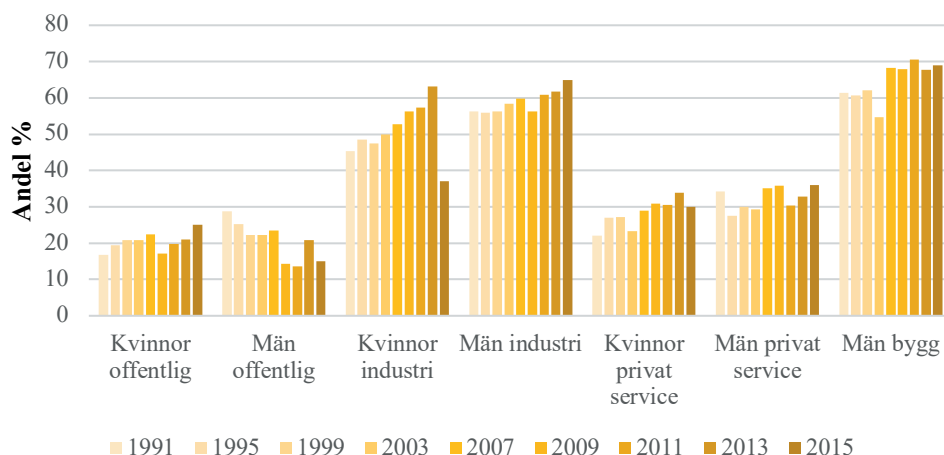
Diagram 2.16 Utsatt för luftföroreningar som man ser eller känner lukten av (minst 1/4 av tiden)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Inom gruppen arbetare finns det också stora skillnader i utsattheten, beroende på både sektor och kön. Den grupp av arbetare som i högst grad utsätts för luftföroreningar är män i byggsektorn, tätt följt av män i industrin.

Diagram 2.17 Utsatt för luftföroreningar som man ser eller känner lukten av (minst 1/4 av tiden). Enbart arbetare

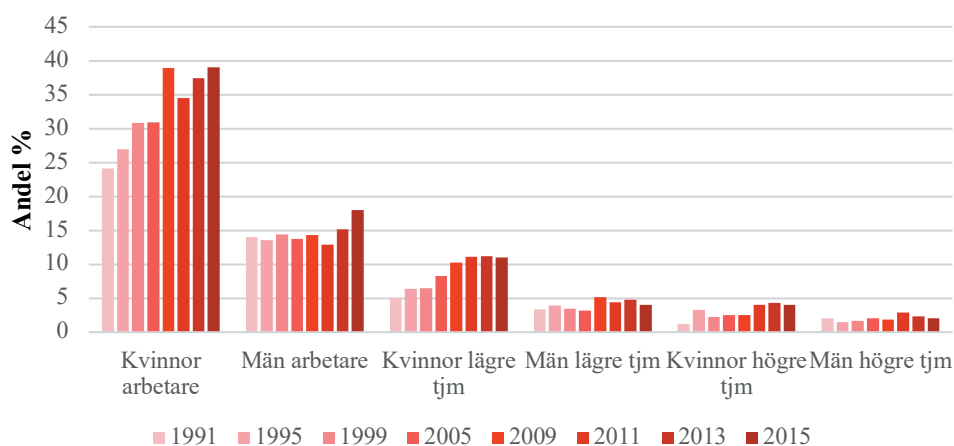


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Utsattheten har också ökat för män i byggsektorn och män i industrin, samtidigt som det skett en tydlig minskning för män i offentlig sektor. Den senaste mätningen visar också en minskning för kvinnor i industrin. Män i offentlig sektor är den grupp som är minst utsatt, med en andel på 15 procent år 2015.

Ytterligare en riskfaktor i arbetet är huruvida arbetet innefattar hudkontakt med rengöringsmedel eller desinfektionsmedel. Att ha hudkontakt med rengörings- eller desinfektionsmedel är i särklass vanligast för arbetarkvinnor. Andelen som uppger att de har hudkontakt med rengörings- eller desinfektionsmedel minst en fjärdedel av arbetstiden har ökat inom de flesta grupper under 24-årsperioden. Arbetarkvinnor har år 2015 en andel på 39 procent och ökningen inom gruppen har varit särskilt stor – hela 15 procentenheter.

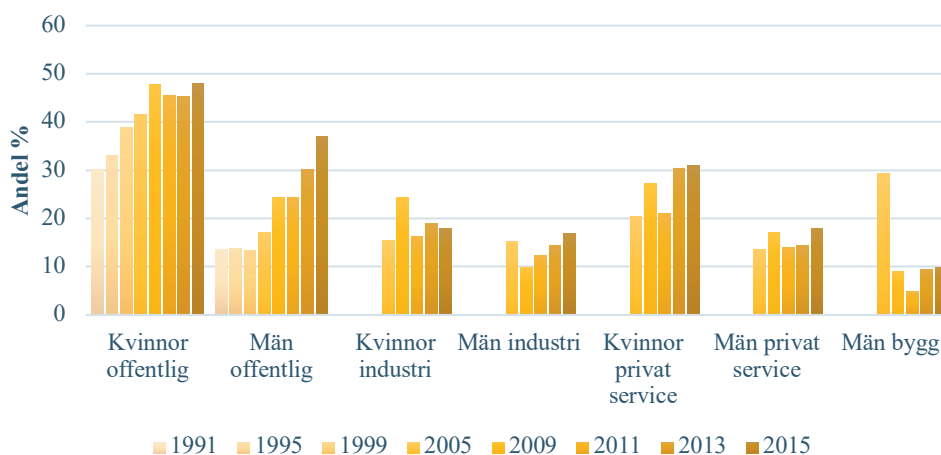
Diagram 2.18 Hudkontakt med rengörings- eller desinfektionsmedel (minst 1/4 av tiden)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

För män och kvinnor i högre tjänstemannayrken, samt män i lägre tjänstemannayrken, är andelen som är drabbade under fem procent. För arbetarmän har andelen ökat från 14 till 18 procent, medan motsvarande ökning för kvinnor i lägre tjänstemannayrken är från fem till elva procent.

Diagram 2.19 Hudkontakt med rengörings- eller desinfektionsmedel (minst 1/4 av tiden)¹⁰. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Tittar vi enbart på arbetare så är det tydligt att kontakten med rengörings- och desinfektionsmedel ökar inom offentlig sektor. Tydligt är också att kvinnor i offentlig sektor är de som i absolut störst utsträckning är utsatta.

När det kommer till miljörelaterade riskfaktorer i arbetet visar statistiken att det finns markanta skillnader mellan både arbetare och tjänstemän men också mellan kvinnor och män. Likt statistiken gällande belastningar så verkar utsattheten hos arbetarkvinnor öka i snabbare takt än för män, även om arbetarmän som grupp många gånger är mer utsatt. Det blir även tydligt att kvinnor och män i arbetaryrken i mångt och mycket befinner sig på separata arbetsmarknader. Sedan tidigare vet vi att män i arbetaryrken i hög grad är utsatta för bland annat buller, kyla och vibrationer. Kvinnor i arbetaryrken är i sin tur ofta utsatta för kontakt med vatten, rengöringsmedel och mänskliga utsöndringar (se till exempel LO 2017).

En viktig aspekt av miljörelaterade risker är även möjligheten att kunna skydda sig från riskerna. Skyddsutrustning och för arbetet anpassade arbetskläder är av avgörande vikt för att minimera riskerna för olycksfall och arbetssjukdomar. I flera kvinnodominerade arbetaryrken tillhandahålls dock inte alltid arbetskläder trots att behovet är stort. Detta gäller exempelvis för barnskötare och personal i hemtjänst. Avsaknaden av fria arbetskläder i vissa kvinnodominerade yrken kan ses som ett exempel på hur olika riskerna i bedöms och prioriteras mellan typiskt kvinnodominerade och typiskt mansdominerade yrken.

2.3 Hot och våld

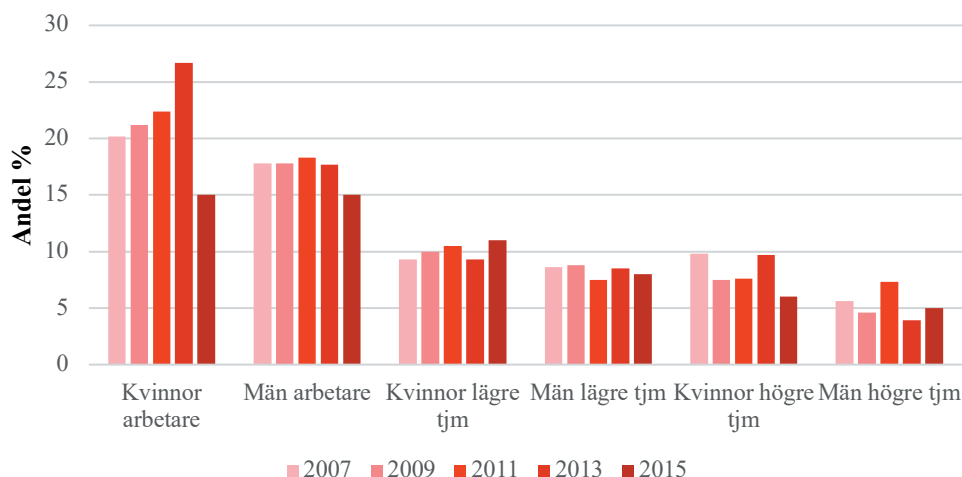
Risken att utsättas för hot och våld finns på samhällets alla arenor, och arbetsplatsen är inget undantag. Förekomsten av hot och våld i arbetet är dock ett arbetsmiljöproblem som behöver tas på allvar. I detta delkapitel tittar vi på utsattheten för både riskfyllt ensamarbete men även på den reella utsattheten för hot och våld i arbetet, och hur denna skiljer sig åt beroende på både klass och kön.

Det huvudsakliga ansvaret för att motverka hot och våld och i arbetet ligger hos arbetsgivaren. Exempelvis är det arbetsgivarens ansvar att arbeta förebyggande och utreda riskerna för att hotfulla och våldsamma situationer uppstår. I många yrken är dock utsattheten för hot och våld alltså mycket stor. Särskilt stor är utsattheten i kvinnodominerade yrken, såsom i arbeten inom vård och omsorg (se till exempel Vaez & Voss 2009). Risken för att utsättas styrs också i stor grad av vilken utsträckning arbetet innefattar riskfyllt ensamarbete. Till följd av bland annat rationaliseringsprocesser i arbetslivet har ensamarbetet också blivit vanligare nu än vad det var för 30 år sedan (LO 2008).

¹⁰ Data saknas vissa år för industrin, privat service och bygg.

Att i arbetet utsättas för hot och våld riskerar att leda till flera negativa konsekvenser för den utsatta – detta i form av till exempel stress, rädsla eller hälsoproblem. Forskning har också visat att hot och våld kan leda till negativa konsekvenser för en hel arbetsgrupp – även om det bara är *en* anställd som drabbats. Detta gäller särskilt när brukare eller patienter är våldsamma mot vårdpersonal. Om en våldsam situation inte tas på allvar av arbetsgivaren så riskerar det att leda till negativa konsekvenser även för vårdtagaren (Arbetsmiljöverket 2011:16). Konsekvenser som exempelvis kan ta sig uttryck i att personalen reagerar med rädsla och ilska.

Diagram 2.20 Arbetar varje vecka ensam och riskerar att hamna i otrygga eller hotfulla situationer¹¹



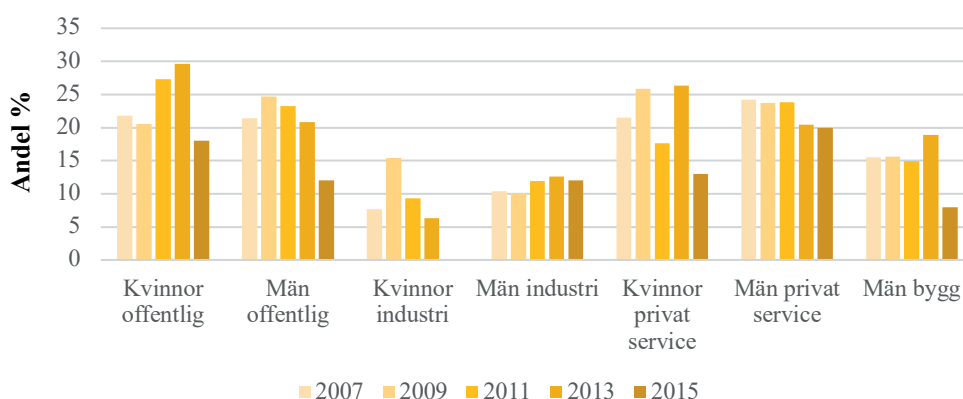
Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 2007–2015.

Andelen som arbetar ensamma och riskerar att utsättas för hot och våld i arbetet har minskat inom de flesta grupper mellan 2007 och 2015. Siffrorna för 2015, som för många grupper visar en stark minskning, ska dock tolkas med stor försiktighet eftersom frågan år 2015 ändrades på ett sådant sätt att respondenter kan bli mindre benägna att svara att de utför riskfyllt ensamarbete¹². Kvinnor och män i arbetaryrken är dock de som i störst utsträckning utför riskfyllt ensamarbete, med en andel på 15 procent år 2015. Kvinnor och män i lägre tjänstemannayrken har andelar på runt tio procent år 2015, medan det är runt fem procent av kvinnorna och männen i högre tjänstemannayrken som varje vecka utför riskfyllt ensamarbete.

¹¹ Frågans utformning har ändrats mellan mätningarna (2013/2015) och värdet ska därför tolkas med viss försiktighet. Frågan avser de senaste tre månaderna.

¹² Frågan löd 2015: Arbetar du ensam och riskerar att hamna i otrygga eller hotfulla situationer? År 2007–2013 löd frågan: Arbetar du *ibland* ensam och riskerar att hamna i otrygga eller hotfulla situationer?

Diagram 2.21 Arbetar varje vecka ensam och riskerar att hamna i otrygga eller hotfulla situationer¹³. Enbart arbetare

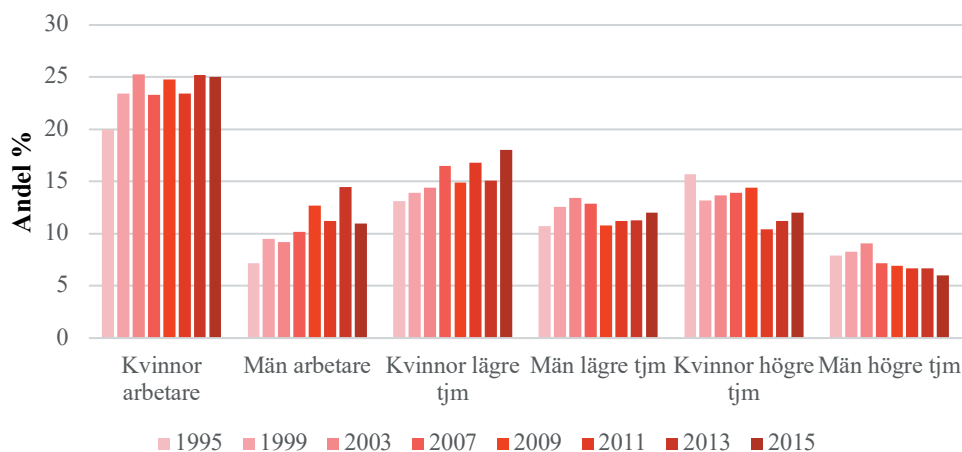


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 2007–2015¹⁴.

Av arbetarna är det män i privat service som oftast utför riskfyllt ensamarbete. Det handlar till exempel om yrken inom transport, handel eller säkerhet. I en rapport från Seko (2012) lyfts just det riskfyllda ensamarbetet i kriminalvården. Hela åtta av tio Seko-medlemmar i kriminalvården arbetar ofta ensamma i riskfyllda situationer. Både ensamarbetet och utsattheten för hot och våld har enligt Seko också ökat.

Den reella utsattheten för hot och våld i arbetet har inom de flesta grupper varit relativt oförändrad över tid. Utsattheten är i särklass störst för kvinnor i arbetaryrken, där 25 procent år 2015 utsatts för hot eller våld minst någon gång det senaste året. Det är också en andel som ökat med fem procentenheter mellan 1995 och 2015.

Diagram 2.22 Utsatt för våld eller hot om våld (minst någon gång de senaste 12 månaderna)



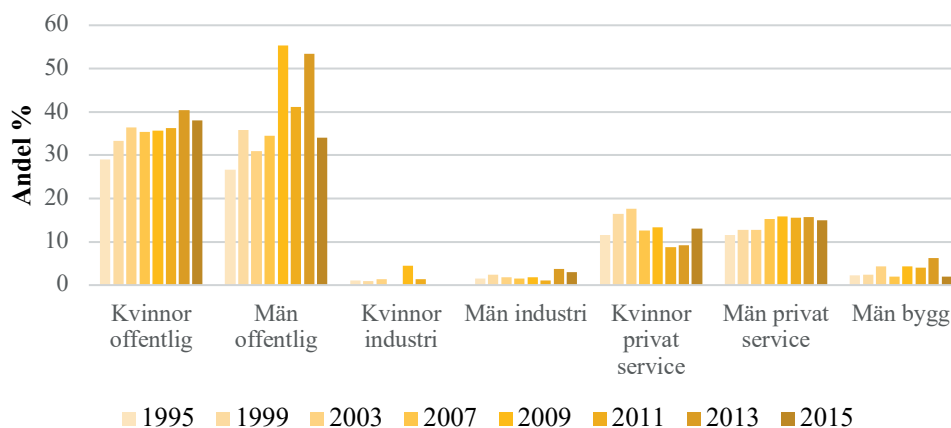
Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1995–2015.

För kvinnor i lägre tjänstemannayrken har andelen som utsatts för hot eller våld ökat från 13 till 18 procent. Andelen har dock minskat för kvinnor i högre tjänstemannayrken – från 16 till tolv procent. Män i arbetaryrken och män i lägre tjänstemannayrken utsätts i snarlik omfattning – drygt en av tio har varit utsatt år 2015.

¹³ Samma som not 11–12.

¹⁴ Om en stapel saknas i diagrammet innebär det att värdet saknas, inte att värdet är 0.

Diagram 2.23 Utsatt för våld eller hot om våld (minst någon gång de senaste 12 månaderna). Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1995–2015¹⁵.

Bland arbetare är kvinnor och män i offentlig sektor de grupper som är mest utsatta för hot eller våld i arbetet. Överlag har utsattheten hos arbetarna följt en svagt ökande trend under 20-årsperioden. Vid mätningarna 2009 och 2013 hade dock män i offentlig sektor särskilt höga nivåer på över 50 procent.

Som statistiken i detta avsnitt visat så finns det för vissa grupper en något ökande utsatthet för hot och våld i arbetet. Förklaringen till våld och hot i arbetet måste sökas både i förekomsten av riskfyllda arbetssituationer men också i seglivade arbetsplatskulturer. Ofta är utsatthet för hot och våld något som ursäktas som att vara ”en del av jobbet”. Forskning har visat att det på många håll växer fram arbetsplatskulturer som innebär att bara sådant våld som riskerar att leda till allvarliga kroppsskador faktiskt blir anmält (se till exempel Arbetsmiljöverket 2011:16; Menckel & Geijer 2003). Utöver att sådana kulturer förminskar problemet och reducerar chanserna till upprättelse, så bidrar de även ofrånkomligt till skapandet av ett stort mörkertal. Arbetarkvinnors förhållandevis stora utsatthet för hot och våld i arbetet behöver fortsätta lyftas och bekämpas. Inte minst eftersom arbetarkvinnor dessutom ofta måste förhålla sig till risken att utsättas även för sexuella trakasserier i sin yrkesutövning – vilket är något vi undersöker vidare i nästkommande delkapitel.

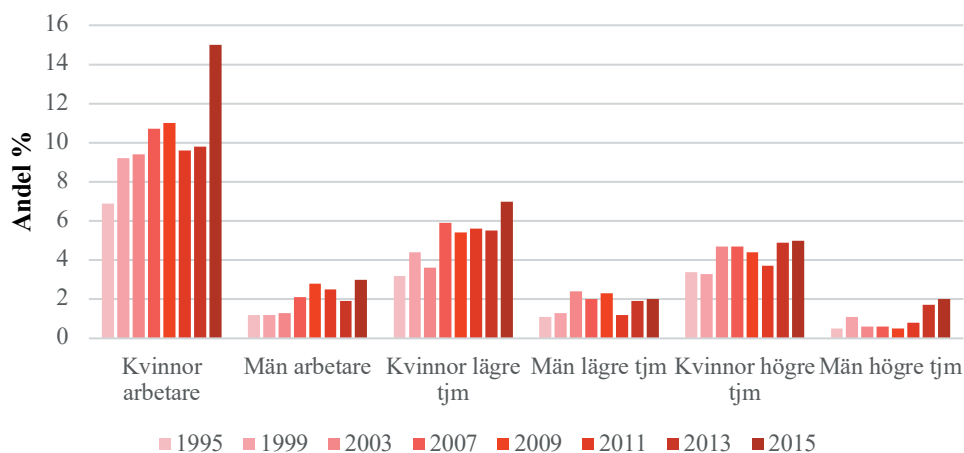
2.4 Sexuella trakasserier

En särskild aspekt av hot och våld är de sexualiserade kränkningarna. Roten till sexualiserat våld och sexualiserade kränkningar finns i maktstrukturer och sexism. Dessa maktstrukturer leder till flertalet samhällsproblem som främst drabbar kvinnor. Även i arbetslivet finns utsattheten för sexualiserade kränkningar, och då ofta i form av sexuella trakasserier. Utöver det direkta obehaget kan utsatthet för sexuella trakasserier i arbetslivet leda till hälsokonsekvenser i form av stressreaktioner och psykosomatiska besvär (European Commission 1998). Det är arbetsgivarens ansvar att utreda och åtgärda sexuella trakasserier som sker mellan anställda, eller mellan chefer och anställda. Enbart ett par procent av de sysselsatta i Sverige utsätts dock för sexuella trakasserier från kollegor eller chefer. Det absolut vanligaste är istället att sexuella trakasserier kommer från en tredje part, det vill säga från kunder, gäster, patienter eller brukare (se till exempel LO 2015, LO 2018). När trakasserier kommer från en tredje part är det alljämt arbetsgivarens ansvar att arbeta både förebyggande och stödjande med problemen.

Utsattheten för sexuella trakasserier (från andra än kollegor eller chefer) har ökat inom samtliga grupper mellan 1995 och 2015. Under 20 år har andelen arbetarkvinnor som utsatts, minst en gång det senaste året, stigit från sju till 15 procent.

¹⁵ Om en stapel saknas i diagrammet innebär det att värdet saknas, inte att värdet är 0.

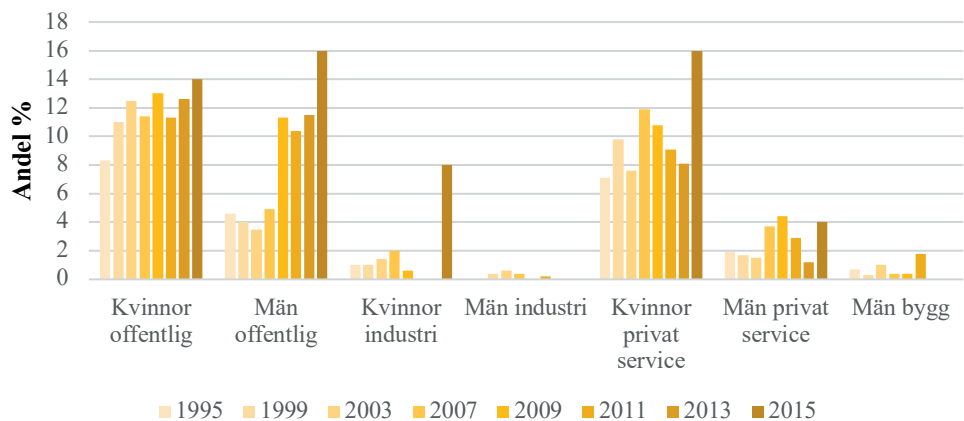
Diagram 2.24 Sexuella trakasserier från andra än kollegor eller chefer (minst någon gång de senaste 12 månaderna)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1995–2015.

För kvinnor i både lägre och högre tjänstemannayrken har utsattheten också ökat, om än inte lika dramatiskt. Kvinnor i lägre tjänstemannayrken hade år 2015 en andel på sju procent utsatta, medan andelen för kvinnor i högre tjänstemannayrken låg på fem procent. De sexuella trakasserier har ökat även för män, även om andelen som drabbas är betydligt lägre än hos kvinnor.

Diagram 2.25 Sexuella trakasserier från andra än kollegor eller chefer (minst någon gång de senaste 12 månaderna). Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1995–2015¹⁶.

Att utsättas för sexuella trakasserier (från andra än kollegor eller chefer) är som vanligast för arbetarmän i offentlig sektor och för arbetarkvinnor i privat service. I de flesta sektorer har de sexuella trakasserier ökat mellan 1995 och 2015. Särskilt markanta ökningarna har skett för män i offentlig sektor och för kvinnor i privat service. Andelen för båda grupperna var år 2015 hela 16 procent. I LOs (2018) senaste rapport om sexuella trakasserier visar även resultaten att sexuella trakasserier är som vanligast inom kvinnodominerade tjänste- och servicesektorer. I dessa sektorer är det också vanligast att de anställda har utsatts av andra än chefer eller kollegor, medan det inom bygg- och tillverkningsbranscher är vanligast att bli utsatt av chefer eller arbetskamrater.

¹⁶Om en stapel saknas i diagrammet innebär det att värdet saknas, inte att värdet är 0.

I samma rapport tog LO också fram en undersökning tillsammans med Novus. Undersökningen visade att fem procent av LO-förbundens medlemmar har blivit utsatta för sexuella trakasserier i arbetet det senaste året. Fördelat på kön är det tio procent av kvinnorna och två procent av männen som utsatts. Vidare visade samma undersökning att det finns en diskrepans mellan hur många som menar att de själva utsatts för sexuella trakasserier och hur många som uppger att de känner till att någon annan på arbetsplatsen utsatts. Närmare bestämt svarar ungefär var fjärde kvinna att de känner till att någon annan på deras arbetsplats utsatts för sexuella trakasserier. Samtidigt är det också betydligt fler som uppger att de blivit utsatta för oönskade sexuella närmanden, sexuella kommentarer eller anspelningar, än vad det är som svarar ja på frågan om de utsatts för sexuella trakasserier (ibid). Mörkertalet när det kommer till sexuella trakasserier i arbetslivet kan därför tänkas vara mycket stort. Vid arbetet mot sexuella trakasserier krävs därför en medvetandegörning om problemet. Det krävs att både arbetsgivare och anställda har kunskap om sexuella trakasserier och hur dessa ska motverkas. Det är därför extra oroväckande att ungefär hälften av LO-förbundens medlemmar inte fått någon information om hur de ska gå tillväga, eller vem de ska vända sig till på arbetsplatsen, om de utsätts för sexuella trakasserier (ibid).

2.5 Slutsatser: Arbetsmiljöfaktorer

Arbetsmiljöfaktorernas utveckling över tid visar att det under de senaste 20–25 åren tyvärr inte skett några större förbättringar när det gäller arbetsmiljön för personer i arbetaryrken. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är på många plan eftersatt och detta framförallt för arbetarkvinnor. När det gäller stress och tidspress blir det tydligt att kvinnor, oavsett klass, är särskilt drabbade. Att stressen och pressen i arbetet fortsätter att öka kan inte ses som annat än mycket oroande. På liknande vis syns, för framförallt arbetarkvinnor, en påfallande och växande obalans mellan krav och kontroll i arbetet. För att kunna vända utvecklingen och komma tillrätta med problemen inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver vi stärka kvinnors makt över arbetet och öka resurserna till såväl forskning, utbildning, tillsyn och förebyggande arbetsmiljöarbete.

Oroväckande mönster syns även när det kommer till den fysiska arbetsmiljön. Många arbetare, både kvinnor och män, har fysiskt tuffa arbeten med påfrestande arbetsställningar och tunga lyft. Samtidigt sker också en ökning av utsattheten för buller, luftföroreningar och rengörings- och desinfektionsmedel. För att komma tillrätta med problemen i de fysiska aspekterna av arbetsmiljön krävs ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna (något vi återkommer till i kapitel fem).

I det här kapitlets två sista avsnitt visas den komplexa problematik som uppstår när hot, våld och sexuella trakasserier inträffar i arbetslivet. Hot, våld och sexuella trakasserier är lagöverträdelse där ansvar ska utkrävas av den som begår brottet. Samtidigt är förekomsten också en del av större maktstrukturer som måste påverkas och förändras för att komma till roten med problemen. När hot, våld och sexuella trakasserier inträffar i arbetslivet blir det även en arbetsmiljöfråga och då har också arbetsgivaren ett stort ansvar för problemen. Arbetsgivaren måste exempelvis arbeta både förebyggande och stödjande när det kommer till sexuella trakasserier som sker mellan en tredje part och en anställd. Här anser LO också att arbetsgivares ansvar att förebygga sexuella trakasserier måste stärkas. Vidare är det riskfyllda ensamarbetet en tydlig riskfaktor för utsattheten för såväl hot, våld och sexuella trakasserier. För att kunna minimera utsattheten är det därför också viktigt att erkänna det riskfyllda ensamarbetet som en arbetsmiljörisk och arbeta för att det begränsas.

3. Arbetsmiljön och hälsan

I kapitel två beskrevs en rad olika arbetsmiljöfaktorer i relation till kön, klass och sektor. Framträder en bild av en könssegregerad arbetsmarknad där tillgången till en god arbetsmiljö skiljer sig åt mellan män och kvinnor. På samma vis skiljer sig arbetsmiljön också markant åt beroende på klass – alltså beroende på om du är arbetare eller tjänsteman.

Arbetsmiljön påverkar vår hälsa och vårt välmående på flera sätt. Det är välkänt att villkoren i arbetet – inklusive arbetsmiljön – påverkar livet i stor utsträckning. Arbetsmiljöns koppling till just hälsa är också välbelagd. Enligt Arbetsmiljöverket (2016:3) har ungefär var femte sysselsatt person besvär som orsakats av deras arbete. Hela 25 procent av kvinnors sjukfrånvaro, och 14 procent av mäns, tros också vara ett resultat av arbetsorsakade besvär (ibid). Det är viktigt att komma ihåg att ohälsa inte enbart består i smärtsamma fysiska och psykiska tillstånd – ohälsa leder till sjukfrånvaro, inkomstbortfall och funktionsnedsättningar och riskerar att försvaga den drabbades position på arbetsmarknaden.

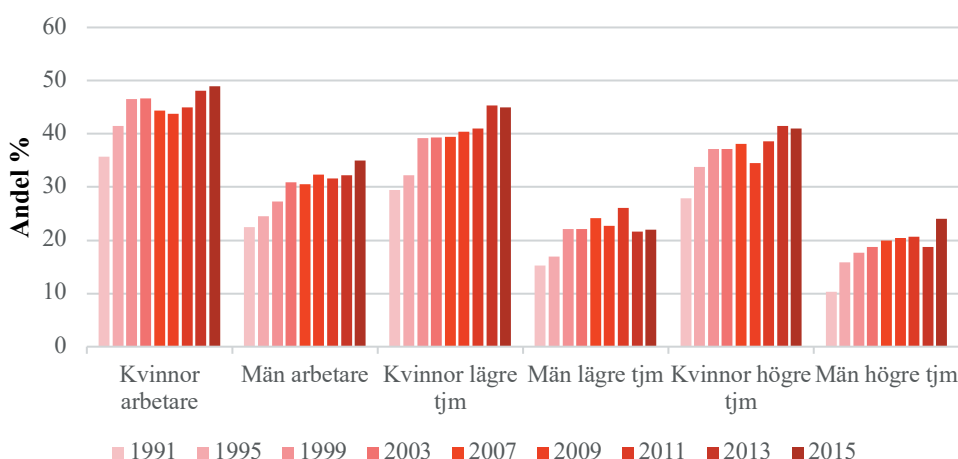
Inledningsvis i detta kapitel undersöks förekomsten av värk och trötthet efter arbetet. Datamaterialet för dessa variabler är hämtade från SCBs arbetsmiljöundersökning. Därefter studeras också förekomsten av flertalet arbetsorsakade besvär och för denna del används datamaterial från SCBs undersökning om arbetsorsakade besvär.

3.1 Värk och trötthet efter arbetet

En del av arbetets påverkan på vårt välmående visar sig i hur kroppen och psyket påverkas i direkt anslutning till arbetet. Förekomsten av värk eller trötthet efter arbetet är därför i sig ett kvitto på hur arbetsmiljön ser ut för den enskilde. Att efter arbetet vara trött eller smärtpåverkad förändrar inte bara möjligheterna till en god fritid utan riskerar även att inverka på förmågan att kunna sköta om hem och familj. Värk är dessutom ofta ett resultat av påfrestande arbetsställningar och som vi visat i kapitel två (diagram 2.10 och 2.11) är arbetarkvinnor, tätt följt av arbetarmän, de som i störst utsträckning rapporterar påfrestande arbetsställningar.

Över tid ses det en ökning av de som efter arbetet har ont i den övre delen av ryggen. Förekomsten är snarare knuten till kön än till klass.

Diagram 3.1 Har efter arbetet ont i övre delen av ryggen eller nacken (varje vecka de senaste tre månaderna)



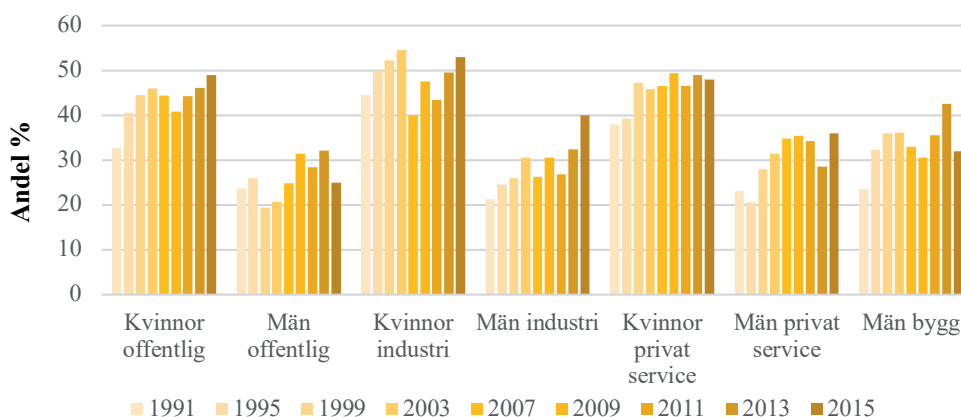
Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Kvinnor i arbetaryrken, följt av kvinnor i tjänstemannaryrken, är de som i störst utsträckning har värk i övre delen av ryggen eller nacken efter arbetet. För arbetarkvinnorna har andelen

ökat från 36 till 49 procent under 24-årsperioden. Även inom gruppen män har det skett ökningar mellan 1991 till 2015, även om andelarna är mycket lägre jämfört med kvinnor.

Inom gruppen arbetare är könsskillnaderna också påtagligt stora. Arbetarkvinnor oavsett sektor har oftare problem med värk i övre delen av ryggen eller nacken än arbetarmän i alla sektorer.

Diagram 3.2 Har efter arbetet ont i övre delen av ryggen eller nacken (varje vecka de senaste tre månaderna). Enbart arbetare

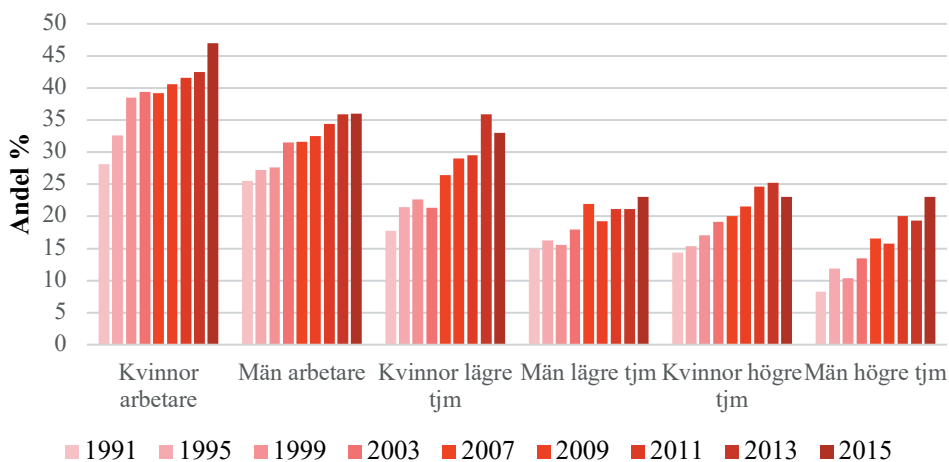


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Den grupp arbetare som i högst grad uppger att de efter arbetet har ont i övre delen av ryggen och nacken är kvinnor i industrisektorn. Andelen är också hög för kvinnor i offentlig sektor och i privat service. Förekomsten har ökat inom alla tre grupper och är 2015 runt 50 procent.

Utsattheten för smärta i nedre delen av ryggen följer ett liknande mönster som smärta i övre delen av ryggen. Här blir dock klassaspekten något tydligare då arbetarmän är de som, efter arbetarkvinnor, är mest utsatta.

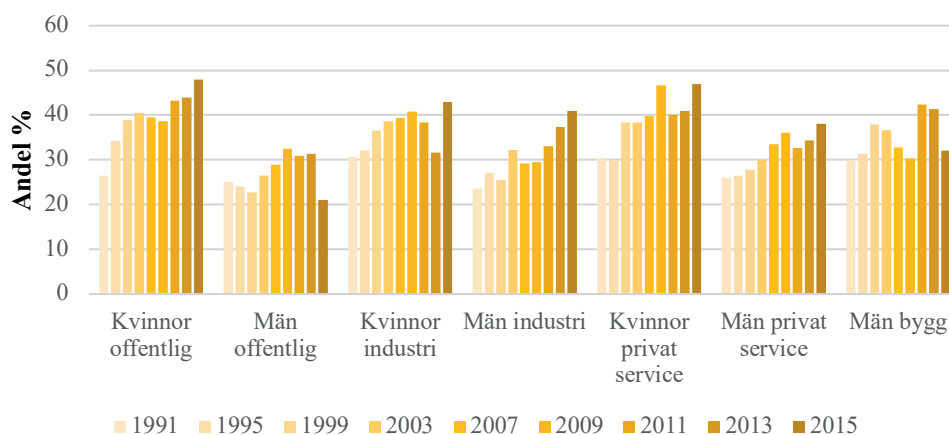
Diagram 3.3 Har efter arbetet ont i nedre delen av ryggen (varje vecka de senaste tre månaderna)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

För arbetarkvinnorna har andelen som har smärta i nedre delen av ryggen ökat från 28 till hela 47 procent under 24-årsperioden. För arbetarmän har det skett en ökning från 26 till 36 procent. Även inom tjänstemannayrken har det skett tydliga ökningarna av andelen utsatta.

Diagram 3.4 Har efter arbetet ont i nedre delen av ryggen (varje vecka de senaste tre månaderna). Enbart arbetare

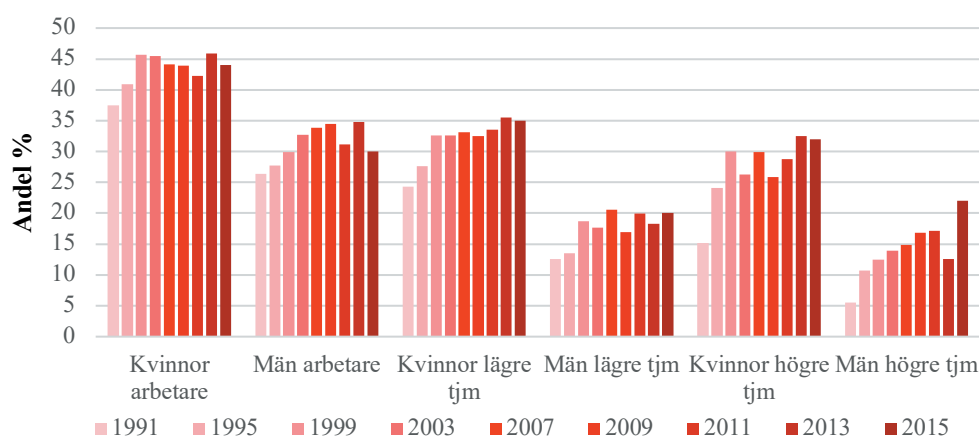


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Den grupp arbetare som i högst grad uppger att de efter arbetet har ont i nedre delen av ryggen är kvinnor i offentlig sektor, tätt följt av kvinnor i privat service och kvinnor i industrin. Här tycks alltså kön vara viktig faktor. För alla tre grupper med arbetarkvinnor ligger andelen år 2015 mellan 40 och 50 procent.

Över tid ses en generell ökning av värk i axlar och armar. Värk i axlar och armar kan ha flertalet arbetsrelaterade orsaker. Sedan tidigare vet vi dock att det är absolut vanligast för män i arbetaryrken att arbeta med armarna i axelhöjd (LO 2013) medan arbetarkvinnor är mest utsatta för att arbeta framåtböjda utan stöd för händerna (LO 2017).

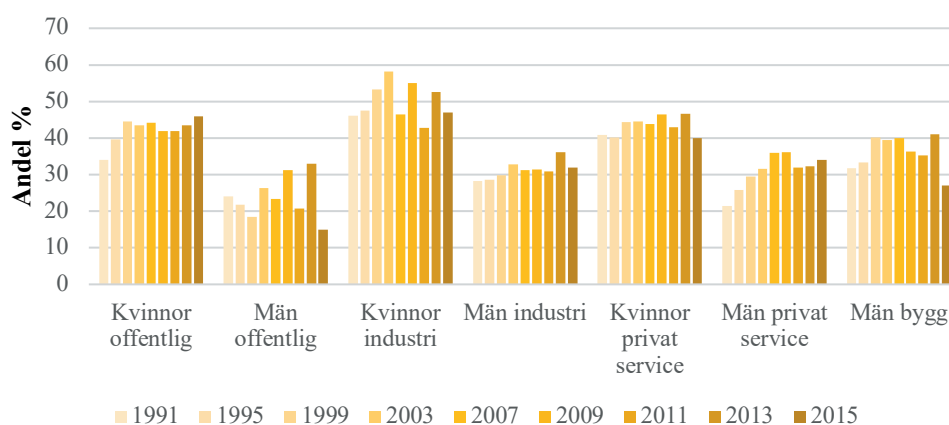
Diagram 3.5 Har efter arbetet ont i axlar eller armar (varje vecka de senaste tre månaderna)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

För arbetarkvinnor, som är den mest utsatta gruppen, har andelen ökat från 38 till 44 procent under tidsperioden. Kvinnor i tjänstemannayrken (både lägre och högre) och män i arbetaryrken ligger år 2015 på ungefär samma nivå – 30–35 procent.

Diagram 3.6 Har efter arbetet ont i axlar eller armar (varje vecka de senaste tre månaderna). Enbart arbetare

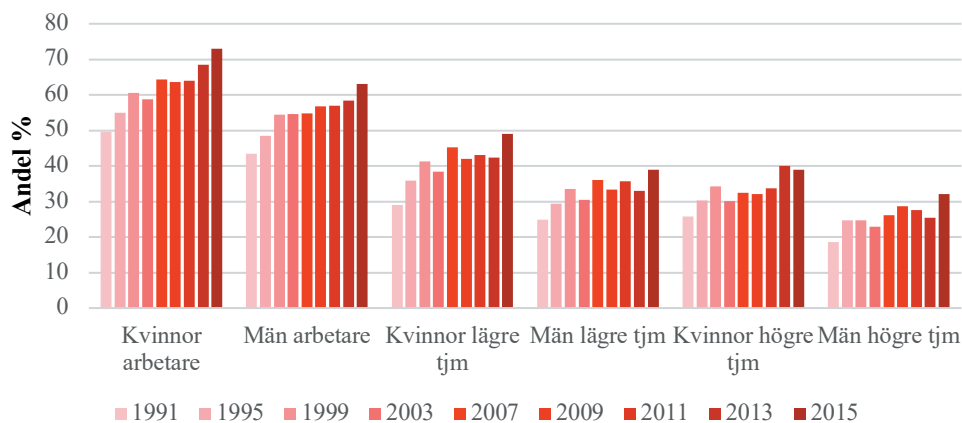


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Att efter arbetet ha ont i axlar eller armar är år 2015 vanligast för arbetarkvinnor i industrin men över tid går det inte att se en tydlig ökning. Nästan lika utsatta är kvinnor i offentlig sektor och kvinnor i privat service. Även för denna variabel är alltså arbetarkvinnorna, oavsett sektor, mer utsatta än samtliga grupper av arbetarmän.

Att ibland vara trött i kroppen efter arbetet är både vanligt och normalt. Att däremot varje vecka vara uttröttad i kroppen är ett tecken på att något är fel (LO 2013). Som vi kan se har andelen som är uttröttade i kroppen efter arbetet ökat ganska dramatiskt i samtliga grupper under 24-årsperioden.

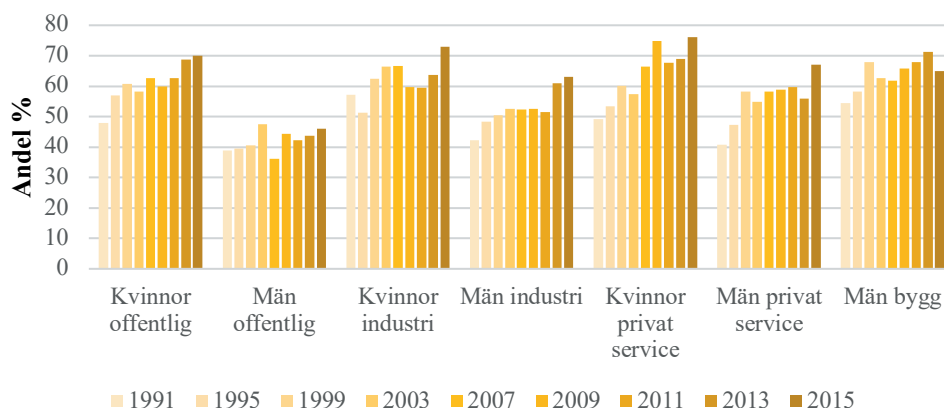
Diagram 3.7 Uttröttad i kroppen efter arbetet (varje vecka de senaste tre månaderna)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

För kvinnor i arbetaryrken är det 73 procent som är uttröttade i kroppen efter arbetet år 2015, vilket är en ökning med 23 procentenheter sedan 1991. Arbetarmännens andel har ökat med 20 procentenheter mellan 1991 och 2015 – från 43 till 63 procent. Tjänstemän rapporterar betydligt lägre andelar – även om utsattheten ökar även för dem. För kvinnor och män i högre tjänstemannayrken ligger andelen år 2015 på 39 respektive 32 procent.

Diagram 3.8 Uttröttad i kroppen efter arbetet (varje vecka de senaste tre månaderna). Enbart arbetare

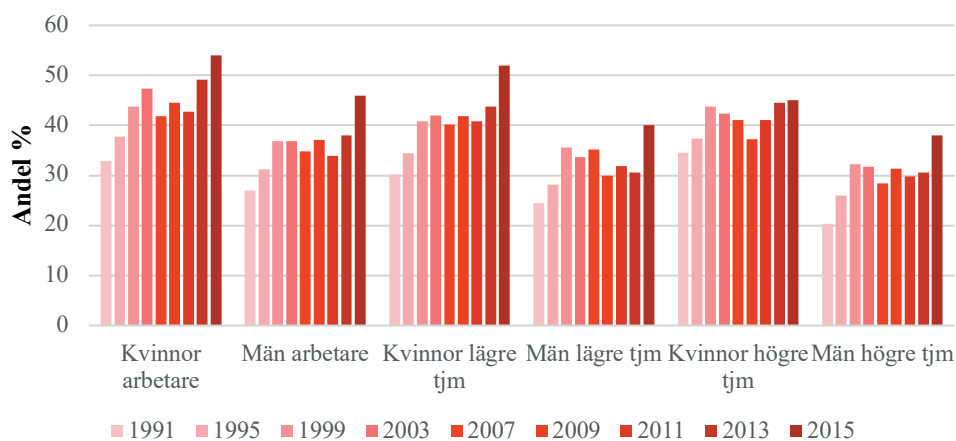


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Inom gruppen arbetare är det kvinnor i privat service som i störst utsträckning är uttröttade i kroppen efter arbetet. Hela 76 procent av kvinnorna i privat service är uttröttade i kroppen efter arbetet. Därefter följer kvinnor i industrin och i offentlig sektor. Även om det är vanligare att arbetarkvinnor är uttröttade så har det även bland männen, inom samtliga sektorer, skett en ökning mellan 1991–2015.

Att genomgående vara trött och håglös är en upplevelse som allt fler arbetstagare delar, oavsett kön eller klasstillhörighet. Ändock finns det även för denna variabel både klass- och könsmonster.

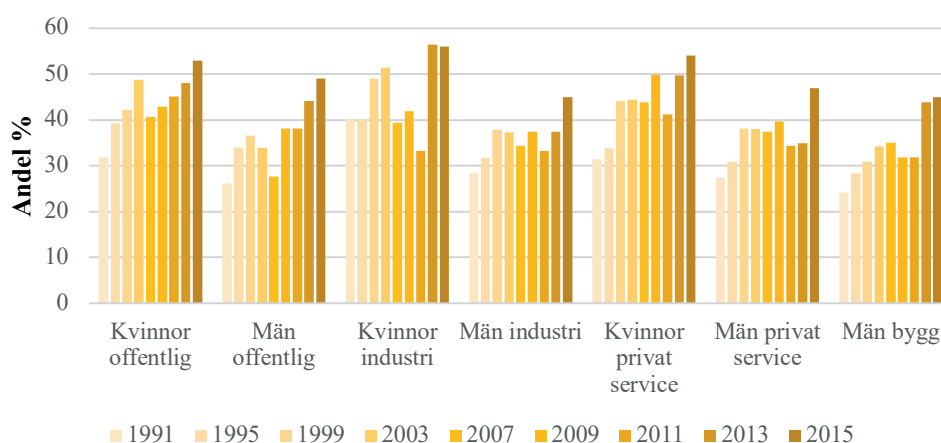
Diagram 3.9 Är trött och håglös (varje vecka de senaste tre månaderna)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

För kvinnor i arbetaryrken är det 54 procent som är trötta och håglösa år 2015, vilket är en ökning med 21 procentenheter sedan 1991. Andelarna för män i arbetaryrken och kvinnor i lägre tjänstemannaryrken visar liknande öknningar och nivåer. Även kvinnor i högre tjänstemannaryrken har höga nivåer av trötthet och håglöshet. Den grupp som rapporterar lägst nivå av trötthet och håglöshet är män i högre tjänstemannaryrken, med en andel på 38 procent 2015.

Diagram 3.10 Är trött och håglös (varje vecka de senaste tre månaderna). Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1991–2015.

Inom arbetaryrken har det skett kraftiga ökningar av andelen som uppger att de är trötta och håglösa. Kvinnor i industrin är de som i högst utsträckning rapporterar detta förhållande – 56 procent år 2015. Kvinnor i privat service och i offentlig sektor rapporterar även de höga andelar medan män i byggarbeten och i industrin är grupperna med lägst andel – 45 procent år 2015.

Den ökade upplevelsen av trötthet och håglöshet måste ses i ljuset av vad den innebär för individens livsförhållanden i stort. En hög nivå av trötthet och håglöshet riskerar att leda till att även livet i hemmet och med familjen blir lidande. Samtidigt går det att dra paralleller mellan den ökande tröttheten och det stora samhällsproblem som utbredningen av utmattnings- och stressjukdomar innebär. Vi vet till exempel att det de senaste tjugo åren har skett en dramatisk ökning av personer som söker vård för stressrelaterade sjukdomar (Socialstyrelsen 2018b).

3.2 Arbetsorsakade sjukdomar och besvär

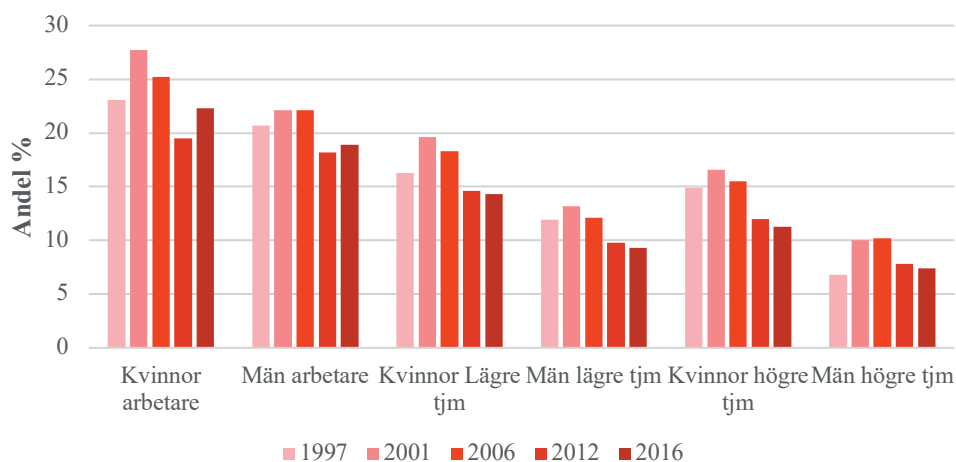
Konsekvenserna av en bristande arbetsmiljö går även att finna i hälsoproblem som är mer långvariga och bestående. Arbetsmiljöverket, som för statistik över arbetsorsakade besvär, menar att drygt var fjärde kvinna och knappt var femte man lider av besvär orsakade av arbetet. Orsakerna till de arbetsorsakade besvären är främst stress och psykiska påfrestningar, påfrestande arbetsställningar och tung manuell hantering (Arbetsmiljöverket 2016:3). Mycket tyder också på att de olika arbetsförhållanden som kvinnor och män verkar i kan förklara en del av könsskillnaderna i sjukfrånvaro (SKL 2014). Även arbetsplatsens könsfördelning tros påverka skillnaden i hälsoutfall mellan män och kvinnor – på arbetsplatser där könsfördelningen är jämn är sjukligheten lägre (Kjellsson, Magnusson & Tåhlin 2014).

I detta kapitel tittar vi närmare på arbetsorsakade besvär under tidsperioden 1997 till 2016. Först undersöks fysiska besvär och fysiska orsaker till besvär. Därefter följer en presentation av psykiska orsaker och besvär. Datamaterialet som används i detta delkapitel är hämtat från SCBs undersökning om arbetsorsakade besvär.

3.2.1 Fysiska orsaker och besvär

I de inledande frågorna i undersökningen om arbetsorsakade besvär frågas respondenten om den haft fysiska/kroppsliga besvär på grund av arbetet – besvär i en sådan utsträckning att det varit svårt att arbeta eller utföra hemarbete. Resultaten visar att det är många som drabbas av kroppsliga besvär av arbetet. Andelen som uppger att de drabbats av kroppsliga besvär på grund av arbetet har dock minskat något i de flesta grupper mellan 1997 och 2016.

Diagram 3.11 Kroppsliga besvär (någon gång de senaste 12 mån)¹⁷

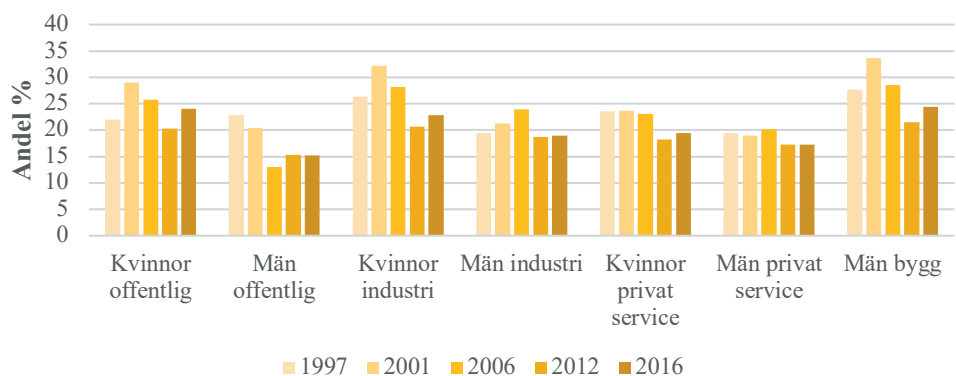


Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

I diagrammet framkommer tydligt att både klass och kön samvarierar med utsattheten för kroppsliga besvär. År 2016 har mer än var femte arbetarkvinna, och knappt var femte arbetarman, uppgett att de, på grund av arbetet, någon gång det senaste året haft sådana fysiska besvär att det varit svårt att sköta arbete eller hemarbete. Tjänstemännens andelar ligger år 2016 på mellan 7 och 14 procent – kvinnorna är också mer utsatta än männen.

Bland arbetare har andelen som lider av kroppsliga besvär på grund av arbetet minskat något i de flesta grupper under 19-årsperioden. Toppnoteringarna var runt 2001/2006 då över 30 procent av kvinnor i industrin och män i byggarbeten rapporterade kroppsliga besvär.

Diagram 3.12 Kroppsliga besvär (någon gång de senaste 12 mån). Enbart arbetare



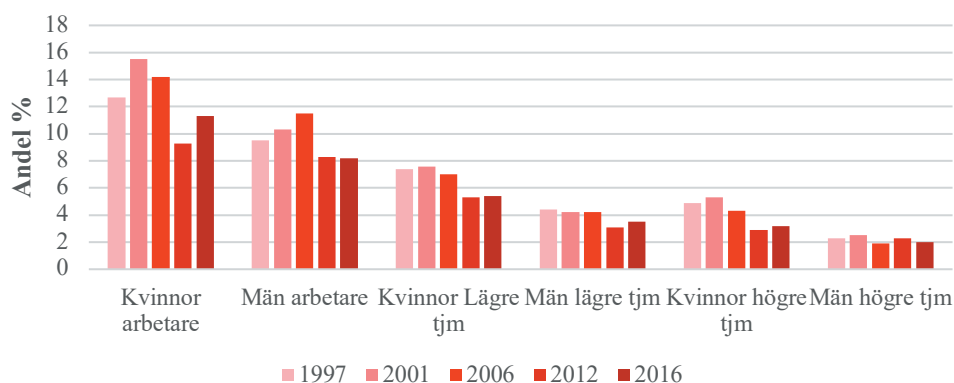
Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

Hos kvinnor i offentlig sektor syns en liten ökning 2016 i jämförelse med 1997 – från 22 procent till 24 procent (även om år 2001 var den högsta noteringen med ett värde på 29 procent). Män i byggsektorn uppmätte år 2016 också 24 procent medan kvinnor industrin hade en andel på 23 procent. Övriga gruppers andelar rör sig år 2016 mellan 15 och 20 procent.

¹⁷ Frågan är ställd: ”Har du någon gång under de senaste 12 månaderna haft fysiska, det vill säga kroppsliga, besvär till följd av arbetet, som gjort det svårt för dig att arbeta på jobbet eller utföra det dagliga hemarbetet? Tänk på besvär som följd av en olyckshändelse på arbetet, som följd av förhållandena på arbetet eller besvär som uppstått på grund av en olycka direkt på väg till eller från arbetet.”

I undersökningen om arbetsorsakade besvär tillfrågades även respondenter om vad som orsakat deras besvär¹⁸. Här visas de som svarat att de fått besvär till följd av påfrestande arbetsställningar. Notera dock att de faktiska besvär som orsakats kan vara både fysiska och psykiska till sin karaktär – här undersöks enbart orsaken till besvären. I kapitel två, diagram 2.10, visade vi att ungefär 50 procent av arbetare har ett arbete med påfrestande arbetsställningar. Datamaterialet för arbetsorsakade besvär visar att just påfrestande arbetsställningar är en vanlig orsak till arbetsorsakade besvär.

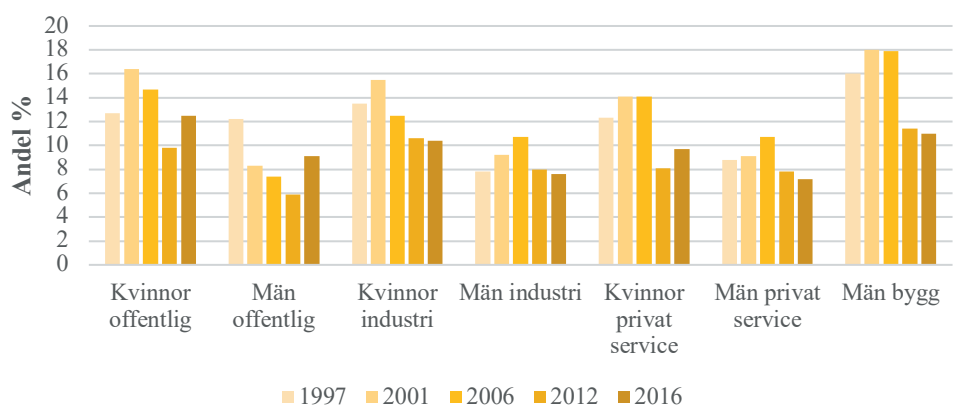
Diagram 3.13 Arbetet har orsakat besvär på grund av påfrestande arbetsställningar



Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

Inom alla grupper har andelen som har besvär till följd av påfrestande arbetsställningar minskat något. Hos arbetarkvinnor – den grupp med störst utsatthet – är det 2016 hela elva procent som har besvär till följd av påfrestande arbetsställningar. Bland arbetarmän är motsvarande andel åtta procent. I tjänstemannayrken har alla värden på som max fem procent och den grupp som är minst drabbad är män i högre tjänstemannayrken – med en andel på två procent. Inom gruppen arbetare ses också samma minskande trend under 19-årsperioden.

Diagram 3.14 Arbetet har orsakat besvär på grund av påfrestande arbetsställningar. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

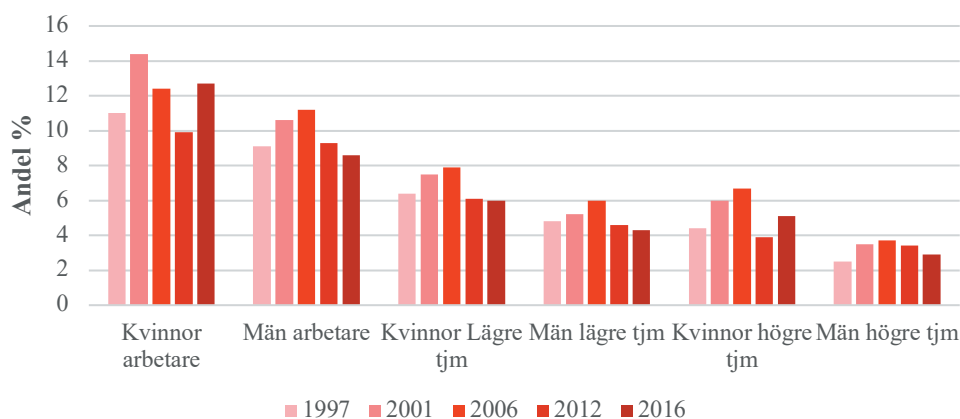
Störst andel år 2016 – men en liten minskning över tid – går att se hos kvinnor i offentlig sektor. År 2016 är det 13 procent kvinnorna i offentlig sektor som fått besvär till följd av påfrestande arbetsställningar. Tätt därefter följer män i byggsektorn med en andel på elva

¹⁸ Frågan är ställd: ”Vad var det som orsakade de besvär du nämnt? Var det ...”

procent. Män i byggsektorn har dock minskat sin andel med fem procentenheter sedan 1997 och hade år 2001 och 2006 hela 18 procent utsatta.

Som visat i diagram 3.1–3.4 är det ett ständigt ökande problem att ha värk i både nedre och övre delen av ryggen efter arbetet. Arbetarkvinnor är särskilt drabbade – närmare hälften rapporterar sådan värk år 2015. Värk är tyvärr dock inte alltid övergående eller direkt efterföljande arbetet. Att ha värk som orsakats av arbetet och som påverkar både möjligheten att arbeta och sköta om hemmet, är tyvärr allt för vanligt för många i arbetaryrken.

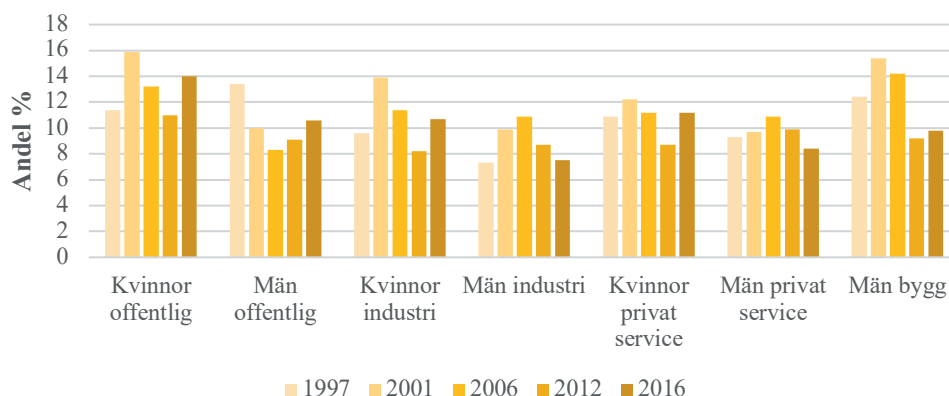
Diagram 3.15 Arbetet har föranlett besvär i rygg (utom nacke)¹⁹



Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

Att arbetet lett till besvär i ryggen är ganska vanligt och över tid sker inga större förändringar inom någon grupp på arbetsmarknaden. Arbetarkvinnor är de som i störst utsträckning drabbas, med en andel på 13 procent år 2016. Det är en andel som ökat med två procentenheter sedan 1997. År 2016 är arbetarmännens andel nio procent medan tjänstemännen alla ligger mellan tre och sex procent.

Diagram 3.16 Arbetet har föranlett besvär i rygg (utom nacke). Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

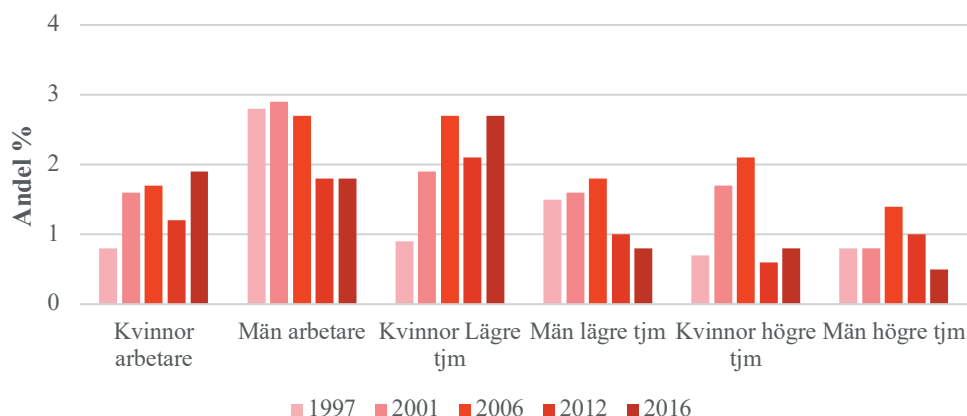
Bland arbetare syns det en viss variation när det kommer till arbetsorsakade besvär i ryggen. Kvinnor i offentlig sektor är mest utsatta med en andel på 14 procent år 2016, vilket är en ökning med tre procentenheter sedan 1997 (den högsta noteringen inföll dock 2001). Minst utsatthet för besvär i ryggen finns hos män i industrin som 2016 har värdet åtta procent. Män i

¹⁹ Var någonstans i kroppen har/hade du besvär?

offentlig sektor, kvinnor i industrin och kvinnor i privat service har alla en utsatthet på elva procent år 2016.

Som vi kunde visa i kapitel två, diagram 2.14–2.15, har utsattheten för buller ökat över tid. Män i arbetaryrken är mycket utsatta för buller men även arbetarkvinnors utsatthet är stor. Eftersom buller kan leda till hörselskador är det av intresse att också undersöka hur förekomsten av arbetsorsakade hörselbesvär förändrats över tid.

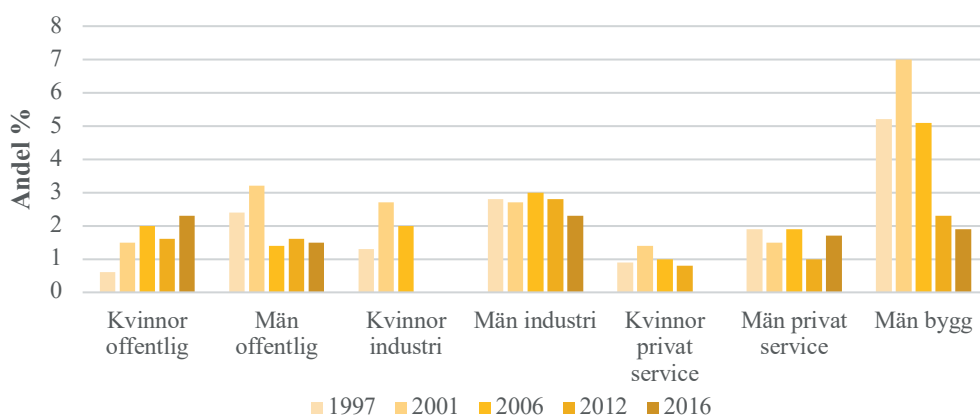
Diagram 3.17 Arbetet har föranlett besvär med hörseln²⁰



Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

För arbetarkvinnor har det skett en fördubbling när det kommer till arbetsorsakade hörselbesvär – från en till två procent mellan 1997 och 2016. För kvinnor i lägre tjänstemannayrken handlar det om en tredubbling – från en till tre procent. Övriga gruppers utsatthet för hörselbesvär har antingen minskat eller legat på en jämn nivå över tid. Minst utsatta är män i högre tjänstemannayrken medan män i arbetaryrken har minskat sin utsatthet från tre till två procent.

Diagram 3.18 Arbetet har föranlett besvär med hörseln. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016²¹.

I arbetaryrken ligger utsattheten för besvär med hörseln (till följd av arbetet) på ungefär två procent hos de flesta grupper. Inom de flesta grupper har utsattheten dessutom minskat. Historiskt sett har arbetarmän inom byggsektorn varit särskilt utsatta, med andelar på mellan

²⁰ Har du på grund av arbetet under de senaste 12 månaderna haft besvär med: ...?

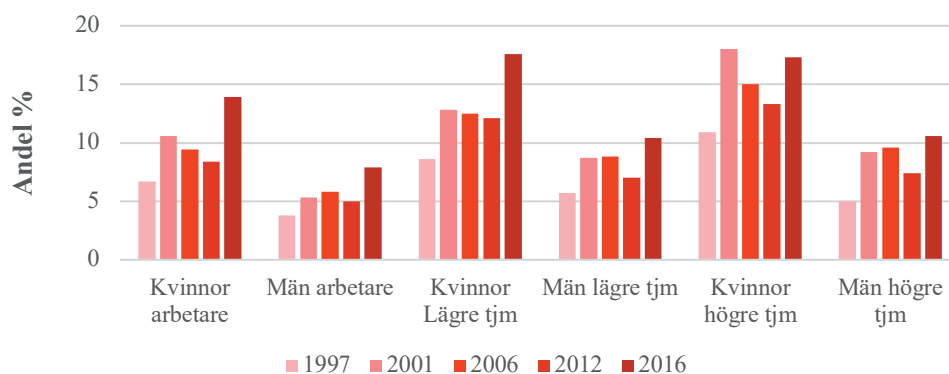
²¹ Om en stapel saknas i diagrammet innebär det att värdet saknas, inte att värdet är 0.

fem och sju procent mellan 1997 och 2006. Därefter har det skett en tydlig minskning av besvär i den gruppen. Kvinnor i offentlig sektors utsatthet har däremot ökat från under en procent till strax över två mellan 1997 och 2016.

3.2.2 Psykiska orsaker och besvär

Utöver fysiska besvär, eller fysiska orsaker till besvär, kan arbetets mentala aspekter påverka människors hälsa på flertalet vis. I SCBs undersökning om arbetsorsakade besvär tillfrågas respondenterna om de till följd av arbetet haft andra typer av besvär än fysiska, som gjort det svårt att arbeta eller utföra hemarbete. ”Andra typer av besvär” beskrivs som besvär som kommer till följd av till exempel stress i arbetet, dåliga relationer på arbetet och hot och våld i arbetet. Att till följd av arbetet ha andra besvär än kroppsliga är något som också ökat dramatiskt inom alla grupper på arbetsmarknaden.

Diagram 3.19 Andra besvär än kroppsliga (någon gång de senaste 12 mån)²²

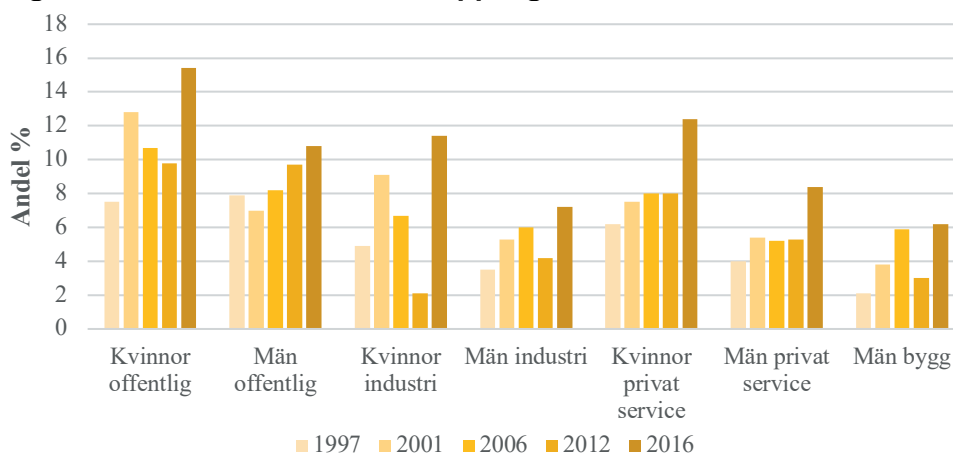


Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

Mest utsatta är kvinnor i lägre tjänstemannayrken med en utsatthet som fördubblats – från nio till 18 procent. Kvinnor i högre tjänstemannayrkens andel har ökat från elva till 17 procent. För arbetarkvinnor är andelen något lägre än för tjänstemannakvinnorna men deras utsatthet har fördubblats – från sju till 14 procent. Männena, oavsett klass, har en lägre utsatthet än kvinnorna. Mest utsatta hos männen är dock män i högre tjänstemannayrken medan arbetarmännen är de med lägst utsatthet. När det kommer till ”andra besvär än fysiska” ser vi alltså tydligt att tjänstemän är mer utsatta än arbetare och att kvinnor är mer utsatta än män.

²²Frågan är ställd: Har du någon gång under de senaste 12 månaderna haft andra typer av besvär än fysiska till följd av arbetet, som gjort det svårt för dig att arbeta på jobbet eller utföra det dagliga hemarbetet? Tänk på besvär som följd av stress i arbetet, arbetets innehåll, dåliga relationer till chefer och arbetskamrater, hot eller våld etc.

Diagram 3.20 Andra besvär än kroppsliga. Enbart arbetare

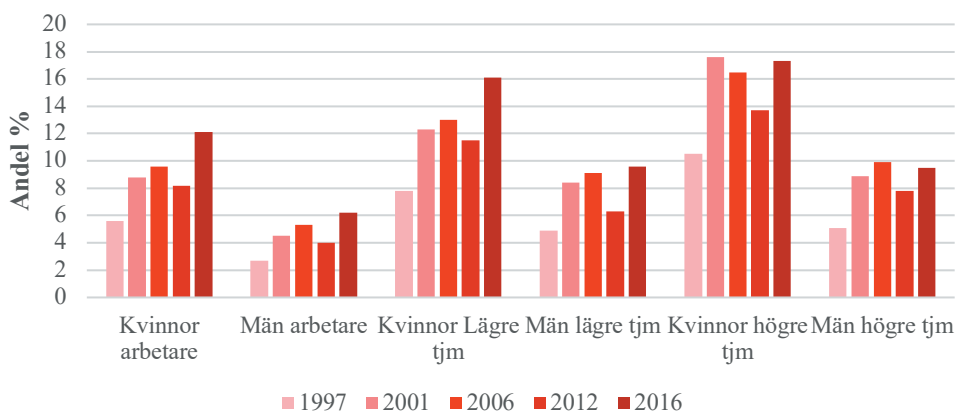


Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

Andelen arbetare som, på grund av arbetet, lider av andra besvär än kroppsliga har över tid ökat påfallande mycket inom alla grupper. Störst utsatthet finns hos kvinnor i offentlig sektor som uppmäts till 15 procent år 2016 – vilket är en ökning med sju procentenheter sedan 1997. Kvinnor i privat service och i industrin, samt män i offentlig sektor, anger alla en utsatthet på elva till tolv procent år 2016. Män i privat service, industri och bygg ligger alla under tio procent, även om utsattheten ökat även för dessa grupper.

En vanlig orsak till arbetsorsakade besvär är stress eller psykiska påfrestningar i jobbet. Detta är också en orsak som ökat markant inom alla grupper. Särskilt utsatta är kvinnor – i synnerhet i tjänstemannayrken.

Diagram 3.21 Arbetet har orsakat besvär på grund av stress och andra psykiska påfrestningar²³

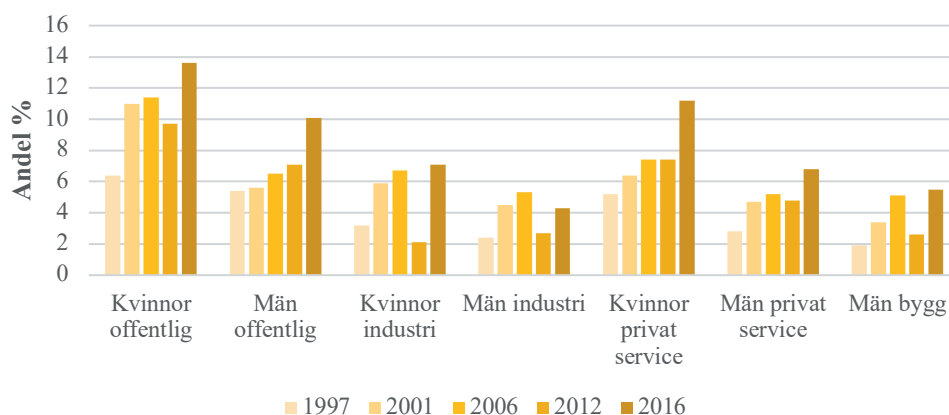


Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

Av kvinnorna i lägre och högre tjänstemannayrken har år 2016 andelar på 16 respektive 17 procent drabbats av arbetsorsakade besvär på grund av stress och andra psykiska påfrestningar. Andelen för arbetarkvinnor är samma år tolv procent. Män, oavsett klass, har andelar på upp till och med tio procent. Även för denna variabel framgår det att kvinnor är mer utsatta än män och att tjänstemän är mer utsatta än arbetare.

²³ Frågan är ställd: ”Vad var det som orsakade de besvär du nämnt? Var det ...”

Diagram 3.22 Arbetet har orsakat besvär på grund av stress och andra psykiska påfrestningar. Enbart arbetare

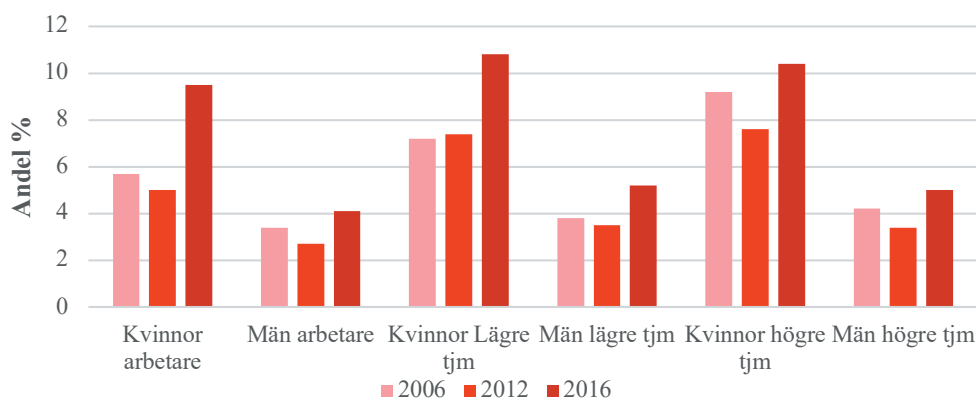


Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 1997–2016.

Inom arbetaryrken är det kvinnor i offentlig sektor som i högst grad har fått besvär till följd av stress och psykiska påfrestningar i arbetet. Andelen har för gruppen ökat från sex till 14 procent, vilket är mer än en fördubbling. Inom alla arbetargrupper har besvär orsakade av stress eller psykisk påfrestning i arbetet fördubblats mellan 1997 och 2016. Utöver kvinnor i offentlig sektor är även män i offentlig sektor och kvinnor i privat service särskilt utsatta med andelar på tio respektive elva procent år 2016.

När det gäller arbetsorsakade besvär i form av oro, ångest, depression och liknande har mätningar genomförts sedan 2006. I diagrammet nedan (3.23) går det att se att utsattheten för denna typ av arbetsorsakade besvär har ökat de senaste tio åren och kvinnor, oavsett klass, är särskilt utsatta.

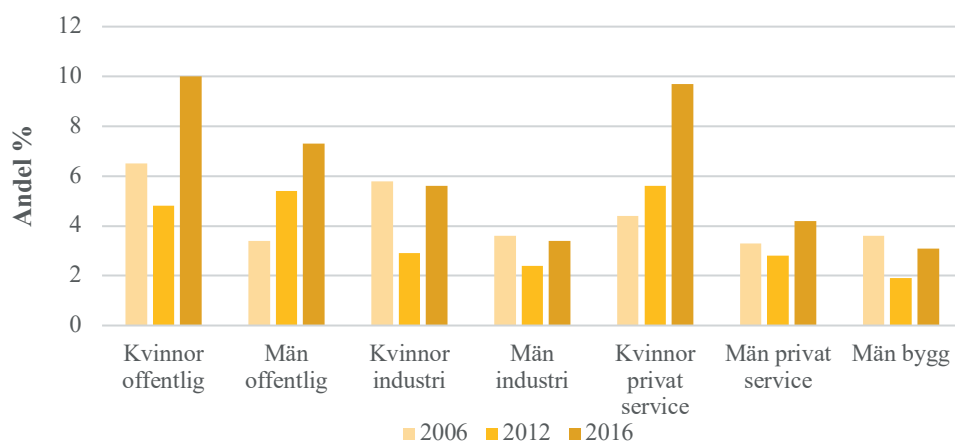
Diagram 3.23 Arbetet har föranlett besvär med oro, ångest, depression eller andra nervösa besvär



Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 2006–2016.

Mest utsatta för arbetsorsakad oro, ångest och depression är kvinnor i lägre tjänstemannayrken. Gruppen har en andel på elva procent år 2016. Tätt därefter följer kvinnor i högre tjänstemannayrken och arbetarkvinnor, med värden på runt tio procent för båda grupperna. Män, oavsett klass, placerar sig på mycket lägre värden – mellan fyra och fem procent år 2016.

Diagram 3.24 Arbetet har föranlett besvär med oro, ångest, depression eller andra nervösa besvär. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsorsakade besvär) 2006–2016.

När analysen enbart fokuserar på gruppen arbetare blir det tydligt att det finns relativt stora skillnader mellan olika arbetargrupper. Mest utsatta är kvinnor i offentlig sektor och i privat service – tio procent är drabbade i båda grupperna. För kvinnor i privat service har det också skett mer än en fördubbling av utsattheten sedan 2006. Stora ökningar ses även både för män och kvinnor i offentlig verksamhet. Män i byggarbeten och industrin är de som är minst utsatta för arbetsorsakad oro, ångest eller depression, med värden på tre procent år 2016.

3.3 Slutsatser: Arbetsmiljön och hälsan

Kontaktpunkterna mellan arbetsmiljö och hälsa är flera. Dels påverkar arbetet vår dagsform – hur vi mår och vad vi orkar med efter jobbet, dels finns en långsiktig påverkan – en påverkan som i värsta fall är negativ. I detta kapitel har vi inledningsvis visat hur värk och trötthet – i direkt följd av arbetet – ökat oroväckande mycket för alla grupper på arbetsmarknaden. Situationen är ohållbar för många kvinnor i arbetaryrken, där en klar majoritet av kvinnorna är uttröttade efter arbetet och alarmerande många lider av värk i olika delar av kroppen. I kapitlets andra del, som tittar på arbetsrelaterad hälsa ur ett lite större perspektiv, blir det tydligt att de mönster vi sett för flera arbetsmiljöfaktorer återspeglas i olika hälsoutfall. Den framför allt för kvinnor ökande stressen, och obalansen mellan krav och kontroll, återspeglas i den ökande andel som till följd av arbetet lider av oro, ångest eller depression. Detsamma gäller även den för arbetarkvinnor höga andel som har påfrestande arbetsställningar och den motsvarande höga andel som uppger att de har kroppsliga besvär till följd av arbetet.

För att skapa ett friskare arbetsliv behövs insatser från flera håll. Det handlar om att se till att företagshälsovård finns tillgänglig för alla anställda. Företagshälsovårdens uppgift är att arbeta både med att behandla arbetsorsakad ohälsa men även med att förebygga den. Samtidigt måste alla arbetsgivare efterleva kravet om systematiskt arbetsmiljöarbete (se vidare i kapitel fem). Det systematiska arbetsmiljöarbetet är värdefullt eftersom det fungerar som ett verktyg för att förebygga både ohälsa och olyckor i arbetet. Om ohälsan ändå blir ett faktum är det avgörande att den drabbade får rätt stöd. En trygg sjukförsäkring och tillgång till rehabilitering är två grundläggande stödfunktioner som främjar både hälsa och återgång i arbete.

4. Skador i arbetet

Det har länge varit ett av fackföreningsrörelsens grundläggande mål att alla ska ha rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Fortfarande drabbas dock alltför många av LO-förbundens medlemmar av arbetsorsakade olyckor och sjukdomar. Att riskera att drabbas av en arbetsskada är i stor utsträckning en klassfråga, då personer i LO yrken är överrepresenterade i arbetsskadestatistiken (LO 2000).

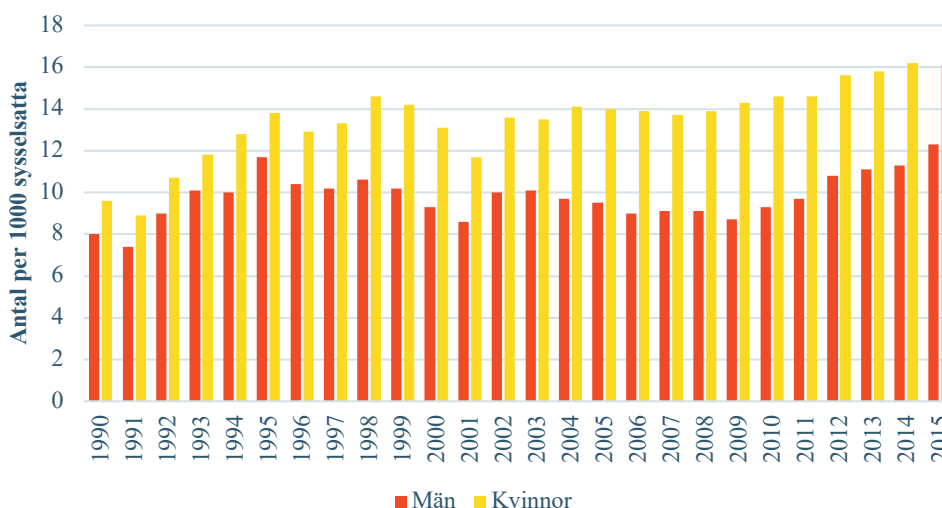
Om en arbetstagare skadar sig på arbetet eller blir sjuk till följd av arbetet så är det arbetsgivarens skyldighet att anmäla det inträffade till försäkringskassan. Det är dessa anmälningar som statistiken i det här kapitlet bygger på. Det är värt att komma ihåg att statistiken över anmälningar inte täcker alla arbetsskador då antalet reella arbetsskador troligen är mycket större än antalet anmälda arbetsskador. Vid undersökningen för arbetsorsakade besvär (se kapitel tre) är det till exempel runt sex procent som anger att de lider av arbetsorsakade besvär, vilket motsvarar ett antal som är cirka dubbelt så stort som antalet anmälda arbetsskador (Arbetsmiljöverket 2017:1). I föreliggande kapitel redovisas datamaterialet främst i relativa frekvenser. De relativa frekvenserna visar anmälningar per tusen sysselsatta.

4.1 Arbetsolyckor och arbetssjukdomar

Arbetsskador redovisas i statistiken i huvudsakligen fyra olika kategorier: arbetsolyckor med sjukfrånvaro, arbetsolyckor utan sjukfrånvaro, olyckor på väg till/från arbetet samt arbetssjukdomar. År 2016 anmäldes 122 468 arbetsskador, varav 34 600 med sjukfrånvaro och 64 700 utan sjukfrånvaro. Cirka 10 200 var olyckor på väg till eller från jobbet och 11 800 gällde arbetssjukdomar (ibid).

Kvinnor drabbas i högre grad än män av arbetsolyckor som inte leder till sjukfrånvaro. Den relativa frekvensen av sådana olyckor har dock ökat både för kvinnor och för män. År 1990 drabbades åtta män per tusen sysselsatta och för kvinnor var antalet tio per tusen sysselsatta.

Diagram 4.1 Anmälda arbetsolyckor utan sjukfrånvaro per 1 000 sysselsatta. Arbetstagare och egenföretagare

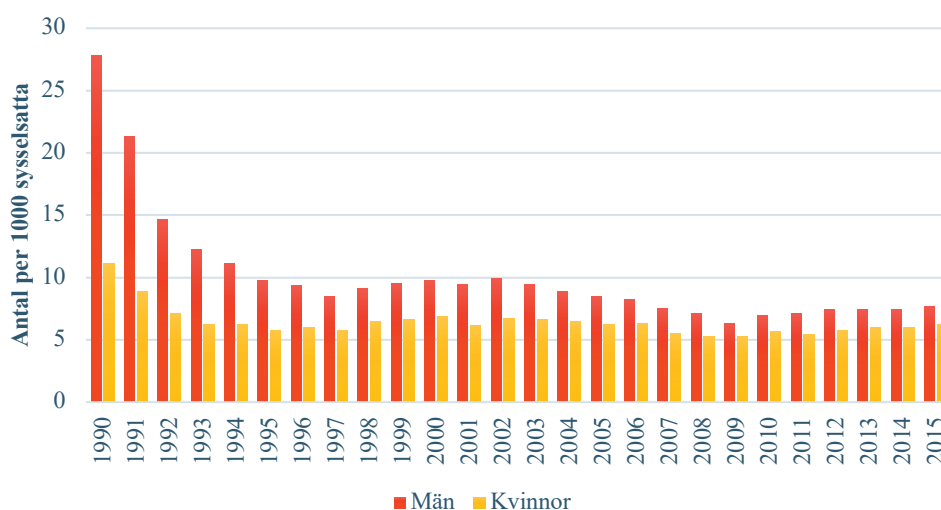


Källa: Arbetsmiljöverket (ISA), SCB (AKU) 1990–2015.

Under 25-årsperioden ökade de relativa frekvenserna för att drabbas av arbetsolyckor (utan sjukfrånvaro) gradvis för att år 2015 vara 16 för kvinnor och 12 för män.

När det gäller arbetsolyckor som leder till sjukfrånvaro så drabbas män i högre utsträckning än kvinnor. För denna typ av arbetsskada har dock de relativa frekvenserna minskat markant sedan 1990.

Diagram 4.2 Anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro per 1 000 sysselsatta. Arbetstagare och egenföretagare

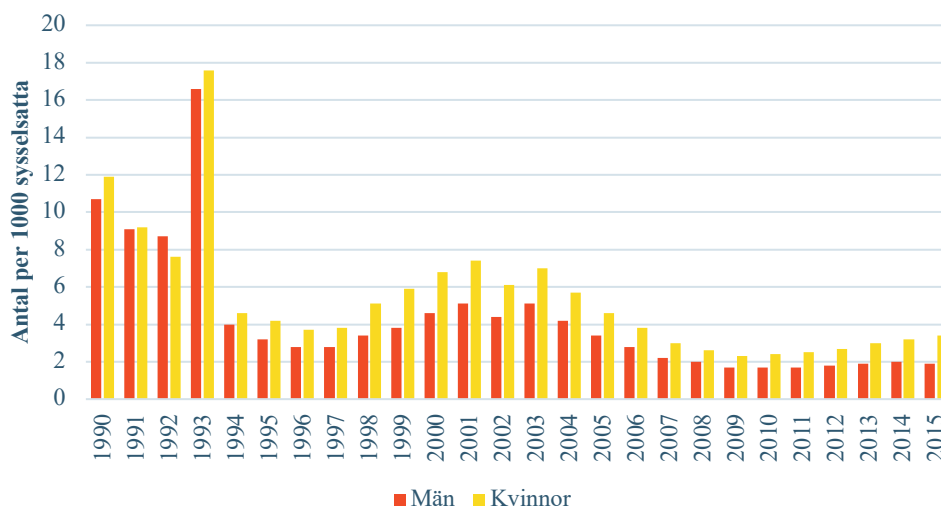


Källa: Arbetsmiljöverket (ISA), SCB (AKU) 1990–2015.

År 1990 drabbades 28 män och elva kvinnor, medan åtta män och sex kvinnor drabbades år 2015 (per tusen sysselsatta). Den lägsta nivån under 25-årsperioden inträffade år 2009 då fem kvinnor och sex män per tusen sysselsatta drabbades av en arbetsolycka som leder till sjukfrånvaro. I förhållande till antalet anställda anmäls flest arbetsolyckor som leder till sjukfrånvaro i kommunal sektor (för kvinnor) och i privat sektor (för män). Männen arbetar ofta inom vattenförsörjning och avloppsrensning medan kvinnorna oftast återfinns i yrken inom transport och magasinering. När det kommer till typen av olycka så är fallolyckor vanligast för kvinnor medan mäns olyckor beror på förlorad kontroll över till exempel verktyg eller transportmedel. För kvinnor är det också vanligt att olyckorna sker i kontakten med andra människor, till exempel i lyft av vårdtagare eller i form av hot och våld (ibid).

En arbetssjukdom är ett sjukdomstillstånd som följer av en kortare eller längre tids skadlig inverkan i arbetet och kvinnor är mer utsatta än män för arbetssjukdomar. Mellan 1990 och 2015 har anmälningarna av arbetssjukdomar generellt sett minskat. Under 2017, det vill säga utanför denna rapportens analysperiod, skedde det en stor minskning av anmälningar av arbetssjukdomar (Arbetsmiljöverket 2018:1). Det är naturligtvis positivt att en sådan minskning sker, även om det är för tidigt för att uttala sig om huruvida det är en bestående trend.

Diagram 4.3 Anmälda arbetssjukdomar per 1 000 sysselsatta. Arbetstagare och egenföretagare



Källa: Arbetsmiljöverket (ISA), SCB (AKU) 1990–2015²⁴.

Per tusen sysselsatta anmäldes år 1990 elva fall av arbetssjukdom för män och tolv fall för kvinnor. Den lägsta uppmätta nivån var år 2009 då det var två fall för både män och kvinnor. Vid mätningen 2015 hade fallen per tusen sysselsatta ökat med en enhet för kvinnor medan värdet för män var detsamma. Den vanligaste orsaken till arbetssjukdomar rapporteras vara belastningsfaktorer (39 procent), tätt följt av organisatoriska eller sociala faktorer (37 procent). Organisatoriska eller sociala faktorer är också en mycket vanligare orsak hos kvinnor än hos män och dessa faktorer har dessutom ökat i omfattning med 91 procent sedan 2011. Kvinnor som drabbas av arbetssjukdomar arbetar ofta inom tillverkningssektorn medan män som drabbas ofta arbetar med utvinning av mineraler (Arbetsmiljöverket 2017:1).

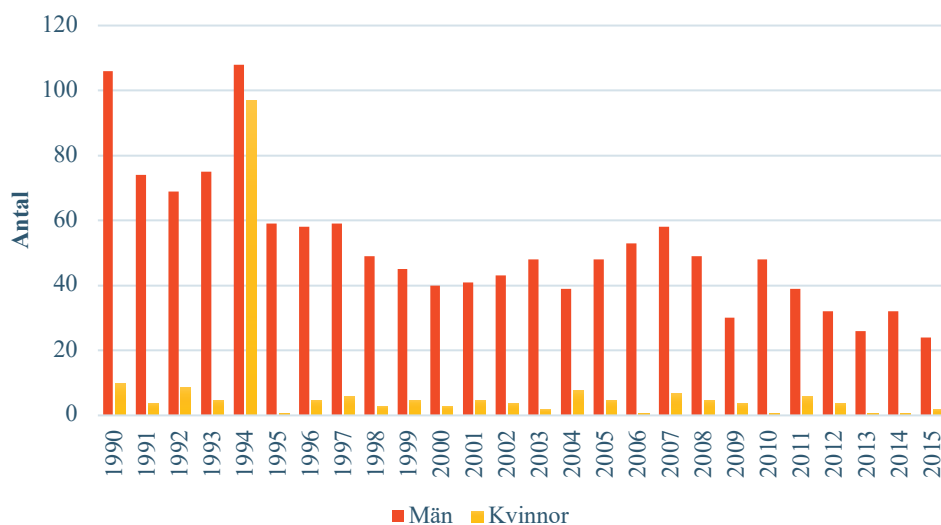
Könsskillnaderna när det kommer till arbetsskador fortlöper även efter det att olyckan eller sjukdomen är anmäld till försäkringskassan. Det har visat sig att det är vanligare att män får sina arbetsskador godkända av Försäkringskassan (ISF 2011:15). Därmed blir män oftare beviljade ekonomisk kompensation, såsom arbetsskadelivränta på grund av arbetssjukdom.

4.2 Dödsolyckor

Trots en positiv förändring över tid så inträffar fortfarande det som inte får ske – en arbetstagare förolyckas i sitt arbete. År 2016 inträffade det i Sverige 37 arbetsolyckor med dödlig utgång, vilket motsvarar 0,8 dödsfall per 100 000 sysselsatta (Arbetsmiljöverket 2017:1).

²⁴ Det höga antalet anmälningar av arbetssjukdomar år 1993 har troligtvis flera förklaringar. En förklaring är att förändringar i sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna förändrade anmälningsbenägenheten. Från andra halvåret 1993 samordnades arbetsskadeförsäkringen med sjukförsäkringen och år 1993 genomfördes också anmälningskampanjer till följd av övergångsbestämmelser som infördes när arbetsskadebegreppet skärptes.

Diagram 4.4 Dödsolyckor



Källa: Arbetsmiljöverket (ISA), 1990–2015²⁵.

Dödsolyckorna har sedan 1990 gradvis minskat och ligger nu på betydligt lägre nivåer än 1990, då 106 män och tio kvinnor förolyckades i arbetet. Fortfarande är det dock betydligt fler män än kvinnor som förolyckas i arbetet. Vanligast är dödsolyckor inom byggindustrin, jord- och skogsbruk, tillverkning samt transport och magasinering (ibid). Den vanligaste orsaken bakom dödsolyckor i arbetet är förlorad kontroll över fordon. Hela 41 procent av olyckorna år 2007–2016 orsakades av förlorad kontroll över fordon. Andra vanliga orsaker är fallolyckor, ras/glidning och förlorad kontroll över verktyg (ibid).

4.3 Slutsatser: Skador i arbetet

Sjukdomar, olyckor och i värsta fall dödsfall är de yttersta konsekvenserna av brister i arbetsmiljön. Därför är det positivt att det mellan 1990 och 2015 går att se en minskning av arbetssjukdomar och av arbetsolyckor som leder till sjukfrånvaro. Minskningen har dock följt ett utplanande, och de sista åren även något ökande, mönster och fortfarande var det åtta män och sex kvinnor (per tusen sysselsatta) som år 2015 drabbades av en arbetsolycka som ledde till sjukfrånvaro. För olyckorna som inte leder till sjukfrånvaro ser vi ett annat mönster – de ökar tydligt fram till 2015. Hela 16 kvinnor och 12 män (per tusen sysselsatta) drabbades år 2015 av en arbetsolycka som inte ledde till sjukfrånvaro. Att dödsolyckorna i arbetet minskar är självklart positivt – men av allt att döma minskar de nu i en alltför långsam takt.

LO vill se en nolltolerans för dödsolyckor, allvarliga olyckor och arbetssjukdomar. Det är oacceptabelt att så många arbetare årligen drabbades av olyckor, sjukdomar och dödsfall som hade kunnat gå att förebygga och undvika. Vidare behöver den ekonomiska tryggheten säkerställas för alla som drabbas av en arbetsolycka eller arbetssjukdom. Därför är det viktigt att bevisregeln ändras i arbetsskadeförsäkringen så att det blir lättare att få en arbetsskada godkänd. I dagsläget ser vi hur kvinnor missgynnas och mer sällan får rätt till ersättning.

När det kommer till sjukdomar som orsakas av arbetet måste också ett bredare och psykosocialt perspektiv på arbetsmiljön lyftas fram. Den arbetsmiljö som finns på många arbetsplatser i Sverige, som vi tecknade en bild av i kapitel två, håller inte måttet. I nästa kapitel undersöker vi två av de hjälpmedel som finns för att uppnå en god arbetsmiljö – det systematiska arbetsmiljöarbetet och företagshälsovården.

²⁵ De höga antalen 1994 beror på förlisningen av Estonia. Då 50 män och 93 kvinnor omkom.

5. Systematiskt arbetsmiljöarbete och företagshälsovård

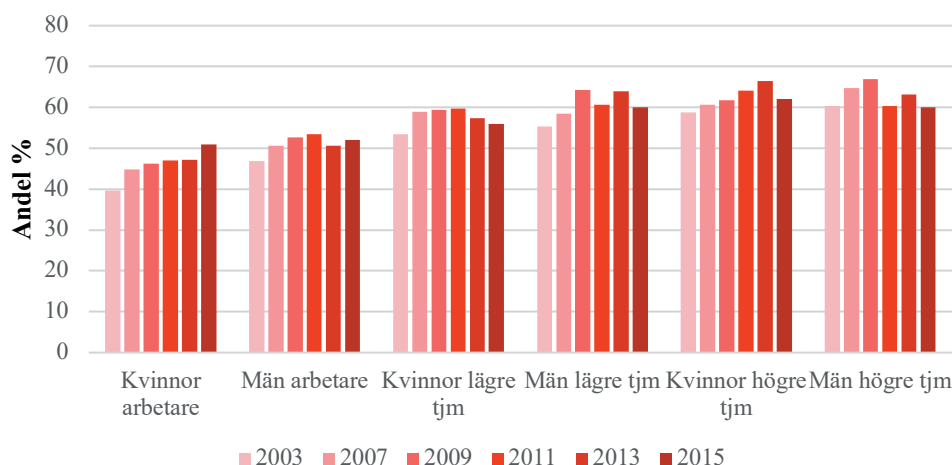
Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på en arbetsplats ligger på arbetsgivaren. Det är också arbetsgivaren som ska ansvara för att arbetet kan bedrivas utan att det finns risk för olyckor eller ohälsa. Två viktiga verktyg för en god och säker arbetsmiljö är det systematiska arbetsmiljöarbetet och företagshälsovården. LO har tidigare uppmärksammat skillnaderna i förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete och tillgången till företagshälsovård (se till exempel LO 2017, LO 2013). Skillnaderna har visat sig vara relaterade delvis till sektor och bransch, men även till både de anställdas klass och kön. I detta kapitel tittar vi närmare på det systematiska arbetsmiljöarbetet och företagshälsovården, och hur förekomsten av dessa förändrats över tid.

5.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det är alla arbetsgivares skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket beskriver systematiskt arbetsmiljöarbete som: "[...] arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås" (AFS 2001:1 § 2).

Över tid har det inom de flesta grupper skett en ökning av andelen som hävdar att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på arbetsplatsen. Störst ökning ses för kvinnor i arbetaryrken, även om det också är denna grupp som i minst utsträckning arbetar på arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete pågår. År 2015 är andelen arbetarkvinnor som anger att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete 51 procent.

Diagram 5.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår på arbetsplatsen

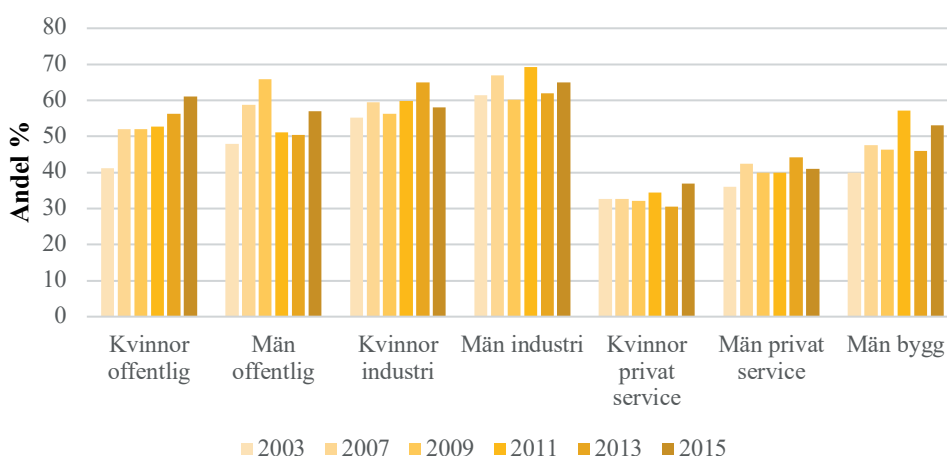


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 2003–2015.

Kvinnor i högre tjänstemannayrken är de som i störst utsträckning, år 2015, anger att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete, med en andel på 62 procent. Skillnaderna mellan de som i minst respektive störst utsträckning menar att systematiskt arbetsmiljöarbete pågår är således runt tio procentenheter.

Bland arbetare är det män i industrin som i störst utsträckning anger att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. De som i minst utsträckning anger detsamma är kvinnor i privat service, tätt följt av män i privat service. Andelen för dessa grupper är 37 respektive 41 procent år 2015.

Diagram 5.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår på arbetsplatsen. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 2003–2015.

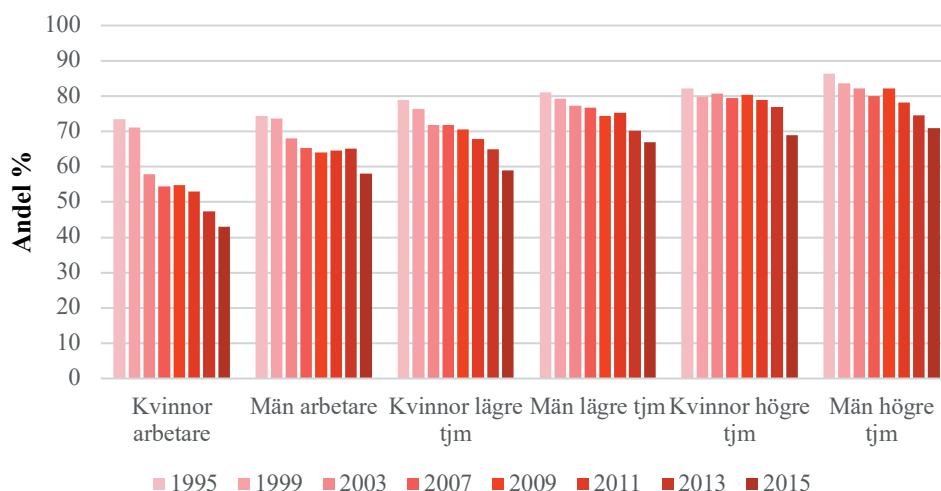
Även om förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete ökat inom de flesta sektorer så är det oroväckande att enbart hälften av arbetarkvinnorna, och så lite som 37 procent av arbetarkvinnorna i privat service, uppger att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats. Det är framför allt alltså i den privata kvinnodominerade servicesektorn, där arbetsplatserna ofta är små, som det systematiska arbetsmiljöarbetet saknas.

5.2 Företagshälsovård

Företagshälsovårdens uppdrag består i att arbeta förebyggande mot hälsorisker i arbetet, samt att: "[...] ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa" (SFS 1977:1160 3 kap. § 2c). Huruvida det finns tillgång till företagshälsovård på en arbetsplats har dock visat sig vara beroende av både arbetets sektor och arbetsplatsens storlek. Tillgången är i dagsläget som störst inom statlig och kommunal sektor och på storföretag (Sveriges företagshälsor 2016).

I dagsläget finns det inget krav på att arbetsplatser eller arbetsgivare ska köpa in företagshälsovård från en extern leverantör. Däremot är det lagstiftat att arbetsgivaren ska se till att den företagshälsovård som krävs utifrån arbetsförhållandena finns tillgå. Det innebär att det är arbetsgivarens ansvar att köpa in extern företagshälsovård om arbetsgivaren inte själv kan tillgodose behovet.

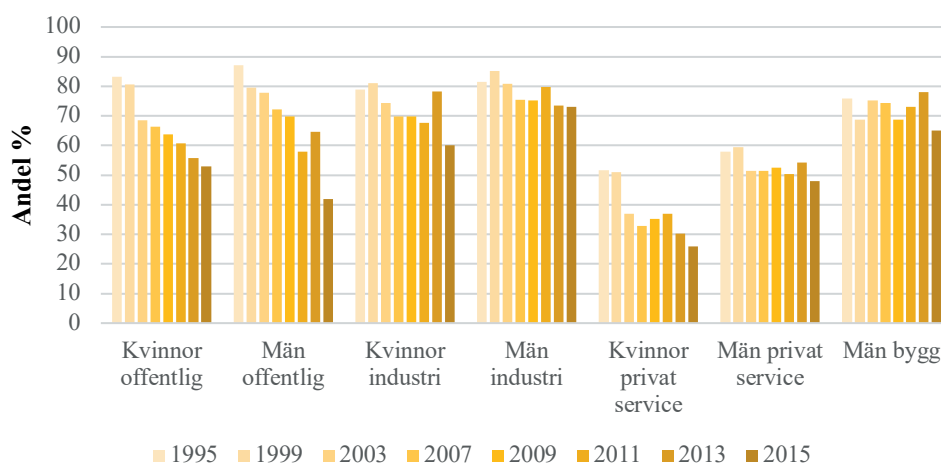
Diagram 5.3 Tillgång till företagshälsovård genom arbetet



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1995–2015.

Tillgången till företagshälsovård har minskat för alla grupper mellan 1995 och 2015. Störst minskning av tillgången till företagshälsovård har skett för arbetarkvinnor – andelen har minskat från 74 till 43 procent under tjuugoårsperioden. Störst tillgång har högre manliga tjänstemän med en andel på 71 procent år 2015.

Diagram 5.4 Tillgång till företagshälsovård genom arbetet. Enbart arbetare



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik) 1995–2015.

Bland arbetare är det män inom industrin som har störst tillgång till företagshälsovård. Andelen har dock minskat från 81 till 73 procent under tjuugoårsperioden. Störst minskning har skett för män i offentlig sektor där andelen har halverats – från 87 till 42 procent. Tillgången till företagshälsovård är som minst för kvinnor i privat service – där har bara var fjärde kvinna tillgång år 2015.

Utöver de könsskillnader som finns gällande tillgången av företagshälsovård så finns det även skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till i möjligheten att bruka en befintlig företagshälsovård. Närmare fyra av tio arbetarkvinnor, av de som har tillgång till företagshälsovård, behöver chefens godkännande för att kontakta företagshälsovården. För arbetarmän och tjänstemannamän är motsvarande andelar 27 och 17 procent, medan 33 procent

tjänstemannakvinnorna anger detsamma (LO 2017). Kvinnors tillgång till företagshälsovård på arbetsplatsen är således ofta villkorad.

5.3 Slutsatser: Systematiskt arbetsmiljöarbete och företagshälsovård

Resultaten i det här kapitlet visar på en svag förbättring vad gäller förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete. Här är det dock viktigt att minnas att systematiskt arbetsmiljöarbete inte är något som en arbetsgivare kan välja eller välja bort – det måste finnas på alla arbetsplatser. De ojämlika skillnaderna som finns både i relation till klass, kön och (arbetares) sektorer är därför särskilt oroande. Arbetarkvinnor, och särskilt arbetarkvinnor i privat service, återfinns ofta på arbetsplatser som i stor utsträckning saknar systematiskt arbetsmiljöarbete. Bristen på systematiskt arbetsmiljöarbete på dessa arbetsplatser riskerar även att leda till att arbetsmiljön i stort blir eftersatt.

Ytterligare ett oroande mönster är det som går att se gällande den minskade tillgången till företagshälsovård via arbetet. Att anlita en extern företagshälsovård är inget krav i lag men det är ändå arbetsgivarens ansvar att tillgodose det behov som finns. Den minskning som skett i tillgången till företagshälsovård är stor och värst drabbade är arbetarkvinnor. Även här är det kvinnor i privat service som är särskilt utsatta. Slås detta samman med det faktum att arbetarkvinnor även är de som måste kontakta sin chef för att få besöka en befintlig företagshälsovård, så blir bilden av en eftersatt arbetstagargrupp allt mer tydlig. Det är utifrån dessa resultat påfallande tydligt att två grundläggande verktyg för en god arbetsmiljö – det systematiska arbetsmiljöarbetet och företagshälsovården – är ojämlikt fördelade på arbetsmarknaden. För att nå jämlikhet i tillgången till en god arbetsmiljö och en god hälsa behöver kvalitetssäkrad företagshälsovård finnas tillgänglig för alla anställda och systematiskt arbetsmiljöarbete pågå på alla arbetsplatser.

6. Slutsatser och policyförslag

En grund för ett jämlikt arbetsliv är att alla ska ha likvärdiga möjligheter till ett långt och utvecklande yrkesliv som de kan avsluta med både den fysiska och psykiska hälsan i behåll. För många av LOs medlemsgrupper är detta dock långt ifrån verkligheten – deras arbetsmiljö innefattar höga nivåer av stress, låg egenkontroll, hög belastning och stora risker att utsättas för hot, våld och sexuella trakasserier. Särskilt utsatta för nämnda arbetsmiljöproblem är arbetarkvinnor. Samtidigt visar även analysen att kvinnor i lägre tjänstemannayrken påfallande ofta upplever brister i arbetsmiljön – regelbundet placerar de sig på liknande nivåer som både arbetarmän och arbetarkvinnor.

I rapportens statistik över kvartsektlet synliggörs flertalet trender i arbetsmiljön. Särskilt oroväckande är att det inom arbetaryrken ses en minskning av egenkontroll, en ökning av stress och en allt större utsatthet för flertalet miljörelaterade risker – och särskilt utsatta är arbetarkvinnorna. Som ett kvitto på detta ser vi också hur arbetstagare allt oftare blir uttröttade efter arbetet. Vi ser även att de arbetsorsakade psykiska besvären ökar. Lyckligtvis går det dock att konstatera att arbetssjukdomar, arbetsolyckor som leder till sjukfrånvaro och dödsolyckor alla följer en generell nedåtgående trend. Bekymmersamt är dock att det ses en tydlig ökning av arbetsolyckor som inte leder till sjukfrånvaro. Slutligen framkommer det också att två av de viktigaste verktygen för att arbeta mot en god arbetsmiljö och en god arbetsrelaterad hälsa, det systematiska arbetsmiljöarbetet och företagshälsovården, inte används i den utsträckning som de borde – för företagshälsovården ses det dessutom en minskning i tillgången över tid. Dessutom finns det tydliga klass- och könsskillnader både i förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete och i tillgången till företagshälsovård.

För att på ett konstruktivt vis kunna arbeta mot de negativa trenderna inom arbetsmiljön måste vi förstå hur mönstren uppkommit. Både klass och kön formar vårt liv både i det privata och i arbetet. I arbetet påverkar kön och klass både vilka arbetsuppgifter vi utför och vilka risker vi utsätts för. Arbetsmiljön är således en av kanalerna där ojämlikhet och ojämställdhet skapas och upprätthålls. Vidare handlar det om att kartlägga mekanismerna bakom olika skiften inom arbetsmiljön och den arbetsrelaterade hälsan. Allt mer har vi att förhålla oss till ett upplägg av arbetsuppgifter som inte tar hänsyn till arbetstagarens behov. Detta sker till följd av rationaliseringsprocesser som lett till att arbetsuppgifterna på många håll blivit allt mer upprepande och tidspressade. Långa entreprenörskedjor och in- och uthyrning av personal riskerar också att skapa också oklarheter i ansvarsfördelning rörande arbetsmiljön. Samtidigt lever vi i ett samhälle där vi allt mer förväntas vara nåbara och arbetsredo under dygnets alla timmar.

Morgondagens arbetsmiljö går att förändra och förbättra. Med en klass- och könsmedveten analys och ett förändringsarbete som inkluderar flera samhällsaktörer kan vi uppnå stora förändringar. Målet är att skapa arbetsplatser där arbetstagare kan arbeta och trivas ett helt yrkesliv utan att drabbas av varken sjukdomar eller olyckor.

LOs policyförslag:

- **Öka resurserna till forskning, utbildning, tillsyn och förebyggande arbetsmiljöarbete.** Arbetsmiljöverket behöver få ökade resurser till – och prioritera upp – arbetet med tillsyn. Resurserna till de regionala skyddsombuden, som utgör en viktig resurs i det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet, behöver öka. Dessutom behövs kunskapshöjande satsningar på att sprida befintlig kunskap om olika fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljörisker och hur dessa kan förebyggas – kunskap som finns men som i synnerhet för vissa fysiska risker delvis verkar ha fallit i glömska. Det behövs också mer forskning, bättre förebyggande arbete och frekventare tillsyn för att motverka bristerna i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. LO vill dessutom se mer forskning kring arbetsbelastning och arbetsvillkor i kvinnodominerade branscher.
- **Stärk kvinnors makt över arbetet genom förbättrat ledarskap på arbetsplatsnivå i kvinnodominerade arbetaryrken.** Syftet är utvidga kvinnors kontroll och inflytande över både arbetets upplägg och takt.

- **Begränsa det riskfyllda ensamarbetet.** Riskfyllt ensamarbete är en riskfaktor för både hot, våld och sexuella trakasserier. Det är dags att se det riskfyllda ensamarbetet för vad det är – en arbetsmiljörisk.
- **Arbetsgivares ansvar att förebygga sexuella trakasserier måste stärkas.** Det bör åligga samtliga arbetsgivare att göra en bedömning av risken att utsättas för sexuella trakasserier av tredje man. Det måste också komma till ett bättre skydd i lagstiftningen för anställda som riskerar att utsättas för sexuella trakasserier av tredje man.
- **Nolltolerans för dödsolyckor, allvarliga arbetsolycksfall och arbetssjukdomar.** Arbetet med att minska och eliminera allvarliga arbetsolycksfall och arbetssjukdomar måste vara en prioriterad fråga hos alla parter på arbetsmarknaden.
- **Bevisregeln behöver ändras så att det blir lättare att få en arbetsskada godkänd.** Dagens bevisregler i arbetsskadeförsäkringen behöver ändras eftersom de generellt sätt har missgynnat kvinnor.
- **Säkerställ kvalificerad utbildning av skyddsombud.** Skyddsombuden är de anställdas fackliga representanter i arbetsmiljöfrågor. Att skyddsombuden har tillgång till adekvat utbildning är en förutsättning för att de ska kunna genomföra sitt uppdrag på bästa vis.
- **Alla arbetsgivare ska efterleva kravet på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.** Systematiskt arbetsmiljöarbete fyller en viktig funktion, inte minst när det kommer till det förebyggande arbetet mot arbetsmiljöproblem.
- **Alla anställda ska ha tillgång till kvalitetssäkrad företagshälsovård.** Företagshälsovården är en viktig aktör i arbetet som syftar till att motverka olika former av arbetsrelaterad ohälsa. LO vill se en obligatorisk, högkvalitativ företagshälsovård som fokuserar på hälsa och ohälsa kopplat till arbetsförhållanden, inte en fritt vald ”godispåse” med allmänna hälsotjänster som erbjuds i ett begränsat antal företag och/eller till ett selektivt urval anställda.

Referenser

- AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.
- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna
- Arbetsmiljöverket (2011:16). *Kunskapsöversikt – Hot och våld inom vård och omsorg*. Rapport 2011:16. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket (2017:1). *Arbets-skador 2016*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2017:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket (2016:2). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapssammanställning 2016:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket (2016:3). *Arbetsorsakade besvär 2016*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket (2018:1) *Arbets-skador 2017*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- de Jonge, Jan & Dormann, Christian (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology*. 91:(6) s.1359–1374
- European Commission (1998). *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs
- Folkhälsomyndigheten (2018). *Folkhälsans utveckling. Årsrapport 2018*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.
- Folkhälsomyndigheten (2018b). *Nedsatt psykiskt välbefinnande*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/folkhalsans-utveckling/halsa/psykisk-ohalsa/nedsatt-psykiskt-valbefinnande/> (Hämtad: 2017-05-18)
- Geijer, Per & Menckel, Ewa (2003). *Hot och våld i detaljhandeln. En kunskapsöversikt baserad på nationell och internationell forskning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet & Arbetsmiljöverket
- HRF (2017). *Schysta städvillkor? Hotell- och restaurangfackets undersökning om hotellstädarens arbetsmiljö 2017*. Stockholm: Hotell- och restaurangfacket.
- HRF (2010). *Kakafonien – En rapport om störande ljud och samtalsvänliga ljudmiljöer*. Stockholm: Hörselskadades riksförbund.
- ISF (2011:15). *Beslut om arbetsskada ur ett jämställdhetsperspektiv. Livränta till följd av sjukdom*. Rapport: 2011:15. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- Karlqvist, Lena (2014). ”Hälsokonsekvenser av arbetets organisering för kvinnor och män” i SOU 2014:30 *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*.
- Kjellsson, Sara., Magnusson, Charlotta & Tählin, Michael (2014). ”Arbete, hälsa och genus: betydelsen av yrkets könssammansättning för kvinnors och mäns villkor i arbetslivet” i SOU 2014:30 *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*.
- Kommunal (2018). *Mer tid – En rapport om kvalitet och bemanning i äldreomsorgen*. Stockholm: Kommunalarbetsförbundet
- LO (2000). *Arbets-skadorna ökar inom LO-området. En bearbetning av den officiella arbets-skadestatistiken*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige
- LO (2008). *Att arbeta ensam – LOs handlingsprogram mot ensamarbete*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige
- LO (2013). *Arbetsmiljö 2012 – Klass och Kön*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige
- LO (2015). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2015 – Tid makt och pengar*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige
- LO (2017). *Sjuk av jobbet?* Stockholm: Landsorganisationen i Sverige
- LO (2018). *Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige
- Seko (2012). *Farligare innanför murarna när ensamarbetet ökar*. Stockholm: Facket för Service och Kommunikation

- SFS 1977:1160. Arbetsmiljölagen
- SKL (2014). *(O)jämslällldhet i hälsa och vård*. Reviderad upplaga. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting
- SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämslällldt arbetsliv*. Slutbetänkande av Delegationen för jämslällldhet i arbetslivet. Stockholm: Regeringskansliet
- SOU: 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* Betänkande av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv. Stockholm: Regeringskansliet
- Socialstyrelsen (2018). *Socialstyrelsens statistikdatabas*.
<http://www.socialstyrelsen.se/statistik/statistikdatabas/diagnoserispecialiseradoppenvard>
- Stenberg, Magnus (2016). *Bortom noll – En hälsofrämjande byggbransch*. Luleå: Luleå tekniska universitet
- Sveriges företagshälsor (2016). *Företagshälsovård*.
<http://www.foretagshalsor.se/foretagshalsovard/> (Hämtad: 2017-05-18)
- Vaez, Marjan & Voss, Margaretha (2009). *Våld och hot om våld som ett arbetsmiljöproblem. En longitudinell studie av 9 000 kommun- och landstingsanställlda*. Rapport 2009. Stockholm: Karolinska Institutet. Sektionen för försäkringsmedicin & Institutionen för klinisk neurovetenskap.
- Vinberg, Stig & Toivanen, Susanna (2011). Arbetslivet – en bortglömd arena för jämlika hälso- och arbetsvillkor? *Socialmedicinsk tidskrift*. 4/2011.

Metodbilaga

Det huvudsakliga dataunderlaget i den här rapporten är beställt från SCB och består av utvalda frågor från Arbetsmiljöundersökningen och Arbetsorsakade besvär. I kapitel fyra används data från Arbetsmiljöverket över arbetsskador och dödsolyckor.

Arbetsmiljöundersökningen

Statistikansvarig myndighet för Arbetsmiljöundersökningen är Arbetsmiljöverket, medan SCB ansvarar för produktionen av statistiken. Datamaterialet från Arbetsmiljöundersökningen (AMU) består av data för åren 1991 till 2015, insamlat vartannat år, efter socioekonomiskt index (SEI) och kön. Data presenteras även efter arbetare (SEI-indelning) som därefter uppdelas utifrån svensk näringsgrensindelning (SNI) och kön, se närmare specifikation av SNI-indelning vid metodbilagans slut. Urvalet består av sysselsatta personer i åldern 16–74 år. Datamaterialet består av skattade andelar i procent med felmarginal (95-procentigt konfidensintervall). I rapporten presenteras datamaterialet i tidsserier.

Arbetsorsakade besvär

Statistikansvarig myndighet för Arbetsorsakade besvär är Arbetsmiljöverket, medan SCB ansvarar för produktionen av statistiken. Datamaterialet från Arbetsorsakade besvär består av data för åren 1997 till 2016, insamlat med några års mellanrum, efter socioekonomiskt index (SEI) och kön. Data presenteras även efter arbetare (SEI-indelning) som därefter uppdelas utifrån svensk näringsgrensindelning (SNI) och kön, se närmare specifikation av SNI-indelning vid metodbilagans slut. Urvalet består av sysselsatta personer i åldern 16–64 år. Datamaterialet består av skattade andelar i procent med felmarginal (95-procentigt konfidensintervall). I rapporten presenteras datamaterialet i tidsserier.

Arbetsskador och dödsolyckor

Statistikansvarig myndighet för arbetsskadestatistiken och statistiken över dödsolyckor är Arbetsmiljöverket. Datamaterialet består av de arbetsskadeanmälningar som görs till Försäkringskassan. Vidare ingår dessa i informationssystemet om arbetsskador (ISA). Datamaterialet från arbetsskadestatistiken och statistiken över dödsolyckor i arbetet består av data för åren 1990 till 2015, insamlat varje år, efter kön. Datamaterialet presenteras i form av relativa frekvenser (för arbetsskador) och i form av antal (för dödsolyckor). I rapporten presenteras datamaterialet i tidsserier.

Klass enligt SEI:

Datamaterialet från arbetsmiljöundersökningen är uppdelat efter socioekonomiskt index (SEI) utefter arbetare, lägre tjänstemän och högre tjänstemän. I gruppen lägre tjänstemän ingår även de som klassificeras som tjänstemän på mellannivå. Uteslutning av egenföretagare har skett förutom för de som klassificeras som fria yrkesutövare med akademikerkyrken.

SNI-indelning efter sektor/verksamhet:

- Offentlig: SNI 84–88, 99.
Till exempel: Offentlig förvaltning, utbildning, vård & omsorg.
- Industri: SNI 01–39.
Till exempel: Jordbruk, skogsbruk, tillverkning, vattenförsörjning, avfallshantering, sanering.
- Bygg: SNI 41–43.
Till exempel: Byggverksamhet.
- Privat service/handel, transport med mera.: SNI 45–82, 90–98.
Till exempel: Handel, transport, hotell och restaurang, fastighetsverksamhet.



Rapporterna kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställs från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
Telefax: 026-24 90 26

Oktober 2018
ISBN 978-91-566-3324-9
www.lo.se

FOTO: Lars Forsstedt