

Hur kan psykosocial ohälsa förebyggas på arbetsplatsen

- Med nuvarande arbetsmiljölagstiftning eller reducerad arbetstid?



*Författare: Anna Petersson
Handledare: Linnea Olsson
Examinator: Eva Schömer
Termin: VT 15
Ämne: Rättsvetenskap, examensarbete
Kurskod: 2RV01E*

Abstract

From the early 1990s, psychosocial illness has become an increasing problem in our society. During this period several factors affected the development of the Swedish labor market and created lack of job security. For example, the competition between companies increased, as well as an increase of demands, efficiency and rationalization. This led to a higher pace in the workplace, and it was noticeably especially in the public sector. According to studies, stress is the main reason for psychosocial illness and affects more women than men. The main reason that it affects more women is that their most common work has high demands, high pace and small opportunity to influence their work situation. The employer has the responsibility to prevent the employees from being exposed to illness and accidents, yet statistics show that psychosocial illness is still increasing. One reason is that the legalization is not fully developed regarding the psychosocial field. Therefore, the employer has not the resources needed to prevent psychosocial illness. Swedish politicians has been debated whether a reduced workingtime is needed to prevent the psychosocial illness. However, there are no studies showing that it affects the physical health or sickleave, yet it allowed the workers to experienced reduced stress and pain, which led to increased well-being.

Keywords: psychosocial illness, demands, efficiency, rationalization, stress, reduced workingtime

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Syfte	5
1.2 Frågeställning	5
1.3 Metod och material	5
1.5 Avgränsning	7
2. Utveckling mot ett stressigare arbetsliv och ökad psykosocial ohälsa	8
3. Stress	9
3.1 Vad är stress och vilka effekter har den på oss?	9
3.2 Varför är drabbas fler kvinnor än män psykosocial ohälsa?	9
4. Vad är arbetsgivarens skyldigheter för att förebygga psykosocial ohälsa enligt internationell och svensk lagstiftning?	11
4.1 Internationell rätt	11
4.2 Svensk lagstiftning	13
4.2.1 Vilka förutsättningar ger Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter arbetsgivaren att förebygga psykosocial ohälsa?	17
4.2.2 Remiss på bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö	18
4.3 Krav- kontrollmodellen som medel för att förhindra stressrelaterad ohälsa	19
4.4 Är förkortad arbetstid ett reellt alternativ för att förhindra psykosocial ohälsa och öka jämställdheten mellan män och kvinnor?	21
4.4.1 Kan reducerad arbetstid minska psykosocial ohälsa?	21
4.4.2 Kan reducerad arbetstid öka jämställdheten mellan kvinnor och män?	23
4.4.2 Försök till förkortad arbetstid inom offentlig sektor	24
5. Analys	27
5.1 Varför ökar psykosocial ohälsa?	27
5.2 Varför drabbas fler kvinnor än män av psykosocial ohälsa?	27
5.3 Vilka skyldigheter har arbetsgivaren att förebygga att ett ökat tempo i arbetslivet leder till psykosocial ohälsa?	28
5.4 Kan reducerad arbetstid minska psykosocial ohälsa och bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män?	32
6. Slutsats och framtida forskning	35

1. Inledning

Utvecklingen av arbetsmiljön har från 1990-talets början till idag gått mot ökade krav och stress i form av effektivisering, ökat tempo och minskad bemanning. Samtidigt har arbetstagarnas upplevda möjlighet att påverka sin arbetssituation minskat.¹ Enligt Karaseks krav-kontrollmodellen löper personer som utsätts för höga arbetskrav och lite möjligheter att kontrollera sin arbetssituation under en lång tid för större risk att bli sjuka. Enligt krav-kontrollmodellen är höga krav och stress i sig alltså ingen hälsorisk om arbetstagaren har möjlighet att påverka sin arbetssituation.² Enligt lag och föreskrifter är det arbetsgivarens ansvar att förhindra att psykosocial ohälsa uppstår på arbetsplatsen.³ Som en del i arbetet att förebygga psykosocial ohälsa på arbetsplatsen ska arbetstagaren ges möjlighet till arbetstillfredsställelse b.la. genom rätten till inflytande över det egna arbetet.⁴ Arbetsgivaren och arbetstagaren ska dessutom samverka för att uppnå en god arbetsmiljö.⁵ Samverkan sker b.la. genom skyddsombud och skyddskommittéer som representerar arbetstagarna i frågor som rör arbetsmiljöarbetet, arbetsmetoder och arbetsprocesser på arbetsplatsen, även detta är en möjlighet för arbetstagarna att utöva inflytande över sin arbetssituation.⁶ Ändå visar en rapport från Socialstyrelsen att andelen sjukskrivningar pga. psykiskosocial ohälsa har ökat. Studien visar att den vanligaste orsaken till sjukskrivningarna var stress, samt att kvinnor drabbas i större utsträckning än män.⁷ Hur kommer det sig att sjukskrivningar pga. stressrelaterad ohälsa ökar när lagen kräver att arbetsgivaren förebygger ohälsa på arbetsplatsen? Är lagen otillräcklig? Behövs det någon annan typ av reform?

Inom den svenska politiken har det diskuterats om reducerad arbetstid är lösningen på den stigande psykosociala ohälsan. Exempelvis har Vänsterpartiet länge föreslagit att Sverige borde införa 6 timmars arbetsdag istället för 8 timmars. Vänsterpartiet menar att dagens arbetstempo sliter på människors hälsa och därför har sjukskrivningar pga. stressrelaterade ohälsa ökat. En reducerad arbetstid skulle innebära att människor hade tid och ork att kombinera arbete med familjeliv och fritid. Vidare menar partiet att det är en jämställdhetsfråga, att sänkt arbetstid skulle innebära ökade förutsättningar för män och kvinnor att leva jämställt.⁸

¹ Theorell, T. Karasek, R. (2014) *ökad kontroll gör arbetstagarna sjukare*. SvD opinion. 24 februari

² Karasek, R. Theorell, T. (1990) *Healthy Work*. s 5, 9

³ 1 kap 1§ AML, 8 § AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete

⁴ 2 kap. 1§,

⁵ 3 kap. 1a§ AML

⁶ SOU 1990:49 s 79,

⁷ Folkhälsorapport 2009. (2009) Socialstyrelsen. S 182, 183, 184

⁸ Striden om tiden- dags att förverkliga visionen om sex timmars arbetsdag.(2014) Vänsterpartiet. S 6, 16-17

1.1 Syfte

Syftet med arbetet är att undersöka om lagstiftningen är anpassad att klara av den upplevda tempohöjning som sker till följd av effektiviseringar i organisationer, samt om reducerad arbetstid är en lämplig reform för att hantera ett ökat arbetstempo. Vidare ska jag belysa förhållandet mellan den upplevda tempohöjningen och psykosocial ohälsa. Dessutom är syftet även att analysera förhållandet mellan den upplevda tempohöjningen som uppstår till följd av effektiviseringar och skillnaden i jämställdhet mellan män och kvinnor.

1.2 Frågeställning

Utifrån mitt syfte har jag formulerat frågeställningarna: Vilka rättsliga krav ställs på arbetsgivaren för att förebygga att psykosocial ohälsa uppstår till följd av effektiviseringar och en upplevd tempohöjning? Är reducerad arbetstid ett reellt förslag för att förebygga psykosocial ohälsa, som uppstår till följd av ett ökat arbetstempo, och öka jämställdheten mellan män och kvinnor? Hur påverkas jämställdheten mellan kvinnor och män av ett ökat arbetstempo till följd av effektiviseringar?

1.3 Metod och material

För att kunna svara på mina frågeställningar har jag använt mig av juridisk metod. Det innebär att man tar hjälp av lag, förarbeten, praxis och doktrin för att få svar på ett valt problemområde.⁹ Vidare kommer jag dessutom använda mig av en samhällsvetenskaplig metod som belyser förändringar och företeelser i samhället. Jag kommer att göra det genom en sekundäranalys, vilket innebär att redan insamlad data analyseras. Till detta kommer data från samhällsvetare och forskare att användas, men även från offentliga myndigheter i form av statistik.¹⁰ Fördelarna med en sekundäranalys är att urvalsprocedurerna varit noggranna vilket leder till god kvalitativ data. En nackdel däremot är att man inte är lika bekant med materialet som om man själv skulle samlat in det, samt att datamängden är omfattande vilket leder till att det tar tid att lära känna materialet. Vidare kan det vara svårt att förlita sig på reliabiliteten och validiteten i materialet, därför är det viktigt att kontrollera kvaliteten på det innan man börjar med analysen. Till sist kan det även innebära att viktiga aspekter och

⁹ Lehrberg, B. (2010) *Praktiskt juridisk metod*. s 123

¹⁰ Bryman, A. (2013) *Samhällsvetenskapliga metoder*. s 12, 299

variabler som är relevanta för uppsatsen saknas, då de som samlat in materialet hade ett visst syfte med insamlingen och valde variabler därefter.¹¹ Jag har valt att studera statistik utgiven av Folkhälsomyndigheten 2014 som berör människors psykosociala ohälsa. Vidare har jag även studerat Folkhälsorapporten från 2009 utgiven av Socialstyrelsen, där klargörs möjliga förklaringar till varför psykosocial ohälsa uppstår. För att undersöka om reducerad arbetstid är ett reellt alternativ för att minska psykosocial ohälsa har jag valt att analysera en rapport kallad ”arbetstidsförkortning och hälsa” som Arbetslivsinstitutet publicerade 2007. Arbetslivsinstitutet fick i uppdrag av regeringen att utföra ett försök med förkortad arbetstid från 8 till 6 timmar per dag på arbetsplatser tillhörande den offentliga sektorn. Syftet var att klarlägga sambandet mellan arbetstidens längd och arbetstagarnas hälsa. Vidare utfördes studien ut ett jämställdhetsperspektiv, där de analyserade om reducerad arbetstid påverkade jämställdheten mellan kvinnor och män.

EU har utfärdat ett direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas hälsa i arbetet, som jag har valt att belysa i arbetet. Den innehåller allmänna bestämmelser om arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Jag har även valt skriva om ILO:s konvention 155 som även den innehåller allmänna bestämmelser om arbetstagarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Vidare kommer jag även beröra det Europeiska ramavtalet om arbetsrelaterad stress som slöts 2004 mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna. Ramavtalet om arbetsrelaterad stress har inte införlivats till ett direktiv vilket innebär att det är ett frivilligt avtal. I Sverige kom dock Svenskt Näringsliv, LO, TCO och SACO överens om att genomföra avtalet som en skrift kallad ”Arbetsrelaterad stress- handledning för det systematiska arbetsmiljöarbetet” och innehåller råd om hur arbetsgivaren ska förebygga stress på arbetsplatsen. Dock är inte denna bindande för arbetsgivaren utan ger endast handledning i det förebyggande arbetet av arbetsrelaterad stress. Vad gäller svensk rätt kommer jag att studera Arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessutom kommer jag att nämna Medbestämmandelagen (MBL) då den ger arbetstagaren möjlighet till inflytande över arbetssituationen. Arbetsmiljöverket har inte gett ut någon bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö, dock finns det en föreskrift från dem som heter 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön. Den är inte bindande vilket gör att den är av svagare rättsligt värde. Jag anser dock att den kan vara relevant för att den ger en anvisning av hur

¹¹ Bryman, A. (2013) *Samhällsvetenskapliga metoder*. s 302-305

arbetsgivaren bör uppnå en god psykosocial arbetsmiljö. Jag har även valt att nämna två olika remisser från Arbetsmiljöverket om förslag till en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö. Den sista remissen skickades ut i slutet av 2014, det är fortfarande inte klart om den kommer att gå igenom men jag finner att den är relevant att nämna den i uppsatsen i anslutning till problematiken med avsaknaden av en bindande föreskrift. Arbetsmiljöverket har även tidigare utarbetat ett förslag till en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö, som jag nämner i uppsatsen, den lades dock ner då arbetsmarknadsparterna inte var överens om arbetstagarnas inflytande i sitt eget arbete. Anledningen till att jag nämner den är att den anknyter till Karaseks krav-kontrollmodell med möjlighet till arbetstagarens inflytande, samt att remissen visar på en viss problematik med arbetstagarnas inflytande i arbetssituationen. Dessutom har jag valt att analysera en avhandling, ”Vidta alla åtgärder” av Peter Andersson som är aktuell när jag kommer analysera om nuvarande Arbetsmiljölag och Arbetsmiljöverkets föreskrifter ger arbetsgivaren förutsättningar för att förebygga psykosocial ohälsa.

Vidare kommer jag i arbetet behandla ett rättsfall kallat Krokomb-fallet, B 399-14, från 2015. Rättsfallet har avgjorts i Hovrätten då det handlar om arbetsmiljöbrott och vållande till annans död enligt Brottsbalken och därmed tar inte Arbetsdomstolen upp detta fall. Rättsfallet berör främst aspekter kring kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Dock har jag valt att ta med det i arbetet för att det är ett exempel från den offentliga sektorn där ekonomiska aspekter prioriteras och ligger till grund för de kränkningar som arbetstagaren utsätts för då de anser att arbetstagaren använder för mycket av verksamhetens ekonomiska resurser. Detta i sin tur ledde arbetstagaren blev orolig och ängslig och påverkade hans hälsa negativt. När jag sökte efter Krokombfallet gjorde jag det på Infotorg med sökordet: *Krokomb*.

1.5 Avgränsning

I arbetet har jag valt att avgränsat mig till att endast behandla hur den tempohöjning som uppstår till följd av ökad effektivisering i organisationer, påverkar den psykosociala arbetsmiljön och hur den kan leda till psykosocial ohälsa. Jag inte att beröra eventuella fysiologiska aspekter som kan inverka på skillnader i hur kvinnor och män reagerar på tempohöjningen och stress.

2. Utveckling mot ett stressigare arbetsliv och ökad psykosocial ohälsa

Från början av 1990-talet skedde en rad förändringar som har påverkat utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden. Dels internationaliserades ekonomin, vilket ledde till en ökad internationell konkurrens mellan organisationer inom den privata sektorn. Privatisering av statliga bolag ledde till ökad konkurrens även mellan offentliga verksamheter, och omorganisationer ledde till att mindre verksamheter lades ner. För det andra ökade kraven på effektivitet i organisationer, främst i den offentliga sektorn. Det ledde till rationaliseringar och minskat antal arbetande, därmed minskade även toleransen för ineffektiva medarbetare. Vidare skedde under denna tid även stor teknisk utveckling, införandet av datorer och maskiner gjorde att arbetet krävde färre personer än förr.¹² Sammantaget ledde dessa förändringar till att otryggheten i arbetslivet ökade. Risken för att förlora arbetet och de psykiska kraven ökade, samtidigt som de anställdas möjlighet att påverka sina egna arbetsförhållanden minskade. Det var främst kvinnor anställda i landsting och kommuner som upplevde att de psykiska kraven ökade och inflytande minskade.¹³

En rapport från 2014 utgiven av Folkhälsomyndigheten visar att psykosocial ohälsa började öka från 1990-talet och nådde sin topp i början av 2000-talet. Efter det har ökningen inte skett i samma höga takt, dock finns det fortfarande en grupp där det har fortsatt att öka kraftigt och det är hos kvinnor i åldrarna 16-24 år.¹⁴ En av de vanligaste orsakerna till psykosocial ohälsa är stress, en förklaring till det är att kraven i arbetslivet har höjts, samt att upplevelsen av jäkt och psykisk ansträngning har ökat.¹⁵ Yrken där det är vanligast att kvinnor upplever sitt arbete som jäktigt och psykiskt ansträngande är läraryrken samt service- och omsorgsarbeten, för män är det läraryrken, service- och omsorgsarbete samt ledningsarbete.¹⁶

¹² Theorell, T. (2006) *I spåren av 90-talet*. s 8-11

¹³ Theorell, T. (2006) *I spåren av 90-talet*. s 10-14

¹⁴ Folkhälsan i Sverige- Årsrapport 2014. (2014) Folkhälsomyndigheten. Sid 65-67

¹⁵ Folkhälsorapport 2009. (2009) Socialstyrelsen. s 184, 186, 188-189

¹⁶ Folkhälsorapport 2009. (2009) Socialstyrelsen. s 191, 194

3. Stress

3.1 Vad är stress och vilka effekter har den på oss?

Stress är kroppens uppvarvning när den reagerar på en påfrestning eller utmaning. Denna uppvarvning kan vara viktig för överlevnaden och innebär inget farligt i sig. Det är när vi mobiliserar energi hela tiden utan tillräckliga återhämtningsperioder som problem med stressrelaterade sjukdomar och psykosocial ohälsa kan uppstå. Långvarig och utdragen energimobilisering utan återhämtning kan bidra till en rad olika sjukdomstillstånd exempelvis utmattningssyndrom, depression, hjärtsjukdomar, mag- och tarmbesvär samt problem med smärtor i nacke och skuldror.¹⁷ I en rapport från Arbetsmiljöverket framhålls att *negativ stress* uppstår till följd av den fysiologiska påfrestning som individen utsätts för när krav och förväntningar inte stämmer överens med vad hon förmår och kan. Den stress som är måttlig kan vara stimulerande och hjälper oss att nå ett mål. Den stress som däremot uppstår när vi inte har kontroll och inflytande över situationen påverkar istället oss negativt.¹⁸

3.2 Varför är drabbas fler kvinnor än män av psykosocial ohälsa?

Varför fler kvinnor än män rapporterar stressrelaterade besvär och psykosocial ohälsa menar vissa forskare beror på mäns och kvinnors olika livsvillkor och att kvinnor utsätts för mer stress som en följd av arbetslivets villkor samt fördelningen av det obetalda arbetet hemma.¹⁹ De vanligaste kvinnoyrkena på den svenska arbetsmarknaden finner man inom den offentliga sektorn, exempelvis vård, omsorgs och läraryrken. Dessa arbeten har ett antal dominerande drag som att flexibiliteten är låg, det är krav på fysisk och psykisk närvaro samt ett känslomässigt engagemang. Vidare är kraven på effektivitet hög vilket ofta leder till nedskärningar. Sammantaget bidrar detta till att kvinnor utsätts för en större risk för stress och psykiska problem.²⁰ Vidare tar kvinnor även ett större ansvar för familjen och hemmet. Statistik från SCB från 2014 visar att kvinnor spenderar ca 1 timme mer om dagen med det obetalda arbetet.²¹ Samspelet mellan det betalda och det obetalda arbetet har stor betydelse för

¹⁷ Theorell, T. (2012) *Psykosocial miljö och stress*. s 39-44

¹⁸ Arbetsmiljöverket, Statistiska centralbyrån. (2001) *Negativ stress och ohälsa*. s 10

¹⁹ Arnetz, B. Ekman, R. (2013) *Stress, Gen, Individ, Samhälle*. s 52

²⁰ Arnetz, B. Ekman, R. (2013) *Stress, Gen, Individ, Samhälle*. s 55-57

²¹ SCB (2014) *På tal om kvinnor och män*. s 38

stress och ohälsa. Personer som har stor total arbetsbelastning från det betalda- och obetalda arbetet känner sig ofta stressade och trötta och har ofta hälsoproblem.²²

Maria Steinberg, expert på arbetsmiljörätt, anser att kvinnors och mäns hälsa till viss del är beroende av det skydd som samhället ger dem i form av lagstiftning. Steinberg finner det därför problematiskt att arbetsmiljöregleringen och föreskrifter oftare syftar till att förebygga risker inom industri, byggverksamheten och transport som domineras av män, än inom skola, vård och omsorg som domineras av kvinnor. Specialreglering har framförallt ökat inom de manliga sektorerna, oftast har det skett genom direktiv från EU. Arbetstagarna i de kvinnliga sektorerna har inte fått samma stöd genom specialreglering vilket gör att utvecklingen har gynnat de mansdominerande sektorerna. Det innebär att män och kvinnor inte får ett likvärdigt stöd av Arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och kan sannolikt påverka kvinnors hälsa i arbetslivet. Steinberg menar att regelverket därför kan anses som ojämlig och sexistisk.²³

²² Arnetz, B. Ekman, R. (2013) *Stress, Gen, Individ, Samhälle*. s 61

²³ Sandmark, H. (2011) *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet*. s 221, 248-252

4. Vad är arbetsgivarens skyldigheter för att förebygga psykosocial ohälsa enligt internationell och svensk lagstiftning?

4.1 Internationell rätt

ILO, som är FN:s fackorgan för sysselsättning- och arbetslivsfrågor, har antagit ett antal konventioner och rekommendationer om arbetarskydd och arbetsmiljö. ILO:s konvention 155 om arbetarskydd och arbetsmiljö utgör basen i arbetsmiljöarbetet och ratificerades av Sverige 1981.²⁴ Syftet med konventionen är att förebygga olyckor och skador som sker i samband med arbetet. I konventionen framgår det att arbetsgivaren bör anpassa arbetsorganisationen till arbetstagarnas fysiska och mentala kapacitet. Kommunikation och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare framhålls som en viktig förutsättning för att förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Vidare poängterar ILO även arbetstagarens eget ansvar vad gäller arbetsmiljön, arbetstagaren ska medverka till en god arbetsmiljö genom att följa de regler som finns. Det är då viktigt att arbetstagaren har fått rätt information och utbildning för att kunna genomföra uppgifterna.²⁵

1989 trädde ett EU- direktiv i kraft om åtgärder som skulle främja arbetstagarnas säkerhet och hälsa.²⁶ Arbetsgivarens skyldighet enligt direktivet är att se till att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska säkra arbetstagarnas hälsa genom att utvärdera alla risker som är förknippade med säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och åtgärda dem. Arbetsgivaren ska även anpassa arbetet till den enskilde arbetstagaren om det krävs för att undvika ohälsa. Arbetsgivaren ska även se till att en eller flera arbetstagare hjälper till och verkar för att förebygga ohälsa på arbetet, det krävs dock att dessa anställda har tillräckliga resurser och kunskap för att kunna utföra denna uppgift.²⁷

I den Sociala dialogen har det upprättats ett ramavtal om arbetsrelaterad stress vars syfte är att öka medvetenheten hos arbetsgivare och arbetstagare vad gäller arbetsrelaterad stress. Att öka medvetenheten och ta itu med stress kan leda till större effektivitet och förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.²⁸ Målet med avtalet är att ge arbetsgivaren, arbetstagaren och dess representanter en struktur för att identifiera och uppmärksamma tecken som kan tyda på stress

²⁴ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. S 177

²⁵ ILO konvention 155 occupational safety and health artikel 4-5, 19

²⁶ 89/391/EEG inledning plus artikel 2 punkt 1 och 2

²⁷ 89/391/EEG artikel 6, artikel, artikel 7, artikel 10, artikel 11, artikel 12, artikel 13

²⁸ Framework agreement on work-related stress punkt 1

för att kunna förebygga det.²⁹ Hög frånvaro, hög personalomsättning, upprepade konflikter eller klagomål från arbetstagare är några tecken som kan tyda på problem med arbetsrelaterad stress.³⁰ I ramavtalet definieras stress som ett tillstånd som åtföljs av negativa fysiska, psykologiska eller sociala besvär och som orsakas av att individen känner sig oförmögen att hantera de krav eller förväntningar som ställs på den. Arbetsrelaterad stress kan orsakas av olika faktorer exempelvis arbetsinnehåll, arbetsorganisation, arbetsmiljö, bristande kommunikation mm.³¹ För att identifiera om det finns problem med arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen kan arbetsgivaren utföra en analys om arbetsorganisationen och dess processer, exempelvis vilken grad av självständighet de anställda har, vilka arbetstider, hur arbetstagarnas färdigheter stämmer överens med arbetets krav samt hur hög arbetsbelastningen är. Vidare bör även analysen omfatta hur kommunikationen fungerar i organisationen, samt om arbetstagaren får information om förändringar och förväntningar. Om arbetsgivaren kan identifiera problem som kan leda till arbetsrelaterad stress ska lämpliga åtgärder vidtas för att förebygga, minska eller eliminera dem. Det är arbetsgivaren som har ansvaret att bestämma lämpliga åtgärder, men de ska utföras i samverkan med arbetstagarna eller dess representanter.³² I ramavtalet föreslås dock ett antal åtgärder för att förebygga arbetsrelaterad stress, exempelvis utbilda arbetsledare och arbetstagare för att öka medvetenheten om stress. Säkerhetsställa att arbetstagarna vet företagets målsättning och den enskildas roll, samt ge möjligheter för arbetstagarna till stöd och inflytande i arbetet.³³

I Sverige genomfördes ramavtalet genom en skrift kallad ”Arbetsrelaterad stress- handledning för det systematiska arbetsmiljöarbetet”. Materialet är ett hjälpmedel för att hitta faktorer i arbetet som kan ge upphov till stress. Handledningen behandlar frågor om arbetsbelastning, handlingsutrymme, stöd, ledarskap, kunskaper, utveckling och återhämtning som är betydelsefulla faktorer för att förebygga stress. Syftet med skriften är att det kan användas som kartläggningsinstrument för att gemensamt ta fram idéer om åtgärder mot stress, men även som underlag för enskilda medarbetarsamtal.³⁴

²⁹ Framework agreement on work-related stress punkt 2

³⁰ Framework agreement on work-related stress punkt 4

³¹ Framework agreement on work-related stress punkt 3

³² Framework agreement on work-related stress punkt 4

³³ Framework agreement on work-related stress punkt 6

³⁴ Prevent (2007) *Arbetsrelaterad stress- handledning för det systematiska arbetsmiljöarbetet*. s 3-5

4.2 Svensk lagstiftning

Arbetsmiljölagen (1977:1160) är utformad som en ramlag, den har därmed en övergripande karaktär. Specificerade bestämmelser sker i Arbetsmiljöverkets föreskrifter eller i kollektivavtal.³⁵ Arbetsmiljölagens främsta syfte är att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatsen, samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.³⁶ En arbetsgivare ska därför vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall, allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska därför ändras eller undanröjas.³⁷ I motiven till Arbetsmiljölagen fastställdes att arbetsgivaren inte endast ska beakta fysiska faktorer utan även psykiska och sociala faktorer som kan påverka arbetstagarens hälsa.³⁸

Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 fastställer att ohälsa kan vara sjukdomar både enligt medicinska och objektiva kriterier samt kroppsliga och psykiska funktionsnedsättningar som inte är sjukdomar i objektiv mening, exempelvis olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Vidare definieras olycka som fysisk eller psykisk skada till följd av en plötslig händelse.³⁹ I motiven till Arbetsmiljölagen framgår det dock att arbetsgivarens insatser för att förebygga ohälsa och olycka på arbetsplatsen inte behöver vara orimliga i förhållande till de resultat som ska uppnås.⁴⁰ En förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sin skyldighet att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatsen är att arbetsgivaren undersöker risker och brister i arbetet.⁴¹ I Arbetsmiljölagen fastställs det därför att arbetsgivaren ska planera, kontrollera och fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som krävs för att uppnå en god arbetsmiljö.⁴² I föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, fastställs det att arbetsgivarens undersökningsansvar ska ingå som en naturlig del av den dagliga verksamheten och omfatta både de fysiska, psykologiska och sociala delarna.⁴³ Bedömningen av riskerna bör ske genom undersökningar, skyddsronder, arbetsmiljöronder eller andra probleminventeringar. Även enkäter, intervjuer samt medarbetarsamtal med de anställda kan ge en bild av vilka förhållanden som innebär psykiska påfrestningar för de anställda. Hur ofta undersökningarna bör göras bestäms av de risker som finns i verksamheten.⁴⁴

³⁵ Proposition 1976/77:149 s 303, 350

³⁶ 1 kap 1§ AML

³⁷ 3 kap 2§ AML

³⁸ SOU 1976:1 s 85

³⁹ AFS 2001:1 s 14

⁴⁰ Proposition 1990/91:140 s 192

⁴¹ Proposition 1990/91:140 s 38, 40

⁴² 3 kap 2a§ AML

⁴³ 2§, 3§, 8§ AFS 2001:1

⁴⁴ AFS 2001:1 s 22-23

I motiven till Arbetsmiljölagsstiftningen framhålls även vikten av att arbetsgivaren skapar möjligheter för arbetstillfredsställelse för att förebygga psykosocial ohälsa. Möjligheten för arbetstagarna att påverka sin egen arbetssituation betonas som en av den främsta faktorn för att minska psykosocial ohälsa och öka arbetstillfredsställelsen. I Arbetsmiljölagen infördes därför 1978 en bestämmelse om att det vid arbetets utformning ska *eftersträvas* att arbetstagaren får möjligheter att själv påverka sin arbetssituation.⁴⁵ En reform av Arbetsmiljölagen skedde 1991 där arbetstagarnas möjlighet till inflytande förstärktes. Man fann det nödvändigt då nya psykiska krav uppstått till följd av utvecklingen på arbetsmarknaden. Därför byttes ordvalet *eftersträvas* ut mot en uttrycklig rätt för arbetstagaren att påverka den egna arbetssituationen.⁴⁶ I Arbetsmiljölagen fastställs det därför att en arbetstagare *ska* ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings och utvecklingsarbete som rör hans eller hennes arbete.⁴⁷ Enligt motiven till Arbetsmiljölagen ska den anställda få möjlighet att påverka arbetsorganisationen, arbetsinnehåll, arbetsmetoder och arbetsmiljön. Kontroll och inflytande i arbetssituationen verkar dämpande för krav och stress samt bidrar till arbetsglädje.⁴⁸ I motiven till Arbetsmiljölagen framhålls det att ökad kontroll över egna arbetssituationen även kan bidra till mindre skillnader i hälsa mellan kvinnor och män. Fler kvinnor än män drabbas av psykosocial ohälsa då de i större utsträckning har arbeten med höga psykiska krav och låg kontroll över sin arbetssituation.⁴⁹ Kvinnor har även i större utsträckning arbeten som är monotona och repetitiva jobb där takten är hög och risken för psykosocial ohälsa är därmed stor.⁵⁰ I Arbetsmiljölagen infördes därför 1991 även en bestämmelse om att starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas.⁵¹ I de fall det inte går att undvika sådant arbete som innebär stark styrning bör det istället begränsas, exempelvis genom att varva det med andra arbetsuppgifter.⁵²

I Arbetsmiljölagen fastställs det även att arbetstagarna och arbetsgivarna ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö⁵³. I föreskriften systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, framhålls skyddsombud och skyddskommittéer som en viktig faktor för arbetstagarens

⁴⁵ SOU 1976:1 s 13, 85-86

⁴⁶ Proposition 1990/91:140 s 3, 33

⁴⁷ 2 kap 1 § 3 st AML

⁴⁸ SOU 1990:49 s 84

⁴⁹ SOU 1990:49 s 27

⁵⁰ Proposition 1990/91:140 s 57

⁵¹ 2 kap 1 § 4st,5st AML

⁵² Proposition 1990/91:140 s 36

⁵³ 3 kap 1 § AML

samverkan på arbetsplatser.⁵⁴ I motiven till Arbetsmiljölagen slogs det fast att förhållanden som inryms i psykologiska och sociala synpunkter inte till alla delar är åtkomliga genom lagstiftning av arbetsmiljön, i detta avseende har de lokala skyddsorganisationerna en viktig funktion att fylla.⁵⁵ Samverkan ger arbetstagarna möjlighet till inflytande över deras arbetssituation, och genom samverkan driver parterna gemensamt en verksamhet i syfte att förbättra arbetsmiljön och minska arbetsskador.⁵⁶ På arbetsplatser där minst 5 arbetstagare regelbundet sysselsätt ska en eller flera skyddsombud utses, på en arbetsplats där minst 50 arbetstagare sysselsätts ska även en skyddskommitté utses.⁵⁷ Skyddsombuden och skyddskommittén ska representera arbetstagarna och verka för en tillfredställande arbetsmiljö samt vara med i planering av arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisationen.⁵⁸ Kollektivt inflytande kan även ske genom fackliga organisationerna, arbetsgivaren ska enligt 11 § i Medbestämmandelagen förhandla med de fackliga organisationerna innan den fattar beslut som innebär viktigare förändringar för verksamheten eller som rör arbetstagarens arbets- eller anställningsförhållande för organisationens medlemmar. Det gäller exempelvis ändring av arbetsorganisation, val av arbetsmetoder, ny och ombyggnad, arbetstider mm. Detta ger de fackliga organisationerna, som företräder de anställda, möjlighet att påverka arbetsgivaren i frågor som rör arbetstagarens arbetssituation samt arbetsmiljö.⁵⁹

Vid reformen av Arbetsmiljölagen 1991 infördes kriterier som anses grundläggande för att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse.⁶⁰ Det bör *eftersträvas* att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt, samarbete, samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Vidare ska det även *eftersträvas* att arbetet ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling, samt självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.⁶¹ Gemenskap och stöd från andra människor framhålls som en viktig källa till arbetstillfredsställelse och fungerar som skydd mot ohälsa som utbrändhet och stress i pressade situationer.⁶² I motiven till Arbetsmiljölagen står det även att de anställdas möjlighet till att utvecklas och få använda sina kunskaper i arbetet har visat sig hämmande för stress och är därför viktigt ur hälsosynpunkt. Genom att de anställda i arbetslivet ställs inför nya utmaningar och upplevelser och får använda sina resurser kan de utveckla sin förmåga och

⁵⁴ AFS 2001:1 s 16

⁵⁵ Proposition 1976/77:149 s 61

⁵⁶ SOU 1990:49 s 79

⁵⁷ 6 kap 2§, 8§ AML

⁵⁸ 6 kap 4§, 9§ AML

⁵⁹ SOU 1990:49 s 79, 134

⁶⁰ Proposition 1990/91:140

⁶¹ 2 kap 1§ 5 st, 6 st AML

⁶² SOU 1990:49 s 84

yrkesskicklighet, det i sin tur leder till arbetseffektivitet, ökad självkänsla och arbetstillfredsställelse. Ökade kunskaper och ökad självkänsla ger i sin tur individen större möjligheter att hantera och kontrollera de krav och arbetsbelastningen den utsätts för.⁶³ Även om ordet *eftersträvas* används kräver lagen att insatser görs i dessa avseenden, utan att fastställa en norm för hur det ska uppnås.⁶⁴

Arbetsmiljöverket har även gett ut en föreskrift med allmänna råd om psykosocial arbetsmiljö. Den är inte bindande utan ger anvisningar hur arbetsgivaren bör agera i vissa avseenden gällande den psykosociala arbetsmiljön. I AFS 1980:14, psykiska och sociala aspekter fastslår Arbetarskyddsstyrelsen, nuvarande Arbetsmiljöverket, att åtgärder som vidtagits på arbetsmarknaden i syfte att effektivisera arbetet har lett till ökade psykiska påfrestningar för arbetstagarna. Det är arbetstagarnas upplevelse av arbetssituationen och dess fysiska, psykiska och sociala komponenter som kan påverka hälsan och risken för olycksfall.⁶⁵ För att förebygga psykosocial ohälsa och skapa arbetstillfredsställelse är det viktigt att arbetstagaren får utnyttja sin förmåga så allsidigt som möjligt. De anställda bör även få information och kunskap om sådant som rör henne själv, samt vara klar över den egna rollen och hur ens arbetsuppgifter ingår i en större helhet i organisationen. Arbetet bör även erbjuda möjligheter till ansvarstagande och självständigt beslutsfattande.⁶⁶ Arbetstagarens möjligheter att påverka sin arbetssituation begränsas ofta av omständigheter som sammanhänger med arbetets natur. Det är därför av vikt att vissa komponenter tas i beaktande vid utformningen av arbetsplatsen för att skapa arbetstillfredsställelse för de anställda. Arbetstagaren bör få möjlighet att variera arbetsmetoder och arbetstakt, arbete som binder en arbetstagare till en viss arbetsrörelse eller innebär en långvarig psykisk påfrestning utan möjlighet till avkoppling bör därför undvikas. Arbetstagaren ska även kunna påverka mängden av arbete och när det ska utföras. Dessutom ska arbetstagaren kunna påverka kvalitén och resultatet av sitt arbete.⁶⁷ Arbetstagaren ska dessutom fortlöpande ges möjlighet att utveckla sina kunskaper genom utbildning och nya erfarenheter. Det kan bidra till att arbetskraven och den anställdas förutsättningar överensstämmer med varandra. I detta avseende är även en noggrann och utförlig introduktion nödvändig för den anställda.⁶⁸ De sociala förhållandena på arbetsplatsen påverkar också den psykosociala arbetsmiljön, olika

⁶³ SOU 1990:49 s 82- 84

⁶⁴ Proposition 1990/91:140 s 134

⁶⁵ 1 punkt AFS 1980:14

⁶⁶ 2 punkt AFS 1980:14

⁶⁷ 3,1 punkt AFS 1980:14

⁶⁸ 3.2 punkt AFS 1980:14

former av sociala relationer har betydelse för arbetstagarens möjlighet att känna trygghet, gemenskap och uppskattning. Inom vissa arbetsområden främst inom vård- och servicesektorn kan relationerna till vårdtagare eller kunder upplevas som mycket påfrestande. Det är därför viktigt att diskutera dessa förhållanden på arbetsplatsen, samt att man ger arbetstagaren stöd i dessa situationer.⁶⁹

4.2.1 Vilka förutsättningar ger Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter arbetsgivaren att förebygga psykosocial ohälsa?

Peter Andersson har i sin avhandling ”Vidta alla åtgärder som behövs” anfört att det är svårt för arbetsgivaren att förebygga stressrelaterad ohälsa då kravreglerna är oklara. Andersson menar att det finns ett behov av en bindande föreskrift om den psykosociala arbetsmiljön för att arbetsgivaren ska kunna förebygga psykosocial ohälsa. Arbetsmiljölagen är utformad som en ramlagstiftning och reglerna i den är medvetet vagt formulerat för att fyllas ut med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Att bindande föreskrifter om psykosocial arbetsmiljö saknas gör därför att kravreglerna om att förebygga stressrelaterad ohälsa blir otydliga.⁷⁰ Detta påverkar att det blir svårt att döma någon till arbetsmiljöbrott om en arbetstagare förolyckats eller skadats pga. att arbetsgivaren åsidosatt den psykosociala arbetsmiljön. I en domstolsprövning måste det fastställas vad som är arbetsgivarens skyldigheter när det gäller att förebygga stressrelaterad ohälsa, detta är en svår uppgift när kravreglerna är otydliga. Dessutom menar han att det blir svårt att utreda om arbetsgivaren genom oaktsamhet eller uppsåt orsakat stressrelaterad ohälsa. Detta pga. att det saknas tydliga regler hur arbetsgivarens ska gå tillväga för att förhindra stressrelaterad ohälsa. Andersson menar att det därför inte är överraskande att det saknas exempel på arbetsmiljöbrottsdomar på det psykosociala området.⁷¹

I det uppmärksammade Krokombrottsfallet blir bristen på tydlig lagstiftning om den psykosociala arbetsmiljön en avgörande faktor till att cheferna frias från arbetsmiljöbrott. I brottsfallet mår socialarbetaren Lars så dåligt, pga. kränkande särbehandling av sin arbetsledare, att han väljer att avsluta sitt eget liv. Grunden till särbehandlingen var bl.a. att Lars ansågs använda för mycket av verksamhetens ekonomiska resurser i sina ärenden. Detta ledde till att arbetsledaren hackade på Lars och kontrollerade hans arbete, vilket resulterade i

⁶⁹ 3.3 punkt AFS 1980:14

⁷⁰ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. s 409

⁷¹ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. Sid 427-429

att han blev ängslig och orolig. När sedan ledningen beslöt att varsla Lars om avsked, pga. att de ansåg att han inte skött sitt arbete, ledde det till att Lars tog sitt eget liv. Åtalet handlade om cheferna gjorts sig skyldiga till arbetsmiljöbrott och vållande till annan död enligt 3 kap 7§ och 10§ BrB, genom att de inte vidtagit de åtgärder som ålegat dem enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Hovrätten kom fram till att vissa åtgärder hade gjorts, dock hade ingen utredning om omplacering och arbetsanpassning skett, samt att den mobbningsutredning som gjordes var bristfällig. Cheferna hade därmed i viss mån varit oaktsamma i förhållande till Arbetsmiljölagstiftningens krav att vidta åtgärder för att förebygga ohälsa. Dock hade det framkommit att Lars gett olika besked om huruvida han ville omplaceras, domstolen ansåg att det därför var svårt att åstadkomma en tillfredställande lösning och därför var inte chefernas oaktsamhet så klandervärd att den var straffbar. Vidare finns det inga föreskrifter hur en mobbningsutredning ska genomföras, det är då istället arbetsmiljölagstiftningen som gäller. Eftersom regelverket är mycket generellt måste det därför tas med i beräkning att det lämnar utrymme för olika tolkningar samt felbedömningar och misstag. Domstolen menade därför att inte heller bristerna i mobbningsutredningen kan bedömas som straffbart oaktsamma, och åtalet mot cheferna ogillades därför.⁷²

Enligt Andersson är Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter inte utformade så att de ger arbetsgivaren förutsättningen för att fullgöra ansvaret för den psykosociala arbetsmiljön. Som Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter är utformade idag ger de inte arbetsgivaren förutsättningen att förstå innebörden av sitt ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö. Detta för att kraven som lagstiftningen ställer på arbetsgivaren inte är tydliga nog för att det ska gå att säga vad arbetsgivaren är skyldig att göra för att förebygga stress. Att arbetsgivaren vet vad som konkret krävs för att förebygga stressrelaterad ohälsa är en nödvändig förutsättning för att lagstiftningen ska fungera och kunna vara effektiv i förhållande till sitt ändamål. Andersson menar därför att Arbetsmiljöverket bör införa bindande föreskrifter på det psykosociala området för att förebygga stressrelaterad ohälsa.⁷³

4.2.2 Remiss på bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö

⁷² B 399-14 Krokomb-fallet

⁷³ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. Sid 433-435

Arbetsmiljöverket skickade 2003 ett förslag på en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö som senare blev nerlagd. I föreskriften framhölls arbetstagarens inflytande över hur det egna arbetet utförs fram som en viktig psykosocial arbetsmiljöfaktor i förhållande till arbetsrelaterad stress. Förslaget om arbetstagarens inflytande blev dock omstritt. Fackförbunden ställde sig bakom förslaget medan arbetsgivarna motsatte sig då de ansåg att det skulle innebära ett intrång i arbetsledningsrätten. Pga. att det rådde delade meningar mellan arbetsmarknadsparterna avbröts därför försöket till en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö.⁷⁴ Andersson kan dock se viss problematik med att arbetstagaren får större inflytande, det innebär att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar minskar eftersom makt i form av arbetsledningsrätt är en förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna ta ansvar för arbetsmiljön. I den mån arbetsgivarens makt och ansvar minskar läggs ansvar över på arbetstagaren. En arbetstagare som bestämmer över sitt arbete helt själv har också ansvaret att anordna sin arbetsmiljö på ett lämpligt sätt och det ställs då höga krav på individen att hantera exempelvis stress på ett sätt som inte riskerar dennes hälsa.⁷⁵ I slutet på 2014 skickade Arbetsmiljöverket ut ett nytt remissförslag på en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö. I föreskriften står det hur arbetsgivaren ska handla för att uppnå en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Dock har kravet på arbetstagarens inflytande omformulerats, i förslaget uttrycks istället det att arbetstagaren ska få möjlighet att *påverka* sin arbetsinsats.⁷⁶

4.3 Krav- kontrollmodellen som medel för att förhindra stressrelaterad ohälsa

Sociologen Robert Karasek utvecklade på 1970-talet en förklaringsmodell till varför stressrelaterad ohälsa uppstår, kallad krav-kontrollmodellen. Karasek menade att arbeten som är krävande blir en risk för hälsan först när det kombineras med en låg kontroll över det egna arbetet. Karasek utgick från en undersökning som gjordes i Sverige, där 1600 arbetande män blev intervjuade om deras arbeten och om de haft symptom för hjärtsjukdomar. Det var vanligast att symptom för hjärtsjukdomar visade sig hos de arbetstagare som beskrev sina arbeten som psykiskt krävande och där möjligheten till att fatta beslut var låg.⁷⁷ Med *arbetskrav* menas hur hårt, fort och mycket du arbetar, exempelvis hur mycket du producerar

⁷⁴ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. Sid 159-162,209,334

⁷⁵ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. s 210, 296

⁷⁶ Arbetsmiljöverket. (2014) *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. s 3-8

⁷⁷ Karasek, R. Theorell, T. (1990) *Healthy Work*. s 5, 9

per timme, hur många deadlines du har osv.⁷⁸ Möjligheten för arbetstagaren att utöva *kontroll* handlar om hur stort beslutsutrymme den anställda har. Beslutsutrymmet i sin tur består utav två komponenter, påverkansmöjligheter och hur arbetstagarens kunskap används och utvecklas. Påverkansmöjligheter innefattar arbetstagarens möjligheter att påverka hur det egna arbetet ska utföras, vilka arbetsuppgifter som ska göras och i vilken ordning de ska utföras. Den andra aspekten handlar om hur arbetstagarens kunskap används och utvecklas. Om den anställda har goda möjligheter till kompetensutveckling har den goda möjligheter att ha kontroll över situationer som uppstår i arbetet. En annan mer övergripande aspekt av kontrollbegreppet handlar om vilket inflytande den anställda har på långtidsplaneringen i organisationen, som exempelvis vilken målsättning organisationen ska ha.⁷⁹

På 1990-talet utvecklade Karasek tillsammans med Töres Theorell ytterligare krav- och kontrollmodellen. De framhöll att det finns fyra olika typer av psykosociala arbeten högstressarbeten, lågstressarbeten, aktiva arbeten och passiva arbeten.⁸⁰ *Högstressarbeten* kännetecknas av höga psykiska krav och litet beslutsutrymme. Karasek och Theorell menar att dessa arbeten kan upplevas psykisk pressande och stressande. Dessa arbeten är mest ogynnsamma för arbetstagarens hälsa och kan leda till psykosocial ohälsa. *Lågstressarbeten* innebär låga psykiska krav och hög kontroll över egna arbetet. I dessa arbeten utsätts arbetstagarna för mindre psykisk påfrestning och risken för sjukdom är mindre. Däremot ger de inte samma möjlighet till utveckling för arbetstagaren. *Aktiva arbeten* kännetecknas av höga krav och hög kontroll, arbetstagarna får här möjlighet att använda sin kunskap, samt möjlighet att utvecklas och bidra till en god produktivitet i företaget. De höga kraven i arbetet balanseras med arbetstagarens kontroll över egna arbetet som minskar risken för negativ stress. *Passiva arbeten* handlar om arbeten med låga arbetskrav och låg kontroll. Karasek och Theorell menar att denna typ av arbete hindrar arbetstagarna från att utvecklas och använda sin kunskap, det saknas utmaning och stimulans i arbetet vilket leder till att arbetstagarna blir omotiverade och på sikt kan det leda till psykosocial ohälsa.⁸¹ Forskning av Jeffrey Johnson och Ellen Hall har senare visat att krav-kontrollmodellen bör utökas med möjlighet till *socialt stöd* för arbetstagaren. Om arbetstagaren utöver inflytande och möjlighet till utveckling i arbetet, har stöd från chefer och medarbetare innebär det att man både kan få praktisk och

⁷⁸ Theorell, T. (2005) *Stressforskningsrapport- det nya arbetslivet*. s 27

⁷⁹ Theorell, T. (2012) *Psykosocial miljö och stress*. s 27-28

⁸⁰ Karasek, R. Theorell, T. (1990) *Healthy Work*. s 32-37

⁸¹ Karasek, R. Theorell, T. (1990) *Healthy Work*. s 31-40

känslomässig hjälp och undersökningar visar att det minskar risken för arbetsrelaterade sjukdomar.⁸²

I en artikel av Anne Grönlund från 2007 framhålls att forskning på senare tid har visat att kraven i arbetslivet inte kan bemästras genom individuell kontroll. Stort självbestämmande kan istället förvärra problemen och öka stressen. Kontrollen innebär att individen själv tvingas prioritera och dra gränser, mellan olika uppgifter, mellan arbetet och privatlivet och mellan egna och andras önskemål. Ansvar för denna gränsdragning kan bli en stressfaktor, forskning visar även att anställda som har högt inflytande oftare arbetar övertid och upplever en konflikt mellan arbete och familj. Kvinnor som tar större ansvar hemma, finner det svårast att balanserar kraven från arbetet med kraven från hemmet.⁸³

4.4 Är förkortad arbetstid ett reellt alternativ för att förhindra psykosocial ohälsa och öka jämställdheten mellan män och kvinnor?

4.4.1 Kan reducerad arbetstid minska psykosocial ohälsa?

Ett vanligt argument i debatten om ett införande av reducerad arbetstid är att det skulle kunna minska ohälsan i arbetslivet. Flera statliga utredningar har vidtagits för att undersöka om reducerad arbetstid är lösningen på den växande psykosociala ohälsan som drabbat samhället och arbetsmarknaden den senaste tiden. I utredningen ”Arbetstiden-livets gränser” framhålls stress som den främsta anledningen till att psykosocial ohälsa ökar. Detta innebär konsekvenser för samhället dels på kort sikt med en stor ekonomisk belastning, dels långsiktigt då det kan leda till att arbetskraften utarmas.⁸⁴ I departementsskrivelsen ”Kortare arbetstid- för och emot” framhålls att det främsta argumentet för ett införande av reducerad arbetstid är att det skulle kunna leda till mindre stress, minskad sjukfrånvaro och bättre hälsa. Arbetstagarna skulle få mer tid för familj, fritidssysslor, vila och återhämtning. En kortare arbetsdag skulle även kunna medföra att arbetskraften blir produktivare genom att personalen kommer vara utvilade och kan därmed utföra sina arbetsuppgifter effektivare.⁸⁵ I utredningen ”Arbetstiden-livets gränser” framförs även argument emot ett införande av reducerad arbetstid, en sådan reform skulle kunna leda till ökad stress, övertidsarbetet och belastningsskador i arbetslivet. Detta för att arbetstagaren måste hinna med sina

⁸² Theorell, T. (2012) *Psykosocial miljö och stress*. s 23

⁸³ Grönlund, A (2007) *Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor*. Arbetsmarknad & Arbetsliv.

⁸⁴ SOU 2002:49 s 47-48, 51

⁸⁵ DS 2000:22 s 6, 50

arbetsuppgifter på kortare tid, vilket gör att arbetsbördan och prestationskraven ökar. Balansen mellan arbete och fritid kan istället nås genom en ökad flexibilitet av arbetstiden. Möjligheten för individen att påverka och anpassa arbetstid och arbetsliv efter ens behov och förutsättningar under olika perioder av ens liv hjälper oss att uppnå den balansen.⁸⁶ Det skulle innebära att arbetstagaren i allt större utsträckning själv avgör hur arbetet läggs upp vilket innebär ett individuellt ökat inflytande och ansvar. Den enskilde blir då mer flexibel på sina egna premisser.⁸⁷

I utredningen ”Arbetstiden- livets gränser” antas anledning till att åsikterna skiljer sig åt vara att hälsa uppfattas och definieras på olika sätt. När hälsa och arbetstider diskuteras är det tre olika definitioner för hälsan som är relevanta, fysiologisk hälsa, alltså sådana effekter som är medicinskt mätbara, psykisk hälsa som exempelvis sömn och stress, samt välbefinnande, som handlar om vår egen upplevelse av vår hälsa. De första två kategorierna är lätta att mäta, välbefinnande är dock svårare att mäta. Vidare framhålls det i utredningen att de försök med reducerad arbetstid som har gjorts inom exempelvis vård- och omsorg, inte kunnat säkerhetsställa ett samband mellan minskad arbetstid och medicinska effekter. Det går alltså inte fastställa att reducerad arbetstid har effekt på den fysiska hälsan. Dock har det haft positiv effekt på välbefinnandet och arbetstillfredsställelsen.⁸⁸

Produktiviteten och effektiviteten har ökat kraftigt på arbetsmarknaden, ny teknik gör att varje arbetstimme resulterar i en betydligt större produktion än tidigare. Denna utveckling har skett utan att det har blivit några nya jobb. Till följd upplever många anställda att det gäller att jobba hårdare och effektivare för att inte förlora sitt arbete.⁸⁹ Historiskt sett har produktionsökningen tagits ut i form av kortare arbetstid, dock anser Lars Calmfors, nationalekonom och forskare i ekonomi att det finns en övervägande risk för betydande samhällsekonomiska kostnader och försvagad tillväxt till följd av en lagstadgad arbetstidsförkortning. En konsekvens av reducerad arbetstid är att lönerna per timme stiger om arbetstagarna får behålla befintlig månadslön. Detta leder i sin tur till att arbetsgivarna inte blir lika villiga att anställa fler, företagets efterfrågan på arbetade timmar minskar och därmed minskar även produktionen. Om reducerad arbetstid leder till att företagen är tvungna att anställa fler arbetstagare stiger även de fasta kostnaderna per anställd, som exempelvis

⁸⁶ SOU 2002:49 s 48-50

⁸⁷ SOU 2002:49 s 55, 63

⁸⁸ SOU 2002:49 s 48-50

⁸⁹ Miller, M. Åkerstedt, T. (1998) *Tid och ork*. s 16-19

utbildnings- och administrationskostnader. Det leder till en stor kostnad för arbetsgivaren och ger dem ytterligare ett skäl till att minska de efterfrågade arbetstimmar. Det skulle i sin tur kunna kompenseras med ett ökat antal övertidstimmar för att dämpa produktionsminskningen som mindre antal anställda kan leda till.⁹⁰ John Maynard Keynes var en ekonom och filosof som på 1930-talet förutspådde att vi i framtiden inte skulle behöva arbeta mycket för att få ut det vi behöver. Han antog att hans barnbarn endast skulle behöva arbeta tre timmar om dagen pga. att effektiviteten i produktionen ständigt ökade, dock har det inte blivit så då ekonomisk tillväxt är ett politiskt mål i samhället som prioriterats över annat.⁹¹ Ekonomisk tillväxt anses nödvändigt för samhället och leder till fler arbeten och ökad välfärd. För att skapa en god tillväxt anses konsumtion som det främsta medlet. Genom konsumtion skapas arbeten, som i sin tur inbringar skatter. I en välfärdsekonomi där ekonomisk tillväxt är främsta målet värderas inte välfärd i form av fritid utan där förespråkas istället mesta möjliga jobb. Dock upplever inte människor att de får en högre livskvalitet trots ekonomisk tillväxt.⁹² En rad enkätundersökningar har gjorts där det visat sig att intresset för kortare arbetstid varit stort. I en enkätundersökning ställdes frågan om hur ökad produktivitet i samhället bör användas, 48 % valde kortare arbetstid, och endast 16 % valde ökad privat konsumtion.⁹³

4.4.2 Kan reducerad arbetstid öka jämställdheten mellan kvinnor och män?

Arbetstiden har reducerats i omgångar i Sverige, mellan 1950-1970 ändrades arbetstiden succesivt till dagens 40 timmar per vecka.⁹⁴ Efter har frågan om ytterligare en reduktion av arbetstiden varit uppe för politisk debatt. År 1972 framförde det socialdemokratiska kvinnoförbundet ett krav på 6 timmars arbetsdag och menade att det behövdes av jämställdhetsskäl. Förbundet menade att det inte gick att förena 8 timmars arbetsdag med tid för barn och fritid. Det blev dock ingen reduktion av arbetstiden, utan istället utökades semestern med en femte vecka.⁹⁵ Vidare utökades även föräldraförsäkringen väsentligt från början av 70-talet.⁹⁶ I departementsskrivelsen ”Kortare arbetstid- för och emot” framhålls ökad jämställdhet mellan kvinnor och män som ett argument för införande av reducerad arbetstid. Fler kvinnor än män arbetar deltid, en reduktion av heltidsarbetstiden skulle kunna innebära att skillnaden i arbetstid mellan kvinnor och män minskar. Därmed skulle

⁹⁰ Calmfors, L. *Ska vi ha kortare arbetstid?* s 525-534

⁹¹ Sanne, C. (2007) *Keynes barnbarn- en bättre framtid med arbete och välfärd.* s 10-12

⁹² Sanne, C. (2007) *Keynes barnbarn- en bättre framtid med arbete och välfärd.* s 22-23, 52

⁹³ Sanne, C. (2007) *Keynes barnbarn- en bättre framtid med arbete och välfärd.* s 48

⁹⁴ Isidorsson, T. (2001) *Striden om tiden.* s 118

⁹⁵ Hellström, H. (1994) *Kultur arbete tid.* s 87-88, 94

⁹⁶ Isidorsson, T. (2001) *Striden om tiden.* s 75

förutsättningarna för jämnare fördelning av ansvaret för hem och familj förbättras.⁹⁷ Statistik visar att andelen kvinnor som 2013 arbetade deltid var 30 % och 11 % av männen, samt att kvinnor spenderar i genomsnitt 1 timma mer om dagen med obetalt hemarbete.⁹⁸ De som förespråkar reducerad arbetstid menar att kvinnor som arbetar deltid även skulle få möjlighet att öka sin inkomst. Om reducerad arbetstid genomförs med bibehållen heltidslön skulle de deltidsanställda jobba en större del av den ordinarie heltiden. Det skulle innebära att deltidsarbetandes lön justeras i motsvarande grad.⁹⁹

I statens utredning ”Arbetstiden- livets gränser” framhålls dock att reducerad arbetstid inte nödvändigtvis leder till en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Det är istället normerande föreställningar om mäns och kvinnors roller och uppgifter i samhället som påverkar vad som händer om arbetstiden sänks. Vidare saknas det studier som visar ett klart samband mellan reducerad arbetstid och ökad jämställdhet. I utredningen anförs en studie som nationalekonomen Anita Nyberg gjorde till en arbetstidsutredning, där utvecklingen på arbetsmarknaden sedan 60-talet kartlades. Studien visade att kvinnor ökat sin lönearbetstid vilket har lett till att de spenderat mindre tid till hushållsarbete. Vidare visar även den studien att det har skett en omfördelning av mäns tidsanvändning, de förvärvsarbetar färre timmar och ägnar mer timmar till hushållsarbete och tar större del i omsorgen av barn idag. Dock står fortfarande kvinnor för den större delen av hushållsarbete, en omfördelning av hushålls- och omsorgsarbetet tycks alltså inte komma till stånd genom att män sänker sin arbetstid. Vägen till minskat hemarbete för kvinnor är istället att skapa förutsättningar för kvinnor att arbeta mer, ju längre tid i förvärvsarbete, desto mindre spenderar de på hemarbete. Vidare pekar även forskning på att när taket för ordinarie arbetstid sänks, verkar även deltiderna sänkas i proportion till sänkningen. Vilket tyder på att en sänkning av normalarbetstiden inte nödvändigtvis innebär en minskning av andelen kvinnor som arbetar deltid. Detta skulle även innebära att kvinnors ekonomiska oberoende kvarstår.¹⁰⁰

4.4.2 Försök till förkortad arbetstid inom offentlig sektor

Mellan 2004 och 2006 utfördes ett försök till förkortad arbetstid inom den offentliga sektorn. Den dagliga arbetstiden för arbetstagare som deltog i försöket reducerades från 8 timmar till 6

⁹⁷ DS 2000:22 s 16

⁹⁸ SCB (2014) *På tal om kvinnor och män*. s 38, 57

⁹⁹ DS 2000:22 s 16

¹⁰⁰ SOU 2002:49 s 37-39

timmar per dag. Syftet med försöket var att klarlägga sambandet mellan arbetstidens längd och arbetstagarens hälsa samt skillnaden i hur det påverkade kvinnors respektive mäns hälsa. Drygt 400 arbetstagare fick sin arbetstid förkortad och nästan lika många fick behålla sin vanliga arbetstid och fortsatte arbeta som vanligt. I de statistiska analyserna jämfördes förändringarna mellan den grupp som fick reducerad arbetstid med den som behöll den vanliga arbetstiden. Projektet använde sig av olika mätmetoder, läkarundersökning, mätning av sjukfrånvaro samt frågeformulär där deltagarna svarade på frågor om sin subjektiva hälsa, tidsanvändning, psykosocial arbetsmiljö, obetalt arbete och familjeförhållanden. Vidare fick även deltagarna föra dagboksanteckningar om sin subjektiva hälsa, sömnkvalitet, och tidsanvändning.¹⁰¹

Resultatet av läkarundersökningarna visade på små effekter av reducerad arbetstid gällande den fysiologiska hälsan. Det visade sig att den långsiktiga blodsockernivån hade höjts i båda grupper dock mer i den gruppen med vanlig arbetstid. Vad gäller blodtrycket sjönk det marginellt för arbetstagare med förkortad arbetstid medan ökningen i andra gruppen var relativt hög. Resultatet skulle kunna tyda på en positiv effekt av arbetstidsreduktion men större delen av effekten berodde på att gruppen med vanlig arbetstid hade ökat sina nivåer, inte att arbetstidsreduktion sänkt nivån. Vad gäller sjukfrånvaro kunde ingen effekt urskönjas av reducerad arbetstid, det fanns därför inga indikationer på att arbetstidsreduktion minskar sjukskrivningar. Dock menar Arbetslivsinstitutet att det inte är otänkbart att tidsomfattningen på försöket var för begränsat och att några år till med reducerad arbetstid skulle ge tydligare effekter. Försöket visade dock på att en rad självbedömda hälsovariabler påverkades positivt. Arbetstagarna med reducerad arbetstid upplevde det allmänna hälsotillståndet som bättre, problem med värk minskade, stressnivån och tröttheten sjönk, och sömnen upplevdes som bättre.¹⁰² Arbetstagarna menade att en känsla av frihet uppstod, mer tid kunde spenderas på fritid, familjen och egna behov, vilket i sig även har återhämtande effekter. Vidare ökade trivsel på arbetsplatsen, dels för att längden på arbetsdagarna ansågs bättre, men även för att stämningen förbättrades på arbetsplatsen. Dock fanns det även vissa anställda som upplevde att man fick något mindre tid att fullfölja arbetsuppgifter samt att det var mer stressigt på arbetet. I studien framkom det dock att det inte var någon skillnad på hur gruppen med

¹⁰¹ Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa- försökt med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor.* s 2-3, 27, 42

¹⁰² Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa- försökt med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor.* s 83-91, 93-102, 164

reducerad arbetstid och gruppen med vanlig arbetstid upplevde stress, vilket indikerade på en allmän ökning av stressen som inte var relaterat till reducerad arbetstid.¹⁰³

Arbetstagarna med reducerad arbetstid upplevde inte heller längre som att arbetet inkräktade på familjelivet. Det beror troligtvis på att det i högre utsträckning var möjligt att tillgodose familjers behov av omsorg och utföra hemarbetet i önskad omfattning utan att behöva jäkta hem från arbetet. Försöket visade att män spenderade stor del av den frigjorda tiden till vila. Medan den största andelen frigjord tid för kvinnorna spenderades på socialt umgänge och personlig omvårdnad, vilket kan ha bidragit till återhämtning samt till att de upplevde hemarbetet mindre ansträngande trots att tiden som spenderades för hemarbete hade ökat. Innan försöket rådde en traditionell uppdelning av det obetalda arbetet i hushållen hos deltagarna. Hypotesen innan studien var att förkortad arbetstid skulle kunna förstärka den rådande könsfördelningen av det obetalda arbetet och på så sätt bidra till en minskad jämställdhet. Resultatet tyder på att reducerad arbetstid inte förstärkte uppdelningen utan snarare att reduktionen innebar en friare prioritering av tiden som luckrade upp könsfördelningen något. Det finns därför skäl att anta att en daglig förkortad arbetstid i alla fall inte skulle bidra till en ökad ojämställdhet.¹⁰⁴

¹⁰³ Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa- försökt med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor.* s 156, 160, 167

¹⁰⁴ Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa- försökt med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor.* s 147-149, 165

5. Analys

5.1 Varför ökar psykosocial ohälsa?

Sedan början av 1990-talet har det skett stora förändringar på den svenska arbetsmarknaden, effektiviseringar och rationaliseringar har bidragit till att otryggheten på arbetsplatserna har ökat.¹⁰⁵ Enligt folkhälsorapporten har den psykosociala ohälsan ökat från början 1990-talet,¹⁰⁶ vilket jag menar tyder på att effektiviseringen som skett i organisationer, framförallt inom den offentliga sektorn, har varit en bidragande orsak till ökningen av psykosocial ohälsa. Jag menar att effektiviteten har lett till en tempohöjning i arbetslivet som i sin tur har bidragit till den ökade psykosocial ohälsan. Jag anser att psykosocial ohälsa orsakad av stress är ett fortsatt problem på arbetsmarknaden då folkhälsorapporten från 2014 visar att psykosocial ohälsa fortfarande ökar samt att den vanligaste orsaken till ohälsan är stress.¹⁰⁷ Vidare menar jag även att Krokoms-rättsfall¹⁰⁸ är ett tecken på att effektivisering och ekonomi fortfarande är i fokus inom den offentliga sektorn, och det i sin tur bidrar till psykosocial ohälsa.

5.2 Varför drabbas fler kvinnor än män av psykosocial ohälsa?

Enligt Folkhälsorapporten från 2014 är det fler kvinnor än män som blir sjuka i psykosocial ohälsa pga. stress.¹⁰⁹ Jag anser att en av de främsta orsakerna till att kvinnor och män inte har samma förutsättningar till god hälsa är att arbetsmarknaden är könssegregerad. De vanligaste kvinnliga yrkena finner man inom offentlig sektor som vård- och omsorg samt läraryrken. Kvinnodominerande yrken är förknippade med höga psykosociala krav, hög stress och mindre kontroll över egna arbetssituationen.¹¹⁰ Inom den offentliga sektorn har det skett stora förändringar de senaste åren och fokus har varit på effektivisering och nedskärning.¹¹¹ Med detta som bakgrund anser jag det problematiskt att kvinnor fortfarande i stor utsträckning arbetar inom dessa yrken då risken att utsättas för psykosocial ohälsa blir större för kvinnor och möjlighet till god hälsa blir snedfördelad. Yrkesvalet anser jag till stor del styrs av normer om vad som är typiskt kvinnligt respektive manligt, det är därför viktigt att bryta detta mönster genom att på ett tidigt skede i skolan föra diskussionen om genus.

¹⁰⁵ Theorell, T. (2006) *I spåren av 90-talet*. s 8-14

¹⁰⁶ Folkhälsan i Sverige- Årsrapport 2014. (2014) Folkhälsomyndigheten. Sid 65-67

¹⁰⁷ Folkhälsan i Sverige- Årsrapport 2014. (2014) Folkhälsomyndigheten. Sid 65-67

¹⁰⁸ B 399-14 Krokoms-fallet

¹⁰⁹ Folkhälsan i Sverige- Årsrapport 2014. (2014) Folkhälsomyndigheten. Sid 65-67

¹¹⁰ Arnetz, B. Ekman, R. (2013) *Stress, Gen, Individ, Samhälle*. s 55-57

¹¹¹ Theorell, T. (2006) *I spåren av 90-talet*. s 8-11

Kvinnors och mäns hälsa beror även på det skydd som samhället ger dem i form av lagstiftning, att Arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter till stor del syftar till att förebygga risker i mansdominerande yrken¹¹² innebär att lagen ger kvinnor ett sämre skydd och kan därmed anses som ojämlig. Därför är det är högst angeläget med en utökad reglering som riktar sig mot kvinnodominerande yrken samt utökad reglering i syfte att förebygga psykosocial ohälsa, då kvinnor i större utsträckning drabbas av psykosociala besvär. Ytterligare en bidragande orsak till att fler kvinnor rapporterar psykosocial ohälsa anser jag är att arbetet i hemmet är snedfördelat mellan kvinnor och män. Statistik visar att kvinnor lägger ner i genomsnitt 1 timma mer än män om dagen på obetalt arbete.¹¹³ Att kvinnor tar ett större ansvar för hemmet innebär att de inte får samma chans till återhämtning efter arbetet.

5.3 Vilka skyldigheter har arbetsgivaren att förebygga att ett ökat tempo i arbetslivet leder till psykosocial ohälsa?

Enligt folkhälsorapporten är stress den vanligaste orsaken till att psykosocial ohälsa uppstår.¹¹⁴ Det är arbetsgivare som har ansvaret för att vidta åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycka samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.¹¹⁵ Arbetsgivaren ska beakta både fysiska, psykiska och sociala faktorer som kan innebära en risk för arbetstagaren.¹¹⁶ En arbetsgivare kan dels förebygga psykosocial ohälsa genom att undersöka riskerna i verksamheten och vidtar åtgärder om det behövs för att uppnå en god arbetsmiljö.¹¹⁷ Psykosociala faktorer är svårare att upptäcka än fysiska faktorer, i ramavtalet om arbetsrelaterad stress anges dock vissa tecken som kan tyda på problem med arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen, exempelvis hög frånvaro, personalomsättning, konflikter och klagomål från de anställda.¹¹⁸ Dessa tecken är enklare att uppmärksamma än när endast en eller ett fåtal individer upplever psykosocial ohälsa, det kan då ta lång innan det upptäcks. Jag anser därför att intervjuer, enkäter och medarbetarsamtal, som föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 har föreslagit som undersökningsmodell, är det främsta medlet för att upptäcka psykosociala besvär. I svensk lagstiftning finns dock inga

¹¹² Sandmark, H. (2011) *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet*. s 221, 248-252

¹¹³ SCB (2014) *På tal om kvinnor och män*. s 38

¹¹⁴ Folkhälsan i Sverige- Årsrapport 2014. (2014) Folkhälsomyndigheten. Sid 65-67

¹¹⁵ 3 kap 2§ AML

¹¹⁶ SOU 1976:1 s 85

¹¹⁷ 3 kap 2a§ AML

¹¹⁸ Framework agreement on work-related stress punkt 4

instruktioner på hur dessa intervjuer ska gå till, vilket jag anser är en brist. I skriften ”arbetsrelaterad stress- handledning om det systematiska arbetsmiljöarbetet” som upprättades utifrån ramavtalet om arbetsrelaterad stress ges dock förslag på vilka frågor som kan ställas för att hitta faktorer i arbetet som ger upphov till stress och förebygga det.¹¹⁹ Dock är inte denna bindande för arbetsgivaren vilket jag menar bidrar till att det blir otydligt vad arbetsgivaren måste göra. Dessutom menar jag att arbetsgivaren skulle en bindande föreskrift på större allvar. Jag anser därför att det borde finnas utförligare instruktioner i svensk lagstiftning om hur arbetsgivaren bör gå tillväga för att undersöka den psykosociala arbetsmiljön. Är arbetsgivaren osäker på hur enkäten eller intervjun ska utformas eller vilka frågor som ska ställas på ett medarbetarsamtal avseende den psykosociala arbetsmiljön finns det en risk att arbetsgivaren inte upptäcker om det föreligger psykosocial ohälsa.

I Arbetsmiljölagens förarbeten framgår det att arbetsgivaren även ska skapa förutsättningar för arbetstillfredsställelse för att förebygga psykosocial ohälsa.¹²⁰ En av de viktigaste faktorerna för att skapa arbetstillfredsställelse och förebygga psykosocial ohälsa anses vara arbetstagarens inflytande över egna arbetssituationen. Enligt Arbetsmiljöverket uppstår nämligen negativ stress först när krav och förväntningar den anställda utsätts för inte stämmer överens med vad hon förmår och kan.¹²¹ Det stämmer väl överens med Karaseks krav-kontrollmodell som vidhåller att krav och stress inte är en risk i sig, utan det är vid så kallade *högstressarbeten*, där kraven är höga och inflytandet i arbetssituationen är låg som den anställda utsätts för stort risk av drabbas av psykosocial ohälsa.¹²² I 2 kap 1§ AML finns det därför uttrycklig rätt för arbetstagaren att vara med och påverka den egna arbetssituationen och att medverka i förändrings- och utvecklingsarbete som rör dens eget arbete. Svensk lagstiftningen har influerats av krav- kontrollmodellen och lagt stor vikt på arbetstagarens inflytande för att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö. Jag menar dock att införandet av rätten till arbetstagarens inflytande i arbetet på 1990-talet i viss mån förbättrat den psykosociala arbetsmiljön,¹²³ då folkhälsorapporten visar att psykosocial ohälsa inte ökade i samma takt efter 2000-talets början.¹²⁴ Eget inflytande och kontroll över arbetssituationen kan ha alltså ha betydelse för hur den anställda klarar av stress och krav på arbetsplatsen och bidra till en bättre psykosocial arbetsmiljö, dock tror jag inte det gäller i alla situationer. Jag menar

¹¹⁹ Prevent (2007) *Arbetsrelaterad stress- handledning för det systematiska arbetsmiljöarbetet*. s 3-5

¹²⁰ SOU 1976:1 s 13, 85-86

¹²¹ Arbetsmiljöverket, Statistiska centralbyrån. (2001) *Negativ stress och ohälsa*. s 10

¹²² Karasek, R. Theorell, T. (1990) *Healthy Work*. s 5, 9, 31-40

¹²³ Proposition 1990/91:140 s 3, 33

¹²⁴ Folkhälsan i Sverige- Årsrapport 2014. (2014) Folkhälsomyndigheten. Sid 65-67

att inflytande istället kan bli en börda och påfrestning för vissa anställda, i dessa fall kan inflytande alltså ha motsatt effekt. Anne Gröndal skrev i en artikel 2007 att ökat inflytande medför nya problem och kan istället bidra till ökad stress. Studier visar att de anställda med stort inflytande över sin arbetssituation oftare arbetar övertid vilket leder till att det blir svårare att kombinera arbete med familj. Vidare menar Gröndal att kontrollen leder till att individen själv tvingas prioritera och dra gränser mellan exempelvis arbetet och privatlivet.¹²⁵ Med det som bakgrund anser jag att inflytande inte kan förebygga arbetsrelaterad stress och psykosocial ohälsa i alla lägen, i vissa fall kan inflytandet istället bli en stressfaktor. Vidare menar jag även att arbetsmarknaden har blivit delad vad gäller eget inflytande i arbetssituationen, på ena sidan står de arbeten som har högt inflytande, där det är svårt att dra gränserna vilket bidrar till ökad stress. På den andra sidan står de arbeten som inte har något inflytande alls, exempelvis inom vård- och omsorgsyrtken. Jag anser att inflytande behövs i arbetet, men det krävs en balans mellan mycket inflytande och inget inflytande alls för att det ska kunna bidra till en bättre psykosocial arbetsmiljö.

Peter Andersson har i sin avhandling ”vidta alla åtgärder som behövs” påpekat en annan problematik som kan uppstå med ökat arbetstagarinflytande, det kan leda till att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar minskar eftersom makt i form av arbetsledningsrätt är en förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna ta ansvar för arbetsmiljön. Desto mer ansvar den anställda får över sin egen arbetssituation minskar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. En arbetstagare som bestämmer över sitt arbete helt själv har också ansvaret att anordna sin arbetsmiljö så att exempelvis stress inte riskerar dennes hälsa.¹²⁶ Debatter om arbetstagarens inflytande i arbetet uppstod även i samband med en remiss från Arbetsmiljöverket om en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö. I remiss lyftes arbetstagaren rätt till inflytande över hur det egna arbetet ska utföras fram, arbetsgivarorganisationerna motsatte sig dock förslaget då de ansåg att det inkräktade på arbetsledningsrätten, remissen blev därför nerlagd.¹²⁷ Arbetstagarinflytande kan alltså leda till att arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön minskar. Jag anser att det är arbetsgivaren som ska ha det största ansvaret för arbetstagarens psykosociala arbetsmiljö. Vilar ansvaret helt på arbetstagaren anser jag att risken för att arbetstagaren utsätts för stress ökar. Om arbetstagaren ska utforma sin egen arbetsmiljö kan det vara svårare för arbetstagaren att sätta gränser för hur mycket

¹²⁵ Grönlund, A (2007) *Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor*. Arbetsmarknad & Arbetsliv.

¹²⁶ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. s 210, 296

¹²⁷ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. Sid 159-162,209,334

krav och stress arbetstagaren kan hantera. Jag anser att kollektivt inflytande genom samverkan i vissa situationer istället kan vara ett bra alternativ. I ILO:s konvention 155 och EU:s ramdirektiv om arbetstagarnas hälsa och säkerhet, samt ramavtalet om arbetsrelaterad stress betonas just samverkan mellan arbetstagarna som en viktig del i att uppnå en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycka. Samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare är även enligt Arbetsmiljölagen nödvändigt för att uppnå en god arbetsmiljö.¹²⁸ Jag anser att samverkan även är effektivt för de arbetstagare som inte vill utöva eget inflytande i arbetet, de representeras då istället av ett skyddsombud eller en skyddskommitté i frågor som rör arbetstagarnas arbetsmiljö, arbetsmetoder och arbetsprocesser på arbetsplatsen.¹²⁹ Vidare kan kollektivt inflytande även ske genom fackliga organisationer som representerar arbetstagarna vid MBL-förhandlingar vid beslut om viktigare förändringar för verksamheten eller som rör arbetstagarens arbets- eller anställningsförhållande.¹³⁰ De fackliga organisationerna har arbetstagarens intresse som prioritet och kan därmed påverka deras arbetssituation och arbetsmiljön. Jag anser därför att kollektivt inflytande kan bidra till en bättre psykosocial arbetsmiljö och är lika viktig som självständigt inflytande.

Det finns dock fler sätt, förutom inflytande, för att uppnå arbetstillfredsställelse och som verkar förebyggande mot psykosocial ohälsa. Enligt 2 kap. 1§ AML ska det *eftersträvas* att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt, samarbete, samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Vidare ska det även *eftersträvas* att arbetet ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling, samt självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. Att arbetstagaren får möjlighet till social kontakt anses skapa gemenskap och trygghet och skyddar mot stress i pressade situationer, och möjlighet för arbetstagaren att utvecklas kan bidra till ökad självkänsla och arbetstillfredsställelse.¹³¹ Enligt krav- och kontrollmodellen är *aktiva arbeten* lämpligast för att uppnå arbetstillfredsställelse, arbetstagaren får i dessa arbeten både möjlighet till eget inflytande och personlig utveckling.¹³² Trots att det i förarbeten till Arbetsmiljölagen fastställs att det krävs att arbetstagaren vidtar insatser i dessa avseenden,¹³³ bestäms det varken i lagen eller i bindande föreskrifter hur arbetsgivaren ska gå till väga för att uppnå dessa krav. Visserligen finns det en föreskrift, AFS 1980:14, om allmänna råd gällande den psykosociala arbetsmiljön som innehåller en grundligare

¹²⁸ 3 kap 1§ AML

¹²⁹ 6 kap 4§, 9§ AML

¹³⁰ SOU 1990:49 s 79, 134

¹³¹ SOU 1990:49 s 82- 84

¹³² Karasek, R. Theorell, T. (1990) *Healthy Work*. s 31-40

¹³³ Proposition 1990/91:140 s 134

beskrivning vad arbetstagaren ska göra i dessa avseenden. Dock anser jag att den inte får samma tyngd som en bindande föreskrift. Peter Andersson framhåller i sin avhandling ”vidta alla åtgärder som behövs” att kravreglerna för hur arbetsgivaren ska förebygga arbetsrelaterad stress blir oklara när det saknas en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö.¹³⁴ Det är anmärkningsvärt att det fortfarande inte finns en bindande föreskrift om den psykosociala arbetsmiljön då psykosocial ohälsa har varit ett ökande problem sedan länge i vårt samhälle. Arbetsmiljölagens vaga utformning och avsaknaden av en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö menar jag leder till att det blir svårt för arbetsgivarna att veta hur de ska förebygga arbetsrelaterad stress och psykosocial ohälsa. Det i sin tur innebär att arbetsgivarna inte kan förebygga psykosocial ohälsa på ett effektivt sätt. Andersson menar även att de oklara kravreglerna kan vara en bidragande orsak till att det inte finns en enda fällande arbetsmiljöbrotts dom på det psykosociala området.¹³⁵ Även i det uppmärksammade Krokombrottet¹³⁶ som berör psykosocial arbetsmiljö, tas bristen på tydliga föreskrifter upp som en anledning till att cheferna inte kunde dömas till arbetsmiljöbrott.

Jag anser därför att Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter inte ger arbetsgivaren tillräckliga förutsättningar för att förebygga psykosocial ohälsa på arbetsplatsen. Det behövs därför tydligare kravregler genom en bindande föreskrift. Arbetsmiljöverket skickade 2014 ut en ny remiss om förslag på en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö,¹³⁷ det är dock inte klart än om den går igenom. Jag anser att det är högst angeläget att den gör det för att ta ett steg i rätt riktning mot att minska den psykosociala ohälsan.

5.4 Kan reducerad arbetstid minska psykosocial ohälsa och bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män?

Om individen inte får möjlighet till återhämtning efter långa perioder med uppvarvning ökar risken för stressrelaterad ohälsa och psykosocial ohälsa.¹³⁸ Förespråkarna för reducerad arbetstid menar att effektiviseringen som skett på arbetsmarknaden har ökat arbetstempot och sliter ut människor då de inte får möjlighet till återhämtning. Flera statliga utredningar har vidtagits för att undersöka om reducerad arbetstid är en möjlig lösning på den växande

¹³⁴ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. s 409

¹³⁵ Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. s 409

¹³⁶ B 399-14 Krokombrottet

¹³⁷ Arbetsmiljöverket. (2014) *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. s 3-8

¹³⁸ Theorell, T. (2012) *Psykosocial miljö och stress*. s 39-44

psykosociala ohälsan. I utredningarna framförs argument för ett införande, exempelvis att det skulle leda till mindre stress, minskad sjukfrånvaro samt ger mer tid för familj och återhämtning.¹³⁹ Argumenten mot ett införande av reducerad arbetstid är att det istället skulle leda till ökad stress och övertid, då arbetsuppgifter skulle få utföras på kortare tid.¹⁴⁰ Lars Calmfors som är nationalekonom menar att om arbetstagarna får behålla heltidslönen blir det för stor kostnad för arbetsgivaren att anställa fler, risken är då att arbetstagarna istället får arbeta övertid.¹⁴¹ Det har gjorts flera studier med reducerad arbetstid dock har inga kunnat visa på ett samband mellan reducerad arbetstid och minskad sjukskrivning eller en bättre fysisk hälsa. Däremot visade de att den subjektiva hälsan och välbefinnandet ökade.¹⁴² Mellan 2004 och 2006 genomfördes ett försök med reducerad arbetstid inom den offentliga sektorn. Resultatet visade även den att reducerad arbetstid inte påverkade den fysiska hälsan eller sjukskrivningar. Däremot upplevde de anställda med reducerad arbetstid ett ökat välmående, värken och stressen minskade, de fick bättre sömn och mer tid för familj och fritid.¹⁴³ Jag anser att allt för stort fokus ligger på mätbara faktorer, som exempelvis sjukskrivningar och medicinsk hälsa. Jag menar att ökat välbefinnande är lika viktigt och kan på längre sikt leda till mindre sjukskrivningar. En förutsättning för att reducerad arbetstid ska fungera anser jag dock är att arbetsuppgifterna minskar för arbetstagaren. Om arbetstagaren istället får arbeta lika mycket på mindre tid samt mer övertid får inte reducerad arbetstid den önskade effekten. Om arbetsuppgifterna istället minskar anser jag att reducerad arbetstid kan vara ett effektivt medel för att minska psykosocial ohälsa inom exempelvis vård och omsorg. Jag tror dock inte att det kommer ske en lagstadgad arbetstidsförkortning så länge ekonomisk tillväxt, konsumtion och mest möjliga arbete prioriteras i vårt samhälle.¹⁴⁴ Däremot tror jag att reducerad arbetstid i framtiden i allt större utsträckning kommer ske genom reglering i kollektivavtal, i branscher där det inte anses bli en stressfaktor för arbetstagaren.

Ytterligare ett argument för att införa reducerad arbetstid är att det skulle öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Fler kvinnor än män arbetar deltid och tar större ansvar hemma, om heltidsarbetstiden reduceras skulle skillnaden i arbetstid och lön minska, samt att arbetsfördelningen hemma skulle bli mer jämställt.¹⁴⁵ I en statlig utredning vidhålls det dock att det istället är normer som styr uppdelningen av hemarbetet, och att det istället är bättre att

¹³⁹ DS 2000:22 s 6, 50

¹⁴⁰ SOU 2002:49 s 48-50

¹⁴¹ Calmfors, L. *Ska vi ha kortare arbetstid?* s 525-534

¹⁴² SOU 2002:49 s 48-50

¹⁴³ Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa- försökt med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor.* s 83-91, 93-102,

¹⁴⁴ Sanne, C. (2007) *Keynes barnbarn- en bättre framtid med arbete och välfärd.* s 22-23, 52

¹⁴⁵ DS 2000:22 s 16

skapa möjligheter för kvinnor att arbeta mer då undersökningar har visat att mer tid för lönearbete innebär mindre tid som spenderas på obetalt arbete. Vidare tyder även forskning på att om arbetstiden sänks, verkar även deltiderna sänkas i proportion till sänkningen.¹⁴⁶

Försöket med reducerad arbetstid i offentlig sektor visade att det inte påverkade fördelningen av det obetalda arbetet, men däremot upplevdes hemarbetet mindre ansträngande.¹⁴⁷ Med det som bakgrund anser jag inte att reducerad arbetstid skulle bidra till en jämnare fördelning av det obetalda arbetet mellan kvinnor och män. Jag menar istället att de traditionella könsrollerna styr hur fördelningen av arbetet i hemmet sker, och att det är dessa normer som måste förändras. Vidare anser jag att det inte heller kan fastställas att reducerad arbetstid kan bidra till minskad skillnad i arbetstid och lön mellan kvinnor och män, då forskning visar att deltidsarbetstider minskar i proportion till normalarbetstiden, vilket skulle innebära kvinnor fortsätter ha en mindre inkomst än män.

Om reducerad arbetstid kan bidra till minskad psykosocial ohälsa menar jag beror på hur man väljer att mäta hälsan. Det påverkar inte sjukskrivningar eller den fysiska hälsan, däremot har det visat sig påverka de anställdas välmående. Jag tror att det på lång sikt kommer bli viktigt att även ta hänsyn till subjektiva hälsan för att kunna få bukt med den psykosociala ohälsan. Om reducerad arbetstid kan bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män anser jag däremot inte går att fastställa då studier som gjorts inte kunnat visa på ett samband. Jag anser därför att det istället är bättre att skapa möjligheter för kvinnorna att arbeta heltid. Vad gäller det obetalda arbetet menar jag att det är normer om kvinnor och mäns roller i samhället som styr uppdelningen, och därför skulle inte reducerad arbetstid bidra till ökad jämställdhet i detta avseende. Däremot bidrar reducerad arbetstid till att det obetalda arbetet känns mindre ansträngande, vilket i sig kan ge en positiv effekt för kvinnor då de tar större ansvar hemma.

¹⁴⁶ SOU 2002:49 s 37-39

¹⁴⁷ Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa- försökt med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor.* s 147-149, 165

6. Slutsats och framtida forskning

Utvecklingen på arbetsmarknaden har gått mot ökad effektivisering och stress som har bidragit till psykosocial ohälsa. Visserligen har införandet av eget inflytande i arbetet dämpat ökningen till viss del. Men jag anser även att eget inflytande har bidragit till nya problem, exempelvis kan det i vissa lägen fungera som en stressfaktor. Jag menar därför att det krävs mer för att Arbetsmiljölagstiftningen ska kunna förebygga psykosocial ohälsa. Framförallt behövs det tydligare kravregler hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att förebygga psykosocial ohälsa, genom exempelvis en bindande föreskrift om den psykosociala arbetsmiljön. Den bristande lagstiftningen om psykosocial arbetsmiljö bidrar även till att kvinnor män inte har samma möjlighet till god hälsa. Arbetsmiljörégleringen och föreskrifter syftar oftare till att förebygga risker inom industri, bygg och transport som domineras av män. Kvinnor däremot arbetar i stor uträkning inom den offentliga sektorn där stress och psykiska krav är höga vilket innebär en ökad risk för psykosocial ohälsa. Att lagstiftningen för att förebygga psykosocial ohälsa är otydlig, samt att det saknas föreskrifter som inriktar sig på kvinnodominerande yrken, bidrar till ojämlikhet mellan kvinnor och män. Till sist anser jag att en reducerad arbetstid skulle kunna bidra till en minskad psykosocial ohälsa förutsatt att arbetsuppgifterna minskar. Får arbetstagaren istället utföra samma arbete på mindre tid anser jag att det istället kan bli en stressfaktor. Jag menar att det hade fungerat inom vissa yrken exempelvis vård- och omsorgs arbeten där arbetsuppgifterna och arbetstiden kan delas upp mellan fler arbetstagare. Däremot anser jag inte att reducerad arbetstid är lösningen för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Jag anser att normer om kvinnors och mäns roll i samhället istället måste brytas, samt att det måste skapas möjligheter för kvinnor att arbeta mer. Däremot anser jag att reducerad arbetstid kan leda till att det obetalda arbetet, som kvinnor tar större ansvar för, känns mindre ansträngande vilket åtminstone bidrar till en avlastning för kvinnor.

Vad gäller vidare forskning hade jag funnit det intressant att genomföra en jämförande studie mellan Sverige och ett annat land som har genomfört en arbetstidsreducering och hur den psykosocial ohälsa har påverkats i detta land. Vidare hade jag funnit det intressant att undersöka hur det obetalda arbetet fördelas i samkönade parrelationer, råder det samma ojämna fördelning av det obetalda arbetet i dessa relationer?

Referenser

Internationell rätt

89/391/EEG Rådets direktiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

ILO konvention 155 Occupational safety and health convention

Framework agreement on work-related stress

Svensk lagstiftning

Arbetsmiljölagen SFS 1977:1160

Lag om medbestämmande i arbetslivet SFS 1976:580

Offentligt tryck

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.

Proposition 1976/77:149 om arbetsmiljölag mm

Proposition 1990/91:140 arbetsmiljö och rehabilitering

Proposition 2001/02:145 ändringar i Arbetsmiljölagen

SOU 1976:1 Arbetsmiljölag

SOU 1990:49 Arbete och hälsa

SOU 2002:49 Arbetstiden-livets gränser- en skrift om jämställdhet och hälsoaspekter på arbetstidsförkortning

DS 2000:22 Kortare arbetstid- för och emot

Rättsfall

B 399-14 Krokomb-fallet

Litteratur

Lehrberg, Bert. (2010) *Praktiskt juridisk metod*. Uppsala: I.B.A. Institutet för bank- och affärsjuridik AB

- Bryman, Alan (2013) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB
- Theorell, Töres. (2012) *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur AB
- Sandmark, Helene. (2011) *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB
- Karasek, Robert. Theorell, Töres. (1990) *Healthy Work*. USA: Basic Books
- Theorell, Töres. (2005) *Stressforskningsrapport- det nya livet*. Stockholm: Elanders Gotab
- Theorell, Töres. (2006) *I spåren av 90-talet* Kristianstad: Boktryckeri AB
- Arnetz, Bengt. Ekman, Rolf. (2013) *Stress, Gen, Individ, Samhälle*. Stockholm: Repro 8 AB
- Isidorsson, Tommy. (2001) *Striden om tiden- arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Göteborg: Elanders Graphic System
- Hellström, Hans. (1994) *Kultur arbete tid*. Uddevalla: Mediaprint Uddevalla AB
- Prevent Arbetsmiljö i samverkan med Svenskt näringsliv.(2007) *Arbetsrelaterad stress-handledning för det systematiska arbetsmiljöarbetet*. Kristianstad: Kristianstad tryckeri AB
- Arbetslivsinstitutet. (2007) *Arbetsstidsförkortning och hälsa- försök till sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm: Planograf
- Miller, Maggie. Åkerstedt, Torbjörn. (1998) *Tid och ork*. Kristianstad: Boktryckeri AB
- Sanne, Christer. (2002) *Keynes barnbarn- en bättre framtid med arbete och välfärd*. Stockholm: Alfaprint

Avhandling

Andersson, Peter (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs*. Göteborg: Chalmers tekniska högskola

Elektroniska hemsidor

Folkhälsomyndigheten, Folkhälsan i Sverige- Årsrapport 2014
<http://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/17825/Folkhalsan-i-Sverige-arsrapport-2014.pdf> (hämtad 2015-02-02)

Arbetsmiljöverket, Statistiska Centralbyrån. Negativ stress och ohälsa- inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet. 2001
http://www.av.se/dokument/statistik/rapporter/iam2001_02.pdf (hämtad 2015-02-24)

Socialstyrelsen. Folkhälsorapport 2009,
<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8495/2009-126-71.pdf>
(hämtad 2015-01-26)

Vänsterpartiet. Striden om tiden- dags att förverkliga visionen om sex timmars arbetsdag, 2014

<http://www.vansterpartiet.se/assets/Striden-om-tiden.pdf> (hämtad 2015-01-21)

Calmfors, Lars. Ska vi ha en kortare arbetstid? <http://nationalekonomi.se/filer/pdf/16-7-lc.pdf> (hämtad 2015-01-26)

Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö 2014

http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/remissforslag_organisatoriska.pdf (hämtad 2015-02-04)

SCB. På tal om kvinnor och män- lathund om jämställdhet 2014

http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2013B14_BR_X10BR1401.pdf (hämtad 2015-02-06)

Kecklund, Göran. Ingre, Michael. Åkerstedt, Torbjörn. Arbetstider, hälsa och säkerhet- en uppdatering av aktuell forskning 2010

http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51631.1321968484!/Stressforskningsrapport_322.pdf (hämtad 2015-02-10)

Elektroniska artiklar

Theorell, Töres. Karasek, Robert. Ökad kontroll gör arbetstagare sjukare. 2014-02-24

http://mobil.svd.se/opinion/okad-kontroll-gor-arbetstagare-sjukare_svd-2869200 (hämtad 2015-02-18)

Grönlund, Anne. Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor- det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. 2007

<http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:158916/FULLTEXT01.pdf> (hämtad 2015-02-24)