



Psykiska och sociala hälsorisker i arbetsmiljön

FACKLIGA RIKTLINJER FÖR ARBETET
MED PSYKOSOCIALA FÖRHÅLLANDEN I ARBETSMILJÖN



Psykiska och sociala hälsorisker i arbetsmiljön



LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE

Kontaktperson Carina Nilsson,
Löne- och Vårldarsenheten
Omslagsbild Per Dahl / Johnér Bildbyrå
Övriga bilder Stefan Bohlin
Grafisk formgivning LOs Informationsenhet
Tryck Ölunds, Örnköldsvik
© Landsorganisationen i Sverige, 2002
ISBN 91-566-1916-2
LO 02-10 5 000

Psykiska och sociala hälsorisker i arbetsmiljön

FACKLIGA RIKTLINJER FÖR ARBETET MED
PSYKOSOCIALA FÖRHÅLLANDEN I ARBETSMILJÖN



LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE

6 Inledning

9 Vilka är problemen och riskerna

- Psykosociala förhållanden i arbetsmiljön/Arbetets organisation 10
- Ledningsförhållanden i arbetet 11
- Bemanning – personalplanering 12
 - Inflytande över arbetet 13
 - Tidspress och jäkt i arbetet 13
 - Ensidiga och styrda arbeten 14
 - Ansvar i arbetet 15
 - Arbete med människor 15
 - Ensamarbete och isolerat arbete 16
- Tillräckliga kunskaper för arbetet 16
 - Krav på uppmärksamhet 17
 - Att fatta komplicerade beslut 17
 - Arbetstidens förläggning 18
- Psykosociala aspekter på den fysiska arbetsmiljön 19

21 Vilka är konsekvenserna

- Stress 22
- Psykosomatiska sjukdomar 23
 - Belastningsskador 24
 - Relationsproblem 25
 - Olycksfallsrisker 26
- Missbruksproblem och andra "livsstilseffekter" 27
 - Mobbning – trakasserier 29
 - Diskriminering 30

31 Hur kan psykosociala arbetsförhållanden förbättras?

- Vad säger arbetsmiljölagen? 32
- Föreskrifter och tillsyn på området 34
- Den lokala arbetsmiljöverksamheten 36
- Krav på samordning av den fackliga verksamheten 38

- Företagshälsovårdens insatser 38
- Den psykosociala funktionens roll 39
- Hur ska ett systematiskt psykosocialt arbetsmiljöarbete bedrivas? 41
- Kartläggning/undersökningar 42
 - Åtgärder/handlingsplaner 42
 - Förändringar i arbetet 43
 - Utbildning/information 44
- Anpassning av arbetet/rehabilitering 44
 - Stödet från andra 45
 - Uppföljning/utvärdering 45
- Att förbättra psykosociala arbetsmiljöförhållanden på mindre arbetsplatser 46

48 Exempel på problem och åtgärder

- Arbetsorganisatoriska problem 49
 - Ensamarbete 50
 - Arbetstider 52
 - Datoriserat arbete 54

57 Riktlinjer för åtgärder – sammanfattning

- LO 58
 - Den lokala arbetsmiljöverksamheten 58
 - Några utgångspunkter för förbättring av psykosociala förhållanden i arbetsmiljön och arbetets organisation 59
 - Företagshälsovården 61
 - Arbetsmiljöverket och Arbetsmiljöinspektionen 62

64 Bilagor

- Regeringsbeslut ang krav på skyddsåtgärder i samband med nattarbete på bensinmackor 64
- Regeringsbeslut angående pausreglering m m för bussförare 68
- Regeringsbeslut angående arbetsmiljön för kassörer i utgångskassor 71
- Regeringsbeslut angående krav på arbetsmiljökonsekvensutredning vid en planerad personalneddragning 73

DE senaste åren har ökad uppmärksamhet riktats mot psykiska och sociala hälsorisker i arbetslivet. Kunskapen har också ökat om sambandet mellan arbetsförhållanden och psykiska besvär, stress och psykosomatiska sjukdomar. Men fortfarande är psykiska och sociala hälsorisker inte tillräckligt uppmärksammade på många arbetsplatser.

LOs bearbetningar av Statiska Centralbyråns undersökningar om arbetsmiljön visar också att en ökning har skett ifråga om förekomst av stress och psykisk påfrestning i arbetet bland LOs yrkesgrupper senare år. Denna negativa utveckling tycks fortgå och bidrar sannolikt i hög grad till den ökade sjukfrånvaron. En väsentligt bidragande faktor till den ökade stressen under senare år är de rationaliseringar och personalminskningar som genomförts i arbetslivet, inte minst inom den offentliga sektorn men även inom övriga sektorer av arbetsmarknaden. Som en följd av bland annat ökade fackliga krav på åtgärder har även vissa insatser genomförts inom det psykosociala arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöverksamheten på arbetsplatserna har mer än tidigare inriktats på de psykosociala frågorna och på arbetsorganisationen. Men bristerna är fortfarande stora på många arbetsplatser, ifråga om bl a kunskaper på området och tillgång till företagshälsovård med in-

riktning på de psykosociala hälsoriskerna i arbetet.

Genom lagstiftning har möjligheterna att arbeta med de psykosociala arbetsmiljöproblemen på arbetsplatserna förbättrats men föreskrifter som rör de psykosociala problemen är få och otillräckliga. Förebyggandet av psykiska och sociala hälsorisker kräver också i högre grad än andra arbetsmiljöproblem samordning av fackliga insatser.

Som ett underlag för det fackliga arbetet lokalt och centralt har detta handlingsprogram utarbetats för skyddsombud och andra fackliga företrädare som arbetar med arbetsmiljöfrågor. Ansvarig för utarbetandet av programmet är Carina Nilsson och för det administrativa arbetet Ann-Christin Nero.



1

Vilka är problemen och riskerna?

För att vi ska kunna vidta åtgärder måste vi lära oss att identifiera psykosociala hälsoproblem i arbetet och hur de kan yttra sig i form av olika besvär och sjukdomar. De psykosociala arbetsmiljöproblemen sammanhänger främst med arbetets organisation och innehåll, men även med andra förhållanden i arbetet.

Psykosociala förhållanden i arbetsmiljön/Arbetets organisation

Arbetets utformning är av central betydelse när det gäller psykisk belastning. Arbetets organisation påverkas av verksamhetens art, om man arbetar inom exempelvis industri, service eller vård. Den psykiska belastningen kan också variera beroende på om man arbetar med människor, på hur styrda arbetsuppgifterna är och om man arbetar manuellt eller ej i en mekanisk eller automatiserad produktion.

I hög grad avgörs utformningen av arbetsorganisation av ekonomiska hänsyn. Det har inte minst utvecklingen under senare år visat med konsekvenser i form av en alltför ofta hårt minskad personalstyrka. Men även tekniska förhållanden är av betydelse för hur arbetet organiseras. Också med ett visst produktionstekniskt system, t ex ett processtekniskt arbete eller ett robotsystem, kan sättet att organisera arbetet variera betydligt.

Organisationen av arbetet senare år präglas även i hög grad av krav på ökad flexibilitet ifråga om bl a anställningsformer och arbetstider. Mer varierande anställningsformer, tillfälliga anställningar, behovsanställningar och anlitande av egenföretagare kan påverka arbetsmiljöarbetet negativt. Arbetsmiljöansvaret blir "dif-fust" och tillfälliga arbeten ökar den ekonomiska otryggheten. Den ökade flexibiliteten med tillfälliga arbetsformer och mycket oregelbundna arbetstider kan minska möjligheterna att få till stånd en bra utformning av arbetets organisation och arbetstider.

Ledningens utformning påverkar även arbetets uppläggning och arbetets innehåll. En vanlig orsak till psykisk stress på arbetsplatsen är oklarhet om arbetsuppgifterna. En klar arbetsfördelning och ett definierat ansvarsområde främjar goda relationer och minskar den psykiska belastningen. Möjligheter att få råd och stimulans när det gäller det egna arbetet underlättar självfallet arbetet.

Arbetets organisation kan också påverkas av de anställdas utbildning. Ju mer utbildning desto mer varierat kan arbetet bli. En viss "affärsidé" kan även vara av betydelse för organisationen, t ex att verksamheten ska vara "kundorderstyrd", och även regler i lagar och avtal.

Fysisk, kroppslig "rörelsefrihet" i arbetet är viktig även från psykisk synpunkt. Rörelsefriheten kan begränsas av ständig bundenhet till arbetsplatsen, på grund av tekniska arrangemang eller hur styrd produktionen är. Ett sådant arbete kan vara särskilt stressande om arbetet är ensidigt och utförs under tidspress. I en del fall kan även löneformen påverka tidspress och den psykiska belastningen, exempelvis ett riskfyllt arbete med prestationslön.

Arbetets organisation påverkar även vilket ansvar arbetet innebär. Ett stort ansvar kan vara en psykiskt belastande faktor, särskilt om man har ansvar för andra människors liv och hälsa. Ofta är ansvar kopplat till beslutsfattande och krav på yrkeskunskaper. Ett arbete som innebär beslutsfattande och självständigt ansvar är emellertid också ofta mångsidigt och intressant, trots att det innebär psykisk belastning. Brist på tid och kunskaper är faktorer som i hög grad bidrar till den psykiska belastningen.

Ett stort problem är ensidiga arbetsuppgifter under stark tidspress. Ett bra arbetsinnehåll innebär att man varken ska ha under- eller överbelastning i arbetet. Att ha för litet att göra under en längre tid, exempelvis i ett övervakningsarbete, är också en påfrestning, särskilt om det samtidigt innebär krav på ett snabbt ingripande om något skulle hända.

Ledningsförhållanden i arbetet

Hur ledarskapet är utformat kan i hög grad påverka psykosociala arbetsmiljöförhållanden. Ett otydligt och okunnigt ledarskap kan bidra till konflikter i arbetet och stress. En så kallad "platt" orga-

nisation med ett fåtal chefer kan innebära att en chef får ansvar för alltför många anställda. Möjligheterna till kontakt och "feedback" från ledningens sida minskar därmed.

Återkommande samtal med närmaste chef ger möjlighet till stimulans och stöd i arbetet. Det kan ge möjlighet till att chefen bättre kan "avläsa" hur arbetet fungerar och om de anställda har problem i arbetet. Kontakterna med de anställda, inte minst med enskilda anställda, är helt enkelt en nödvändig förutsättning för chefer att kunna ta arbetsmiljöansvar och skapa en god psykosocial arbetsmiljö.

Bemanning – personalplanering

Det har alltmer påvisats att en tillräcklig bemanning och personalplanering är nödvändig för att motverka stress och psykisk påfrestning i arbetet. Det kan avgöra om ensamarbete uppstår och om vid behov stöd kan erhållas i arbetet.

Bemanning och personalplanering måste ta hänsyn till arbetets svårighetsgrad, kritiska situationer och olycksfallsrisker i arbetet. Personalplanering måste utgå ifrån att tillräcklig personal finns att tillgå även i samband med semestrar, sjukfrånvaro, föräldraledighet m m.

Även den tillfälliga personalens arbetssituation måste beaktas ifråga om kunskaper och erfarenheter så att dessa verkligen kan ersätta den ordinarie personalen och minska belastningen i arbetet.

Bemanningsfrågorna tillhör de viktigaste att bevaka i samband med förändring i arbetet, exempelvis omorganisation, anbudsförfarande och anlitande av inhyrd eller annan tillfällig personal. Inte minst är det angeläget att fackligt bevaka att tillfälliga anställningsformer inte "överutnyttjas" och bidrar till en försämrad arbetsorganisation eller på annat sätt försvårar arbetsmiljöarbetet.

Inflytande över arbetet

Ett stort problem i dagens arbetsliv är att många har få eller inga möjligheter att själv påverka sitt arbete. Företagets ledningsmetoder eller tekniska system begränsar alltför ofta arbetstagarens inflytande. Ett arbete utan möjligheter att själv fatta beslut kan ge upphov till psykisk påfrestning. Särskilt påfrestande är ett arbete där arbetstagaren är helt utan inflytande över arbetstakten och arbetsmetoder i synnerhet om man samtidigt har ett stort ansvar i arbetet.

Även när vissa möjligheter finns att påverka sin arbetssituation kan brist på tid förhindra att man utnyttjar sina möjligheter till påverkan. Detta är ett alltför vanligt problem idag på grund av en ofta mycket slimmad personalstyrka.

Tidspress och jäkt i arbetet

En vanlig orsak till stress och psykisk påfrestning är att arbetet är alltför jäktigt och tidspressat. Det förekommer exempelvis i hårt styrt monteringsarbete i verkstadsbranschen, i kassaarbete i handeln när man har en oavbruten kundkö eller om man i vårdarbete har ansvar för alltför många patienter. Tidspress kan förutom att bidra till stress öka riskerna för olycksfall, exempelvis i bygjobb och i samband med transportarbete av olika slag. Här sammanhänger tyvärr alltför ofta tidspressen med en felaktig tidsplanering av arbetet. Därmed finns inte möjlighet till kanske vare sig återhämtning eller hänsyn till säkerheten i arbetet.

Bristande möjligheter till återhämtning i arbetet genom raster, pauser eller på annat sätt möjlighet till återhämtning bidrar sannolikt i hög grad till den psykiska belastningen i arbetet för många idag. Särskilt pressande är det om arbetstagaren samtidigt har att fatta beslut som kan leda till risker för andra människor, till materiella skador eller till stora ekonomiska förluster. Vikten

av att tillgodose rätten till pauser framgår av regeringsbeslut angående busschaufförernas rätt till pauser efter två timmars körning (se bilaga).

Ensidiga och styrda arbeten

Ett ensidigt arbete är t ex ett arbete där likartade arbetsmoment, som är kortare än två minuter, upprepas kontinuerligt. Arbetets utförande är bestämt i detalj på förhand. Ensidiga arbeten kan bland annat utgöras av beredning, paketering, sortering, transport och montering i serietillverkning, hopsättning av stycken, inmatnings- och övervakningsuppgifter, bundet arbete vid ordbehandlare och i utgångskassa på varuhus. Här ställs även krav ur ergonomisk synpunkt på möjlighet till återhämtning i ett ensidigt arbete enligt föreskriften om belastningsergonomi som även – efter två timmars arbete – fastställts enligt regeringsbeslut (se bilaga).

I styrt arbete är arbetstagaren tvungen att arbeta i den takt som maskinen, monteringsbandet eller arbetsprocessen bestämmer. Arbetet kan vara så bundet att man till och med inte kan lämna det för ett toalettbesök. Ett sådant arbete kan i vissa fall t ex vara kvalitetskontroll av produkter som framställs av högeffektiva maskiner, styrning av produktionsprocesser enligt en given tidtabell eller skötsel av flera maskiner samtidigt. Här spelar även tidsplaneringen för arbetet en stor roll för bundenheten.

Även arbete i grupp kan vara hårt styrt, om arbetets art eller uppläggning hindrar arbetstagaren från att själv bestämma arbetstakten, t ex i linjeorganiserade gruppwork. De flesta människor vill ha ett varierat och omväxlande arbete. Det kräver en fördelning av arbetets uppgifter med hänsyn till behovet av variation och det ställer även krav på kunskaper hos de anställda.

Ansvar i arbetet

Ansvar för människors hälsa, utveckling och ekonomiska trygghet finns t ex inom vården, i omsorgsarbete och i socialt arbete. Särskilt pressande kan ett stort ansvar vara om arbetet utförs under tidspress, med för lite personal eller med otillräckliga kunskaper.

Ett stort ansvar för materiella skador innebär ofta arbete med dyr utrustning eller maskiner, eller hantering av dyrbara föremål. Ansvaret kan i vissa fall vara alltför stort för en enskild arbetstare. Felaktig hantering av anordningar eller apparater kan leda till stora katastrofer.

Det säkerligen mest psykiskt betungande ansvaret har arbetstare med ansvar för människors säkerhet, t ex sjukvårdsarbete, bilkörning, hantering av farliga kemikalier eller explosiva ämnen.

Men det bör understrykas att ansvar, om det inte är alltför betungande, också kan vara en mycket positiv faktor som ger arbetet mening och innehåll.

Arbete med människor

I arbete med människor, vård, servicearbete m m kan man vara tvungen att hantera komplicerade situationer, aggressivitet o dyl och sätta sig in i andra människors känslor. En rimlig bemanning är här av stor betydelse för om arbetet ska bli psykiskt betungande eller inte. Väsentligt när det gäller den psykiska belastningen är även om utgångsläget för kontakten är positivt eller negativt.

Ett utgångsläge är negativt om den andra parten (kunden, patienten osv) är osäker, ångestfylld, rädd, arg eller anser sig felaktigt behandlad. Alla arbeten som riktar sig direkt mot människor, såväl inom vård som service, kan innebära stora psykiska påfrestningar. Detta slag av psykisk påfrestning kan i vissa fall innebära en anspänning som inte upphör när arbetsdagen är slut och därmed bidrar till så kallad "utbrändhet" som det allt oftare talas om.

Många vård- och servicearbeten kan dessutom innebära vålds- och överfallsrisker, som kan förorsaka en daglig oro i arbetet.

Ensamarbete och isolerat arbete

En viktig aspekt är möjligheterna till kontakt och samarbete med arbetskamrater. Arbetsgemenskap är en mycket betydelsefull faktor i arbetet. Tyvärr vet vi att dagens arbetsplatser alltför ofta innebär arbeten som utförs isolerat från andra människor.

Ett isolerat arbete – eller ett ensamarbete som det även brukar kallas – innebär att arbetstagaren inte kan ha direktkontakt med andra människor. Isolerat är även ett arbete där det är omöjligt att få snabb hjälp av förmän eller arbetskamrater i krissituationer. Även ett arbete där andra människor befinner sig i samma byggnad eller i närheten, men där det är omöjligt att få kontakt med dem eller där dessa ej kan förväntas att ingripa, kan således betraktas som ett ensamarbete.

Synkontakt är inte nog för att eliminera isolering. Också kontinuerligt buller kan bidra till isolering från andra. Arbete under farliga förhållanden, övervaknings- och bevakningsarbeten bör inte utföras som ensamarbete av säkerhetsskäl, men det förekommer trots det alltför ofta.

Genom minskning av personal och automatisering riskerar ensamarbeten och isolerade arbeten att öka. Även arbetstidens förläggning kan påverka förekomsten av ensamarbete och möjligheterna till kontakt och samarbete med arbetskamrater genom ökad förekomst av natt- och kvällsarbete. Kontaktmöjligheter i arbetet är viktiga, men också möjligheten att samarbeta. Genom arbete i grupp eller arbetslag ökar förutsättningar för samarbete.

Tillräckliga kunskaper för arbetet

Ett problem för många i dagens arbetsliv är bristande kunskaper

för arbetet. På grund av att bl a tillfällig personal anlitas allt oftare, ständiga omorganisationer, snabbare teknikförändringar och ökad anpassning till kundkrav krävs också ökade kunskaper och möjlighet till vidareutbildning i arbetet.

Om möjlighet inte ges till detta, vilket tyvärr alltför ofta är fallet särskilt för LO-grupper och kvinnliga anställda, är risken stor att arbetet upplevs mer psykiskt pressande, kanske enbart av det skälet. Införande av datateknik och återkommande nya system medför även för många ständiga krav på vidareutbildning vilket det ofta inte ges tillräcklig tid till. Därmed uppstår en stressig arbetssituation som borde kunna undvikas.

Krav på uppmärksamhet

Vissa arbeten kan kräva att man noggrant urskiljer och utvärderar form, storlek, färg, ljudstyrka- och kvalitet, form och temperatur för ytmaterial, mekanisk formbarhet osv. Kvalitetskontroll och kontrollrumsarbete kräver ofta noggranna iakttagelser.

Påfrestningen i sådana arbeten beror på hur det är upplagt och hur snabbt informationen ska behandlas. Sådana arbeten är speciellt ansträngande om en felhandling kan förorsaka stora materiella skador eller risker för människor och miljö.

Brist på stimulans i kombination med krav på kontinuerlig vaksamhet förekommer i arbeten där arbetstagaren övervakar maskiner eller anläggningar som ständigt är igång. Arbetstagaren är tvungen att vara vaksam och bevara sin snabba reaktionsförmåga trots att händelser som kräver aktivitet sällan inträffar. Det är en arbetssituation som också kan ge upphov till en hög grad av psykisk påfrestning i arbetet.

Att fatta komplicerade beslut

Att fatta komplicerade beslut som kräver mer tid än vad arbetets

uppläggning i regel medger, kan innebära jäkt och överbelastning i arbetet. Det kan även försvåras av att nödvändig information saknas, är svårtillgänglig eller är alltför omfattande.

En sådan arbetssituation förekommer således när man är tvungen att observera och beakta många olika faktorer samtidigt eller där man är tvungen att oavbrutet kanske ta emot en stor mängd information. Ett komplicerat beslutsfattande kan exempelvis förekomma vid omsorgsarbete, kvalitetskontroll och i sorteringsarbeten.

Arbetstidens förläggning

En viktig orsak till stress och psykisk påfrestning i arbetet kan vara en olämplig förläggning av arbetstiden. Oregelbundna arbetstider, arbete på sena kvällar och tidiga morgnar, natt- och helgarbete stämmer inte med vår inre "biologiska klocka" och kan därför leda till stress, sömn- och magbesvär m m. Oregelbundna arbetstider kan även innebära svårigheter att klara tillsynen av barnen och sociala kontakter i övrigt på fritiden.

Psykosociala aspekter på den fysiska arbetsmiljön

Det är inte enbart arbetets organisation och innehåll som kan medföra psykiska och sociala problem. Inom LO-området är det också viktigt att beakta att fysiska arbetsmiljöproblem ofta har psykiska och sociala aspekter. På samma sätt som långvarig och intensiv psykisk belastning kan leda till fysiska besvär och sjukdomar kan den fysiska miljön påverka arbetstagarna psykiskt och socialt.

Ergonomiska förhållanden. Arbetets fysiska krav och utformning ifråga om arbetsställningar, arbetstyngd och ensidiga rörelser påverkar inte enbart den fysiska belastningen på rygg och leder. Forskning visar att den fysiska belastningen ofta kombineras med stress och spänningstillstånd, vilket sammantaget, på grund av hur

Arbetets organisation handlar bland annat om:

Arbetsledningsförhållanden

Bemanning/personalplanering

Inflytande över arbetet

Variation i arbetet

Ansvarsförhållanden i arbetet

Arbetets fördelning

Arbetsplanering

Arbetstempo – nivå och möjligheter att variera tempo

Arbetsmetod – möjligheter att välja metod

Möjligheter till kontakt och samarbete

Kunskaper för arbetet

Uppmärksamhets- och koncentrationskrav i arbetet

Arbetstidens förläggning

kroppens fysiologiska mekanismer fungerar, ökar risken för belastningsskador och ledbesvär.

Buller kan förutom hörselskada bland annat medföra stressreaktioner, distraktion, sömnpåverkan, sänkt reaktionstid, sänkt prestationsförmåga, trötthet, oförmåga att upptäcka olika signaler i miljön, allmänt obehag, kommunikationsbegränsningar och ökade olycksfallsrisker.

Kombinationen av buller och stress kan utgöra en särskild risk för "tinnitus". Det innebär ett mer eller mindre kontinuerligt biljud i örat som tycks drabba allt fler i dagens arbetsliv.

Maskiner och teknisk utrustning är av betydelse för korrekt varseblivning och arbetsmetodik, som i sin tur påverkar bland annat

riskerna för arbetsolycksfall. Därtill kommer produktionsteknikens inverkan på arbetsorganisationen ifråga om styrning av arbetstempo, monotoni och arbetsinnehåll i övrigt.

Ljus/belysningsproblem kan ge upphov till sömnsvårigheter, olustkänslor och trötthet. I högre ålder ökar behovet av goda belysningsförhållanden.

Luftföroreningar och *klimatförhållanden* kan ge psykisk påfrestning och obehagsupplevelser.

Lösningssmedel kan medföra psykiska störningar av olika slag, exempelvis förlängd reaktionstid, koncentrationssvårigheter, trötthet, känslomässig instabilitet och försämrat minne.

Arbetslokaler påverkar bland annat möjligheter till kontakt och samarbete. Tillgång till personalutrymmen, toaletter, dusch m m påverkar självfallet även psykosociala förhållanden i arbetsmiljön. Även arbetet i exempelvis industrilokaler påverkas positivt av om lokalerna är ljusa, har fönster och varför inte tavlor på väggarna och gröna växter!



2.

Vilka är konsekvenserna?

Dåliga arbetsorganisatoriska förhållanden kan medföra relationsproblem mellan arbetskamrater, stress, ökade olycksfallsrisker – och för verksamheten och produktionen försämrade effektivitet och kvalitet. Det kan också ge olika slag av psykiska besvär i form av sömnsvårigheter, ångest, depression och oro, psykosomatiska sjukdomar, exempelvis magsår och högt blodtryck.

Stress

Symtom på stress i arbetslivet kan exempelvis vara en känsla av att man är jäktad, uttråkad eller isolerad. Även irritation, trötthet och kraftlöshet kan vara tecken på stress. En stressad människa försöker ofta aktivt lösa sin situation genom att klaga, föreslå förändringar eller byta arbetsplats. Om det inte leder till att situationen förbättras blir följden ofta att man blir passiv och likgiltig.

Dessutom kan det sociala beteendet förändras på fritiden, man kan bli ointresserad av livet och dra sig undan från aktiviteter. Den negativa påverkan på hälsan är vidare ofta försvagad självkänsla, ångest, rastlöshet och ökade psykosomatiska besvär.

Stress och psykisk påfrestning är vi alla mer eller mindre utsatta för i arbetet. Det allvarliga är när man under en längre tid har en pressande arbetssituation. Det är då skadliga följdverkningar uppstår.

Förhållandevis lindriga och tillfälliga stressreaktioner kan även upplevas som sjukdomssymtom, trots att det knappast är fråga om sjukdom i egentlig mening. De åtföljs ofta av ihållande smärtsam muskelspänning, påskyndad andhämtning eller störd tarmmotorik och de upplevs därför av många människor som tecken på "sjukdom". På motsvarande sätt kan ångest, oro och nedstämdhet upplevas som sjukdomstillstånd.

Sådana psykiska och/eller kroppsliga "känslor" är relativt vanliga och spelar troligen en viss roll som orsak till korttidssjukfrånvaro. De utgör ofta tecken på en olämplig psykosocial arbetsmiljö och på behov av återhämtning som bör uppmärksammas och åtgärdas snarast möjligt. Om dessa besvär varar länge kan de efter hand bli av allvarligare natur. Slutsteget kan bli en hjärtinfarkt, en svår depression – eller i yttersta fall ett självmord.

Exempel på hur stress yttrar sig

Jäkt

Irritation

Trötthet

Passivitet

Ångest

Rastlöshet

Sömnproblem

Relationsproblem, konflikter, mobbning

Psykiska åkommor såsom "utbrändhet" och depression

Psykosomatiska sjukdomar, t ex hjärtinfarkt, högt blodtryck, magsår, ryggbesvär.

Psykosomatiska sjukdomar

Det är särskilt angeläget att uppmärksamma arbetsorganisationens betydelse för uppkomsten av psykosomatiska sjukdomar, dvs sjukdomar som sammanhänger med exempelvis stress och som yttrar sig fysiskt, t ex genom för högt blodtryck eller magbesvär.

I olika undersökningar har påvisats att "stresshormonerna" adrenalin och noradrenalin utsöndras i ökad mängd redan vid relativt kortvariga och vardagliga påfrestningar av psykosocial natur. Hos vissa individer blir ökningarna av dessa hormoner mycket betydande. Om påfrestningen fortsätter, ökar utsöndringen av stresshormoner fortlöpande. Dessa effekter förekommer bland annat i samband med kortcykliga och maskinstyrda arbeten samt ackordsarbete.

Även förändringar av hjärtrytm (EKG-förändringar) och i de mekanismer som styr blodets levring har påvisats. I vissa studier har konstaterats reaktioner i immunologiska mekanismer, som

kan vara av betydelse för kroppens försvar mot infektioner och andra sjukdomar.

Undersökningar av sjukdomars förekomst i olika yrken och miljöer visar att risken för bland annat hjärtinfarkt är större i hårt styrda ensidiga arbeten där arbetet utförs under stor tidspress. Hjärtinfarkt är en av de vanligaste dödsorsakerna i vårt land.

Fortfarande behövs mer kunskap om hur sambanden ser ut mellan psykosomatiska sjukdomar som t ex högt blodtryck, ryggbesvär och förhållanden i arbetet. Vi vet betydligt mer om individfaktorernas betydelse, t ex rökning, kost och motion, än om arbetsmiljöns inverkan. Bättre fakta om dessa samband ger oss ett stöd att förbättra de arbetsmiljöförhållanden som orsakar psykosomatiska sjukdomar.

Belastningsskador

Belastningssjukdomarna är de vanligaste hälsoproblemen på arbetsplatserna. Ensidiga och upprepade rörelser och tunga lyft, är de viktigaste orsakerna. Ofta är en olämplig arbetsställning och hård fysisk belastning även sammankopplad med en olämplig arbetsorganisation som också innebär ett hårt och stressigt arbetstempo.

Forskningen ger belägg för att det inte enbart är den fysiska utan även den psykiska belastningen som bidrar till att belastningsskador uppstår. Det beror på att stress bidrar till spänningstillstånd i musklerna som på sikt kan ha en förslitande effekt. En arbetsställning som i sig inte bör innebära allvarliga fysiska följder kan på grund av ett långvarigt spänningstillstånd ge upphov till allvarliga ryggbesvär. Därför måste i regel hela arbetssituationen beaktas om man effektivt ska kunna förebygga förslitnings- och belastningsskador. Detta har även beaktats i föreskriften om belastningsergonomiska förhållanden i arbetet.

Åtgärderna bör bli riktas på en förbättrad arbetsorganisation med

tillräcklig bemanning; större möjligheter till återhämtning och variation av arbetstempot, en bra arbetsplanering, vidgning av arbetsuppgifterna och tillräcklig utbildning för att klara arbetsuppgiften.

Relationsproblem

Arbetets utformning och innehåll påverkar relationerna på arbetsplatsen. Naturligtvis kan även individernas personligheter och egenskaper vara av viss betydelse. Relationsproblem förekommer både mellan över- och underordnad och mellan arbetstagare. Det kan också förekomma mellan arbetstagare och kunder, patienter m fl.

Utredning av interna konflikter på arbetsplatsen fordrar i allmänhet mycket tid. Den bör bli en innebära granskning av hur arbetet fördelas och enligt vilka metoder företaget leds. Man bör försöka reda ut konflikter på ett så tidigt stadium som möjligt. Ju längre tiden går med olösta konflikter, desto svårare kan det bli och spänning och oro på arbetsplatsen öka alltmer. Det finns skäl att anlita utomstående för att lösa dessa problem och här bör företagshälsovården kunna ge ett bra stöd.

Möjligheter till kontakt med andra människor under arbetstiden är viktigt för vårt välbefinnande. Arbetet spelar en central roll när det gäller sociala behov. Speciellt viktigt är det att man har möjlighet att dela ansvaret i kritiska situationer och vid behov få hjälp att lösa problem. Därför är ofta ensamarbete psykiskt påfrestande, inte minst när man har ansvar för sjuka människor eller stora ekonomiska värden.

Kontakter med andra människor kan ibland bli känslomässigt betungande vid arbete med kunder, patienter och barn i synnerhet om dessa visar aggressivitet eller är svårt sjuka. Den psykiska belastningen ökar om ensamarbetet utförs under kritiska förhållanden, t ex tidspress.

I arbeten med människor ingår i allmänhet ett stort ansvar. Vårdarbete kan därför vara psykiskt betungande. Det förutsätter insikt och inlevelse i andra människors känslor. Men även om arbete med människor kan vara psykiskt påfrestande måste man komma ihåg att ett sådant arbete oftast upplevs mycket positivt och meningsfullt.

Allt fler kommer i framtiden att arbeta inom tjänstesektorn och bland annat av det skälet bör man rikta stor uppmärksamhet på utvecklingen av arbetsmiljöförhållanden inom denna sektor. Arbetsmiljöproblem av psykisk och social natur kan vara stora i dessa slag av arbeten, också ifråga om arbetstempo och ensidiga arbetsuppgifter.

Ett införande av "löpande band"-organisation också inom tjänsteområdet, t ex inom sjukvårdande arbeten, är en omänsklig arbetsform för såväl den hjälpbehövande som för personalen. Former för effektivisering och rationalisering inom industrin kan och bör därför inte okritiskt överföras till tjänsteområdet.

Olycksfallsrisker

Risker för olycksfall är ett av de största arbetsmiljöproblemen främst inom LO-området. Betydelsen av arbetsorganisatoriska förhållanden och den psykiska belastningen i arbetet har inte uppmärksamrats tillräckligt som olycksorsaker.

Det är oftast tekniska orsaker till olycksfallen som beaktas, skärande maskiner och verktyg, brand- och explosionsrisker m m. I analyser av olyckor och olyckstillbud påtalas emellertid ofta även den mänskliga faktorn som en orsak. Vad den mänskliga faktorn egentligen innebär preciseras däremot sällan.

De "mänskliga" riskfaktorerna tycks av någon anledning ofta ses som omöjliga, eller mycket svåra, att kunna påverka till skillnad från de tekniska. Med stor sannolikhet beror flertalet olyckor på

en kombination av ”psykosociala” och tekniska faktorer, t ex stress och bristande uppmärksamhet på grund av trötthet. Underbemanning är självfallet en risk vid arbete som ställer krav på uppmärksamhet och snabbhet (exempelvis i processövervakning) och dålig tidsplanering av arbetet, t ex alltför korta byggtider. I vårdarbeten och transporter kan det innebära risk för tredje man; för patienter, passagerare och trafikanter.

I arbeten där säkerheten är beroende av signal- och larmsystem är varningssystemets utformning av stor betydelse. Det måste snabbt och lätt kunna uppmärksammas. Det gäller lokförare och annan trafikpersonal samt processoperatörer, exempelvis inom kemisk/teknisk industri, där risker finns inte enbart för arbetsolycksfall utan även för den yttre miljön i form av utsläpp av föroreningar i luft och vatten och explosioner m m.

Där säkerheten är en viktig del av arbetet innebär en dålig utformning av säkerhetssystem och arbetsorganisation att den psykiska belastningen ökar. Ökade kunskaper om stopp och störningar i produktionen samt tillbudsrapportering ger möjlighet att förebygga risker i arbetet.

Ett systematiskt förebyggande av olycksfallsrisker är en viktig arbetsmiljöinsats, där ett samarbete mellan den tekniska och psykosociala funktionen inom företagshälsovården är angelägen.

Missbruksproblem och andra ”livsstilseffekter”

En inte alltför ovanlig fråga på arbetsplatserna är missbruksproblemen. Det är också kanske de allra mest känsliga problemen att hantera. Arbetsgivarens och företagshälsovårdens primära ansvar när det gäller missbruksfrågor bör vara att undersöka om det finns ett samband med arbetsmiljön samt att medverka vid rehabilitering.

Stress och psykisk påfrestning i arbetet kan bidra till missbruk av alkohol och lugnande medel. Det kan bli något man tar till för

att "gå ner i varv" eller för att döva ångestkänslor som kan ha samband med arbetet, personkonflikter o dyl. Såväl i förebyggande som rehabiliterande syfte måste man klarlägga om arbetsmiljön kan bidra till eller förstärka missbruksproblemen. Arbetet är kanske för stressigt? Det kanske innebär fysiska eller psykiska överkrav? Man kanske är utsatt för en "olämplig" arbetsledare eller chef som borde omplaceras eller vidareutbildas?

Missbruksproblem kan även i hög grad vara sammankopplade med förhållanden utanför arbetet, med familjeproblem eller annat. Som facklig förtroendemann för arbetsmiljöfrågor kan man knappast ta på sig att lösa alla problem som arbetskamrater kan ha utanför arbetet. Men det måste också finnas en social verksamhet på arbetsplatsen, både en informell och en mer organiserad sådan. På en del arbetsplatser finns kamratsödjande verksamhet för dem som har missbruksproblem. Det kan innebära att man också besöker en anställd i hemmet och hjälper honom/henne på fritiden på olika sätt, i kontakt med sociala myndigheter m m.

Framförallt bör det fackliga stödet innebära att tillse att rehabiliteringsutredningar kommer till stånd och att vid behov rehabiliteringsåtgärder vidtas på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren har som för arbetsmiljön i övrigt ansvar för de sociala förhållandena på arbetsplatsen. Han/hon ska se till att utvecklingsmöjligheter finns för alla på en arbetsplats, att möjligheter finns till byte av arbete om så krävs och att personalutbildningen får den inriktning och omfattning som kan behövas i samband med behov av rehabilitering.

Också andra livsstilseffekter kan uppstå på grund av ett stressigt arbete, exempelvis felaktiga kostvanor, rökning och fysisk passivitet på fritiden. Därför är det nödvändigt att vidta åtgärder också på arbetsplatsen i ett helhetsperspektiv och att inte acceptera att arbetsgivaren ensidigt satsar på att åtgärda stress-

problem m m genom individåtgärder i form av exempelvis friskvård och gymnastik.

Mobbning – trakasserier

Ett problem som tycks ha ökat senare år är mobbning eller så kallad kränkande särbehandling på arbetsplatserna. De mobbningsfall som vi oftast får höra talas om har drabbat tjänstemän, men mobbning förekommer även bland LO-grupper.

Mobbning måste tas på allvar. Det finns en särskild föreskrift, Kränkande särbehandling i arbetslivet AFS 1993:17 som behandlar detta problem. Enligt denna är arbetsgivaren skyldig att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. Kränkning är bl a medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information och uppenbart förolämpande utfrysning. Men det kan även ta sig andra uttryck exempelvis i form av isolering och förändrade arbetsuppgifter. En särskild variant av mobbning är också sexuella trakasserier som är såväl ett arbetsmiljö- som jämställdhetsproblem.

Mobbning och trakasserier är likartade problem som ofta uppstår på grund av att arbetsledningen brister i sitt ansvar, att arbetsmängden blivit för stor och arbetsfördelningen inte fungerar bra. Ilska och irritation över arbetet kan då ta sig uttryck i konflikter mellan arbetskamrater eller mellan anställda och arbetsledning. Det kan innebära att man "avreagerar" sig på någon i sin omgivning som man "vågar" ge sig på. Som chef kan man göra mycket för att förhindra mobbning och trakasserier på arbetsplatsen genom att organisera och lägga upp arbetet på ett bra sätt och ha nära kontakt även enskilt med de anställda.

Bland de anmälda arbetsskador, som har organisatoriska och sociala orsaker, utgör mobbning för närvarande den orsak som anges i andra hand. I första hand anges för stor arbetsmängd som

orsak. Här är sannolikt som för andra psykosociala problem i arbetslivet också ”mörkertalet” mycket stort. Svår mobbning kan också bli godkänd som arbetsskada när hälsokonsekvenserna blivit så omfattande att arbetsförmågan försämrats.

Diskriminering

Bristande jämställdhet och integration av funktionshindrade eller invandrare kan bidra till ett dåligt psykosocialt klimat för alla på arbetsplatsen. Att aktivt verka för arbetsplatser där de anställda är både kvinnor och män, äldre och yngre, invandrare och funktionshindrade bland de anställda är även något som bör ingå i arbetsmiljöverksamheten. Här finns särskilda lagregler som bör beaktas också i arbetsmiljöarbetet. Inte minst bör arbetets organisation och fördelning, arbetsuppgifter, möjligheter till utbildning och utveckling i arbetet ge alla lika möjligheter.

Enskilda eller grupper av arbetstagare kan vara i behov av särskilda åtgärder i arbetet för kortare tid eller permanent på grund av exempelvis ålder, kön, funktionshinder och språksvårigheter. Att vidta sådana anpassningsåtgärder krävs enligt arbetsmiljölagen. Att inte vidta sådana åtgärder kan även ses som diskriminering från arbetsgivarens sida. Om inte en kvinnlig arbetstagare ges möjlighet att vid behov få andra arbetsuppgifter vid graviditet eller en invandrare ges otillräcklig utbildning och instruktion på grund av bristande kunskaper i svenska är detta en form av diskriminering. Likaså om en äldre arbetstagare inte får den extra belysning som krävs för att klara sin arbetsuppgift (äldre får som regel försämrad syn) är detta en form av ”äldrediskriminering”.

Arbetet måste anpassas till människors förutsättningar – inte tvärtom! Tyvärr försummas detta på några arbetsplatser idag, vilket bidrar till förtidspensioneringar, arbetslöshet och inte minst ett dåligt psykosocialt klimat och otrygghet i arbetslivet.



3.

Hur kan psykosociala arbetsmiljöförhållanden förbättras?

Det anses ofta svårare att åtgärda psykosociala förhållanden i arbetsmiljön än de mer traditionella som buller och kemiska risker. En svårighet med de psykosociala problemen är att de ofta är nära kopplade till verksamhetens ekonomi och ledning.

De anses fortfarande inte heller som arbetsmiljöproblem i vanlig mening eftersom sambandet med ohälsan och olycksfallsrisker ofta anses för svagt och komplicerat.

Vilket stöd finns då i arbetsmiljölagen när vi arbetar med dessa frågor?

Vad säger arbetsmiljölagen?

Lagens mål är att arbetet i möjligaste mån ska vara fysiskt och psykiskt riskfritt samt ge möjlighet till engagemang, arbetsglädje och personlig utveckling.

Grunden för det goda arbetet finns i arbetsmiljölagens 2 kap 1 § , arbetsmiljöns beskaffenhet:

- *Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.*
- *Arbetsförhållanden skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.*
- *Arbetsstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.*
- *Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetsstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.*
- *Det skall eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.*
- *Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.*

Bestämmelsen om att arbetet ska anordnas så att arbetstagaren själv kan påverka sin arbetssituation vidgar syftet med arbetsmiljölagstiftningen. Det förebyggande skyddet är givetvis utgångspunkten för hur arbetsmiljön ska utformas. Avvägningen måste dessutom göras med hänsyn till tekniska och ekonomiska faktorer, liksom till olika samhällsbehov. Ett rationellt produktionsätt som är fritt från riskfyllda, tunga och psykiskt påfrestande moment är således inte hela målet för arbetsmiljölagstiftningen. Man ska även väga in i vad mån en lösning främjar den anställdes självständighet och ansvar i arbetet. Tyvärr har arbetsmiljölagens intentioner ännu inte förverkligats i tillräcklig utsträckning. En viktig förutsättning för att ändra på detta förhållande är den fackliga arbetsmiljöverksamheten. De avsnitt i arbetsmiljölagen som främst berör psykosociala förhållanden är följande:

3 kap 2 och 3 §. Allmänna skyldigheter för arbetsgivare

Även i detta avsnitt i lagen finns bestämmelser som rör arbetets organisation och psykosociala förhållanden i arbetsmiljön.

- *Arbetsgivare skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagare utför arbete ensam.*
- *Arbetsgivare skall se till att arbetstagare får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs och upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Han skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iakttaga för att undgå riskerna i arbetet.*
- *Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållanden eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna är olika.*

Arbetsmiljölagen är en ramlag, dvs den innehåller allmänna regler för hur arbetsmiljön ska utformas. På en punkt är lagen emellertid något mer precis och det gäller ensamarbete. Enligt lagen ska arbetsgivaren överväga riskerna med införande av ensamarbete. Det gäller även när enbart vissa arbetsmoment utförs som ensamarbete.

Vissa ingripanden har skett angående ensamarbete som visat att Arbetsmiljöinspektionen har en oklar uppfattning om hur lagen ska tillämpas, trots att det också finns en föreskrift angående ensamarbete. Även kraven på de anställdas utbildning för arbetet tycks inte beaktas i någon större utsträckning i samband med tillsyn och myndigheternas ställningstagande.

Arbetsmiljölagen ger genom sin karaktär av ramlag inte några preciserade riktlinjer för arbetsmiljöarbetet när det gäller psykosociala aspekter på arbetsmiljön och arbetets organisation. På det psykosociala området är fortfarande antalet föreskrifter få. Från LOs sida har därför krav ställts på en övergripande föreskrift angående psykosociala risker och arbetets organisation som förtydligar lagstiftningen.

Lagen ger emellertid en viss grund för åtgärder och insatser från både myndigheter, den lokala arbetsmiljöverksamheten och företagshälsovården. Det bör också understrykas att psykosociala arbetsmiljöfrågor, liksom övriga arbetsmiljöfrågor, är förhandlingsbara enligt medbestämmandelagen.

Översikt över föreskrifter som helt eller delvis behandlar psykiska och sociala hälsorisker i arbete ges nedan. En del av dessa föreskrifter kommenteras i samband med avsnittet "Exempel på problem och åtgärder".

Föreskrifter och tillsyn på området

Trots att arbetsmiljölagen har en uttalad helhetssyn på arbetsmiljön

uppmärksammas fortfarande inte psykosociala arbetsmiljöproblem på samma sätt som övriga arbetsmiljöproblem, vare sig det gäller föreskrifter eller tillsyn av arbetsplatserna. Skälen till detta är flera, men sannolikt är brister i kunskaper på området fortfarande en viktig faktor. Vissa förbättringar har emellertid skett beträffande Arbetsmiljöönspektionens tillsyn. Främst har arbetsmiljöriskerna på grund av slimmad bemanning inom offentliga arbetsplatser uppmärksammas.

Det är bara ett fåtal föreskrifter som gäller de psykosociala problemen i arbetslivet, vilket innebär ett svagare stöd för krav på åtgärder på arbetsplatserna. Det finns en tendens att betrakta de psykosociala riskerna som diffusa och svåra att åtgärda och mer kopplade till enbart välbefinnande än till hälso- och olycksfallsrisker. Även om det finns skäl att kritisera föreskriftsarbetet måste vi från facketts sida försöka utnyttja den nu befintliga lagstiftningen så långt det går.

Men vi anser också att psykosociala aspekter på olika arbetsmiljöproblem i ökad utsträckning bör beaktas i olika föreskrifter. Det innebär t ex att den högsta tillåtna bullernivån eller ett gränsvärde för ett lösningsmedel inte enbart ska fastställas med hänsyn till risken för fysiska skador, utan även med hänsyn till psykiska och sociala effekter. Även produktionstekniska förhållanden är av vikt för att förebygga psykisk belastning. Detta måste uppmärksammas i samband med föreskrifter rörande arbetsprocesser, maskiner och annan teknisk utrustning.

I föreskrifter bör man också markera behovet av träning och utbildning för att öka arbetstagarens möjligheter att klara de risker som kvarstår. Krav på erfarenhet och utbildning bör även omfatta psykiskt påfrestande situationer i bl a vårdsammanhang.

Fortfarande saknas föreskrifter angående utformning av arbetsorganisatoriska förhållanden i syfte att undanröja psykiska och

sociala risker. Det finns inga direkta hinder i lagstiftningen för stressiga arbeten på grund av underbemanning eller för psykiskt påfrestande ensamarbeten. Således krävs en övergripande föreskrift för att förebygga psykisk belastning på grund av arbetsorganisatoriska förhållanden.

Arbetskyddsverkets föreskrifter som rör psykosociala förhållanden i arbetet:

Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1

Arbetsplatsens utformning, AFS 2000:42

Första hjälpen och krisstöd, AFS 1999:7

Arbete vid bildskärm, AFS 1998:5

Belastningsergonomi, AFS 1998:1

Minderåriga, AFS 1996:1

Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1

Kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17

Våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2

Ensamarbete, AFS 1982:3

Den lokala arbetsmiljöverksamheten

Risken för stress och psykosomatiska åkommor på grund av brister i arbetsorganisation och personalplanering måste betydligt oftare behandlas som andra arbetsmiljöfrågor, dvs av skyddsombud, skyddskommittéer och i förhandlingar. Förbättringar bör i första hand söka uppnås i det dagliga arbetet i linjeorganisationen.

Vissa riktlinjer för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas ges i lagar och i viss utsträckning också avtal. Dessa regler är även tillämpliga på de psykosociala arbetsmiljöfrågorna. Trots detta tycks dessa arbetsmiljöfrågor alltför sällan tas upp i skyddskommittéer eller i förhandlingar.

Det har sannolikt många orsaker. Ett viktigt skäl är att psykiska och sociala ohälsoproblem på arbetsplatserna ofta inte sätts i samband med arbetsmiljön. Det finns också fortfarande negativa attityder till psykiska och sociala problem. De uppfattas ofta som att de enbart beror på den enskilde arbetstagaren själv. Man säger att någon är "nervöst lagd", känslig, har dålig stresstolerans – att individen och inte miljön är problemet.

Med hänsyn till de vinster arbetsgivaren kan göra på en förbättrad arbetsmiljö ifråga om bland annat minskad sjukfrånvaro och förbättrad produktion borde många insatser kunna göras i samarbete med arbetsgivaren. Tyvärr är det inte alltid möjligt att få till stånd ett sådant samarbete. Därför måste vi fackligt även utnyttja de möjligheter som arbetsmiljölagen tar upp och driva psykosociala frågor i skyddskommittéer och i förhandlingssammanhang.

Möjlighet finns att föreslå olika slag av arbetsorganisatoriska förändringar, till exempel införande av arbetsväxling och grupparbete. Sådana arbetsorganisatoriska förändringar bör kunna utnyttjas i större utsträckning för att komma tillrätta med bland annat ensidiga och psykiskt ansträngande arbeten. Givetvis är en "samtillsammanslösning" att föredra med enighet mellan parterna på arbetsplatsen om behovet av åtgärder. Tyvärr kan denna enighet inte alltid uppnås.

Även om hälsokonsekvenser inte kan påtalas ger medbestämmandelagen och medbestämmandeavtal möjlighet för facket att av andra skäl påverka arbetsorganisation och personalfrågor med hänsyn bl a till kompetens- och löneutveckling. Men arbetsgivaren har ett stort och avgörande inflytande över arbetsorganisationen och teknikfrågorna på grund av sin makt över de ekonomiska besluten. En stark arbetsmiljölagstiftning och ett aktivt lokalt fackligt arbete krävs därför som "motvikt" för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. För effektiva insatser är det angeläget att det loka-

la facket samordnar sina krav beträffande löner, arbetsmiljö och övriga arbetsvillkor i ett handlingsprogram.

Krav på samordning av den fackliga verksamheten

Eftersom flera lagar och avtal berör det psykosociala området, särskilt medbestämmandelagen och medbestämmandeavtalen, ställs stora krav på samordning av det lokala fackliga arbetet för att det ska bli effektivt. De fackliga organisationernas representanter i förhandlingar och partssammansatta organ måste företräda en gemensam linje. Detta gäller i skyddskommittén, förhandlingar, bolagsstyrelser, anpassningsgrupp, projektgrupper och andra samarbetsorgan av varaktig eller tillfällig karaktär.

De fackliga organisationerna bör göra en kartläggning av förhållandena på arbetsplatsen och utarbeta ett förslag till handlingsprogram. Detta program för förändringar bör sedan diskuteras och fastställas på ett fackligt möte på arbetsplatsen. Med programmet som utgångspunkt kan klubbstyrelsen (motsv) sedan uppdra åt fackliga representanter att driva medlemmarnas krav i skyddskommittén eller annan form för samverkan eller i förhandlingar. Bedömningen av på vilket sätt man ska framföra kraven måste grunda sig på var man har bäst stöd i lag eller avtal.

Företagshälsovårdens insatser

Tillgången på företagshälsovård är väsentlig för att kunna bedriva ett effektivt arbetsmiljöarbete. I en heltäckande företagshälsovård bör psykosocial expertis finnas. Tyvärr har behovet av beteendevetenskaplig expertis alltför ofta inte ansetts vara lika stort som av expertis inom det medicinska och tekniska området.

Beträffande arbetets innehåll och uppläggning i stort torde knappast särskilda experter behövas för att konstatera eventuella problem. Däremot kan viss hjälp behövas för att finna bra arbets-

organisatoriska och tekniska helhetslösningar på problemen. Även ifråga om detta kan dock facket själv ofta bidra med goda kunskaper och idéer. Arbetsväxling eller arbetsutvidgning för att förebygga monotoni och stress är kanske de vanligaste arbetsorganisatoriska åtgärderna idag.

En vanlig uppfattning är att de psykosociala hälsoriskerna, till skillnad mot övriga arbetsmiljöfrågor, inte är så komplicerade att särskild expertis skulle erfordras. Man anser att en företagsläkare/företagssköterska klarar dessa frågor.

Men för att kunna förebygga hälsoriskerna för psykosociala och arbetsorganisatoriska problem krävs emellertid i regel omfattande kunskaper inom det beteendevetenskapliga området. Det krävs inte minst kunskap om sjukdomsframkallande mekanismer i samband med olika stressfaktorer och hur arbetsorganisation och utrustning ska utformas så att arbetstagarna inte överbelastas psykiskt. Här krävs kunskaper ifråga om bland annat varseblivning, inläring och olika slag av psykiska-fysiologiska mekanismer.

En psykosocial funktion finns redan inrättad inom många företagshälsovårdscentraler. Denna funktion är bemannad med en psykolog eller annan beteendevetenskapligt utbildad personal. En särskild vidareutbildning för beteendevetare i företagshälsovården finns inom Arbetsmiljööinstitutet.

LOs linje är således att det finns behov av särskild beteendevetenskaplig expertis inom företagshälsovården. Tillgång till företagshälsovård finns inte för alla arbetstagare. Det är ett stort problem som sannolikt har bidragit till att behovet av psykosocial expertis inte har uppmärksamrats tillräckligt.

Den psykosociala funktionens roll

Det är angeläget att ta reda på hur man arbetar med psykosociala

arbetsmiljöfrågor inom företagshälsovården som företaget anlitar eller som man avser att anlita. Frågor som bör ställas är bl a:

- I vilken utsträckning finns tillgång till särskild expertis inom området?
- Vilka andra slag av befattningar upprätthåller någon form av psykosocial verksamhet och har dessa genomgått utbildning inom området?
- I vilken utsträckning har företagshälsovårdens personal i sin helhet erhållit särskild utbildning i dessa frågor?

En psykosocial funktion inom företagshälsovården bör ha ett särskilt ansvar att bevaka arbetsorganisatoriska förhållanden och de psykiska och sociala aspekterna på arbetsmiljön, produktionsteknik och även den fysiska och kemiska arbetsmiljön. En psykosocial funktion bör naturligtvis arbeta i nära samarbete med företagshälsovårdens medicinska och tekniska del.

Företagshälsovården ska framför allt arbeta förebyggande. Därför är det av grundläggande betydelse att dess arbetsformer är anpassade till de som fastställts i skyddskommittén eller på annat sätt i samarbete mellan parterna. Detta är nödvändigt eftersom företagshälsovården endast är en rådgivande expertfunktion. Dess arbete kan inte leda vidare till konkreta miljöinsatser om inte problemen överförs till de instanser som kan fatta beslut om insatser.

En psykosocial funktion bör medverka till att man identifierar psykosociala belastningsfaktorer och tidiga tecken på psykisk påfrestning och psykosomatisk ohälsa. Dess medverkan är särskilt betydelsefull i samband med riktade hälsokontroller av arbetstagare med obekväma arbetstid, med stressigt arbete och stort ansvar.

Psykosociala komponenter i människors upplevelser och reaktioner kan samvariera med och även utlösa psykisk ohälsa i form av depressioner m m. I vissa fall kan psykosociala frågeställningar

tangera det psykiatriska området. När det gäller frågor som rör psykisk ohälsa måste den medicinska och psykosociala funktionen ha ett nära samarbete.

Hur ska ett systematiskt psykosocialt arbetsmiljöarbete bedrivas?

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innefattar arbetsmiljön i sin helhet (AFS 2001:1). Här ges även begreppet ohälsa en vid tolkning. Enligt föreskriftkommentarerna kan således ohälsa vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykologiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Sådana tillstånd kan leda till sjukdom. Styrkan i upplevelserna, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare i arbetet avgör om ohälsa föreligger.

Det sägs vidare att olycksfall kan innebära en fysisk eller psykisk skada till följd av en plötslig händelse och att en tillfredsställande arbetsmiljö utmärks av möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, till variation, samarbete och sociala kontakter. Arbetsmiljöfrågor behöver på samma sätt som produktion, ekonomi och kvalitet hanteras i verksamheten och inte som ett eget system för sig. Många verksamhetsbeslut berör arbetsförhållandena. Följderna för arbetsmiljön behöver därför bedömas och beaktas innan besluten fattas. Det gäller inte minst de psykosociala aspekterna.

Detta innebär således att kraven i det systematiska arbetsmiljöarbetet på kartläggning/riskbedömning – policy/mål för arbetsmiljöarbetet – åtgärder/handlingsplaner – uppföljning m m även innefattar psykosociala frågor och arbetets organisation.

Som skyddsombud, skyddskommittéledamot eller annan facklig förtroendevald bör man således se till att psykiska och sociala häl-

soriska kartläggs. Det är angeläget att ha tillgång till företagshälsovård som kan bidra till att undersöka problemen. Men också som skyddsombud eller på annat sätt fackligt ansvarig, bör man ha kännedom om dessa förhållanden, vilket man säkerligen ofta också får genom samtal med arbetskamrater enskilt och i grupp.

En uppgift för den psykosociala funktionen inom företagshälsovården bör vara att stödja det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket innebär medverkan i bl a följande:

Kartläggning/undersökningar

- ⊙ Systematiska kartläggningar bör vidtas av psykosociala konsekvenser av arbetsmiljön, i första hand för grupper och enheter men även individer,
- ⊙ Kartläggning av arbetsorganisatoriska och tekniska förhållanden som kan ge negativa psykosociala konsekvenser.
- ⊙ Analys av samband mellan olika psykosociala miljöfaktorer, hälsa och välbefinnande med medverkan av företagshälsovården.
- ⊙ Riktade hälsoundersökningar angående eventuell förekomst av psykosociala hälsorisker.
- ⊙ Utredning/anmälan av arbetsskador som har organisatoriska/sociala orsaker.

Åtgärder/handlingsplaner

- ⊙ Genomförande och utvärderingar av olika slag av åtgärder och förändringar, t ex organisatoriska, teknologiska på kort och/eller lång sikt. Vissa åtgärder måste vidtas omedelbart. Exempelvis kan dubbelbemanning vidtas snarast på grund av överhängande våldsrisker. Förbättringar av arbetets organisation kan även behöva vidtas på längre sikt, exempelvis ifråga om följande: utbildning, grupparbete, arbetsväxling, arbetsvidgning.

- Företagshälsovården bör medverka med expertsynpunkter med synpunkter på företagets personalplanering, bemanningsfrågor och övriga åtgärder av vikt för psykosociala förhållanden i arbetsmiljön.

Psykosociala eller ergonomiska aspekter bör beaktas i ett sammanhang. Begreppet ergonomi innebär fysiskt att anpassa arbetsplatser och arbetsuppgifter till människans varierande förutsättningar även med hänsyn till psykiska aspekter. Det är även utgångspunkten för föreskriften angående belastningsergonomi (AFS 1998:1).

En psykosocial funktion inom företagshälsovården ska bidra till att psykiska och sociala aspekter tas med vid utformningen av arbetsorganisatoriska och tekniska förhållanden. Här bör ett nära samarbete finnas också med produktionstekniker, organisationssvariga, personalansvariga och företagsekonomisk expertis.

Förändringar i arbetet

- En utgångspunkt för det systematiska arbetsmiljöarbetet är att arbetstagarna får information i god tid vid planerade ändringar i verksamhetens omfattning, inriktning och organisation och att de ges möjlighet att delta i förändringsarbetet. Det är särskilt viktigt inför verksamhetsinskränkningar och nedläggning så att kriser och oro så långt möjligt kan förebyggas eller minska.
- Krav finns på konsekvensanalys av effekter på arbetsmiljön ifråga om bemanning m m i föreskriften angående det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det bör särskilt noteras att en regel här är att när ändringar planeras i verksamheten ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa/olycksfall som behöver åtgärdas. En konsekvensanalys krävs därför. Kravet på detta har också understruktits av ett regeringsbeslut med anledning av en planerad neddrag-

ning av personal inom äldre vården i en kommun (se bilaga).

Utbildning, information

- ⊙ Utbildning i psykosociala frågor krävs för exempelvis arbetsgivare, arbetsledare och skyddsombud.
- ⊙ Kontinuerligt förbättrad utbildning för arbetet och vidareutbildning.
- ⊙ Utbildningsbehov måste särskilt beaktas i samband med ny och förändrad verksamhet och av andra skäl förändrade arbetssuppgifter.
- ⊙ Utbildning för tillfällig personal får ej försummas.

Utbildningen angående arbetsmiljö och hälsofrågor är en väsentlig del av företagshälsovårdens verksamhet. I utbildningen måste också ingå att utveckla förståelsen och kunskapen om psykosociala frågor i förebyggande syfte.

Anpassning av arbetet/rehabilitering

- ⊙ Anpassade arbetsuppgifter kan krävas för kortare eller längre tid i samband med rehabilitering vid psykisk ohälsa, exempelvis i form av ett långsammare tempo eller förändring av arbetstiden.
- ⊙ Utbildning krävs ofta i samband med anpassning och rehabilitering både i form av omskolning och vidareutbildning.

En väsentlig uppgift för arbetsgivare är här, helst också med stöd av företagshälsovården, att främja möjligheterna till arbete för människor med begränsad arbetsförmåga och att förebygga att anställda bryts ned av arbetskrav som överstiger deras, av olika anledningar, sviktande arbetsförutsättningar.

Företagshälsovårdens insatser är i regel nödvändiga för att underlätta rehabilitering och återgång till arbete för anställda efter olycksfall, sjukdom eller annan arbetsförmåga. Företagshälsovårdens rehabiliteringsåtgärder bör dock inte omfatta individtera-

apeutisk behandling som tidsmässigt är alltför omfattande.

I rehabiliteringsfrågor bör man även samarbeta med samhällets rehabiliteringsinsatser, arbetsmarknads- och sjukvårdsorgan, försäkringskassa, sociala myndigheter m fl. Här har den psykosociala funktionen inom företagshälsovården en mycket viktig roll, men även personalfunktionen om sådan finns. Även fackliga företrädare har att medverka i rehabiliteringsutredningar m m om den enskilde medger detta. Här kan en facklig medverkan vara särskilt värdefull när rehabiliteringsbehovet orsakas av psykisk och social ohälsa.

Stödet från andra

Stöd från andra människor och möjlighet att diskutera problem med någon närstående person är viktigt för de flesta också i arbetslivet. Speciellt viktigt är det stöd som familjen eller närstående vänner kan ge, men även arbetskamraters och överordnades stöd i problemsituationer påverkar våra möjligheter att hantera psykiska påfrestningar. Här har också facket, inte enbart skyddsombuden, en viktig roll.

Människor skiljer sig åt när det gäller förmågan att klara stress. Personer som sätter sig in i sina problem systematiskt och försöker finna lösningar, klarar sig oftast bättre än de som drar sig undan inom sitt skal. Stöd från andra människor är också särskilt angelägen i krissituationer, exempelvis när man varit med om ett svårt olycksfall eller utsätts för våld eller hot i arbetet.

Uppföljning/utvärdering

För att verkligen få en bild av exempelvis de psykosociala effekterna av en förändrad arbetsorganisation och hur den uppfattats av de anställda bör företagshälsovården medverka vid uppföljningen. Det kan vara säkrast att ha medverkan av utomstående när det gäl-

ler att fånga upp effekterna av i alla fall en mer omfattande förändring som genomförts för att förbättra psykosociala förhållanden i arbetsmiljön eller organisationsförändringar av andra skäl.

Vid mindre förändringar kan det vara tillräckligt att berörda skyddsombud genom samtal med var och en av de anställda fångar upp erfarenheterna – något som för övrigt alltid bör ingå i en uppföljning.

Att förbättra psykosociala arbetsmiljöförhållanden på mindre arbetsplatser

Många av LOs medlemmar arbetar på arbetsplatser med mindre än femtio anställda. Små arbetsplatser förekommer i många branscher.

Såväl arbetsmiljön som arbetsmiljöarbetet är på många sätt annorlunda på en mindre arbetsplats. Det gäller även psykosociala arbetsmiljöförhållanden. Beträffande den psykosociala arbetsmiljön kan i vissa fall förhållanden till och med vara något bättre. Exempelvis kan arbetet bli mer varierat när antalet anställda är få och möjligheterna till en arbetsuppdelning inte är så stora. Möjligheterna till kontakter med arbetskamrater kan även vara bättre.

Närheten till arbetsgivaren, som ofta själv deltar i arbetet på en mindre arbetsplats, kan bidra till ökad gemenskap på arbetet. Men arbetsgivarens närvaro kan även innebära kontroll och övervakning som ökar pressen. Den nära kontakten mellan arbetsgivare, arbetsledning och arbetstagare minskar behovet av planering, kontroll och styrning av arbetet med hjälp av teknisk utrustning och prestationslöner och möjligheterna till påverkan av arbetet kan därigenom, i bästa fall, vara bättre än på en större arbetsplats.

De praktiska förutsättningarna kan medföra hinder för förbättring av de mindre arbetsplatsernas arbetsmiljö. Exempelvis kan det vara svårt att förhindra ensamarbete om antalet anställda är litet. Av samma skäl – därför att arbetsuppgifterna är begränsade

– kan det även vara svårt att göra ett arbete mindre monotont genom vidgade arbetsuppgifter eller minska tillfällig stress genom utökning/omfördelning av personal.

Klart är också att arbetsmiljöverksamheten på en stor och en liten arbetsplats skiljer sig åt. Skyddskommitté kanske saknas. På de allra minsta arbetsplatserna finns inte heller skyddsombud. På många sådana arbetsplatser finns i stället ett regionalt skyddsombud, som i samarbete med de anställda arbetar för att åstadkomma förbättringar. Förhandlingar med arbetsgivaren får i vissa fall ersätta det som på större arbetsplatser görs i skyddskommittén.

Även om en skyddskommitté kan utses när antalet anställda är färre än 50 är det många företag som saknar en skyddskommitté. I vissa fall finns inte heller skyddsombud på de mindre arbetsplatserna, vilket är ett allvarligt problem. De regionala skyddsombudens verksamhet är därför mycket betydelsefull. De bör erhålla ett bra stöd i fråga om utbildning och information också inom det psykosociala arbetsmiljöområdet.

Det är också främst de mindre arbetsplatserna som saknar företagshälsovård. Avsaknaden av expertresurser ger sämre möjligheter att identifiera risker och finna lösningar på de mindre arbetsplatsernas arbetsmiljöproblem. Detta är ett generellt problem, som inte enbart gäller de psykosociala frågorna. Men dessa problem kan särskilt försvåra arbetet med de psykosociala frågorna, med deras diffusa symtom och relativt komplicerade orsakssamband. Förbättrad tillgång till företagshälsovård är därför en grundläggande arbetsmiljöåtgärd för de mindre arbetsplatserna.



4.

Exempel på problem och åtgärder

För att ge en mer samlad bild av olika slag av psykosociala hälsorisker och hur dessa kan åtgärdas tas här några av de vanligaste problemen upp. De förslag på åtgärder som ges är allmänna. Den precisa utformningen av en åtgärd kan i regel endast avgöras på den enskilda arbetsplatsen.

Arbetsorganisatoriska problem

Problemet på många arbetsplatser är en olämpligt utformad arbetsorganisation, ofta orsakad av en felaktig arbetsplanering. Vanliga konsekvenser av detta är oro och missnöje på arbetsplatsen, stressade arbetstagare med sömnproblem, magåkommor m m. Dessa arbetsmiljöproblem ska åtgärdas direkt, eller tas upp i det systematiska arbetsmiljöarbetet, i kartläggningar, i handlingsplaner m m.

Har arbetstagarna på en arbetsplats uppenbara besvär bör åtgärder vidtas snarast möjligt. Här bör även företagshälsovården kopplas in. Genom företagshälsovårdens utredning får man en kartläggning av besvärens utbredning och orsaker. Företagshälsovårdens insatser är angelägna, men också ett skyddsombud bör göra en viss kartläggning av dessa problem genom att samtala med sina arbetskamrater om deras arbetsförhållanden både enskilt och i grupp. Många gånger kan problemen vara så uppenbara att detta kanske mer än väl räcker som underlag för att vidta åtgärder.

På många arbetsplatser där den psykiska belastningen är stor behövs det ofta grundläggande förändringar av arbetets organisation, bemanning och personalplanering. Det är angeläget att beakta arbetsorganisation redan i planeringen av en verksamhet eller vid en omorganisation för att förebygga olämpliga psykosociala förhållanden. Det är också angeläget att personalplanering utvärderas regelbundet och att de anställda själva kan påverka den. Personalplanering och bemanning, dvs fördelningen av olika arbetsuppgifter på en arbetsplats, är grunden för en god psykosocial arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska därför, vilket föreskrivs enligt systematiskt arbetsmiljöarbete, redovisa konsekvenserna av förändringen. Det bör innefatta planeringsunderlag i form av bemannings- och organisationsplaner och befattningsbeskrivningar i samband med en ny eller förändrad verksamhet. Det kan förhindra att underbe-

manning och därmed överbelastning kan undvikas för de anställda. Om inte åtgärder kan eller behöver vidtas omedelbart ska de ingå i en handlingsplan. Arbetsorganisatoriskt kan olika åtgärder behöva vidtas, exempelvis ökad bemanning, grupparbete och möjlighet till ett mer varierat arbetsinnehåll. Det är också viktigt att anpassa löneformen efter kraven på arbetsorganisation. För att få en bra arbetsorganisation kan exempelvis följande åtgärder vidtas på arbetsplatsen:

- ⊙ Bättre fördelning av arbetsuppgifter och en rimlig bemanning i förhållande till arbetskraven.
- ⊙ Vid förändring av arbetets organisation och bemanning ska en konsekvensanalys genomföras.
- ⊙ Grupparbete med möjlighet för gruppmedlemmarna att påverka arbetets uppläggning.
- ⊙ Växling med andra arbetsuppgifter som ger så mycket variation som möjligt såväl psykiskt som fysiskt.
- ⊙ Utveckling/vidgning av arbetet genom att exempelvis få ansvar för planering och kontroll av arbetet eller underhåll och service.
- ⊙ Flexibelt arbetstempo genom buffertlager och/eller förbättrad personalplanering.
- ⊙ Regelbunden översyn, personalplanering och bemanning med hänsyn till belastningen i arbetet.
- ⊙ Löneformen anpassad till kraven på arbetets organisation och säkerhet i arbetet.

Ensamarbete

Förekomsten av ensamarbete beror på den arbetsorganisatoriska och tekniska utformningen av arbetsplatsen. Det gäller främst de negativa följderna av ensamarbete från olycksfallssynpunkt, men

också att det kan vara psykiskt påfrestande vid t ex nattarbete. Den påfrestning som ensamarbete innebär för många bör uppmärksammas och beaktas i högre grad. Det finns därför skäl att särskilt uppmärksamma ensamarbete i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Inom LOs olika förbundsområden är ensamarbete relativt vanligt. Ofta är medlemmarna negativt inställda till ensamarbete. Till de arbetsuppgifter som är mest olämpliga för ensamarbete hör arbeten som innebär ansvar för människors liv och hälsa, tunga arbeten och arbeten som innebär risk för överfall, våld, rån och olycksfall. Här finns ett regeringsbeslut angående krav på skyddsåtgärder i samband med nattarbete på bensinmackar (se bilaga).

Även i de fall arbetet inte innefattar något av ovanstående är ensamarbete i allmänhet olämpligt från psykosocial synpunkt. Ensamarbetet ökar på grund av rationalisering och utvecklingen mot högmekaniserade och automatiserade arbeten. Besparingar och personalminskning har styrt den arbetsorganisatoriska utvecklingen mycket hårt, även inom tjänstesektorn. Inte minst inom den offentliga sektorn har på många håll antalet anställda minimerats. Särskilt påfrestande är ensamarbete inom vården, där det även kan medföra ökade risker för patienterna.

Lagen ger möjlighet för Arbetsmiljöverket att genom särskilda föreskrifter förbjuda ensamarbete för arbetsuppgifter som är speciellt riskfyllda och där det innebär en klar ökning av riskerna för arbetstagarens liv och hälsa. En övergripande föreskrift finns idag som vi bör använda fackligt så långt det är möjligt för att underlätta ensamarbete som bidrar till psykisk belastning i arbetet.

Det kan betyda att Arbetsmiljöinspektionen måste kopplas in i de fall då arbetsgivare och arbetstagare inte är eniga om hur föreskriftens regler ska tolkas. Detta har kritiserats från LOs sida,

eftersom det fortfarande ofta är svårt att få till stånd ändringar ifråga om ensamarbete, trots det stöd som finns i arbetsmiljölagen och föreskriften om ensamarbete. Skyddsombud har också rätt enligt lag att stoppa ensamarbete när det är påkallat ur skyddssynpunkt.

Om ensamarbete behöver åtgärdas beakta bl a följande:

- ⊙ Utnyttja arbetsmiljölagens regler och föreskrifter om ensamarbete så långt det är möjligt.
- ⊙ Ta upp frågan i skyddskommittén eller i förhandlingar.
- ⊙ Se till att företagshälsovården gör en riskbedömning av ensamarbetet.
- ⊙ Om arbetsgivaren inte går med på en förändring bör Arbetsmiljöinspektionen med stöd av arbetsmiljölagens kap 6 § 6a kopplas in.
- ⊙ Som "nödatgärd" kan i vissa fall kommunikationsutrustning eller andra tekniska åtgärder utnyttjas. Teknisk utrustning kan emellertid inte ersätta den naturliga mänskliga kontakt som de flesta behöver i arbetet.

Arbetstider

Många av LOs medlemmar har obekväma arbetstider, skriftarbete eller annan oregelbunden arbetstid. För många är arbetstiderna ett stort problem hälsomässigt och socialt. I synnerhet oregelbundna arbetstider och nattarbete kan bidra till sömnproblem, magbesvär och stressymtom. Det gäller även arbete tidigt på morgonen och sent på kvällen.

Hur arbetstidsschemat utformas är för många anställda av stor betydelse för hälsa och välbefinnande. Arbetstiderna kan leda till sociala konflikter på fritiden, problem att klara barnomsorgen, att hinna vara med familjen, delta i föreningsliv m m. Önskemål om arbetstiden är också ofta beroende av de anställdas ålder. Här bör

även erinras om att särskilda regler gäller för minderårigas arbetstider och vissa övriga arbetsmiljöförhållanden.

Det finns därför anledning att undersöka konsekvenserna av arbetstiderna och de eventuella problem de kan medföra. Om man misstänker att arbetstiden bidrar till besvär och ohälsa bör man låta företagshälsovården göra en sk riktad hälsoundersökning och klarlägga om arbetstiden är en bidragande faktor till hälsoproblem. Vid nattarbete ska den anställde enligt en särskild föreskrift erbjudas en hälsoundersökning. Om behov finns av åtgärder bör företagshälsovården också få i uppgift att tillsammans med den anställde ge förslag på eventuella förbättringar. Det blir sedan i skyddskommittén och/eller i förhandlingar mellan parterna som förändringar beslutas.

Arbetstiden är en viktig arbetsorganisatorisk fråga. Den påverkar den sociala miljön på arbetsplatsen genom att dela upp arbetsskiftarna i olika skiftlag. Detta kan försvåra samarbetet på arbetsplatsen och den fackliga verksamheten.

Det finns få lagregler om arbetstiderna förutom ett förbud mot nattarbete mellan kl 24.00 och 05.00. Reglerna i förbundsavtalen är också ofta allmänna. Därför är det angeläget att lokalt ta ställning till arbetstidens förläggning med hänsyn till hälsa och välbefinnande.

Några "tumregler" för det fackliga arbetet med arbetstidsfrågorna:

- Undvik om möjligt obekväma arbetstid, i synnerhet om den obekväma arbetstiden enbart grundar sig på ekonomiska skäl. På många områden är sådana arbetstider nödvändiga, exempelvis sjukvård, kommunikationer och av tekniska skäl inom vissa branscher, men utformningen bör göras med hänsyn till hälsa och sociala aspekter.
- Se till att arbetspassen inte blir alltför långa. Helst ej över 8 tim/dygn. Särskilt viktigt är detta från hälso- och risksynpunkt

för nattarbetspass.

- Vid skiftarbete och schemalagd arbetstid är en fixerad istället för roterande arbetstid att föredra med hänsyn till hälsa, sömn och fritid.
- Undvik om möjligt tidiga starttider på morgonen och försök få till stånd flexitider med möjlighet till varierad start- och sluttid för arbetet.

Datoriserat arbete

Arbetsstagarnas arbetsmiljö påverkas av ett ökat utnyttjande av informationsteknologi. De datasystem som tas i bruk måste fungera som ett stöd och göra det möjligt att utvecklas i arbetet. Detta är en förutsättning för bra arbetsmiljö och för att utveckla konkurrenskraft baserad på de anställdas kunskaper.

Informationsteknologin kan ofta bidra till minskade fysiska arbetsmiljöproblem, t ex minskad olycksfallsrisk, fysisk ansträngning och kontakt med kemiska hälsorisker. Samtidigt tycks den orsaka andra problem, bl a stress samt psykiskt och även fysiskt ensidiga arbeten.

Olika undersökningar visar att vissa problem är särskilt påtagliga i datoriserat arbete, exempelvis vid ordbehandling i form av bundet stillasittande arbete och ledbesvär. Genom användning av datateknik kan arbetet styras och kontrolleras i högre grad än tidigare.

Till de allvarliga psykosociala problemen hör kontrollen av enskilda individer i arbetet som datatekniken möjliggör. Med datatekniken kan den anställdes arbetsinsats registreras sekund för sekund, vilket uppfattas som mycket påfrestande. Lagstiftningen för dessa integritetsfrågor är ofullständig och arbetsmiljölagstiftningen ger inget stöd för att förhindra denna användning av datatekniken. På vissa arbetsplatser har man löst problemet genom avtal.

Kraven på uppmärksamhet hos arbetstagarna finns också i dato-

riserade arbeten, eftersom man i sådana arbeten i hög grad arbetar med övervakning i synnerhet inom processindustrin.

En annan psykisk faktor i datoriserat arbete är att arbetstagaren kommer ifrån själva arbetsprocessen med dess hantering av olika produkter eller kontakter med människor. Arbetet blir alltmer abstrakt. Kravet på kunskaper i matematik och språk ökar. Vana vid att arbeta med siffror, text och symboler blir av allt större betydelse för hur man kan klara sitt arbete. Personer med läs- och skrivsvårigheter kan få särskilt stora svårigheter exempelvis vid bildskärmsarbete.

En annan vanlig följd av datoriseringen i arbetslivet är risken för arbetsorganisatoriska försämringar. Minskade möjligheter till samarbete, ökad specialisering och ett ökat beroende av tekniska experter är några av de negativa följderna. Sådana negativa följder kan förebyggas. Det är i samband med utformningen av program och system som de viktigaste insatserna kan göras. De som använder datatekniken måste därför vara med vid valet och utformningen av program och system för att dessa ska bli så bra som möjligt.

Det är en svår uppgift att påverka datoriseringen på en arbetsplats. Bristande kunskaper om tekniken är ett problem. Ett annat är att införande av ny teknik ofta inte behandlas alls, eller för sent, av skyddskommittén och skyddsombud.

Grundläggande krav i samband med datoriseringen bör vara:

- ⊙ Införande av datateknik ska tas upp i arbetsmiljöverksamheten på samma sätt som andra förändringar av arbetsförhållanden enligt lagar och avtal.
- ⊙ En föreskrift finns för arbete som ger vägledning om hur arbetsmiljöproblem i samband med bildskärmsarbete kan förebyggas och åtgärdas.
- ⊙ Utbildning bör ges på ett tidigt stadium. Tekniska kunskaper

är viktiga även för att avhjälpa mindre tekniska fel.

- ⊙ Kommunikationen mellan dator och människa ska vara anpassad till människan vad gäller arbetsorganisation, programspråk, koder m m.
- ⊙ Övervakning av enskilda individers prestationer med hjälp av data bör inte tillåtas. Avtal kan träffas om att registrering av enskilda prestationer inte ska förekomma.
- ⊙ I övrigt bör i datoriserat arbete noteras vad som sägs i tidigare avsnitt om arbetets organisation.



5.

Riktlinjer för åtgärder – sammanfattning

De riktlinjer för förbättring av psykosociala förhållanden i arbetet som här ges avser i första hand att ge underlag för det fackliga arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Men de syftar även att bidra till att intensifiera arbetet med dessa frågor inom LO, företagshälsovården och berörda myndigheter.

De fackliga riktlinjerna för åtgärder beträffande psykiska och sociala hälsorisker i arbetsmiljön kan sammanfattas på följande sätt:

LO

- ⊙ LOs mål är att alla ska kunna arbeta fram till ålderspensionen med bibehållen fysisk och psykisk hälsa.
- ⊙ LOs linje baserad på erfarenheter och forskning visar att psykosociala hälsorisker i arbetet främst hänger samman med hur arbetet är organiserat.
- ⊙ LO ska verka för att psykiska och sociala hälsorisker i arbetet och arbetets organisation i ökad utsträckning beaktas i lagstiftning och avtal.
- ⊙ Information och utbildning för skyddsombud och övriga fackliga företrädare bör förbättras på detta område, såväl genom egna fackliga insatser som genom utbildnings- och informationsåtgärder från samhällets sida.
- ⊙ Information och utbildning om de psykiska och sociala hälsoriskerna och arbetets organisation måste förbättras för arbetsgivare, arbetsledare, tekniker, konstruktörer och andra ansvariga för arbetsmiljöns utformning.
- ⊙ Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön ska även beaktas i forsknings- och utvecklingsarbete på arbetsmiljöns område.
- ⊙ Ett centralt område är därvid produktionstekniken när det gäller utformning av maskiner, redskap och datasystem som i hög grad påverkar arbetets organisation.
- ⊙ LO ska verka för att systematiskt arbetsmiljöarbete omfattar alla på arbetsplatsen oavsett anställningsform, även egenföretagare m fl och att uppdragsgivare får ett arbetsmiljöansvar.

Den lokala arbetsmiljöverksamheten

- ⊙ Den lokala fackliga organisationen bör utarbeta ett fackligt

handlingsprogram i vilket krav på såväl fysiska som psykosociala förhållanden i arbetsmiljön samordnas med arbetsorganisatoriska och övriga förändringar som berör arbetsmiljö- och medbestämmandeområdet.

- ⊙ I genomförandet av systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen ska eventuella psykosociala problem kartläggas beträffande arbetsorganisationen och fördelning av arbetsuppgifter m.m.
- ⊙ Psykosociala frågor ska som andra arbetsmiljöfrågor i första hand lösas direkt i linjeorganisationen. I andra hand via arbetsmiljöverksamheten och/eller genom medbestämmandeförhandlingar som måste grundas på var stödet är bäst i lagar och avtal.
- ⊙ Den lokala arbetsmiljöverksamheten ska verka för att åtgärder vid behov vidtas antingen direkt eller via handlingsplaner bl a rörande utformning av arbetsorganisation, personal- och arbetsplanering, utbildning, löneform och arbetstider för att förebygga stress och psykisk påfrestning i arbetet.
- ⊙ Vid nyetablering och produktionsförändringar ska konsekvensanalyser genomföras och samordning ske beträffande planering av arbetsmetoder, arbetsorganisation, arbetslokaler, teknisk utrustning.
- ⊙ Som skyddsombud bör kontakter tas även med enskilda arbetstagare för att få kunskap om psykiska och sociala problem i arbetet.

Några utgångspunkter för förbättring av psykosociala förhållanden i arbetsmiljön och arbetets organisation

- ⊙ Fackligt bör vi verka för att arbetsgivaren med hänsyn till arbetsmiljön genomför planering av arbetsuppgifternas tidsåtgång, bemanning och arbetsfördelning tillsammans med arbetstagar-

na och skyddsombuden. Det är emellertid ytterst arbetsgivarens ansvar att tillse att arbetets planering inte medför hälsorisker för arbetstagaren.

- Ledning av arbetet ska innebära tydliga mål för verksamheten, dokumenterade arbetsmiljökunskaper även inom det psykosociala området och tillräcklig tid att ge arbetstagare stimulans och stöd i arbetet.
- Tidsåtgång för enskilda arbetsmoment och bemanning ska medge möjlighet till återhämtning och pauser. Tillräcklig tid ska ges för att undvika och åtgärda ev risker i arbetsmiljön och för "tredje man", patienter, trafikanter m fl.
- Tidsåtgång och bemanning för arbetsuppgiften planeras och avgörs med hänsyn till arbetskraven i övrigt med utgångspunkt från de "kritiska" situationer som kan förekomma i arbetet samt sjukfrånvaro/semester/övrig ledighet.
- Arbetstakten ska inte vara maskinstyrd eller styrd på annat sätt utan att arbetstagaren själv kan påverka den.
- Möjlighet ska finnas för arbetstagaren att påverka arbetsmetoder, arbetsinnehåll och utveckling av arbetet.
- Fördelning och förändring av arbetsuppgifter och införande av ny teknik ska kombineras med utbildning så att tillräckliga kunskaper erhålls för arbetet.
- Behovet av särskilda kunskaper och erfarenheter för att klara kritiska situationer i arbetet ska tillgodoses så att psykisk påfrestning och överbelastning inte uppstår.
- Arbetsgivaren ansvarar för att goda relationer och ett gott samarbetsklimat skapas på arbetsplatsen och att förebygga mobbning och kränkande särbehandling genom organisatoriska åtgärder, samtal med arbetstagare även enskilt.
- Ensidig upprepning av snävt begränsade arbetsmoment/arbetsuppgifter under en längre sammanhängande del av arbetsti-

den ska ej förekomma. Ej mer än 2 tim eller kortare tid beroende på grad av psykisk belastning ifråga om uppmärksamhetskrav m m. Den fysiska/ergonomiska belastningen måste också beaktas.

- ⊙ När sådana ensidiga och snävt avgränsade arbetsmoment/arbetsuppgifter ej kan undvikas ska någon eller några av följande åtgärder vidtas:
 - arbetsväxling så att ökad arbetsvariation erhålls
 - utveckling och vidgning av arbetsuppgiften
 - automatisering eller annan teknisk åtgärd
 - tidsbegränsning av arbetsuppgiften
- ⊙ Bemanning och arbetsfördelning ska ge möjlighet till kontakt med arbetskamrater i arbetet. Möjlighet ska finnas till lagarbete.
- ⊙ Arbetstagare ges förutsättning att påverka utformning och förläggning av den egna arbetstiden. Oregelbundna arbetstider och nattarbete ska om möjligt undvikas.
- ⊙ Anpassning av arbetet ska göras även med hänsyn till enskilda arbetstagare beroende på exempelvis ålder, kön, funktionshinder, språksvårigheter m m.
- ⊙ Tid för socialt stöd i konfliktsituationer, kriser m m ska ges arbetstagaren av företagshälsovården men även av exempelvis särskilt utbildade arbetsgivare, arbetsledare och skyddsombud.
- ⊙ Kartläggning och åtgärder som gäller fysiska och kemiska arbetsmiljöproblem ska göras med hänsyn också till deras psykiska och sociala konsekvenser.

Företagshälsovården

- ⊙ Obligatorisk anslutning krävs till företagshälsovård. En psykosocial funktion dvs beteendevetenskaplig expertis ska finnas inom företagshälsovården.
- ⊙ En psykosocial funktion inom företagshälsovården ska med-

verka i de arbetsuppgifter som övriga funktioner inom företagshälsovården har och i övrigt enligt vad parterna gemensamt på arbetsplatsen kommer överens om.

- ⊙ En psykosocial funktion ska ha ett särskilt ansvar för arbetsmiljöproblem på grund av arbetsorganisatoriska förhållanden, stress och arbetstidsproblem.
- ⊙ Förebyggande av olycksfallsrisker, vålds- och överfallsrisker är också angelägna arbetsområden.
- ⊙ Missbruksproblem och andra problem som mobbning, konflikt- och krisbearbetning är även viktiga områden för den psykosociala funktionen.
- ⊙ Rehabilitering och anpassning av arbetet med hänsyn till ålder, kön, funktionshinder, språksvårigheter m m är andra viktiga områden.
- ⊙ Ökad satsning bör göras på utbildning av psykosocial/beteendevetenskaplig expertis inom företagshälsovården. Fackligt ska vi kunna påverka denna utbildning liksom för övrig personal inom företagshälsovården.
- ⊙ Yrkesmedicinska kliniker bör ha expertis på det beteendevetenskapliga området som kan ge stöd till företagshälsovården och arbetsplatserna i dessa frågor.

Arbetsmiljöverket och Arbetsmiljöinspektionen

- ⊙ Föreskrifts- och tillsynsarbetet ifråga om psykosociala risker i arbetsmiljön, stress samt psykosomatiska sjukdomar och besvär måste förbättras.
- ⊙ En övergripande föreskrift angående psykosociala hälsorisker och arbetets organisation bör utarbetas.
- ⊙ Psykiska och sociala aspekter ska beaktas även vid utarbetande av föreskrifter som gäller den fysiska arbetsmiljön. Det innebär bl a att i föreskrifter som syftar till förebyggande av

olycksfall och kemiska hälsorisker kan också ingå bestämmelser om exempelvis ensamarbete och utbildningskrav.

- ⊙ De fackliga organisationerna ska ha möjligheter att påverka inriktning och utformning av föreskrifter och tillsyn på detta område.
- ⊙ Arbetsmiljöverket/Arbetsmiljöinspektionen bör ges ökade förutsättningar genom expertis inom området eller kompletterande utbildning av sin personal, för att förbättra tillsynen också av psykiska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

Överklagande över beslut av Yrkesinspektionen i Linköpings distrikt i fråga om ensamarbete vid bensinstationen Kinda Motell Bensin & Livs AB,
Ulrikavägen 1, Rimforsa

Regeringens beslut

Regeringen avslår överklagandet.

Regeringen ändrar beslutet av Yrkesinspektionen i Linköpings distrikt enligt följande.

Kinda Motell Bensin & Livs AB, Ulrikavägen 1, Rimforsa, förbjuds med stöd av 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160) vid vite av 25 000 kr att vid arbetsstället med samma adress bedriva ensamarbete kl. 22.00 – 24.00 alla dagar om inte följande villkor iakttas.

1. Försäljning skall ske genom s.k. nattlucka och med kundentrén låst. Alternativt skall den som arbetar ensam kunna låsa kundentrén med fjärrmanövrering och när entrén är låst använda nattlucka vid försäljning.
2. En extra person, t.ex. väktare, skall vara närvarande vid stängningen av stationen.

Förbudet gäller fr.o.m. den 5 december 2002.

Gällande bestämmelser

Arbetsmiljölagen

Bestämmelser om arbetsmiljöns utformning och arbetsgivares skyldigheter finns i arbetsmiljölagen. Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället (2 kap. 1 §). Arbete skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö (2 kap.

2 §). Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa eller olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam (3 kap. 2 §). Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet (3 kap. 3 §).

Föreskrifter om arbetsmiljön

Arbetskyddsstyrelsen har i föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) föreskrivit bl.a. följande. Arbetsgivaren skall utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen (2 §). Arbetet skall ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs (3 §). Arbetstagarna skall ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet (4 §). Arbetsplatser skall placeras, utformas och utrustas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs (6 §). Innebär en arbetsuppgift påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete (8 §).

I Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om ensamarbete (AFS 1982:3) föreskrivs bl.a. följande. Vid planering och anordnande av ensamarbete skall arbetstagarens möjligheter till kontakt med andra människor beaktas. Det skall särskilt uppmärksammas att arbetstagaren har tillräcklig utbildning, information och instruktion för att utföra arbetet ensam. Särskild hänsyn skall också tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet (2 §). Åtgärder skall vidtas för att så långt möjligt ordna ensamarbete så att den som utför arbetet ensam inte löper större risk för skada än om flera gemensamt utför arbetet (3 §).

Arbetsmiljöverket har meddelat föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Förelägganden eller förbud

Arbetsmiljöverket, före den 1 januari 2001 Yrkesinspektionen, får enligt arbetsmiljölagen meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen skall efterlevas. I beslut om föreläggande eller förbud får myndigheten sätta ut vite.

Ärendet

Det överklagade beslutet

Genom beslut den 6 november 2000 förbjöd Yrkesinspektionen i Linköpings distrikt Kinda Motell Bensin & Livs AB, Ulrikavägen 1, Rimforsa, med stöd av 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160) vid vite av 25 000 kr att fr.o.m. den 1 januari 2001 bedriva ensamarbete mellan kl. 22.00 och 06.00 alla dagar vid bolagets arbetsställe med samma adress om

inte försäljningen sker via s.k. nattlucka och med kundentrén låst. Inspektionen hade före sitt beslut besökt arbetsstället.

Överklagandet av Kinda Bensin & Livs AB

Kinda Bensin & Livs AB överklagade förbudet till Arbetskyddsstyrelsen och yrkade att beslutet skulle upphävas. Bolaget anförde därvid bl.a. att de tekniska åtgärder som införs i branschen har bättre effekt i fråga om målet att minska antalet rån än minskat öppethållande och ökad bemanning.

Myndighetsombildning

Arbetskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen ombildades den 1 januari 2001 till Arbetsmiljöverket. Yrkesinspektionens beslut den 6 november 2000 hann inte prövas av Arbetskyddsstyrelsen före ombildningen. Arbetsmiljöverket har därför överlämnat ärendet till regeringen (se prop. 1999/2000:141).

Yttrande av Arbetsmiljöverket m. m.

Arbetsmiljöverket har under våren 2001 besökt det aktuella arbetsstället. Verket har den 17 januari 2002 yttrat sig över överklagandet. Av yttrandet framgår att bensinstationen har öppet mellan kl. 06.00 och 24.00. Arbetsmiljöverket anser att förbudet att bedriva ensamarbete bör kvarstå men ändras så att följande villkor skall iakttas alla dagar mellan kl. 22.00 och 24.00. Försäljningen skall ske via s.k. nattlucka och med kundentrén låst. En extra person, annan anställd eller väktare, skall vara närvarande vid stängning av stationen.

Skälen för regeringens beslut

Att arbeta med eller ansvara för stöldbegärlig egendom är i sig förenat med risk att utsättas för våld eller hot om våld. Kvälls- och nattetid minskar antalet affärsställen som hanterar pengar och stöldbegärliga varor. Bensinstationer är därtill ofta belägna på platser som är lätta att komma till och lämna med fordon. Det föreligger alltså risk att personal som arbetar vid en kvälls- eller nattöppen bensinstation kan utsättas för våld eller hot om våld. För att arbete vid bensinstationer under kvälls- och nattetid skall få bedrivas som ensamarbete bör därför åtgärder vidtas för att minska riskerna för våld eller hot om våld.

De åtgärder som bolaget vidtagit för att förebygga våld eller hot om våld är viktiga. Enligt regeringens mening bör emellertid ytterligare åtgärder vidtas. Regeringen delar Yrkesinspektionens bedömning att ensamarbete bör tillåtas kvälls- och nattetid endast om försäljning sker genom s.k. nattlucka och med kundentrén låst. Regeringen gör dock bedömningen att det för tiden 22.00 – 24.00 är tillräckligt att den som arbetar ensam kan låsa kundentrén med fjärrmanövrering om han eller hon bedömer att det inte är riskfritt att ha entrén öppen. När arbetstagaren valt att låsa kundentrén skall försäljning kunna ske genom nattlucka. Eftersom den

4

aktuella bensinstationen stänger kl. 24.00 bör förbudet endast omfatta tiden fram till stängningen.

Det överklagade beslutet bör ändras i enlighet med det anförda. Det utsatta vitet bör kvarstå. Bolagets överklagande bör således inte bifallas. Förbudet bör träda i kraft tre månader efter dagen för regeringens beslut.

På regeringens vägnar

Mona Sahlin

Anders Jeppson

Kopia till

Arbetsmiljöverket, Huvudkontoret, Avdelningen för juridiska frågor
(J 1566/01)
Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöinspektionen i Linköping
(05-26674 00/876)
Skyddsombudet vid Kinda Motell Bensin & Livs AB, Ulrikavägen 1, 590
41 Rimforsa
Transport avd. 7, Östra Kyrkogatan 22, 61134 Nyköping



REGERINGEN

Näringsdepartementet

Regeringsbeslut 11 2

2002-03-27 N2000/9379/ARM

Busslink i Sverige AB
c/o Beata Hammarskiöld
Transportgruppen TGS Service AB
Box 1621
11186 STOCKHOLM

Överklagade av Arbetskyddsstyrelsens beslut i fråga
om pausreglering m.m. för bussförare
1 bilaga

Regeringens beslut

Regeringen avslår överklagandena samt bestämmer att föreläggandet skall träda i kraft: den 27 mars 2003.

Ärendet

Arbetskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen ombildades den 1 januari 2001 till Arbetsmiljöverket (se prop.1999/2000:141).

Arbetskyddsstyrelsen meddelade den 19 oktober 2000 det beslut som framgår av **bilaga**.

Busslink i Sverige AB och huvudskyddsombudet Peter Hansen, Kommunal Stockholms län, Busslink i Sverige AB, Söderort, har var för sig överklagat Arbetskyddsstyrelsens beslut. Bolaget har yrkat att beslutet skall upphävas i sin helhet. Bolagets argumentation därvid går bl.a. ut på att gällande avtal är tillräckligt för att reglera pauserna på ett tillfredsställande sätt samt att det för alla berörda är bäst om pausernas placering och längd kan bestämmas genom lokala överenskommelser i direkt samband med turlistearbetet. Huvudskyddsombudet Peter Hansen har hemställt att föreläggandet skall ändras på visst sätt, bl.a. så att vitet skall bestämmas till ett högre belopp, att möjlighet till avbrott för paus skall finnas efter 2 timmars arbete och att pauserna alltid skall förläggas till platser där det finns tillgång till toalett eller pausutrymme.

Arbetsmiljöverket har yttrat sig över överklagandena den 13 december 2001. Verket har anfört bl.a. följande. Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) är det arbetsgivarens sak att svara för de ekonomiska insatser som kan krävas för att arbetstagarna skall skyddas mot ohälsa och olycksfall och även i övrigt få en tillfredsställande arbetsmiljö. Bolaget får vidta lämpliga åtgärder för att

Postadress Telefonväxel
103 33 STOCKHOLM
A=SIL, C=SE
Besöksadress
Drottninggatan 16

E-post: registrator@industry.ministry.se
08-405 10 00 s400; S=Registrator, O=Industry, P=Ministry,
Telefax
08-411 36 16

hantera praktiska problem som kan uppkomma med anledning av kraven i föreläggandet. Kravet på en medicinskt godtagbar arbetsmiljö för förarna får inte eftersättas. Om körpassen anpassas till Arbetskyddsstyrelsens krav kan detta eventuellt medföra en viss ökning av antalet avlösningar eller andra förändringar av förarnas arbetspass eller arbetsuppgifter. Detta är dock i sådant fall också en nödvändig följd av kravet på en medicinskt godtagbar arbetsmiljö. Att sänka körtiden innan paus till två timmar skulle enligt verket göra det nödvändigt att i stället lägga in en exakt och uttömmande beskrivning av i vilka situationer undantag skulle få göras från en sådan regel. Verket bedömer att detta skulle bli en svår uppgift. Kravet i fråga om paus i arbetet gör det nödvändigt för bolaget att planera verksamheten så att det finns reservtid eller andra reservåtgärder som kan tas till vid t.ex. vanliga typer av trafikstörningar. Samtidigt bör bolaget sträva efter att förlägga pauserna till platser där det finns särskilt anordnad pauslokal. Enligt verkets bedömning kan det på enstaka busslinjer vara mycket svårt att på ett bra sätt ordna fullgoda toalettmöjligheter. Det är helt otillfredsställande med paus på plats som helt saknar toalett och tvättvatten. En sådan lösning är särskilt olämplig för kvinnliga bussförare. Sådana enklare flyttbara toalettanordningar, som nu används i viss utsträckning, är inte önskvärda som toalett för bussförare och måste därför så långt möjligt undvikas. Styrelsen har i det överklagade föreläggandet använt sig av uttrycket " normalt". Med detta uttryck har styrelsen endast avsett att det skall finnas en möjlighet att avvika från kravet på tillgång till toalett om någon enstaka gång rent onormala förhållanden tillfälligt skulle föreligga. Arbetsmiljöverket har föreslagit att överklagandena lämnas utan bifall.

Busslink i Sverige AB och huvudskyddsombudet Peter Hansen har kommit in med ytterligare skrivelser den 29 januari 2002 respektive den 25 januari 2002. Huvudskyddsombuden Peter Hansen, Dan Olsson, Kommunal Stockholms län, Linjebuss Sverige AB, Råsta, och Hans Lidström, Kommunal Stockholms län, Swebus Sverige AB, Tyresö, har kommit in med en gemensam skrivelse den 4 mars 2002. Vidare har Swebus Sverige AB och Linjebuss Sverige AB kommit in med var sin skrivelse den 16 januari 2002.

Skälen för regeringens beslut

Enligt arbetsmiljölagen skall en arbetsgivare vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. En av förutsättningarna därvid är att arbetet med arbetsmiljön är inordnad i verksamheten och omfattar alla förhållanden av betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Utgångspunkten vid regeringens bedömning av behovet av åtgärder beträffande bussförarnas arbetsmiljö i nu aktuellt avseende är en helhetssyn som innefattar inte bara risken för en akut eller ackumulerande fara för personals hälsa på grund av t.ex. psykisk press, anspänning eller oro av arbetet utan även de arbetsorganisatoriska kraven på arbetsmiljön.

Regeringen gör samma bedömning som Arbetskyddsstyrelsen har gjort i det överklagade beslutet. Regeringen delar vidare den bedömning som Arbetsmiljöverket har gjort i sitt yttrande. Överklagandena av Busslink i Sverige AB och huvudskyddsombudet Peter Hansen bör således inte bifallas. Föreläggandet bör träda i kraft tolv månader efter dagen för regeringens beslut. Det utsatta vitet bör kvarstå.

Regeringen erinrar om bestämmelserna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1.

På regeringens vägnar

Mona Sahlin

Anders Jeppson

Likalydande till:

Huvudskyddsombudet Peter Hansen, Kommunal Stockholms län, Sektion 34, Klubb 11. Tellusborgsvägen 30, 126 33 HÄGERSTEN

Kopia till:
Arbetsmiljöverket, Huvudkontoret, Avdelningen för juridiska frågor
(J 3466, 3469, 3477/01)
Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöinspektionen i Stockholm
(97/2048 01-28044)

Näringsdepartementet

Prisextra i City AB
Norra Stationsgatan 58-60
113 33 STOCKHOLM

Överklagande av Arbetarskyddsstyrelsens beslut om arbetsmiljön för kassörer i utgångskassor

Regeringens beslut

Regeringen ändrar Arbetarskyddsstyrelsens beslut så att det får följande lydelse.

Ni föreläggs med stöd av 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen vid vite av 200 000 kronor att senast den 1 juli 2002 ordna arbetet i butiken på följande sätt.

- a) Varje arbetstagare får utföra kassaarbete högst sju timmar under en arbetsdag.
- b) Varje arbetstagare får utföra kassaarbete högst fyra femtedelar av arbetstiden under en dag. Detta villkor gäller dock inte för arbetsdag då den sammanlagda arbetstiden är tre timmar eller mindre.
- c) Kassaarbete får inte utföras mer än två timmar i sträck. Mellan två kassaarbetspass skall arbetstagaren alltid under minst 15 minuter beredas paus eller också syssla med annat arbete.

Ärendet

Yrkesinspektionen i Stockholms distrikt (numera ingående i Arbetsmiljöverket) förelade Er den 17 juni 1998 vid vite av 200 000 kronor att organisera och ordna arbetet i butiken så att varje arbetstagare inte utför kassaarbete under mer än två tredjedelar av arbetsdagen och med sammanhängande arbetspass understigande två timmars längd. Ni överklagade föreläggandet till Arbetarskyddsstyrelsen (numera del av Arbetsmiljöverket) som den 13 april 2000 fattade beslut i ärendet. Styrelsen ändrade föreläggandet på så sätt att kassaarbetet fick utgöra högst två tredjedelar av arbetsdagen för arbetstagare som arbetar mer än 20 timmar i veckan och högst tre fjärdedelar av dagen för dem som

2

arbetar mindre än 20 timmar per vecka. Villkoret om arbetspassens längd liksom vitet kvarstod oförändrade.

Ni har överklagat Arbetarskyddsstyrelsens beslut hos regeringen. Arbetsmiljöverket har yttrat sig med anledning av överklagandet och Ni har beretts tillfälle att bemöta verkets yttrande.

Skälen för regeringens beslut

Det är av stor vikt att motverka belastningsskador på grund av ensidigt upprepat arbete. Såsom Arbetsmiljöverket framhållit i sitt yttrande är det härvid av avgörande betydelse att begränsa den dagliga exponeringen. Det är därför lämpligt att ange en maximal tid för kassaarbete under en arbetsdag. En avvägning måste i detta sammanhang ske mellan det medicinskt optimala och praktiskt möjliga.

Det är vidare av stor vikt att under arbetsdagen ge möjlighet till återhämtning genom pauser och omväxling med annat arbete. Av detta skäl är det lämpligt att såväl begränsa arbetspassens längd som att ange en gräns för hur stor del av arbetsdagen som får ägnas åt kassaarbete. Även här måste en avvägning ske mellan vad som är praktiskt möjligt och mest fördelaktigt ur ergonomisk synpunkt. Är arbetsdagen kortare än tre timmar framstår det dock inte som ändamålsenligt att kräva att viss del av dagen skall ägnas åt annat än kassaarbete.

Tillräcklig tid bör bestämmas från dagen för regeringens beslut för att vidta de ifrågavarande åtgärderna.

Vitet bör kvarstå oförändrat.

På regeringens vägnar

Mona Sahlin

Lars von Ehrenheim

Kopia till

Arbetsmiljöverket, Huvudkontoret, Avdelningen för juridiska frågor (J 301/01)
Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöinspektionen i Stockholm (96/6921 58-60)

Näringsdepartementet

Härnösands kommun
Socialförvaltningen
871 80 HÄRNÖSAND

Överklagande över Arbetsmiljöverkets beslut i fråga om krav på arbetsmiljökonsekvensutredning vid en planerad personalneddragning

Regeringens beslut

Regeringen avslår överklagandet.

Regeringen ändrar Arbetsmiljöverkets beslut enligt följande.

Härnösands kommun förbjuds med stöd av 7 kap. 7 och 9 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) att vid arbetsplatsen Ugglans gruppboende, Härnösand, vidta den personalneddragning motsvarande en och en halv årsarbetskraft som planerades hösten 2001 innan kommunen har kartlagt konsekvenserna av neddragningen från arbetsmiljösynpunkt och gjort en bedömning av om förändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall. Kartläggningen skall omfatta hur neddragningen påverkar kvarvarande personal i fråga om arbetsmängd och arbetsuppgifternas innehåll samt i fråga om arbetstidens förläggning.

Gällande bestämmelser

Arbetsmiljölagen

Enligt 2 kap. 1 § tredje stycket arbetsmiljölagen skall arbetstagaren ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Enligt 2 kap. 1 § fjärde stycket arbetsmiljölagen skall bl.a. arbetsorganisation och arbetsinnehåll, utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas.

Enligt 2 kap. 1 § femte stycket arbetsmiljölagen skall det eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Enligt 2 kap. 1 § sjätte stycket arbetsmiljölagen skall det vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

Enligt 2 kap. 2 § arbetsmiljölagen skall arbete planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö.

Enligt 3 kap. 2 § första stycket första punkten arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Enligt 3 kap. 2 a § första stycket arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller kraven i lagen och i föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

Enligt 3 kap. 2 a § andra stycket arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.

Enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen skall skyddsombud delta vid planering av bl.a. nya eller ändrade arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation.

Enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen får Arbetsmiljöverket gentemot den som har skyddsansvar enligt bl.a. 3 kap. 2 - 12 §§ meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen skall efterlevas.

Föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöverket har genom föreskrifter, AFS 2001:1, om systematiskt arbetsmiljöarbete utvecklat och preciserat hur arbetsgivaren skall gå tillväga för att uppfylla ansvaret för arbetsmiljön.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete innehåller bestämmelser om bl.a. medverkan, arbetsmiljöpolicy och rutiner, om uppgiftsfördelning och kunskaper, om riskbedömning, åtgärder och uppföljning samt om anlåtande av företagshälsovård när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Enligt 4 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete skall arbetsgivaren ge bl.a. arbetstagarna och skyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt 8 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete skall arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Vidare skall arbetsgivaren, när ändringar i verksamheten planeras, bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

I de allmänna råden om tillämpningen av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete anges bl.a. att ordet risk i föreskrifterna innebär sannolikheten för att ohälsa eller olycksfall i arbetet skall uppstå och följderna av detta. Risker i arbetet kan leda till skador både på kort och lång sikt. Hur allvarlig risken är måste avgöras från fall till fall. Bedömningen bör alltid resultera i förslag till åtgärder för att få bort eller minska riskerna. Vidare anges att personalen kan ibland fara illa vid en omorganisation, särskilt vid inskränkning och nedläggning av verksamheten. Det är viktigt att tidigt få fram riskerna så att negativa följder av omställningsprocessen kan förebyggas.

Ärendet

Det överklagade beslutet

Genom beslut den 13 november 2001 förbjöd Arbetsmiljöverket Härnösands kommun med stöd av 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen att vid arbetsplatsen Ugglans gruppböende vidta planerade neddragningar med två tjänster innan arbetsmiljökonsekvenserna av åtgärden hade kartlagts och bedömts vara rimliga från arbetsmiljösynpunkt.

Arbetsmiljöverket. uttalade att Härnösands kommun skulle samverka med skyddsombudet.

Bakgrund

Arbetsmiljöverkets beslut meddelades sedan skyddsombudet Elie Westin, Svenska kommunalarbetsareförbundet, i november 2001 hade vänt sig till verket med en begäran om ingripande med förläggande eller förbud mot Härnösands kommun. Kommunen hade meddelat henne att de krav hon hade framfört dit i en framställning med stöd av 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen, bl.a. i fråga om genomförande av en konsekvensbeskrivning från arbetsmiljösynpunkt av den planerade personalneddragningen vid Ugglans gruppböende, inte skulle komma att genomföras. Före sitt beslut hade verket sammanträffat med boendechefen vid Ugglans gruppböende och berörda skyddsombud. Verket konstaterade därvid att boendechefen och skyddsombuden hade olika uppfattningar, bl.a.

beträffande personalneddragningens effekter på arbetsmiljön för nattpersonalen och arbetsbelastningen i stort vid gruppboendet.

Kommunens överklagande

Härnösands kommun har överklagat Arbetsmiljöverkets beslut. Kommunen har därvid uppgivit bl.a. att det i ärendet är fråga om en planerad personalneddragning med en och en halv årsarbetskraft, inte två tjänster som felaktigt angivits i verkets beslut, och att en årsarbetskraft motsvarar 37 timmar per vecka. Vad kommunen i övrigt har anfört går ut på att de uppgifter som den redan har tagit fram, bl.a. en tidmätning beträffande personalens olika arbetsmoment, utgör ett fullgott underlag inför den planerade neddragningen.

Yttrande av Arbetsmiljöverket

Verket har på nytt, i januari 2002, besökt Ugglans gruppboende. Av en promemoria som verket har upprättat med anledning av besöket framgår bl.a. att det vårdas 51 personer vid gruppboendet. Det finns en avdelning för psykiatriska vårdtagare, en avdelning för vårdtagare med demenstillstånd och fyra s.k. traditionella avdelningar för äldre. Sammantaget finns 58 personer anställda för omsorgsarbetet av de boende, vilket motsvarar 44,5 årsarbetskrafter. Skiftarbete förekommer. En tendens i utvecklingen är att vårdtagarnas hälsotillstånd då de kommer till gruppboendet numera är sämre än tidigare. De flesta av vårdtagarna bor kvar vid Ugglans gruppboende livet ut. När en boende avlider innebär det en extra påfrestning på personalen.

Arbetsmiljöverket har yttrat sig över överklagandet den 21 mars 2002. Av verkets yttrande framgår bl.a. följande. En första utgångspunkt vid en kartläggning av nu ifrågakvarande slag bör vara arbetets art. I en verksamhet som den nu aktuella har arbetet med svårt sjuka boende och demenspatienter och i samband med att boende avlider betydande inslag av påfrestningar på personalen, såväl fysiska som psykiska. Med påfrestningar av sådant slag är det viktigt med möjlighet till vila och återhämtning. En kartläggning av nu aktuellt slag bör i huvudsak omfatta hur personalneddragningen med hänsyn till risken för ohälsa påverkar kvarvarande personal i fråga om arbetsmängd och arbetsuppgifternas innehåll samt i fråga om arbetstidens förläggning. Ingen av de utredningar som kommunen har hänvisat till i ärendet innebär en sådan kartläggning som krävs enligt det överklagade beslutet. Arbetsmiljöverket har föreslagit att överklagandet lämnas utan bifall.

Skrivelse från Härnösands kommun m.m.

Härnösands kommun har kommit in med ytterligare en skrivelse den 5 april 2002.

Arbetsmiljöverket har överlämnat synpunkter från Svenska Kommunförbundet på ärendet.

Skälen för regeringens beslut

Utgångspunkten vid regeringens bedömning av behovet av åtgärder beträffande den planerade personalneddragningen vid Ugglans gruppboende är en helhetssyn som innefattar inte bara risken för personalens hälsa på grund av t.ex. psykisk press, oro, brist på socialt stöd eller skadebringande arbetsställningar utan även de arbetsorganisatoriska kraven på arbetsmiljön. Vårdarbete är tungt, inte minst arbete med vårdtagare som är sängliggande. Ofta finns det i vårdarbetet arbetsuppgifter som innebär en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall. Det är därför angeläget att alltid minska påfrestningen på personalen så mycket som möjligt.

Regeringen gör i princip samma bedömning som Arbetsmiljöverket har gjort i ärendet. Överklagandet av Härnösands kommun bör därför inte bifallas. Arbetsmiljöverkets förbud bör emellertid justeras med hänsyn till vad kommunen har anfört om storleken av den planerade personalneddragningen och vidare i syfte att göra det tydligare.

Regeringen erinrar om att arbetsgivare och arbetstagare enligt bestämmelserna i arbetsmiljölagsstiftningen skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö och att skyddsombud, som är arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor, har rätt att delta bl.a. vid planering av ny eller ändrad arbetsorganisation m.m. samt vid upprättande av handlingsplaner för arbetet med arbetsmiljön

På regeringens vägnar

Mona Sahlin

Anders Jeppson

Kopia till

Arbetsmiljöverket, Huvudkontoret, Avdelningen för juridiska frågor
(J 2002/894)

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöinspektionen i Härnösand
(22-7489 01/1216)

Skyddsombudet Elsie Westin, Ugglans gruppboende, Härnösands kommun,
87180 Härnösand

Svenska Kommunförbundet, 118 82 Stockholm

DE senaste åren har ökad uppmärksamhet riktats mot psykiska och sociala hälsorisker i arbetslivet. Kunskapen har ökat om sambandet mellan arbetsförhållanden och psykiska besvär, stress och psykosomatiska sjukdomar. Psykiska och sociala hälsorisker är ändå inte tillräckligt uppmärksammade på många arbetsplatser. Undersökningar visar också att en ökning har skett ifråga om förekomst av stress och psykisk påfrestning i arbetet. Denna negativa utveckling bidrar sannolikt i hög grad till den ökade sjukfrånvaron. Genom lagstiftning har möjligheterna att arbeta med de psykosociala arbetsmiljöproblemen förbättrats men föreskrifter som rör dessa problem är få och otillräckliga. Förebyggandet av psykiska och sociala hälsorisker kräver i högre grad samordning av fackliga insatser. Detta handlingsprogram har utarbetats som ett underlag för skyddsombud och andra fackliga företrädare som arbetar med arbetsmiljöfrågor.



www.lo.se