

TCO GRANSKAR

Friskt jobbat – allt att vinna!

**Tjänstemännens
arbetsförhållanden**

#4/16

Foto: Peter Cederling



Rapporten har tagits fram av TCO

Författare: **Mikael Dubois, Kristina Lovén Seldén, Lena Orpana** och **Ulrika Hagström**

Kontakt: info@tco.se, 08-782 9100

Innehållsförteckning

Förord	4
Sammanfattning av de viktigaste resultaten och TCOs förslag	5
1. Inledning	7
1.1. Arbetsglädje och mening	7
1.2. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ur samhälls- och individperspektiv	8
1.3. Vad kännetecknar en god arbetsmiljö?	9
1.4. Riskfaktorer på flera olika nivåer	11
2. Metod- och materialbeskrivning	13
2.1. Operationaliseringar	13
3. Arbetsituationen	15
3.1. Möjlighet att utvecklas i arbetet	15
3.2. Höga krav	17
3.3. Inflytande	18
3.4. Hög anspänning	19
3.5. Arbetsituation och sektor	21
3.6. Socialt stöd	23
3.7. Hjälp att prioritera och möjlighet att få råd eller hjälp	23
4. Anställningsformer och arbetstid	25
4.1. Anställningsform och anställningsvillkor	25
4.2. Flexibla arbetstider	28
5. Besvär och sjuklighet som har samband med arbetsförhållanden	32
5.1. Psykiska och fysiska besvär	32
5.2. Arbetsrelaterade besvär och övertid	35
5.3. Sjuknärvaro och sjukfrånvaro	37
5.4. Ändringar i arbetsituation av hälsoskäl	39
5.5. Arbetsförhållandens betydelse för besvär och sjuklighet	42
5.6. Arbetsförhållanden och besvär	43
5.7. Arbetsförhållanden och sjuklighet	45
5.8. Besvär och sjuklighet	46
5.9. Tillgång till företagshälsovård och förekomst av arbetsrelaterade besvär	47
5.10. Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsrelaterade besvär	48
Diskussion och slutsatser	49
Referenser	51
Fotnoter	52

Förord

Ibland kan det vara bra att ställa sig frågan: trivs jag med mitt jobb?

Det är glädjande att veta att åtta av tio tjänstemän är nöjda med sitt jobb och att så många som tre av fyra upplever arbetet meningsfullt. Det är en mycket bra utgångspunkt för att ta tag i de utmaningar som finns. För allt är inte problemfritt.

Sjukfrånvaron fortsätter att öka, trots att problemen är väl kända och ett stort antal aktörer försöker göra något åt dem. Ett flexibelt arbetsliv erbjuder många lösningar och kan innebära fantastiska möjligheter för många. För andra kan det innebära en ökad press och belastning om man får svårt att stänga av och koppla ned arbetet. Men även bristen på flexibilitet i vissa yrken kan leda till ohälsa.

Det har hänt mycket de senaste åren. Vi har mer och mer gått från att prata om vad som gör oss sjuka på arbetet till att istället fokusera på vad som faktiskt håller oss friska. Det handlar om allt ifrån fungerande kommunikation till möjlighet att byta arbetsuppgifter samt både tillgång – och för cheferna en möjlighet – till ett närvarande ledarskap.

Det är helt rätt väg att gå. Det är dock tudelat att många tjänstemän är nöjda med sitt arbete samtidigt som många inte mår bra. Därför måste vi kunna tala om framgångarna samtidigt som vi tar oss an utmaningarna. Mycket går att åstadkomma genom förebyggande arbete. Om vi, alla olika aktörer tillsammans, lär oss att identifiera framgångsfaktorer i arbetslivet hoppas jag att sjukfrånvaron kan minska, individer kan få utvecklas och må bra och fler tjänstemän kan få uppleva ett hållbart arbetsliv. Hela samhället har allt att vinna på om fler kan få vara friska på jobbet.



Eva Nordmark

Ordförande TCO

Sammanfattning av de viktigaste resultaten och TCOs förslag

TCO arbetar aktivt för att påverka utvecklingen på arbetsmiljöområdet med särskilt fokus på hur arbetsvillkoren kan förbättras för TCO-förbundens drygt 1,3 miljoner medlemmar. I rapporten *Friskt jobbat – allt att vinna!*, som baseras på offentlig statistik över tjänstemännens psykiska och fysiska besvär, vill TCO ge en grundlig bild av hur tjänstemännen har det på jobbet med avseende på arbetsorganisation, anställningsformer, arbetstid samt arbetsrelaterade besvär såsom stress och sjukfrånvaro.

En majoritet, åtta av tio, av TCO-förbundens medlemmar är nöjda med sitt jobb. Nästan lika många upplever jobbet som meningsfullt (1.1). Vidare anger omkring hälften av tjänstemännen att de har möjlighet att lära nytt och utvecklas i arbetet varje dag eller en eller ett par dagar i veckan (3.1).

Samtidigt skiljer sig arbetsvillkoren mellan olika grupper av tjänstemän. De viktigaste resultaten är:

- Kvinnliga tjänstemän har i dubbelt så hög utsträckning som manliga tjänstemän arbeten med hög anspänning (höga krav och låg kontroll), 42 procent jämfört med 23 procent. Anspänt arbete är vanligast förekommande inom landstingssektorn, där 56 procent av tjänstemännen har arbete med hög anspänning (3.4).
- En majoritet av tjänstemännen får alltid eller för det mesta råd eller hjälp i fall de behöver det. Däremot saknar nio av tio tjänstemän stöd från chef att prioritera bland arbetsuppgifterna (3.7).
- Majoriteten av tjänstemännen har tillsvidareanställning på heltid, 68 procent av kvinnorna och 88 procent av männen. Kvinnor arbetar i betydligt högre utsträckning deltid än män, 23 procent jämfört med 5 procent (4.1).
- Kvinnor är också i högre utsträckning än män anställda på visstid, 8,7 procent av kvinnorna jämfört med 6,7 procent av männen. Men andelen yngre män med visstidsanställning ökade mellan 2009 och 2013, från 10 procent till 17 procent (4.3).
- Kvinnor drabbas i högre utsträckning än män av arbetsrelaterade besvär, såsom svårt att koppla bort tankar på jobbet, sömnsvårigheter, olust att gå till jobbet, kroppslig uttröttnings och ont i övre delen av ryggen. Yngre kvinnor drabbas i högre utsträckning än äldre kvinnor, främst när det gäller olust att gå till jobbet, kroppslig uttröttnings och ont i ryggen (5.1).
- Att arbeta heltid med övertid ökar risken för att drabbas av arbetsrelaterade besvär. Andelen tjänstemän som arbetar heltid med övertid och drabbas av arbetsrelaterade besvär har ökat jämfört med TCOs senaste undersökning i samma serie om tjänstemännens arbetsförhållanden från 2011, *Sova med jobbet* (5.2).

- Det finns tydliga samband mellan arbete med hög anspänning och risken att drabbas av arbetsrelaterade besvär. Sambanden är särskilt tydliga mellan anspänt arbete och olust inför att gå till jobbet och kroppslig uttröttning (5.6).
- Förekomsten av sjuknärvaro är högre bland tjänstemän med anspänt arbete jämfört med dem som inte har ett anspänt arbete (5.7).
- Sjukfrånvaron är högre bland tjänstemän som drabbas av arbetsrelaterade besvär varje vecka jämfört med dem som drabbas av sådana besvär mindre ofta (5.8).
- Tjänstemän på arbetsplatser med ett systematiskt arbetsmiljöarbete drabbas genomgående i lägre utsträckning av arbetsrelaterade besvär jämfört med tjänstemän på arbetsplatser som saknar systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta samband gäller särskilt för kvinnor (5.10).

Detta vill TCO:

Drivkrafterna för arbetsgivarna att ta ansvar för det förebyggande arbetsmiljöarbetet samt arbetsanpassning och rehabilitering vid sjukskrivning måste stärkas. Det kan ske på olika sätt. Ett sätt är att införa ett system för medfinansiering av sjukpenningkostnaderna vid längre sjukskrivningar för de arbetsgivare som inte tar det ansvar de är skyldiga att ta.

Tillgång till och användning av företagshälsovården måste förbättras. För att säkerställa att fler får tillgång till företagshälsovård krävs en mix av kollektivavtal och medfinansiering från staten. Företagshälsovården ska användas som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och som en resurs i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för den som blivit sjuk.

Det är glädjande att Arbetsmiljöverket har tagit fram en föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, något som TCO länge har efterfrågat. För att säkerställa att föreskriften får effekt bör Arbetsmiljöverket särskilt följa upp utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver stärkas på arbetsplatserna. Detta är inte minst viktigt för att minska förekomst av arbetsrelaterade besvär, främst bland kvinnor.

Regeringen bör tillsätta en utredning för att ta fram en arbetsrättslig lag mot mobbning inom arbetslivet.

Inledning

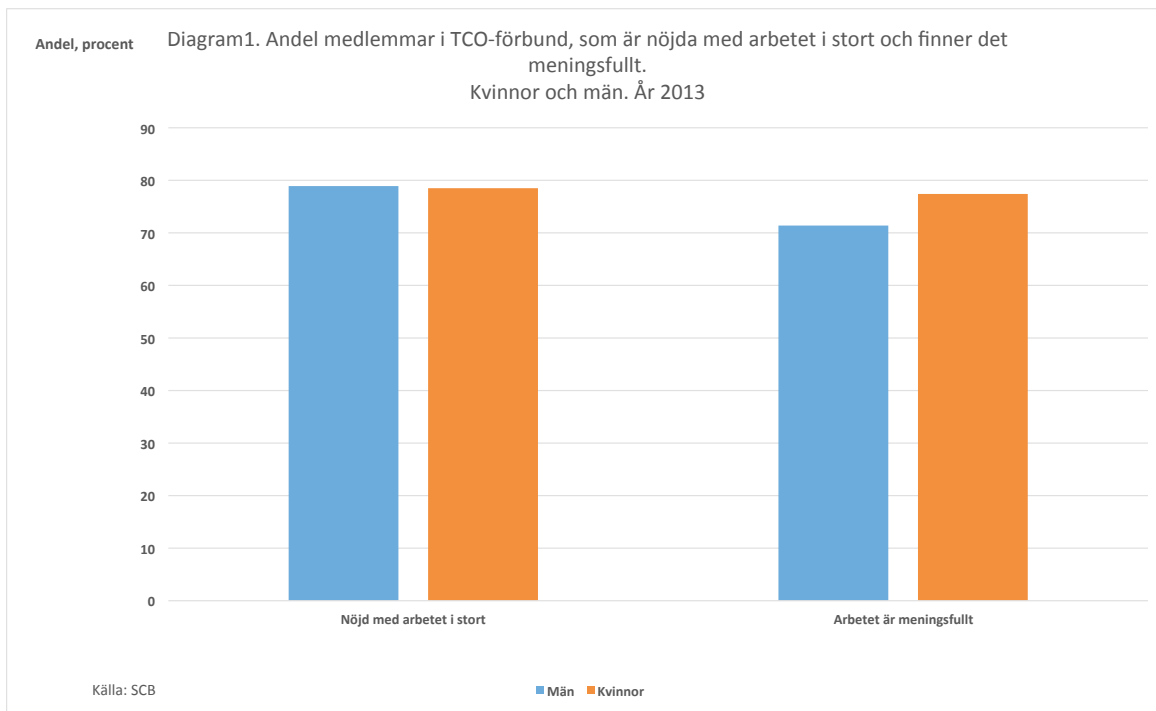
*Eftersom organisationer och arbeten är skapade är de också möjliga att ändra
(Vingård 2015:13ö)*

1.1. Arbetsglädje och mening

Att ha ett förvärvsarbete är centralt för den enskildes försörjning, välbefinnande och deltagande i samhället. Arbetet fyller viktiga psykosociala behov och är i mångt och mycket en fråga om identitet. Hur vi mår och fungerar på våra arbetsplatser påverkar i allra högsta grad livet i övrigt.

Det är därför glädjande att så många av TCO-förbundens medlemmar trivs med sitt arbete och känner stort engagemang, trots en många gånger hög arbetsbelastning. Som framgår av diagram 1 svarar omkring åtta av tio tjänstemän ja på frågan om de är nöjda med sitt jobb och nästan lika många upplever jobbet som meningsfullt.

TCO-förbundens över 1,3 miljoner medlemmar är verksamma över hela arbetsmarknaden i ansvarsfulla och samhällsbarande funktioner inom både privat och offentlig sektor. De har överlag bra förutsättningar och en stark förankring på arbetsmarknaden. Majoriteten av dem har en tillsvidareanställning och är högt utbildade, vilket gör dem väl rustade att verka i ett allt mer kunskapsintensivt arbetsliv. Att deras kapacitet tas tillvara på bästa sätt är en viktig förutsättning för tillväxt och välfärd i Sverige.



1.2. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ur samhälls- och individperspektiv

En god arbetsmiljö är betydelsefullt för den enskilde, men har därtill en bredare samhällsnytta. Framförallt är det den demografiska utvecklingen, med en relativt sett större grupp äldre, som sannolikt ställer krav på fler arbetade timmar för att kunna finansiera framtidens välfärdsåtaganden. Detta förutsätter att fler äldre kan och vill arbeta längre. Med bättre omställningsmöjligheter, mer flexibla arbetstider och mer hållbara arbetsmiljöer ökar chansen att fler väljer att arbeta vidare efter 65-årsdagen. Jobbglädjens betydelse för ett hållbart och långt arbetsliv är också något som *Långtidsutredningen* (SOU 2015:104) särskilt tar fasta på i sitt huvudbetänkande om den ekonomiska utvecklingen på sikt.

Förändringstrycket i arbetslivet är högt. Digitalisering i såväl teknisk som samhällelig mening är en stor utmaning. Samtidigt har inte forskningen och kunskapen på arbetsmiljöområdet utvecklats i motsvarande grad. Ett tecken i tiden är den ökande sjukfrånvaron som framstår som en alltmer central samhällsfråga. Antalet anmälda arbetssjukdomar som beror på stress på jobbet har ökat med över 70 procent sedan år 2010. Fler och fler skyddsombud vittnar också om ett minskat stöd till, och successivt sjunkande förekomst av, systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på arbetsplatsen (Unionen 2015).

Att Arbetsmiljöverket (2015) nyligen har antagit föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö anpassade till dagens arbetsliv är därför välkommet. Målet är att de nya föreskrifterna ska kunna fungera som ett verktyg för att förebygga psykosocial ohälsa på arbetsplatsen. Det praktiska arbetet för en bättre arbetsmiljö sker dagligen i samverkan mellan skyddsombuden och chefer på lokal nivå, chefer som många gånger är medlemmar i ett TCO-förbund. Det är sedan tidigare känt att många chefer i framförallt offentlig sektor har dåliga förutsättningar att leda verksamheten. Ny forskning (Corin 2016) visar på att varannan kommunchef bedömdes ha ohållbara arbetsvillkor, främst på grund av otillräckliga tekniska och administrativa stödresurser, men även till följd av alltför många underställda att ansvara för.

Det gränslösa arbetet är idag en realitet inom stora delar av arbetsmarknaden (Allvin med flera 2006). Även om många medlemmar i TCO-förbunden arbetar i verksamheter där krav på bemanning inte gör det möjligt att påverka arbetstiderna i någon större omfattning har tjänstemannagruppen som helhet fått större inflytande över sin arbetsituation och sin arbetstid. Utvecklingen mot mer flexibla arbetstider är i grunden positiv och rymmer fantastiska möjligheter. En större möjlighet att själv styra arbetstidens förläggning kan både förbättra arbetsprestationen och göra det enklare att få ihop livspusslet. Men tilltagande krav på flexibilitet och tillgänglighet kan också medföra nya arbetsmiljö- och hälsorisker i form av övertidsarbete och minskad tid för återhämtning.

En längre utbildning innebär i regel ett ökat inflytande över den egna arbetsituationen, men kan också medföra ökad risk att uppleva konflikter mellan jobb och privatliv. Förklaringarna är många men beror delvis på att välutbildade grupper oftare tar med sig arbetet hem. Det resulterar i sin tur i oklara gränssättningar mellan jobb och livet i övrigt. Bland välutbildade kvinnor med barn upplevs konflikten som särskilt påtaglig. Högutbildade tycks även i större omfattning drabbas av konflikter mellan höga krav och låg kontroll i arbetet, något som innebär en förhöjd risk för stress och sjukskrivning. Som Anne Grönlund (2007:11f) konstaterar kan det dock

även med en hög grad av egenkontroll vara svårt att klara av kraven i dagens arbetsliv. I synnerhet om kraven är vagt definierade vilket ofta är fallet i tjänsteproduktion.

Svensk arbetsmarknad är starkt könssegregerad med stora skillnader i arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan kvinnodominerade och mansdominerade sektorer (se SCB 2014). I en nyligen publicerad rapport från fackförbundet Vision (2016) baserad på data från Försäkringskassan konstateras att risken att drabbas av sjukskrivning till följd av stress skiljer sig markant mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Kvinnor och män verksamma i kvinnodominerade yrken löper en större risk att bli sjuka på grund av stress än kvinnor och män som arbetar i mansdominerade yrken. Resultatet överensstämmer med tidigare forskning som slår fast att i de fall män och kvinnor är utsatta för samma typ av påfrestningar i arbetet ”är reaktionerna i form av psykisk ohälsa lika” (Vingård 2015:120). Genom att förtydliga att ohälsa handlar om arbetets villkor kan könsskillnader problematiseras och sättas i sitt sammanhang. Som TCO tidigare framhållit är det viktigt att understryka att psykosociala arbetsmiljöproblem har sin orsak och lösning i strukturella förhållanden i arbetsorganisationen och inte hos de enskilda individerna som drabbas av problemen.

1.3 Vad kännetecknar en god arbetsmiljö?

I vår rapport kartlägger vi arbetsvillkor och självrapporterade arbetsförhållanden för tjänstemannagruppen i allmänhet och TCO-förbundens medlemmar i synnerhet. Orsaker till ohälsa i arbetslivet belyses, men även vad som skapar trivsel och hälsa. Enskilda arbetstagares egenskaper eller strategier för att bemästra exempelvis stress faller delvis utanför rapportens syfte.

Med *organisatorisk* arbetsmiljö avses enligt Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter (2015) villkor och förutsättningar för arbetet såsom ledning och styrning, kommunikation, delaktighet och handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Social arbetsmiljö omfattar villkor och förutsättningar för arbetet i socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Det ska samtidigt sägas att föreskrifterna är en juridisk reglering. De vetenskapliga metoder och modeller som utvecklats på området följer inte nödvändigtvis samma uppdelning eller avgränsningar (se Arbetsmiljöverket 2016:23).

Teoretiskt är den så kallade krav/kontroll/stödmodellen ett vedertaget sätt att visa på sambanden mellan psykosocial arbetsmiljö, stress och (o)hälsa (Karasek och Theorell 1990; Theorell 2008, Arbetsmiljöverket 2016:20ff). Utgångspunkten är att de anställdas förmåga att hantera de krav som ställs på dem är villkorad av vilken kontroll de har i arbetet. *Krav* kan enligt modellen vara av både kvalitativ och kvantitativ art. *Kontroll* åsyftar de kompetenser och färdigheter man har men också ens handlingsutrymme att fatta beslut och själv styra över situationen.¹

Den tredje och sista komponenten i modellen, socialt *stöd*, handlar bland annat om återkoppling från och gemenskap med chefer och arbetskamrater. Om man har möjlighet att fatta de beslut man behöver och får tillräckligt med stöd kan man också klara av högt ställda krav. Omvänt gäller att även låga krav kan orsaka stress om man upplever sig sakna beslutsutrymme och adekvat socialt stöd.

Senare har krav/kontrollmodellen kommit att kompletteras av ansträngnings/

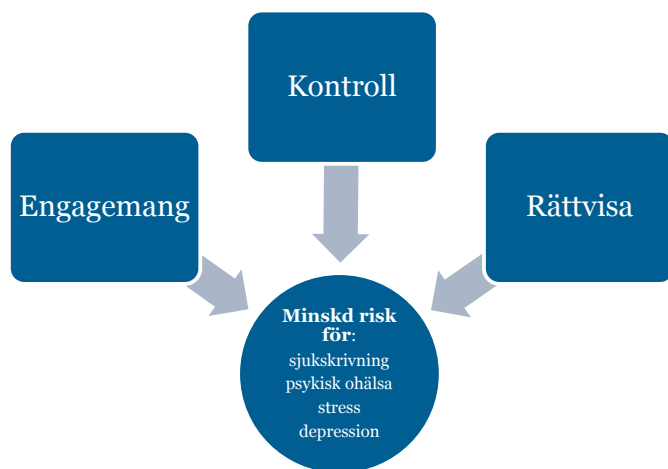
belöningsmodellen vars bärande idé är att det måste finnas en ömsesidighet i arbetssituationen (Stressforskningsinstitutet 2015). Med belöning åsyftas inte enbart materiell ersättning i form av lön utan även sociala eller psykologiska belöningar såsom uppskattning och erkännande. Ett nyckelbegrepp i modellen är överengagemang, det tillstånd som kan uppstå när hög ansträngning inte ges motsvarande belöning. Avsaknaden av belöning kan i sin tur göra att den anställde anstränger sig än mer för att erhålla bekräftelse, vilket leder till ökad risk för ohälsa i form av stress och utmattning.

Den befintliga forskningen om arbetsorganisation och hälsa följer några huvudspår. Inte sällan har fokus legat på faktorer som gör oss sjuka på jobbet, men möjligen håller det synsättet på att ändras. Under de senaste tio åren har allt mer uppmärksamhet kommit att riktas mot sådant som får oss att må bra och håller oss friska, så kallade friskfaktorer. Det är en välkommen utveckling att förhållanden och faktorer i arbetet som har en förebyggande effekt på hälsa och välbefinnande uppmuntras och ges större utrymme i diskussionen om arbetsmiljö.

Ett antal övergripande friskfaktorer är återkommande i tidigare studier av både privata och offentliga verksamheter. Faktorer som främjar arbetstagarnas hälsa och välbefinnande syns i första hand vara ett gott ledarskap i betydelsen rättvist, stödjande och inkluderande, kontroll i arbetet, balans mellan arbete och fritid samt mellan arbetsinsats och belöning, måltydlig och anställningstrygghet (Vingård 2015:70). Andra och delvis överlappande faktorer som har visat sig bidra till en känsla av rättvisa förhållanden är fungerande kommunikation, systematiskt arbetsmiljöarbete, möjlighet att byta arbetsuppgifter, positiv inställning till kompetensutveckling samt prioritering av arbetsuppgifter. Ur fackligt perspektiv är möjligheten till delaktighet och inflytande centrala aspekter att lyfta fram.

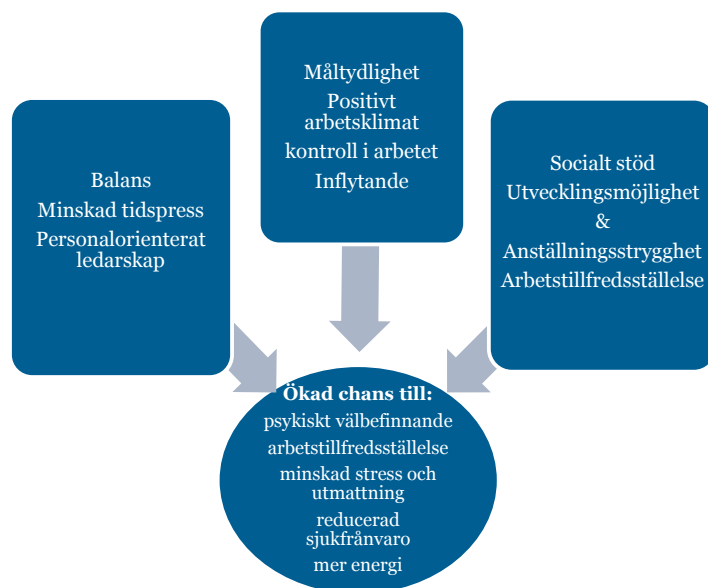
I Fortes uttömmande kunskapsöversikt över sambanden mellan psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro, sammanställd av Eva Vingård, urskiljs totalt tretton olika friskfaktorer (figur 1 och 2). Friskfaktorerna är uppdelade i två kategorier beroende på om de i första hand innebär ökad chans till hälsofrämjande effekter (förebyggande funktion) eller minskad risk för negativa konsekvenser i arbetslivet (stötdämpande funktion, ”buffert”) (Vingård 2015:57).

Figur 1. Friskfaktorer som innebär minskad risk för negativa effekter



Schematisering av tablå i Vingård (2015:14ö)

Figur 2. Friskfaktorer som ger ökad chans till hälsofrämjande effekter



Schematisering av tablå i Vingård (2015:14ö)

På många sätt tycks det självklart att de faktorer som forskningen identifierar som friskfaktorer har en främjande effekt på arbetstagares hälsa. Utmaningen ligger snarast i att mäta och beskriva dem på ett adekvat sätt. Av ovanstående faktorer har merparten positiva effekter på det psykiska välbefinnandet. Dit hör gott ledarskap, kontroll i arbetet, balans, tydliga mål och anställningstrygghet.

Sedan tidigare är det känt att ett närvarande ledarskap med positiva, tillgängliga och rättvisa ledare kan ge ökad chans till arbetstillfredsställelse, men också reducerad sjukfrånvaro, minskad uttröttnings och stress (Vingård 2015). Nära kopplat till frågan om ledarskap är också möjligheten att byta arbetsuppgifter och få hjälp att prioritera bland arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning.

1.4 Riskfaktorer på flera olika nivåer

I ett mer flexibelt och mindre platsbundet arbetsliv kan det vara svårt att avgöra om det är faktorer på eller utanför arbetsplatsen som gör att vi mår som vi mår på jobbet. Utvecklingen ska dock inte tolkas som att arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser har blivit mindre viktigt. Även om hälsa och välbefinnande är tillstånd som kan förklaras av faktorer på flera olika nivåer är stödet i forskningen starkt för att höga krav i kombination med låg kontroll i arbetet – vad som brukar betecknas som en hög anspänning – innebär en ökad risk för hälsoproblem i form av stress och utmattning (Arbetsmiljöverket 2016). Risk- och friskfaktorer kan också ses som kommunicerande kärl. Med det avses att friskfaktorer i mångt och mycket fungerar som ”omvända riskfaktorer” (Vingård 2015:57).

Det blir även tydligt i Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning (2014:8) som skiljer på psykosociala, fysiska och innehållsmässiga riskfaktorer vilka kan leda till ohälsa och i förlängningen sjukskrivning. Riskfaktorer i den psykosociala arbetsmiljön inbegriper höga krav i kombination med låg kontroll och dåligt socialt stöd. Hit hör även (upplevd) obalans mellan ansträngning och belöning,

rollkonflikter samt psykiskt ansträngande arbete. Fysiska riskfaktorer handlar om påfrestande, belastande och ergonomiskt bristfälliga arbetsmiljöer medan innehållsliga riskfaktorer avser repetitiva och monotona arbetsuppgifter samt kontaktyrken.

På senare tid har även begreppet samvetsstress (stress of conscience eller moral stress) kommit att användas för att beskriva upplevelsen av att inte bara vara stressad av höga krav i kombination med små resurser utan även ha dåligt samvete för att inte hinna med eller uppleva sig otillräcklig. Sedan tidigare vet vi också att känslor, vilket det ofta är fråga om i yrken som omfattar kontakt med andra människor, är förenat med särskilda risker kopplade till att behöva dölja eller hålla inne med känslor i sitt arbete.

Metod- och materialbeskrivning

Denna rapport är baserad på senast tillgängliga statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB) och Arbetsmiljöverket (AV), 2013–2014. SCB genomför på uppdrag av AV Arbetsmiljöundersökningen och Undersökningen om arbetsorsakade besvär. Båda undersökningarna är knutna till Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och är en del av den svenska arbetsmiljö- och arbetsskadestatistiken som Arbetsmiljöverket ansvarar för att samla in. TCO har tidigare publicerat två olika rapporter baserade på dessa undersökningar, *Mjuka människor i hårt arbete* 2003 samt *Sova med jobbet* 2011. Därmed har vi goda förutsättningar att analysera tjänstemännens arbetsförhållanden över tid.

En styrka med materialet är att det täcker in facklig tillhörighet. Det gör det möjligt för oss att urskilja personer som angett att de tillhör ett TCO-förbund och öppnar även upp för analyser av materialet på förbunds nivå i de fall underlaget är tillräckligt stort.² Svensk arbetsmarknad är könssegregerad med stora skillnader gällande arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan kvinno- respektive mansdominerade sektorer. Vi redovisar därför data uppdelat på kvinnor och män. Data är därutöver uppdelat på ålder. Studien täcker in sysselsatta personer i åldrarna 20–64 år. I de fall inget annat anges är de siffror som anges i tabeller och diagram avrundade till heltal.

2.1 Operationaliseringar

Med psykosociala förhållanden avser vi arbetsbelastning, (som här kallas krav), graden av inflytande över den egna arbetssituationen och om det finns möjlighet till stöd från arbetskamrater och chefer. Socialt stöd mäts bland annat med en fråga om man kan få hjälp att prioritera bland arbetsgifterna av en chef. Huruvida det är högt i tak på arbetsplatsen bedöms med hjälp av frågan om hur fritt man kan framföra kritik på arbetsplatsen. Rapporten täcker även in statistiken över sjukfrånvaro och sjuknärvaro – det vill säga när man går till sitt arbete trots att man är sjuk. Nytt för den här rapporten jämfört med tidigare undersökningar i samma serie är ett frågebatteri om företagshälsovården. **Hög anspänning** är vad som uppstår när den anställda har en hög arbetsbelastning, det vi kallar **höga krav** i arbetet och samtidigt har små möjligheter att själv lägga upp det egna arbetet, det som kallas **liten kontroll** över sin arbetssituation. **Kraven** i arbetet mäts med ett index som bildas av följande fyra frågor:

- Har du ibland så mycket att göra att du blir tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem? (Höga krav=minst en dag i veckan)
- Har du det vissa tider så stressigt att du inte hinner prata om, eller ens tänka på något annat än arbete? (Höga krav=minst halva tiden)
- Kräver arbetet hela din uppmärksamhet och koncentration? (Höga krav=nästan hela tiden)
- Upplever du att du har alldeles för mycket att göra? (Höga krav=instämmer helt/delvis)

Kontrollen (inflytandet) över arbetssituationen mäts med ett index bildat av följande fyra frågor:

- Är du med och beslutar om uppläggningsen av det egna arbetet? (Låg kontroll=för det mesta inte/aldrig)
- Kan du själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska utföras? (Låg kontroll=för det mesta inte/aldrig)
- Kan du bestämma över din arbetstakt? (Låg kontroll=som mest halva tiden)
- Upplever du att du har för lite inflytande? (Låg kontroll=instämmer helt/delvis)

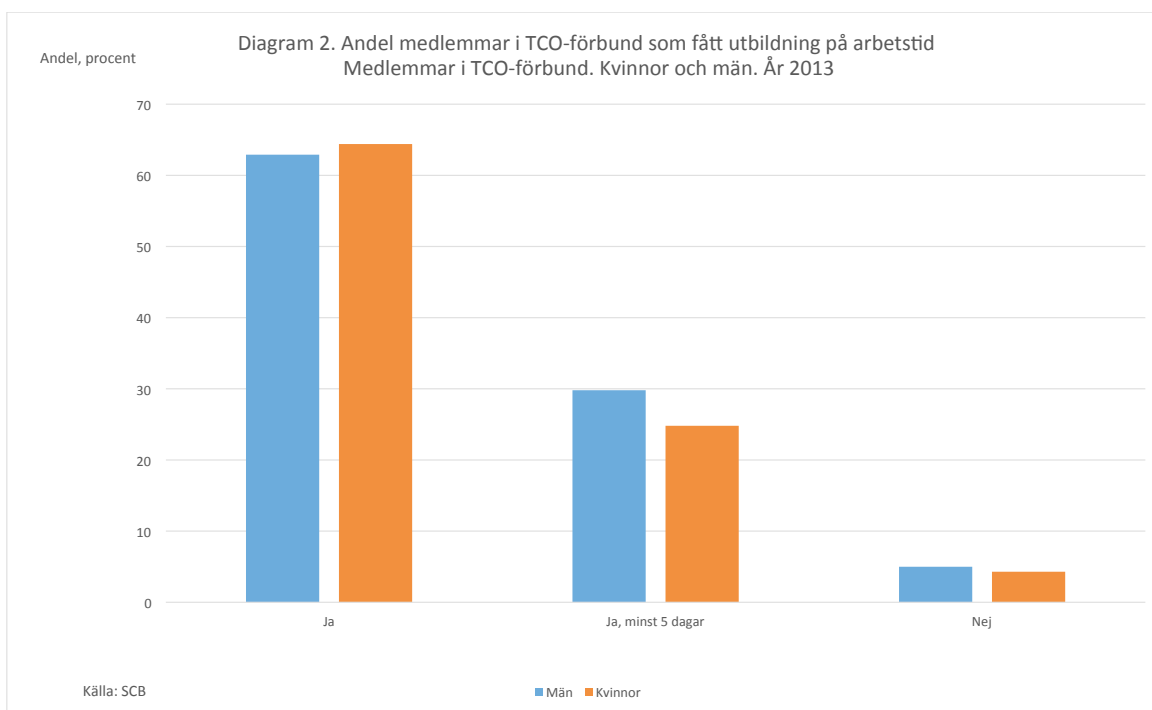
Socialt stöd i arbetet, slutligen, mäts med ett index bildat av följande två frågor:

- Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran av chefer, när arbetet känns besvärligt? (Bra stöd=alltid/för det mesta)
- Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran av arbetskamrater, när arbetet känns besvärligt? (Bra stöd=alltid/för det mesta)

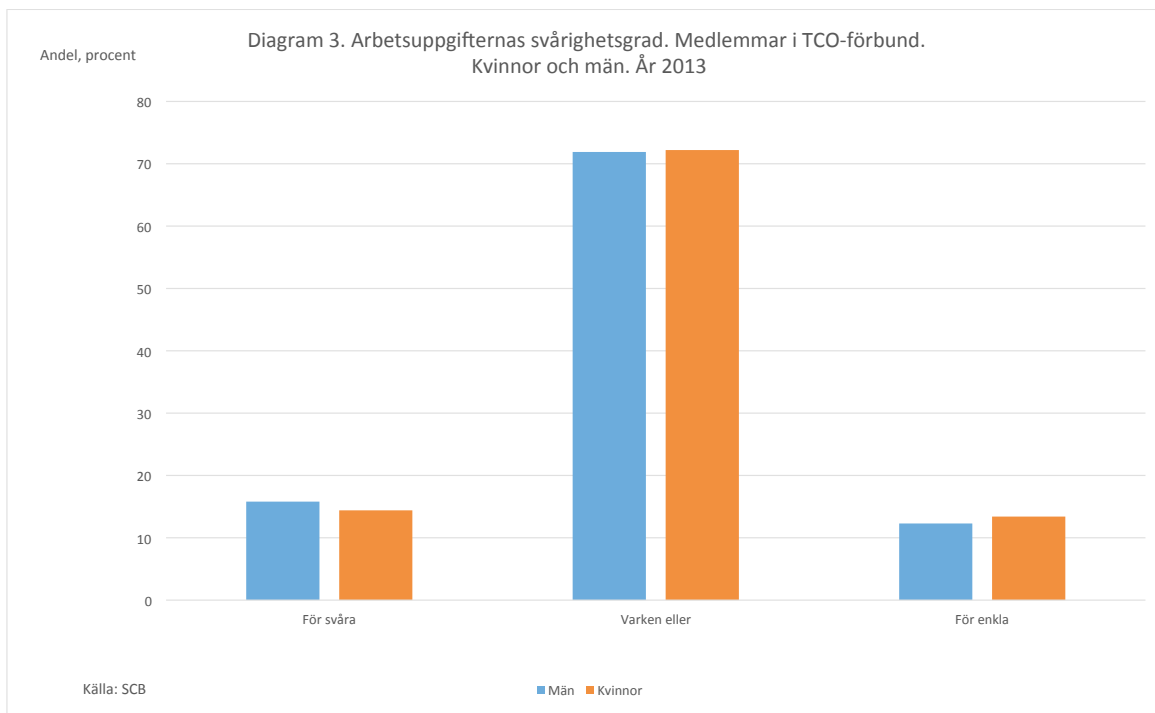
Arbetsituationen

3.1 Möjlighet att utvecklas i arbetet

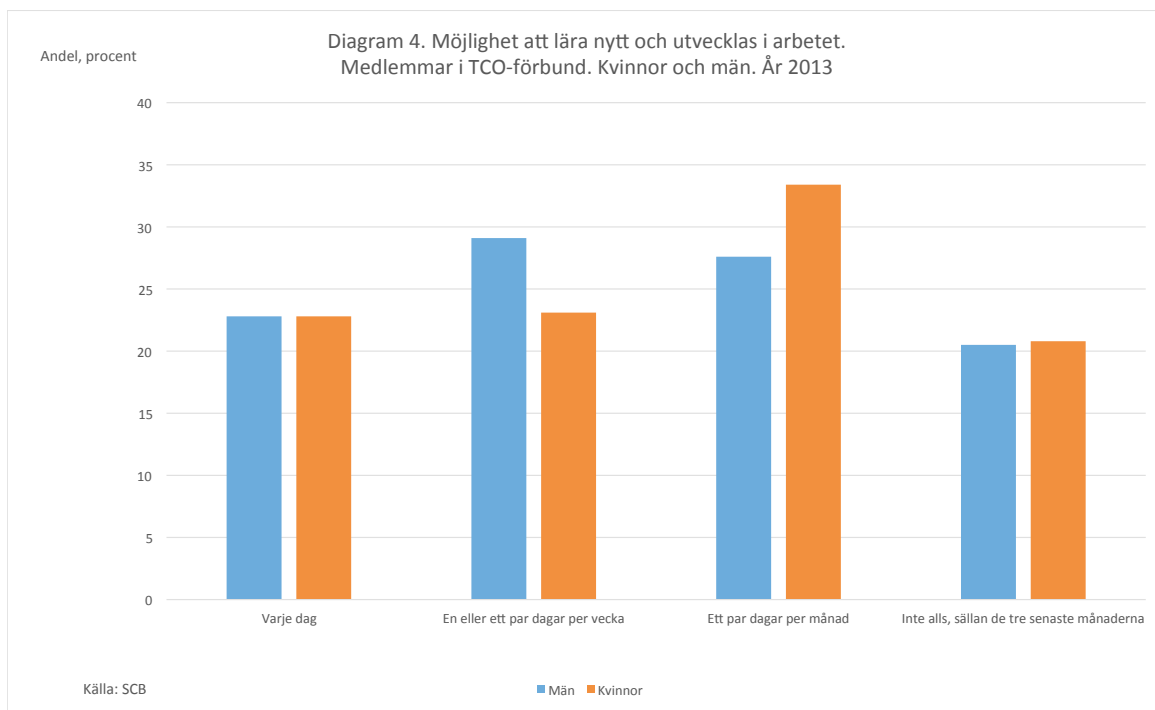
En bra arbetsmiljö karakteriseras bland annat av möjlighet till kompetensutveckling och lärande. I diskussionen om längre arbetsliv är också det livslånga lärandet en viktig förutsättning. Som diagram 2 visar har majoriteten av TCO-medlemmarna fått någon form av utbildning på betald arbetstid under de senaste tolv månaderna. Vidareutbildning bidrar till utveckling på ett personligt plan och är därtill nödvändig med tanke på föränderliga yrkeskrav under arbetslivets gång. I majoriteten av fallen rör det sig om kortare utbildningsinsatser, färre än fem dagar, men det kan noteras att 30 procent av männen och 25 procent av kvinnorna ändå uppger att de fått längre utbildningsinsatser på betald arbetstid.



Majoriteten av medlemmarna i TCO-förbunden, både män och kvinnor, omkring 70 procent, upplever arbetsuppgifternas svårighetsgrad som lagom (diagram 3). Andelen som upplever arbetsuppgifterna för svåra är ungefär lika stor som andelen som anser att arbetet är för enkelt. Resultatet kan antas bekräfta vad som sades inledningsvis i rapporten om att medlemsgrupperna i TCO är kvalificerade och kompetenta sina arbetsuppgifter.

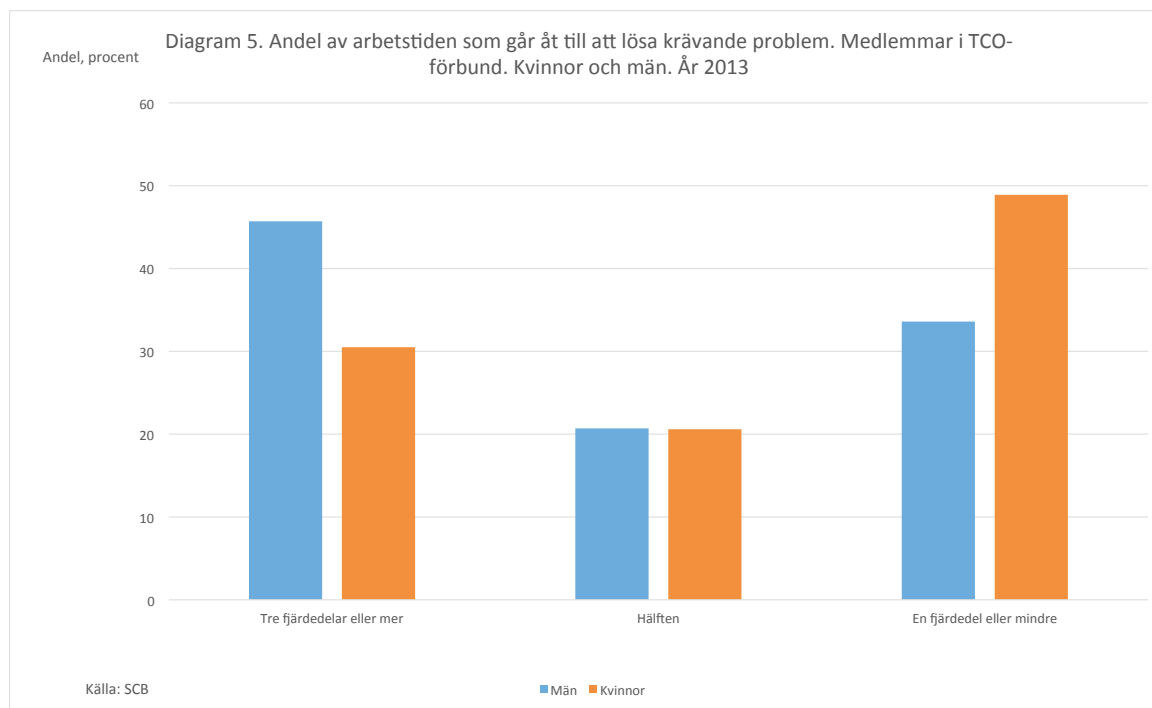


Det stora flertalet TCO-tjänstemän uppger också att de har möjlighet att utvecklas och lära sig nytt i arbetet varje dag, vecka eller månad (diagram 4). Samtidigt kan noteras att ungefär var femte tjänsteman inte alls eller sällan anser sig ha möjlighet att utvecklas i arbetet. Det är bekymmersamt av flera skäl, bland annat för att vidareutbildning är så tätt sammanbunden med omställningsförmåga på arbetsmarknaden och i arbetslivet.



Övergår vi till att titta närmare på hur stor andel av arbetstiden som handlar om att lösa krävande problem, varierar resultatet för kvinnor och män förhållandevis

mycket (diagram 5). 45 procent av männen anger att tre fjärdedelar eller mer av arbetstiden går åt till att lösa krävande problem medan inte mer än 30 procent av kvinnorna uppger samma sak. Omkring 50 procent av kvinnorna anger att de bara ägnar en fjärdedel eller mindre av arbetstiden åt att lösa krävande problem.



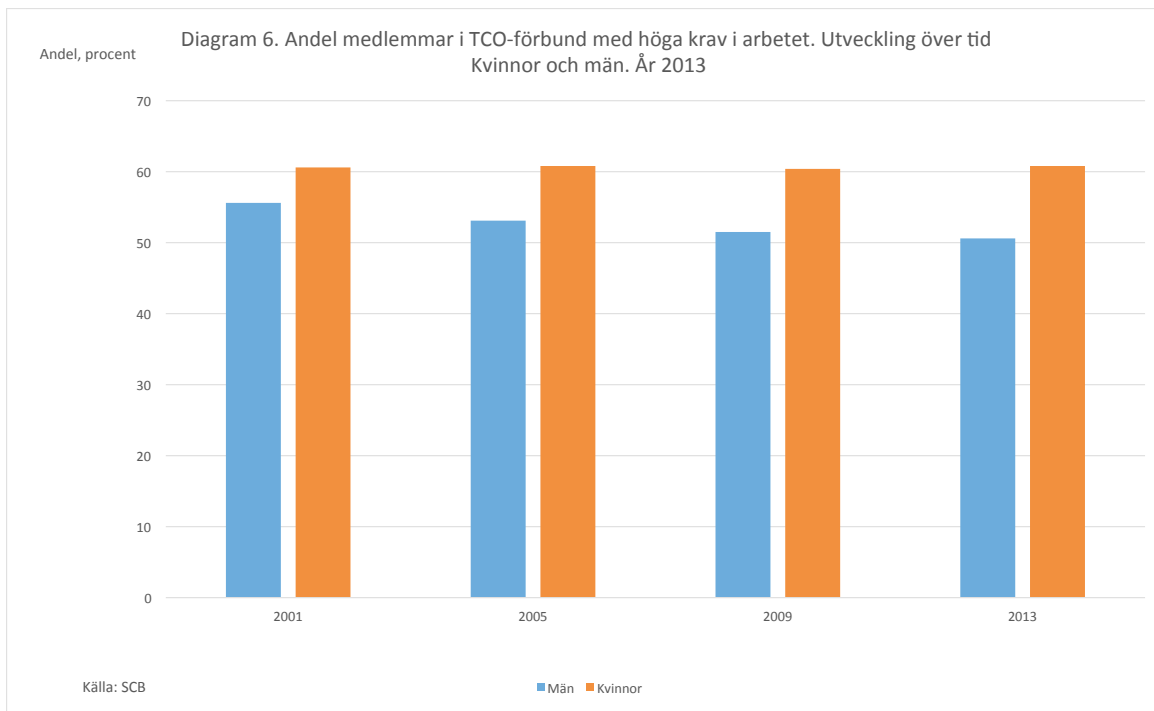
Å ena sidan kan det ses som ett uttryck för att arbetet är kvalificerat att en stor del av arbetstiden går åt till att lösa krävande problem (i alla fall för män). Å andra sidan finns en risk för negativa hälsoeffekter om kraven inte kombineras med tillräckliga stödfunktioner.

3.2 Höga krav

Höga krav kan som sagt vara ansträngande, men givetvis också stimulerande. Det senare gäller i synnerhet om kraven åtföljs av goda möjligheter att själv påverka arbetssituationen. Socialt stöd och tillit från arbetsledningens sida är också centralt.

Omkring 60 procent av TCO-kvinnorna och ungefär 50 procent av TCO-männen upplever att arbetskraven är höga. Andelarna har sedan vår undersökning *Mjuka människor i hårt arbete* från 2003 varit i stort sett konstanta. Det vi benämner höga krav i arbetet har dels en kvantitativ dimension, en upplevelse av stress och att ha alldeles för mycket att göra på för kort tid. Man arbetar över luncher, tar med arbete hem och kan periodvis inte tala om eller tänka på annat än arbete. Men det finns också en annan aspekt, att arbetet i stort sett hela tiden kräver hög grad av koncentration och uppmärksamhet.

Ser vi till utvecklingen under 2000-talet (diagram 6) för medlemmar i TCO-förbunden har andelen med höga krav i arbetet legat still för kvinnorna på omkring 60 procent medan den har minskat marginellt för männen.

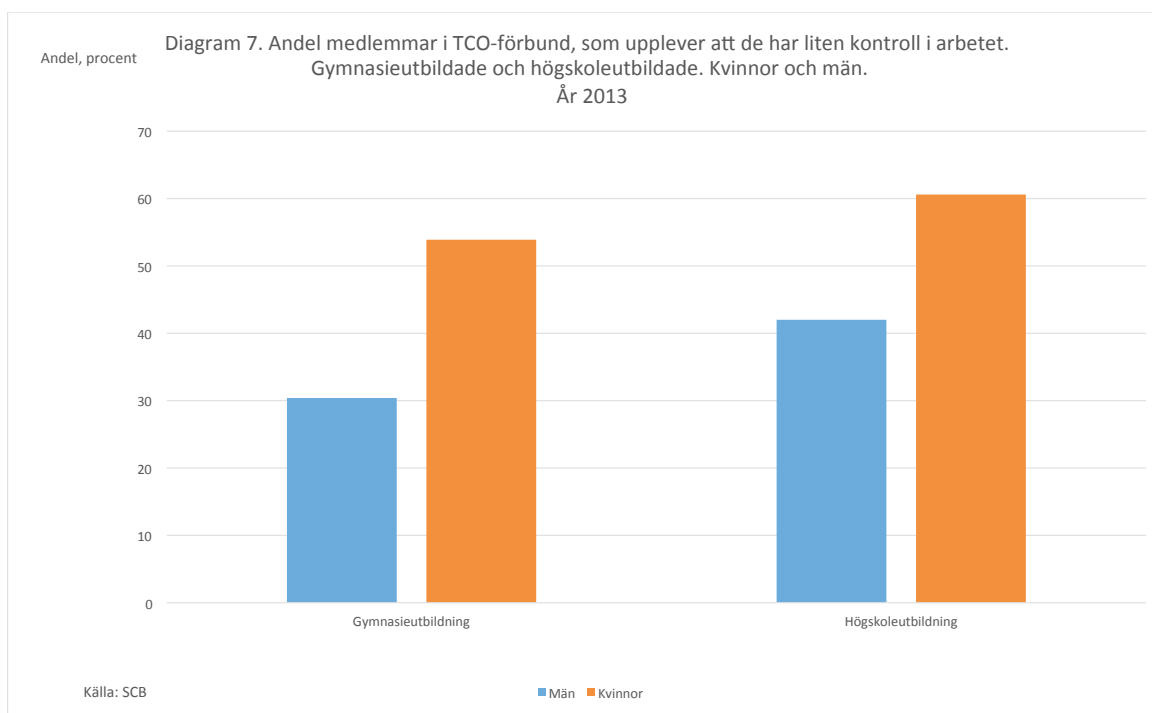


3.3 Inflytande

När det gäller frågan vilket inflytande man har över hur det egna arbetet läggs upp, det som i modellen kallas kontroll i arbetet, kan förenklat sägas att hög kontroll förbättrar hälsan medan låg kontroll är sämre för hälsan. Kombinationen låg kontroll, höga krav, svagt socialt stöd utmärker sig som allra mest negativ ur hälsosynpunkt.

Höga krav kan i viss mån balanseras av kontroll över arbetssituationen och socialt stöd på arbetsplatsen. Den som har inflytande och är med och beslutar om uppläggnen av arbetet och prioriteringar och som kan bestämma över sin arbetstakt upplever ofta en mindre anspänning än den som inte har samma möjligheter. På samma sätt kan ett bra socialt stöd från chefer och arbetskamrater bidra till att balansera en besvärlig arbetssituation vilket kan motverka negativa hälsoeffekter.

Högre utbildningsnivå tycks inte ge den effekt på upplevelsen av kontroll i arbetet som man kanske intuitivt förväntar sig. Som framgår av diagram 7 nedan uppger en högre andel högskoleutbildade tjänstemän än gymnasieutbildade tjänstemän att de har liten kontroll i arbetet. Kvinnor med högskoleutbildning sticker ut i det avseendet. Sextio procent av kvinnorna med högskoleutbildning uppger att de har en liten kontroll i arbetet. Delvis torde det kunna förklaras av att kvinnor är verksamma i yrken och verksamheter med låga frihetsgrader, bland annat inom vård och omsorg. Yrken som på pappret rymmer en hög grad av autonomi kan också i praktiken präglas av ett stort mått av yttre kontroll och styrning.



3.4 Hög anspänning

För individer som upplever höga krav i arbetet men samtidigt har små möjligheter till inflytande över uppläggning, prioriteringar och arbetstakt, kan hög anspänning bli konsekvensen. Anspänt arbete utan tid för återhämtning är ett tillstånd förknippat med förhöjd risk för negativ stress och andra arbetsrelaterade besvär och hälsoproblem.

Tabell 1. Andel tjänstemän som upplever höga krav, liten kontroll, hög anspänning, dåligt stöd och inte får hjälp att prioritera. Åldersgrupper, kvinnor och män. År 2013

	Kvinnor				Män			
	Alla	20-34 år	35-49 år	50-64 år	Alla	20-34 år	35-49 år	50-64 år
Höga krav	61	64	62	60	51		49	48
Liten kontroll	57	67	51	57	36		30	35
Hög anspänning	42	52	37	40	23		21	21
Dåligt stöd	32	24	36	32	35		35	39
Får inte hjälp att prioritera	90	92	89	88	90		90	91

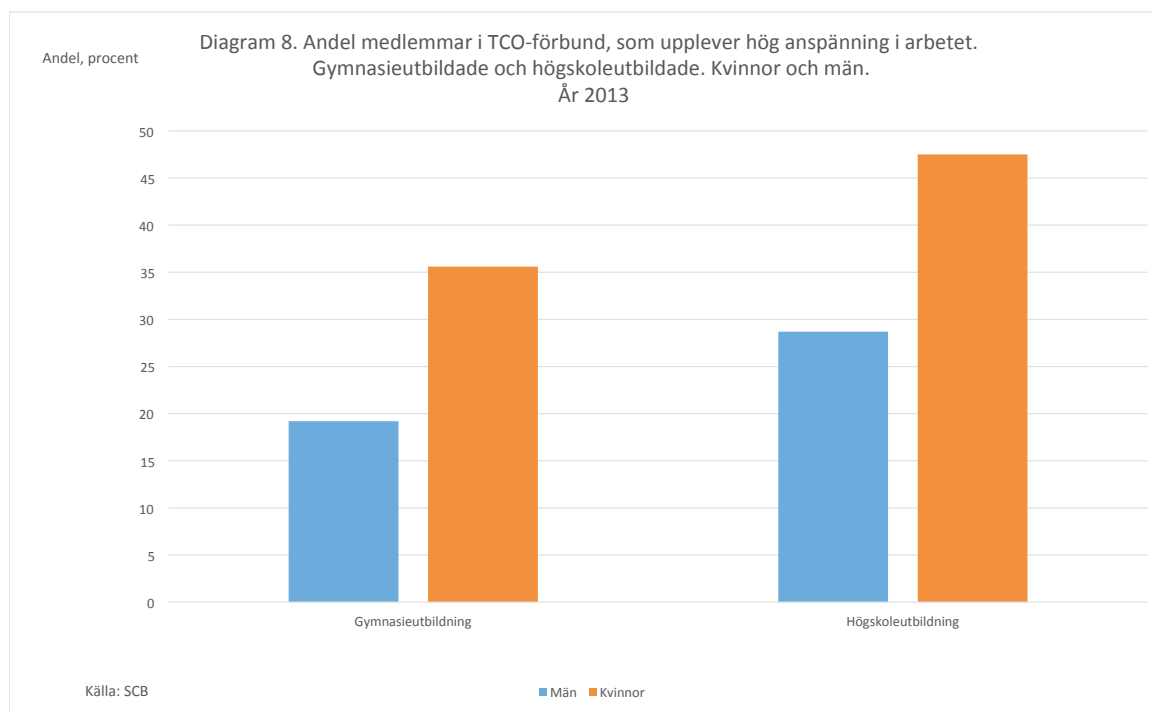
Tabell 1 visar att stora grupper, något fler kvinnor än män, upplever att de har höga krav, liten kontroll och därmed hög anspänning i arbetet. Men ett bra socialt stöd och hjälp att prioritera skulle kunna medföra en förbättring av arbetssituationen.

Dessvärre anger cirka en tredjedel av både kvinnor och män att de har ett dåligt socialt stöd från chefer och medarbetare. Att så många som nio av tio av TCO-

förbundens medlemmar uppger att de inte får hjälp att prioritera arbetsuppgifter är anmärkningsvärt. I det avseendet har heller ingen förbättring skett sedan TCOs förra undersökning, *Sova med jobbet*, från 2011. Inte minst mot den bakgrunden är det välkommet att Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö särskilt betonar chefers ansvar för att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för allt som ska utföras, samt till vem de ska vända sig för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet (se 10 § i AFS 2015:4).

Totalt sett är andelen kvinnor som arbetar under hög anspänning mycket högre än andelen män i samtliga ålderskategorier. Det är främst de yngre kvinnorna som upplever både höga arbetskrav och liten kontroll i arbetet, samt hög anspänning.³ Resultatet överensstämmer med andra studier på området som framhåller unga välutbildade kvinnors situation på arbetsmarknaden som särskilt utsatt ur hälsosynpunkt.

Det övergripande mönstret i tabell 1 går igen i diagram 8. För det första kan konstateras att oavsett utbildningsnivå är andelen kvinnor med anspänt arbete mycket högre än andelen män med anspänt arbete. Vidare upplever TCO-medlemmarna med högskoleutbildning hög anspänning i större omfattning än motsvarande grupper med gymnasieutbildning. Värst är situationen för högskoleutbildade kvinnor.



Ungefär två tredjedelar av de högskoleutbildade TCO-kvinnorna har höga krav i arbetet och en nästan lika stor andel, sex av tio, anser att de har små möjligheter till egen kontroll. Nära hälften uppger att de arbetar under hög anspänning vilket är oroande med tanke på vad vi vet om de negativa hälsoriskerna av anspänt arbete. För TCO-männen i motsvarande position är siffran knappt 30 procent.

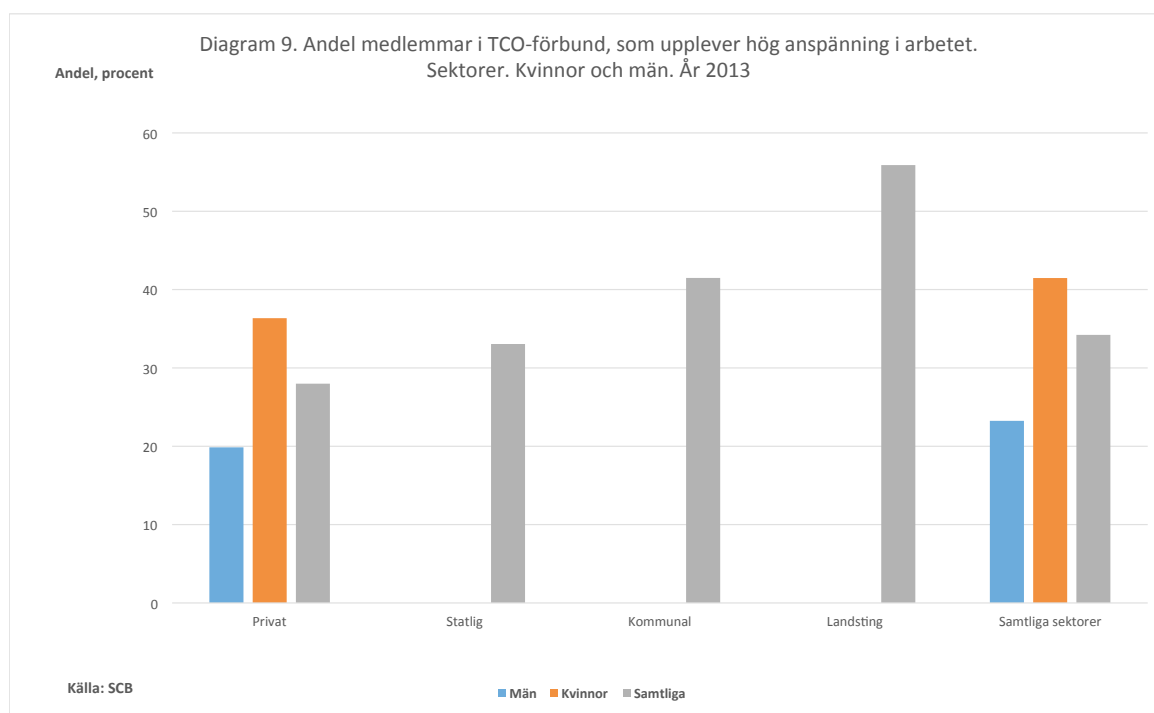
3.5 Arbetsituation och sektor

Landstingssektorn och den kommunala sektorn utmärker sig när det gäller såväl förekomsten av anspänt arbete, som de ingående komponenterna höga krav och liten kontroll. Men även i statlig och privat sektor upplever kring hälften av de anställda att arbetsbelastningen är mycket hög, det vill säga höga krav, eller att möjligheten till inflytande över upplägget av arbetet, det vill säga kontroll, är begränsad.

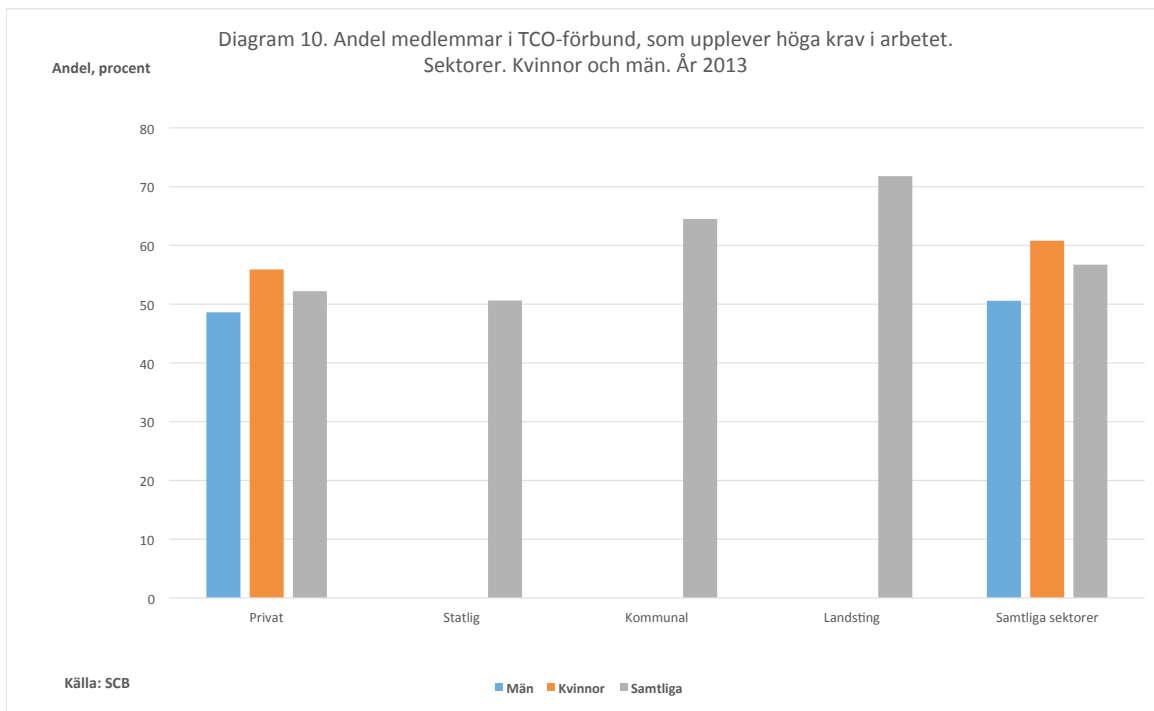
Tabell 2. Andel tjänstemän som upplever höga krav, liten kontroll, hög anspänning. Sektorer. År 2013

	Privat	Statlig	Kommunal	Landsting
Anspänt arbete	28	33	42	56
Höga krav	52	51	65	72
Liten kontroll	42	51	55	67

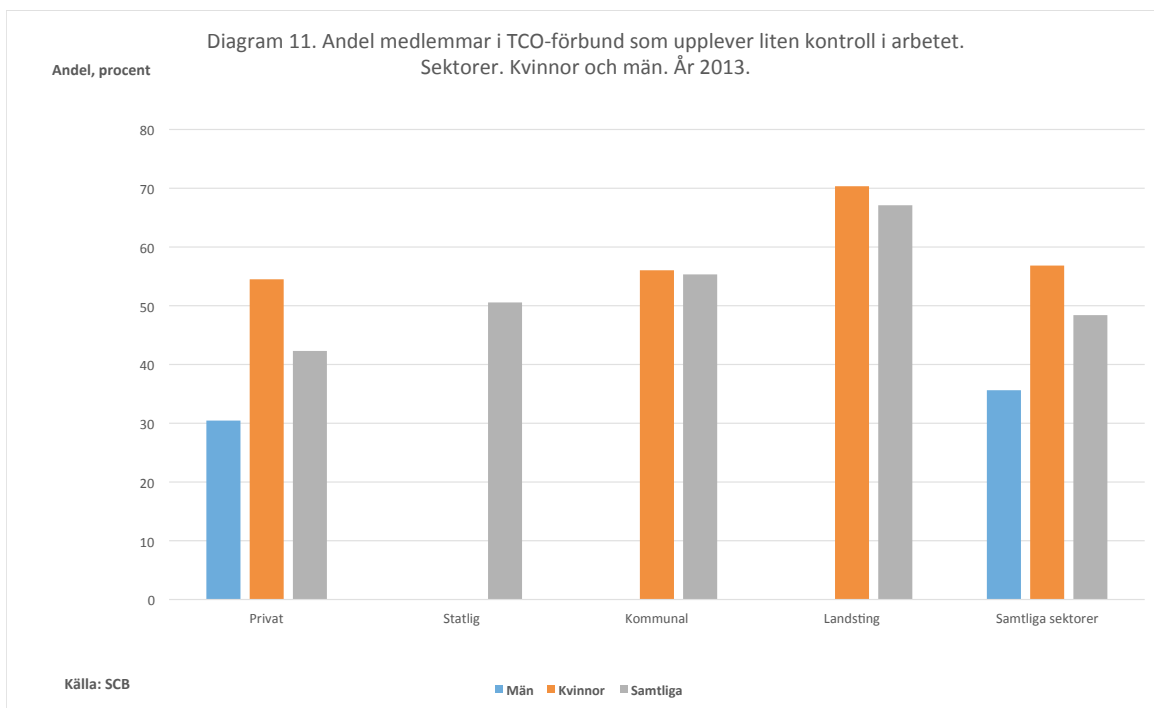
Drygt sju av tio TCO-tjänstemän i landstingssektorn upplever att det ställs höga krav på dem i arbetet och nästan lika många – drygt två tredjedelar – har liten kontroll över sitt arbete. 56 procent arbetar under hög anspänning.



Antalet män i landstingen, kommunerna och staten är för litet för att särredovisa andelar som upplever höga krav, låg kontroll, hög anspänning. Men eftersom värdena totalt ligger på ungefär samma nivå som andelarna för kvinnorna, så tyder det på att även män i offentlig sektor upplever att arbetsituationen karakteriseras av höga krav, liten kontroll och hög anspänning. Det skulle i så fall ge stöd till Visions (2016) studie refererad till inledningsvis, i vilken det konstateras att det är vanligare att anställda arbetar under hög anspänning på kvinnodominerade arbetsplatser.



Totalt sett är skillnaden i andel mellan män och kvinnor med höga krav mindre än skillnaden i andel som upplever liten kontroll. Som framgår av diagram 11, upplever en högre andel kvinnor än män i privat sektor liten kontroll. Fler kvinnor upplever också hög anspänning i arbetet.



På grund av ett för litet empiriskt underlag har vi inte haft möjlighet att bryta ned resultatet på enskilda TCO-förbund vad gäller anspänt arbete. En uppdelning på sektorer som i tabell 2 ger dock en förhållandevis god indikation på vilka yrkesgrupper som erfar mer respektive mindre anspänt arbete. I våra tidigare

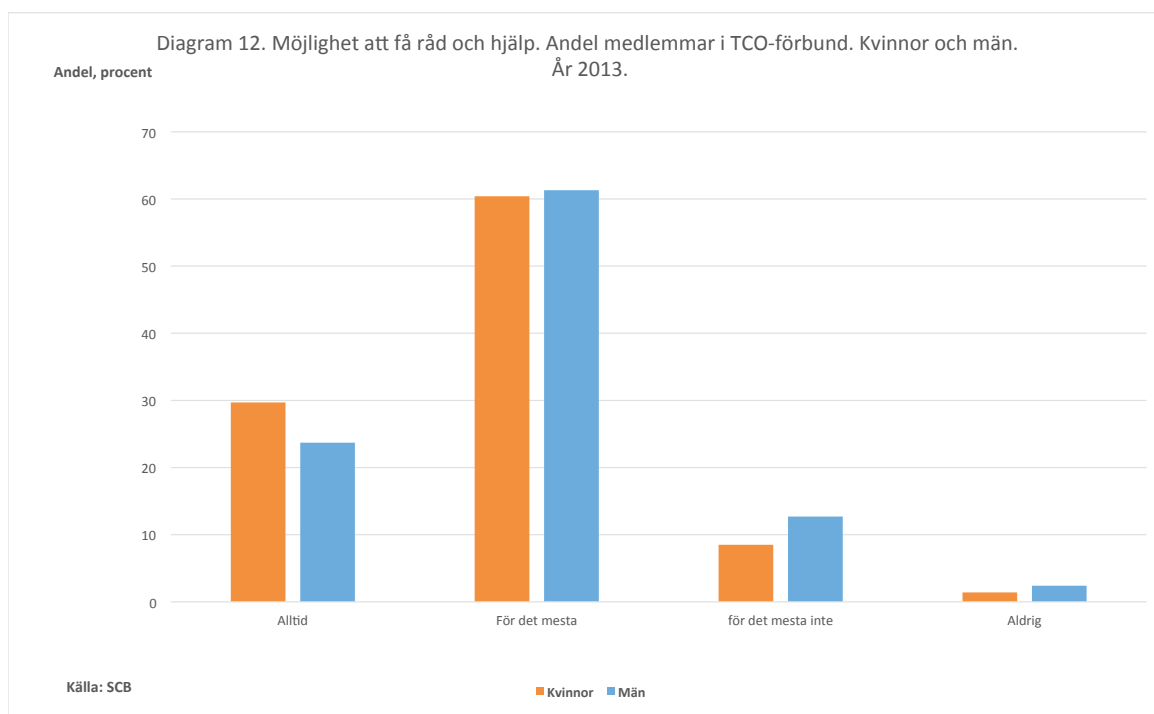
undersökningar framkommer att anställda inom Lärarförbundet och Vårdförbundet arbetar under högst anspänning (TCO 2011). Vi har inga indikationer på att situationen skulle ha förändrats nämnvärt sedan dess.

3.6 Socialt stöd

Ett bra socialt stöd på arbetsplatsen från chefer och medarbetare har visat sig ha en positiv inverkan på hälsan då det kan motverka obalans mellan höga krav och låg kontroll. Omkring en tredjedel, något högre andel män, upplever emellertid att de inte får det stöd från chefer och arbetskamrater som skulle kunna fungera som motvikt till de höga kraven i arbetet (se tabell 2). Denna könsskillnad har minskat något sedan vår senaste undersökning 2011 då det var något fler kvinnor, men färre män som fick stöd.

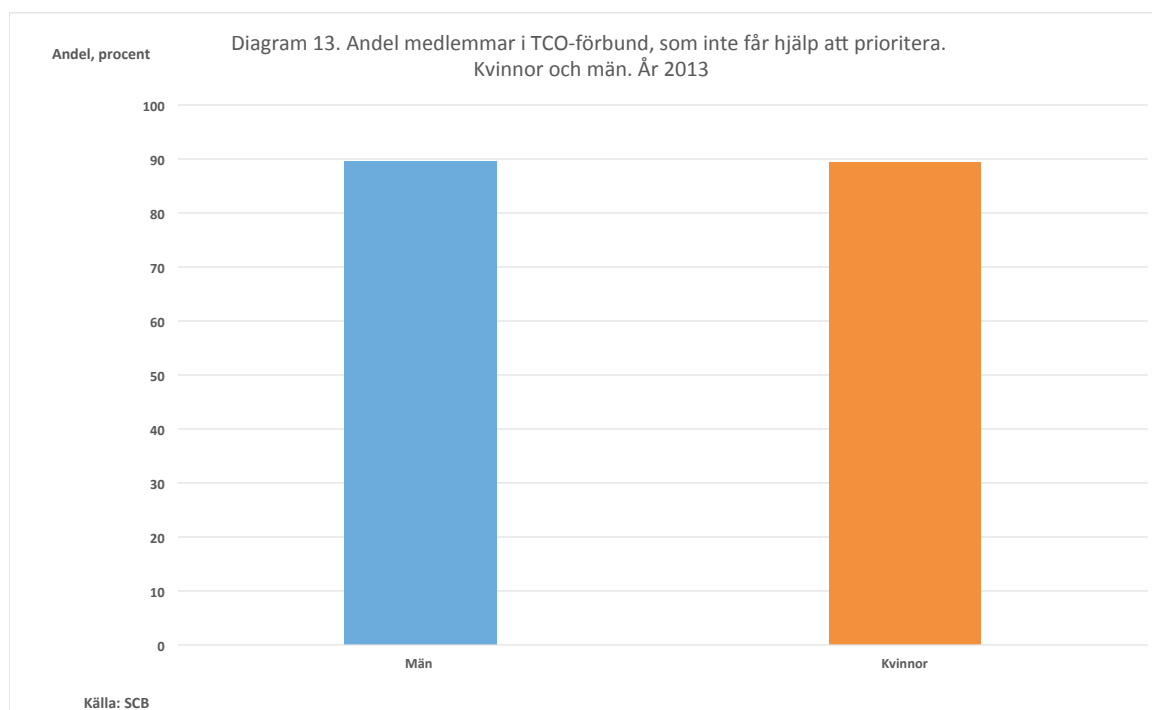
3.7 Hjälpt att prioritera och möjlighet att få råd eller hjälp

Stöd från arbetsledningen är viktigt för att åstadkomma bättre balans mellan krav och kontroll. Glädjande nog uppger en övervägande majoritet av TCO-förbundens medlemmar att de alltid eller för det mesta kan få råd eller hjälp i fall de behöver det. Som framgår av diagram 12 har kvinnor i något högre utsträckning än män möjlighet att få råd eller hjälp i arbetet.



En mer handfast form av socialt stöd kan vara hjälp från en chef att prioritera bland arbetsuppgifterna. På denna fråga uppger emellertid så många som nio av tio TCO-tjänstemän att de inte får någon sådan hjälp (diagram 13, se även tabell 2). Inte heller här finns några direkta skillnader mellan kvinnor och män. En möjlig tolkning är att beslut om prioriteringsordningar fattas så högt upp att avvägningar gällande faktiska arbetsuppgifter inte enkelt låter sig göras på arbetsplatsnivå. Egenkontroll i arbetet innebär också att det är upp till individen själv att avgöra när och hur uppgifter ska prioriteras. Som Grönlund (2007:12) på-

pekar kan gränsdragningen mellan olika arbetsuppgifter vara särskilt svårhanterlig för tjänstemannagrupperna eftersom deras arbete är knepigt att avgränsa och mäta resultatet av.



Anställningsform och arbetstid

I det följande redogörs för hur arbetsmiljön upplevs utifrån anställningsform och arbetstid, och de eventuella besvär som arbetsmiljön medför. Utgångspunkten är att en bra arbetsmiljö ger individen stimulans, skapar en känsla av gemenskap samt kan ha en positiv inverkan på individens hälsa. En dålig arbetsmiljö å andra sidan kan ha negativa konsekvenser för individens hälsa såsom sömnsvårigheter, olust att gå till jobbet eller värk i kroppen. Resultatredovisningen bygger som tidigare nämnts på offentlig statistik över tjänstemännens självrapporterade psykiska och fysiska besvär.

4.1 Anställningsform och anställningsvillkor

I TCOs tidigare arbetsmiljöundersökningar i samma serie har vi haft möjlighet att bryta ner data per anställningsform. Det framkom då att kvinnor med en tidsbegränsad anställning i högre grad upplevde en liten kontroll över sin arbetsituation jämfört med kvinnor som var tillsvidareanställda. Bland männen var skillnaderna utifrån anställningsform inte lika påtagliga.

I föreliggande undersökning har vi inte haft möjlighet att analysera resultaten på samma sätt eftersom underlaget är för litet för att kunna uttala sig om gruppen tidsbegränsat anställda. Vid en jämförelse av tillsvidareanställda kvinnor och tillsvidareanställda män framkommer dock att kvinnor genomgående upplever högre krav, lägre kontroll och högre anspänning än männen. I fråga om stöd, hjälp att prioritera och upplevelsen av att det är lågt i tak på arbetsplatsen föreligger däremot inga större skillnader mellan könen.

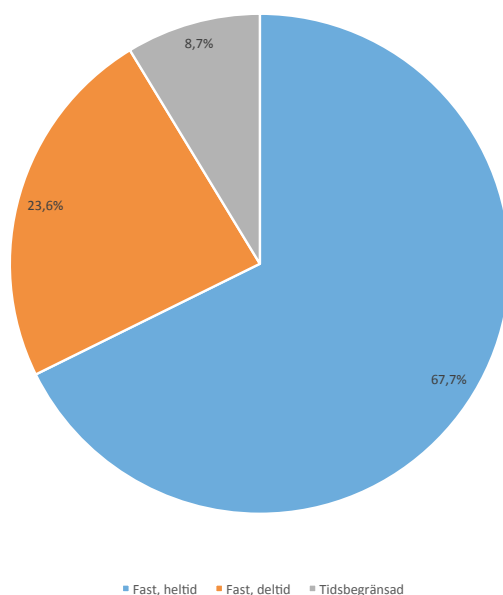
Tabell 3 Tjänstemän med tidsbegränsad anställning. Kvinnor och män. Utveckling över tid.
Andel i procent.

	1991	2001	2009	2013
Kvinnor	5,7	7,3	7,0	8,7
Män	1,8	5,5	4,2	6,7

Tabell 3 visar på att andelen tidsbegränsade anställningar har varit tämligen stabil under 2000-talet även om andelen ökat i längre perspektiv. Bland såväl kvinnor som män i TCO-förbunden är tillsvidareanställning absolut vanligast. Mer än 90 procent är tillsvidareanställda. Men i åldersgruppen 20–34 år är andelen visstidsanställda betydligt högre än i övriga åldrar. De vanligaste anställningstyperna för tidsbegränsade anställningar är idag att vara anställd per timma, ha ett vikariat eller att kallas in vid behov (SCB 2015:2).

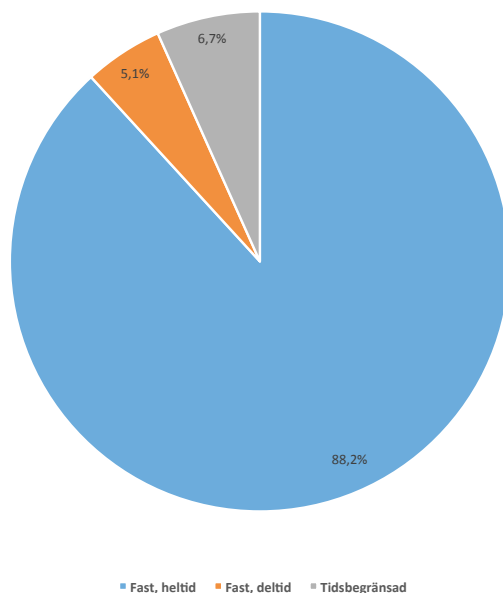
Intressant i relation till anställningsform är fördelningen mellan heltidsarbete och deltidsarbete bland tillsvidareanställda TCO-medlemmar. Våra data ger vid handen att knappt 68 procent av kvinnorna är tillsvidareanställda och arbetar heltid medan 23 procent av dem arbetar deltid och 9 procent är tillfälligt anställda. Jämfört med vår arbetsmiljöundersökning publicerad 2011 har andelen heltidsarbetande tillsvidareanställda kvinnor ökat med knappt 3 procent.

Diagram 14. Andel medlemmar i TCO-förbund i olika anställningsformer. Kvinnor. År 2013



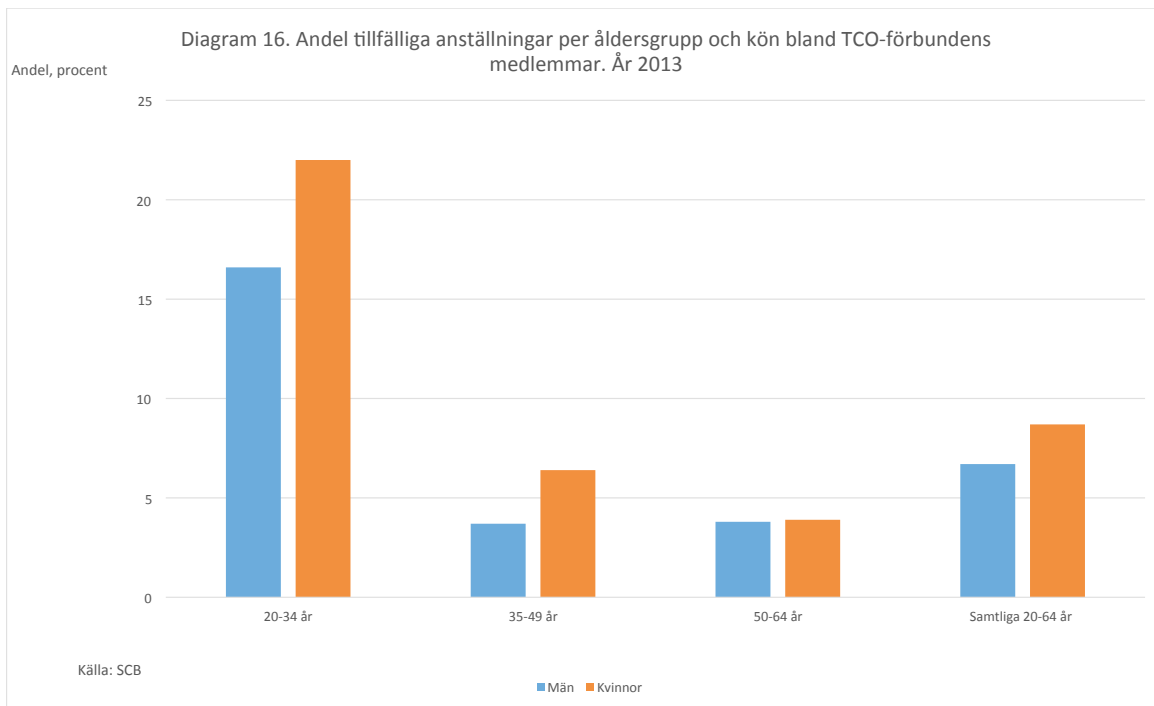
Bland manliga TCO-medlemmar ser mönstret annorlunda ut vilket framgår av en jämförelse mellan diagram 14 och 15. Omkring 88 procent är tillsvidareanställda och arbetar heltid, medan 5 procent arbetar deltid. Omkring 7 procent är visstidsanställda. Sammantaget är andelen tillsvidareanställda heltidsarbetande män omkring 20 procentenheter högre än andelen tillsvidareanställda heltidsarbetande kvinnor.

Diagram 15. Andel medlemmar i TCO-förbund i olika anställningsformer. Män. År 2013



Tillsvidareanställning är en stark norm på svensk arbetsmarknad. Anlägger vi ett köns- och åldersperspektiv på förekomsten av tillfälliga anställningar

bland TCO-förbundens medlemmar kan vi samtidigt sluta oss till att normen utmanas på sina håll (diagram 16). För det första är det som sagt betydligt vanligare att vara tillfälligt anställd om man befinner sig i åldersspannet 20–34 än i äldre åldrar. För det andra har unga kvinnor en särskilt osäker position på arbetsmarknaden – inte bara i relation till män i samma ålder utan även i relation till äldre kvinnor och män.



Resultaten ligger i linje med vad som framkommit i TCOs tidigare undersökningar. Unga välutbildade kvinnor har i oroväckande stor omfattning tillfälliga anställningar jämfört med andra grupper. Samtidigt har avståndet mellan könen krympt i det här åldersspannet. Medan andelen tillfälligt anställda kvinnor i åldern 20–34 år ligger kvar på samma höga nivå som i vår förra undersökning har andelen tillfälligt anställda män i åldern 20–34 ökat förhållandevis mycket under samma period, från 10 procent 2009 till knappt 17 procent 2013. Huruvida det innebär att betydelsen av kön/könsmissiga yrkesskillnader för förekomsten av visstidsanställningar bland unga är på väg att minska syns dock för tidigt att uttala sig om.

Vårt att understryka är att andelen visstidsanställda kvinnor är större än andelen visstidsanställda män i samtliga undersökta åldersgrupper, undantaget är gruppen 50–64 år där andelarna är lika stora. Att andelen tillsvidareanställda blir fler i takt med att det sker en etablering på arbetsmarknaden ligger i linje med tidigare forskning om sambanden mellan typ av anställning och ålder.

Tidigare forskning (Waenerlund 2013) pekar också på att tidsbegränsat anställda upplever större osäkerhet och krav att prestera i sin arbetssituation, och en större rädsla för ofrivillig arbetslöshet. Tillfälliga anställningsformer kan också inverka negativt på psykisk och självsattad hälsa. Med tanke på den höga andelen tillfälliga anställningar bland unga kvinnor, men även bland unga män, är det resultat som bör tas på allvar. För de unga männen ökar dessutom andelen tillfälliga anställningar om vi ser till utvecklingen över tid. Våra data säger dock

ingenting om vilken typ av visstidsanställningar det rör sig om, vilket givetvis vore önskvärt. I tidigare undersökningar har personer med tillfälliga anställningar uppgett att de har lägre kontroll än personer med tillsvidareanställning, men också lägre krav på sig i arbetet.

I relation till diskussionen om arbetsmiljö och arbetsvillkor är det viktigt att betona att tillfälliga anställningar inte per automatik ger negativa hälsoeffekter. I de fall den anställde uppfattar sig själv som attraktiv på arbetsmarknaden, samt kan utöva inflytande över arbetets innehåll, behöver inte den tillfälliga anställningen inverka negativt på hälsa och välbefinnande (Allvin med flera 2006; Berntson 2008). Vilken typ av tillfällig anställning som en individ innehar har således betydelse. En projektanställning uppfattas i regel som mer säker eller mindre riskabel än ett vikariat. Ett vikariat kan i sin tur upplevas som säkrare än en timanställning (Waenerlund 2013). Tidigare studier har dessutom ofta varit avgränsade till enklare arbeten vilket sällan återspeglar tjänstemännens arbets-situation. Ser vi till arbetsmarknaden som helhet var 56 procent i åldern 16–24 år tidsbegränsat anställda år 2014. Uppdelat på kön har fler unga kvinnor (63 procent) än män (50 procent) en tidsbegränsad anställning (SCB 2015:14f).⁴

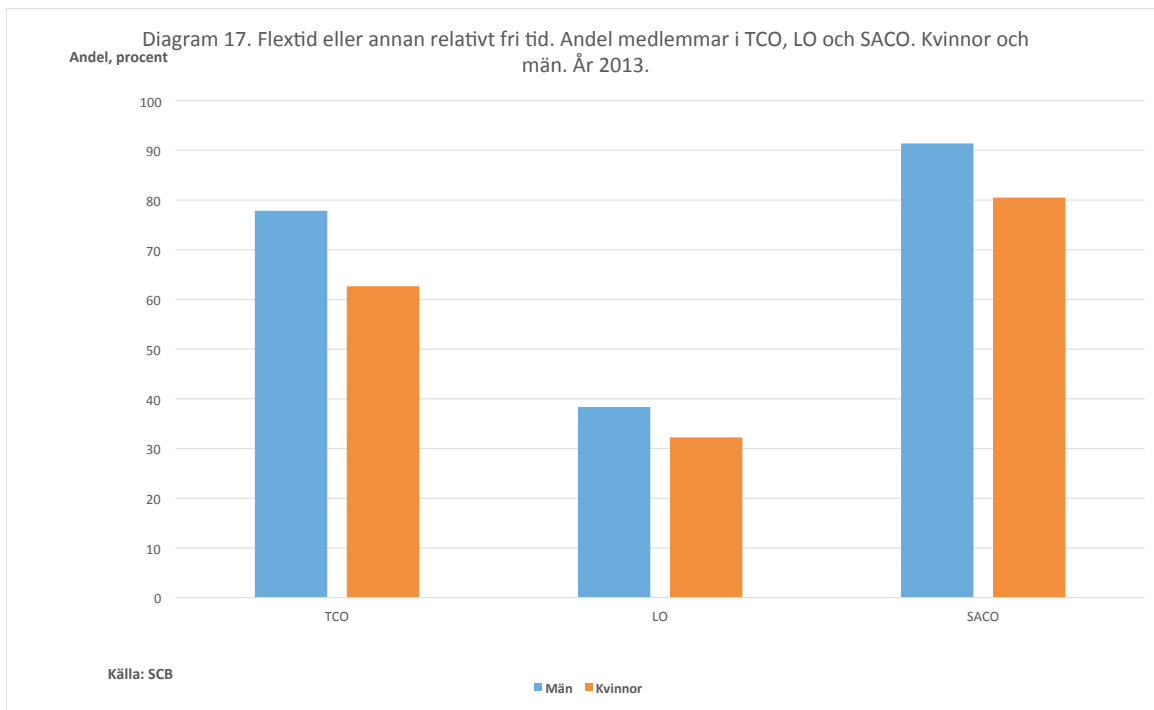
Tidsbegränsade anställningar är en vanlig ingång till arbete. I vissa fall kan en tidsbegränsad anställning också fungera som ett trappsteg eller en språngbräda till en tillsvidareanställning. Tommy Isidorsson och Kristina Håkansson (2009:36) pekar mot att chansen är större för män än för kvinnor att den tidsbegränsade anställningen övergår i en tillsvidareanställning, vilket överensstämmer med SCB:s statistik över flöden till fast anställning. Enligt SCB tycks skillnaderna delvis bero på att män och kvinnor är verksamma i olika branscher.

4.2 Flexibla arbetstider

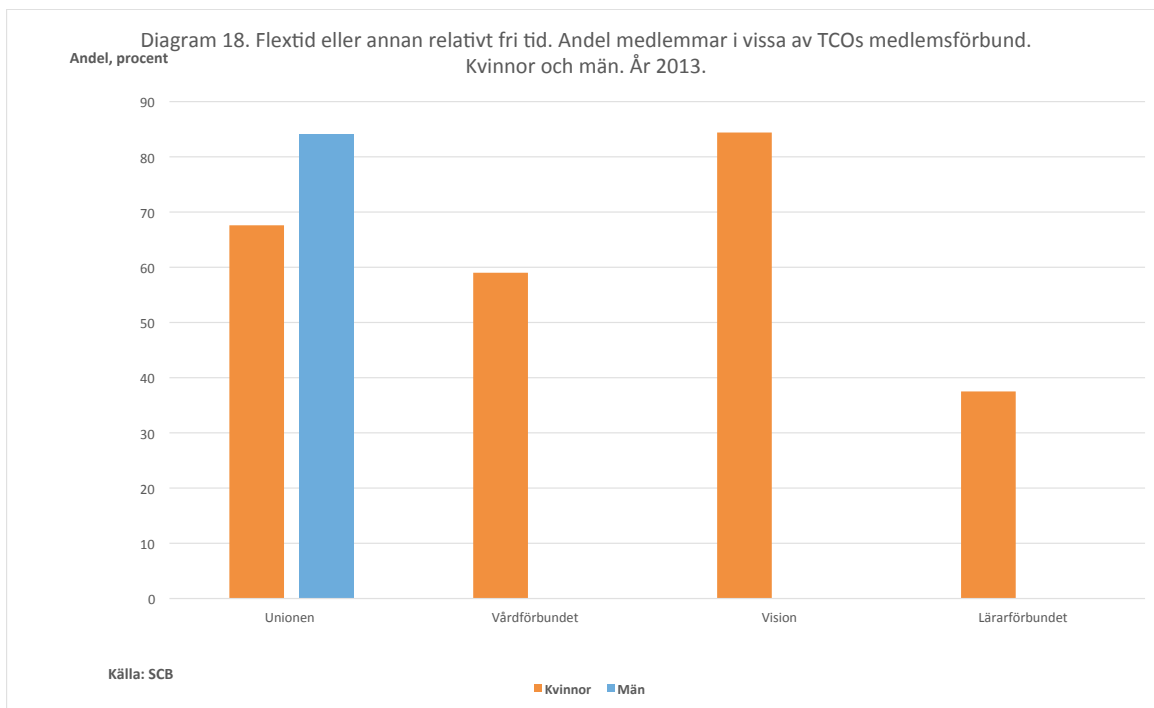
Arbetsmarknaden och arbetets villkor är föränderliga på flera sätt. En generell tendens i dagens arbetsliv är att strävan efter flexibilitet påverkar arbetets innehåll, organisering, arbetstidens längd och förläggning. Samtidigt är det inte svårt att föreställa sig en rad olika innebörder, negativa såväl som positiva, beroende på om de är individens, företagets eller arbetsmarknadens förmåga till flexibilitet som står i fokus (Karlsson 2006).

Från våra data kan vi sluta oss till huruvida respondenterna har flextid eller annan relativt fri arbetstid samt om man arbetar övertid. Däremot kan vi dessvärre inte säga något om den faktiska omfattningen av övertid i antal arbetade timmar. I diagram 17 har vi jämfört arbetstagarens möjlighet till flexibla arbetstider mellan medlemmarna i TCO, LO och Saco uppdelat på kön. Generellt gäller att män har mer flexibla arbetstider än kvinnor. Sacomedlemmarna har mest flexibilitet, LO-grupperna minst medan TCO-förbundens medlemmar placerar sig i en mittenposition.

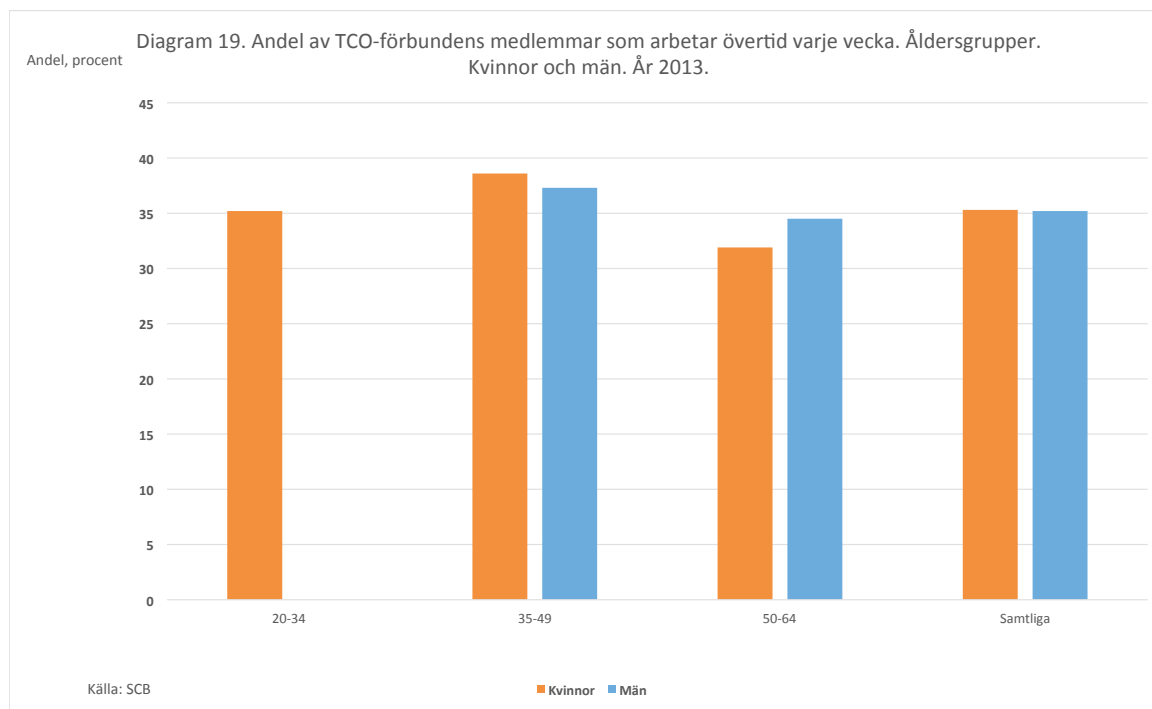
Det kan noteras att TCO-kvinnornas möjlighet till flextid har minskat över tid, från 70 procent i vår undersökning från 2003 till knappt 63 procent i föreliggande undersökning (ej redovisat här). För TCO-männen ligger möjligheten till flextid kvar på ungefär samma nivå som förut det vill säga omkring 78 procent. Resultatet kan tolkas som att kvinnornas frihetsgrader i arbetet har minskat i relation till männens.



Bryter vi ner resultaten på förbunds nivå (diagram 18) kan förhållandevis stora skillnader mellan de större TCO-förbunden skönjas gällande arbetets frihetsgrad och möjligheten att arbeta flexitid.⁵ I Vision uppger drygt 84 procent av kvinnorna att de kan påverka arbetstiden följt av knappt 68 procent av kvinnorna i Unionen. Mest bundna av fasta arbetstider är medlemmarna i Lärarförbundet där drygt 37 procent uppger att de har flexitid eller annan relativt fri tid. Det är en något lägre andel jämfört med vår förra undersökning. Vårdförbundet placerar sig i en mellanposition. 59 procent av kvinnorna i förbundet uppger att de har flexitid eller annan relativt fri tid.



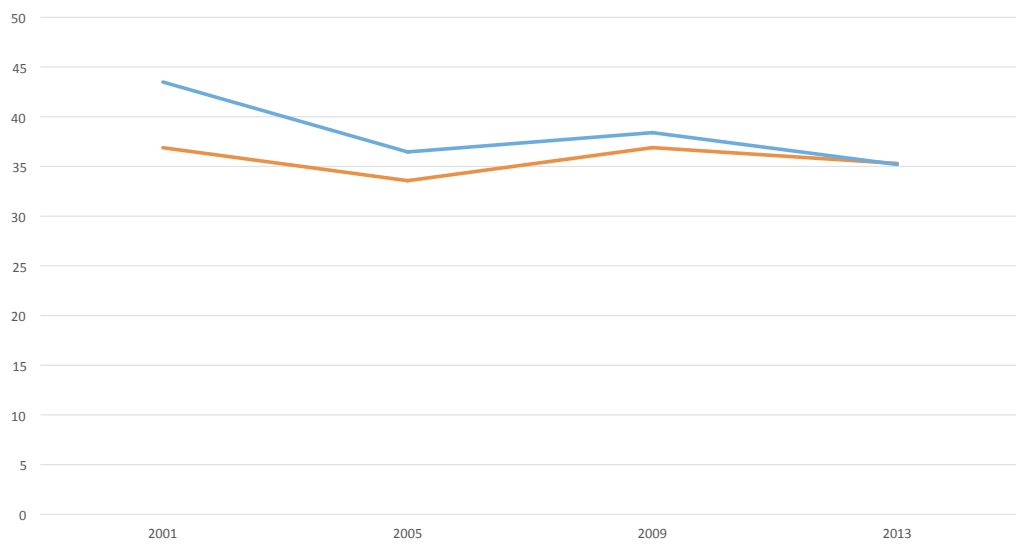
Tittar vi närmare på andelen som arbetar övertid varje vecka, redovisat efter kön och ålder, kan konstateras att övertidsuttaget är tämligen jämt fördelat mellan olika åldersgrupper, även om TCO-medlemmar i spannet 35–49 år står för den största andelen övertidsarbete. Totalt sett går det inte att urskilja några större skillnader mellan mäns och kvinnors övertidsuttag i de olika åldersgrupperna (diagram 19).



Betraktat över åren har andelen som arbetar övertid minskat bland såväl män som kvinnor (diagram 20).⁶ År 2001 arbetade knappt 37 procent av kvinnorna övertid, år 2013 hade siffran sjunkit till 35 procent. Bland män anslutna till TCO-förbund har övertidsarbetet minskat än mer. 2001 uppgav mer än 43 procent av männen att de arbetade övertid jämfört med 35 procent år 2013. Men fortfarande är det att betrakta som mycket att drygt var tredje TCO-medlem svarar att de arbetar över varje vecka.

Värt att notera i relation till detta är också att kraven (de som bland annat mäts med om man drar in på raster och tar med arbete hem) i arbetet ligger kvar på samma nivå som i tidigare mätningar, samtidigt som andelen män som uppger att de arbetar övertid varje vecka har sjunkit. Därför är en tveksam tolkning att de i högre grad än tidigare upplever att de kan hantera sina arbetsuppgifter inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Det skulle i så fall vara att betrakta som ett framsteg eftersom ständig övertid tenderar att fresta på med olika arbetsrelaterade besvär till följd. En annan tolkning är att resultatet återspeglar ett allt mer gränslöst arbetsliv där det inte klart går att avgöra när jobbet är slut för dagen och fritiden tar vid. En tredje tolkning är att svaren kan förstås i ljuset av att allt fler tjänstemän förhandlar bort sin övertidsersättning. Flera omsorgsförvaltningar har därtill infört övertidstopp vilket möjligen också ger avtryck i statistiken.

Andel, procent Diagram 20. Andel medlemmar i TCO-förbund som arbetar övertid varje vecka. Utveckling över tid. Kvinnor och män.



Källa: SCB

— Kvinnor — Män

Besvär och sjuklighet som har samband med arbetsförhållanden

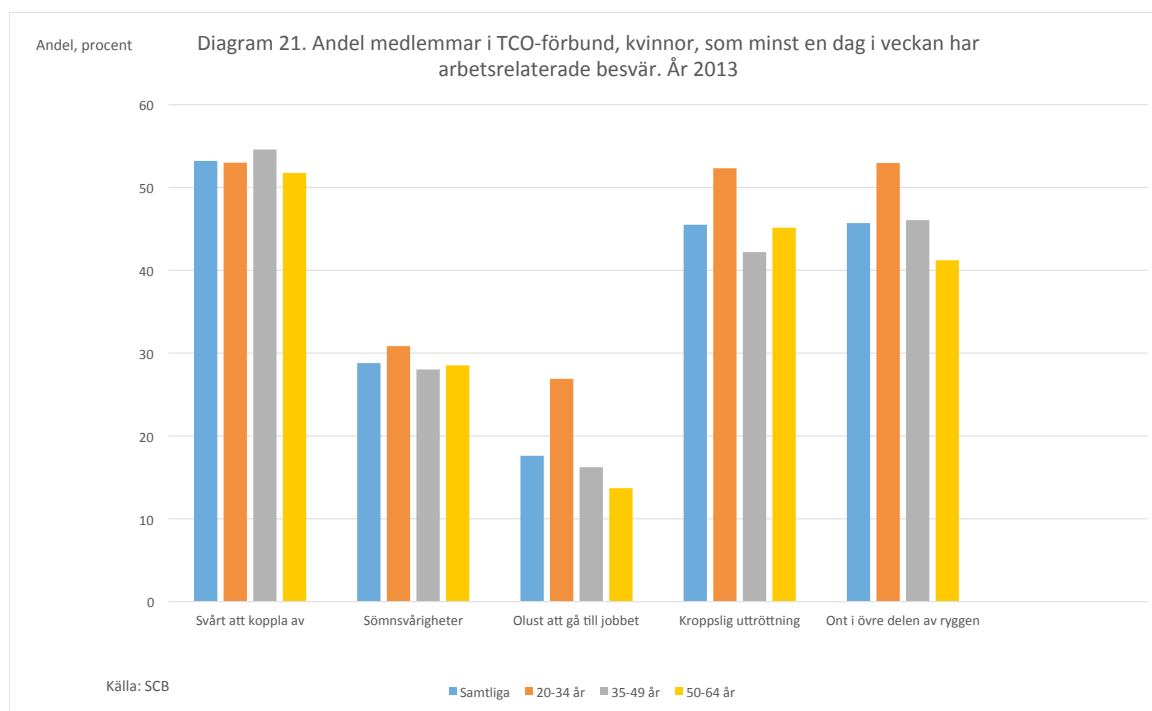
5.1 Psykiska och fysiska besvär

Arbetets organisation och arbetsplatsens utformning påverkar risken att drabbas av olika slags fysiska och psykiska besvär. Tunga lyft, monotona rörelser och stillasittande arbete påverkar den fysiska hälsan negativt och riskerar att leda till kroppslig uttröttnings och ont i rygg och nacke. En kombination av höga krav, låg kontroll och bristande socialt stöd har störst negativ inverkan på den psykiska hälsan.

Fem frågor i Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning används för att behandla förhållanden som är kopplade till arbetet och starka riskfaktorer för ohälsa (Arbetsmiljöstatistik rapport 2014:3).

Frågorna gäller: Kan inte koppla av arbetet vid ledighet. Tankar på arbetet håller en vaken. Olust inför att gå till arbetet. Kroppsligt uttröttad av arbetet. Ont i övre delen av ryggen på grund av arbetet.

I resultaten redovisas andelen som minst en dag i veckan har besväret ifråga.



Källa: SCB:s och AV:s undersökning

I alla besvär, utom när det gäller svårighet att koppla av arbetet vid ledighet, har de yngre kvinnor i åldrarna 20–34 år större problem jämfört med de äldre kvinnorna. Särskilt framträdande är att yngre kvinnor i högre utsträckning än äldre

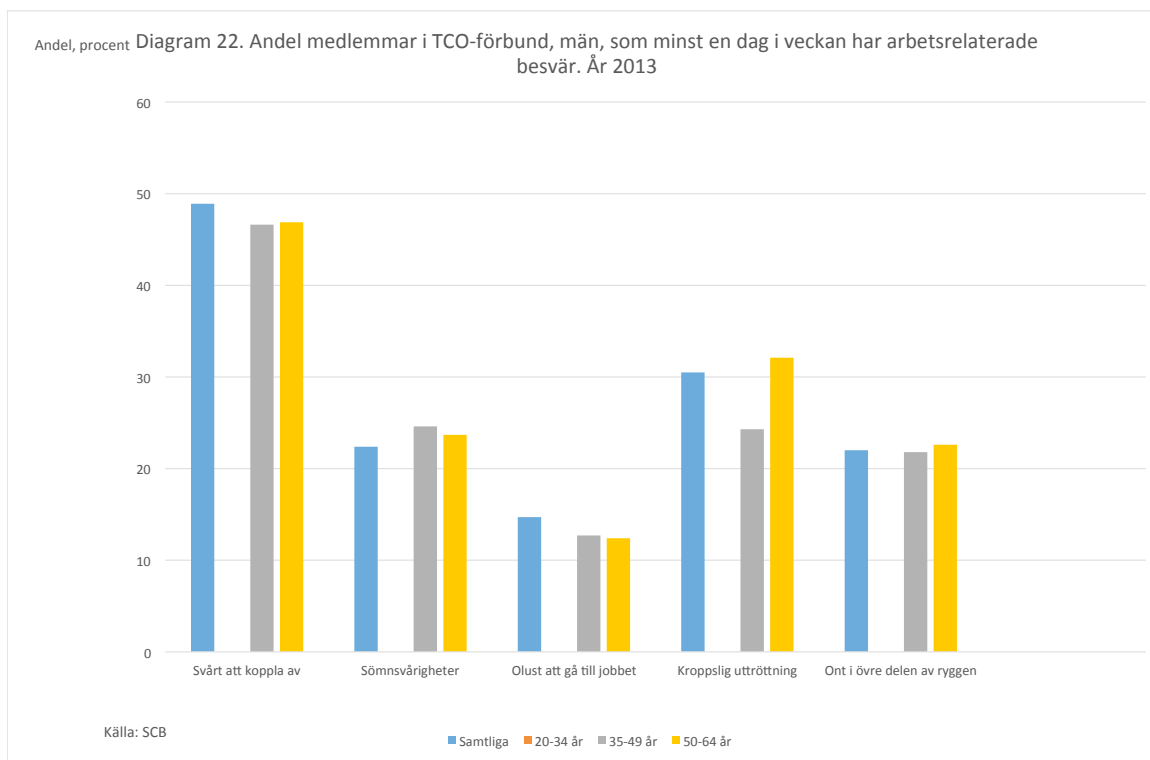
kvinnor känner olust inför att gå till arbetet. Strax över var fjärde yngre kvinna känner olust inför att gå till arbetet. Det är nästan dubbelt så vanligt som bland de som är äldre än 34 år. Anmärkningsvärt är också att över hälften av de yngre kvinnorna anger att de minst en dag i veckan har arbetsrelaterade problem i form av kroppslig uttröttning och ont i övre delen av ryggen, nästan tio procentenheter mer än bland de som är äldre än 34 år.

En möjlig delförklaring till att yngre kvinnor i så hög utsträckning anger besvär med kroppslig uttröttning och ont i övre delen av ryggen är att många yngre kvinnor arbetar inom fysiskt tunga arbeten inom vård- och omsorg, såsom sjuksköterska eller förskolelärare. Att yngre kvinnor också i högre utsträckning än andra grupper känner olust inför att gå till arbetet skulle möjligen kunna förklaras av att yngre kvinnor har en mer utsatt position på arbetsmarknaden, med en högre andel tillfälliga anställningar.

Kvinnor i åldrarna 35–49 år har störst problem med att koppla av arbetet under fritiden, drygt 55 procent anger att de har drabbats av denna typ av besvär. Kvinnor i åldrarna 35–49 år drabbas också i en relativt hög utsträckning av ont i övre delen av ryggen.

Kvinnor i åldrarna 50–64 år ligger i nivå med de andra åldersgrupperna när det gäller svårigheter att koppla av arbetet under fritiden och sömnsvårigheter. Kvinnor i den äldsta åldersgruppen drabbas i högre utsträckning än kvinnor i åldrarna 35–49 år av kroppslig uttröttning, om än långt ifrån i lika hög utsträckning som de yngre kvinnorna. Positivt för kvinnorna i åldrarna 50–64 år är att de i lägst utsträckning känner olust inför att gå till arbetet.

Vid en jämförelse av resultaten från TCOs undersökning om tjänstemännens arbetsvillkor från 2011 är det slående att andelen kvinnor som anger att de har drabbats av arbetsrelaterat besvär med få undantag har ökat markant. Särskilt framträdande är ökningen av de arbetsrelaterade besvären för de yngre kvinnorna i åldrarna 20–34 år. Störst är ökningarna för besvär relaterade till sömnlöshet, där andelen yngre kvinnor som anger detta slags besvär har fördubblats från omkring 15 procent 2011 till 30 procent i denna undersökning. Resultatet visar med andra ord att de arbetsrelaterade besvären överlag har ökat för kvinnor.



Bland männen är svårighet att koppla av arbetet vid ledighet det vanligaste arbetsrelaterade besväret. Strax under hälften av männen anger att de besväras av detta, vilket ligger i nivå med den förra undersökningen. Även andelen män som anger att de känner olust inför att gå till arbetet, omkring 15 procent, och andelen som anger att de besväras av arbetsrelaterat ryggont, omkring 22 procent, är i stort sett oförändrad sedan föregående mättillfälle.

Andelen män som anger att de besväras av sömnsvårigheter har ökat sedan den förra undersökningen. 25 procent av männen i åldrarna 35–49 år angav att de besvärades av arbetsrelaterade sömnsvårigheter, vilket kan jämföras med resultaten i den förra undersökningen då strax under 20 procent angav att de besvärades av arbetsrelaterade sömnsvårigheter. Däremot har andelen män som anger att de drabbas av kroppslig trötthet minskat. Särskilt i åldrarna 50–64 år där 32 procent anger att de besväras av arbetsrelaterad kroppslig trötthet, vilket kan jämföras med strax under 40 procent i undersökningen från 2011.

Samtidigt bör det noteras att i denna undersökning saknas tillräckligt underlag för att säga något specifikt om männen i åldrarna 20–34 år. Dock är andelen som erfarit besvär i form av svårighet att koppla av och olust något högre i den totala gruppen män, där de yngre är inkluderade.

En jämförelse mellan kvinnors och mäns utsatthet för arbetsrelaterade besvär visar att kvinnor generellt i högre utsträckning drabbas av arbetsrelaterade besvär än män. Detta är särskilt framträdande när det gäller kroppslig trötthet och ont i övre delen i ryggen. Unga kvinnor är generellt betydligt mer utsatta för arbetsrelaterade besvär än män, men även mer utsatta än äldre kvinnor utom när det gäller svårigheter att koppla av tankarna på jobbet där kvinnor i åldrarna 35–49 år mer utsatta.

Den bild av arbetslivet som framträder visar dock på stora skillnader i utsatthet för arbetsrelaterade besvär mellan män och kvinnor.

Andelen som drabbas av arbetsrelaterade besvär har dessutom ökat både bland män och kvinnor sedan 1991 då Arbetsmiljöverket genomförde den första arbetsmiljöundersökningen. Exempelvis har andelen kvinnor som anger att de har ont varje vecka i övre delen av rygg och nacke, armar eller axlar efter arbetet ökat från 32 procent år 1991 till 45 procent 2013. Andelen män som anger att de har ont varje vecka i övre delen av rygg och nacke, armar eller axlar efter arbetet har ökat från 18 procent år 1991 till 28 procent 2013. Utsatthet för arbetsrelaterade besvär skiljer sig också åt mellan olika åldersgrupper och mellan arbetare och tjänstemän. När det gäller besvär med ont i övre delarna av rygg och nacke anger till exempel omkring 28 procent av männen överlag att de har besvär med det, medan i denna undersökning som koncentreras till tjänstemän anger 22 procent av männen att de besväras av ont i övre delen av rygg och nacke (Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljöstatistisk rapport 2014:3, s. 116).

Förekomsten av arbetsrelaterade besvär varierar mellan förbunden. I tabell 4 redovisas arbetsrelaterade besvär efter förbundstillhörighet.

Tabell 4 Andel medlemmar i TCO-förbund, som har arbetsrelaterade besvär. Kvinnor. År 2013

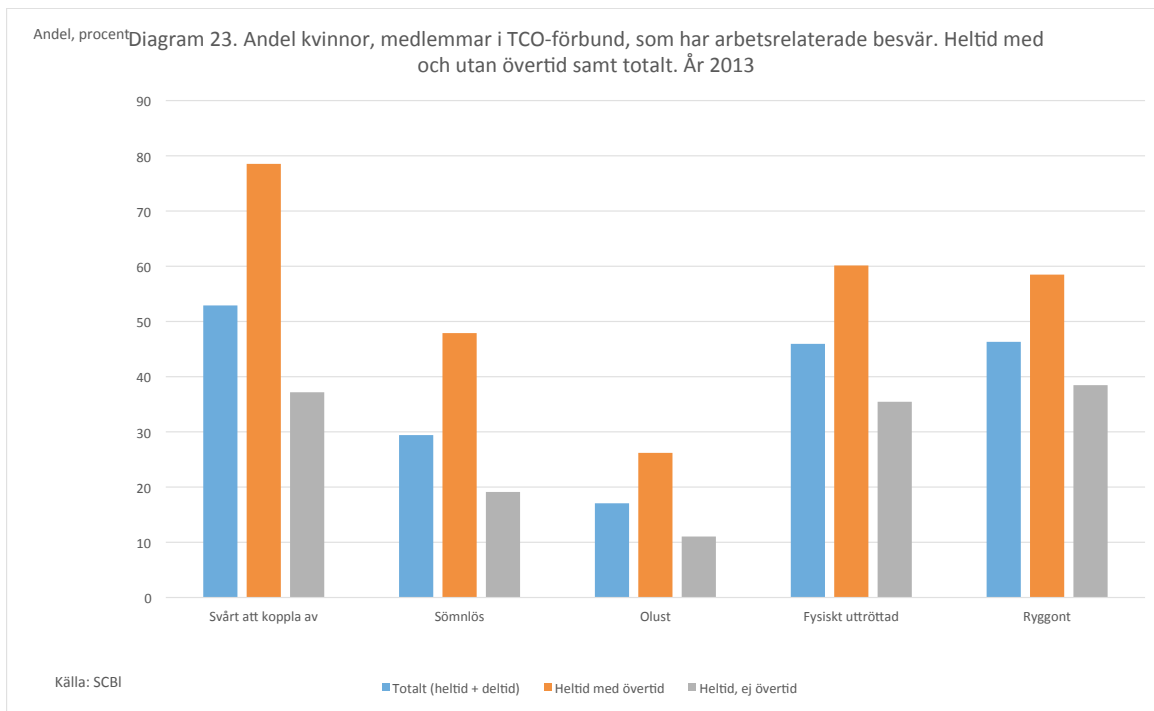
	TCO	Unionen	Vårdförbundet	Vision	Läraryrket
Svårt att koppla av	53	48	44	55	66
Sömnlös	29	27	23	26	35
Olust	18	17	20	17	16
Fysiskt uttröttad	46	43	46	47	48
Ryggont	46	48	38	47	40

Läraryrket medlemmar är särskilt utsatta för besvär kopplade till svårigheter att koppla av arbetet under fritiden och arbetsrelaterade sömnsvärigheter. Även Visions medlemmar anger i hög utsträckning att de drabbas av svårigheter att koppla av arbetet under ledighet och av arbetsrelaterad ryggont. Kvinnor som är medlemmar i Unionen är särskilt drabbade av arbetsrelaterat ryggont i förhållande till övriga förbund.

5.2 Arbetsrelaterade besvär och övertid

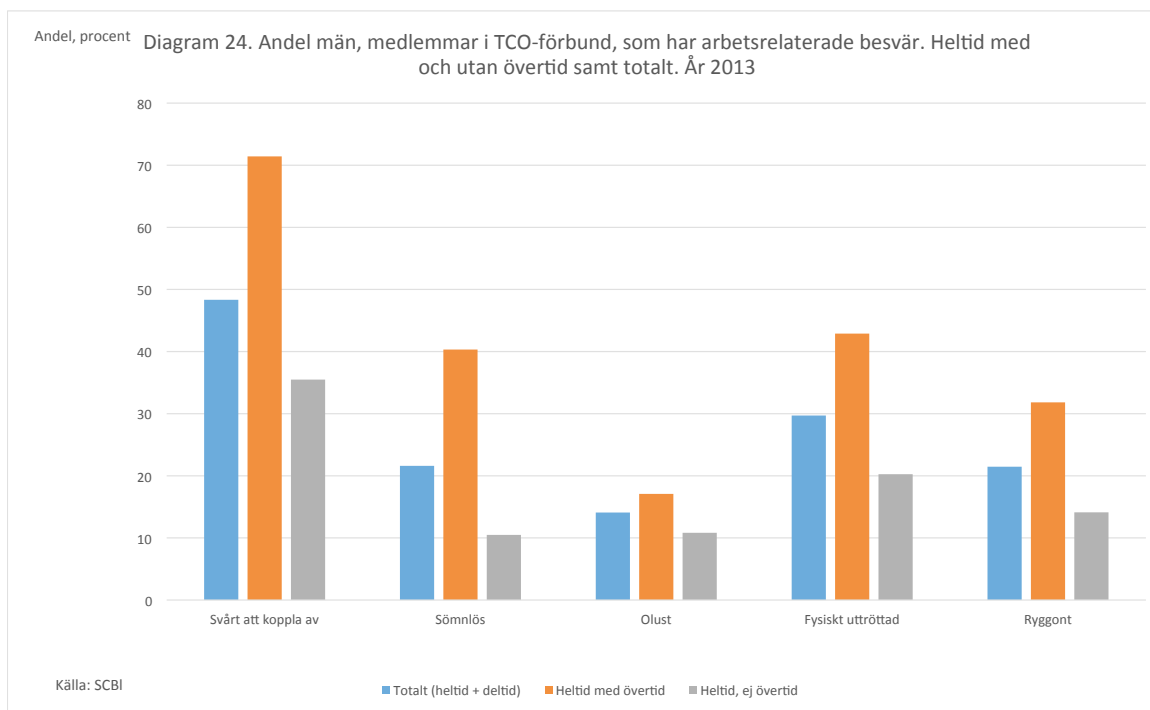
För både kvinnor och män finns ett tydligt samband mellan förekomsten av olika slags arbetsrelaterade besvär och att arbeta övertid varje vecka. Det är oroväckande, eftersom så många som 35 procent av alla TCO-anslutna anger att de arbetar över varje vecka.

Kvinnor som arbetar heltid med övertid drabbades av svårigheter att koppla av arbetet vid ledighet i dubbelt så hög utsträckning som kvinnor som arbetar heltid utan övertid, nära åtta av tio jämfört med nära fyra av tio. Liknande förhållande återfinns även mellan kvinnor som arbetar heltid med övertid jämfört med kvinnor som arbetar heltid utan övertid för besvär med sömnlöshet och att känna olust inför arbetet. Kvinnor som arbetar heltid med övertid anger också i betydligt högre utsträckning än kvinnor som inte arbetar övertid att de är fysiskt uttröttade av sitt arbete vid arbetsdagens slut och att de drabbas av ryggont.



Vid en jämförelse med den förra undersökningen om tjänstemännens arbetsvillkor är det slående att kvinnor som arbetar heltid med övertid i betydligt högre utsträckning anger att de drabbas av arbetsrelaterade besvär. Detta mönster är genomgående för samtliga av de arbetsrelaterade besvaren. Störst är ökningen av andelen kvinnor som anger att de drabbats av arbetsrelaterat ryggont: från 45 procent i den förra undersökningen till 58 procent i denna undersökning. För övriga besvär är ökningen omkring nio procentenheter från föregående mätillfälle. För kvinnor som arbetar heltid utan övertid ökar andelen som anger att de drabbas av svårigheter att koppla av arbetet vid ledighet, sömnlöshet och ryggont med omkring två till fyra procentenheter. Andelen kvinnor som arbetar heltid utan övertid och som besväras av olust inför arbetet eller drabbas av fysisk trötthet är oförändrad.

Bland heltidsarbetande män med övertid framträder ett liknande mönster som bland heltidsarbetande kvinnor med övertid. Vanligast är svårigheter att koppla av arbetet på fritiden, sju av tio av männen som arbetar heltid med övertid anger att de besväras av detta. Därefter är det vanligt att besväras av att vara fysisk uttröttad vid arbetsdagens slut (42 procent) och att besväras av sömnsvårigheter (40 procent). Män som arbetar heltid med övertid drabbas genomgående i högre utsträckning av arbetsrelaterade besvär än män som arbetar heltid utan övertid.



Jämfört med tidigare mättillfälle anger män som arbetar heltid med övertid i högre utsträckning att de drabbas av olika slags arbetsrelaterade besvär. Ökningen är störst för andelen män som anger att de drabbas av sömnlöshet, omkring tio procentenheter. För övriga besvär är ökningen omkring tre till fyra procentenheter. Bland män som arbetar heltid utan övertid minskar däremot överlag andelen män som anger att de besväras. Exempelvis minskar andelen heltidsarbetande män utan övertid som anger att de besväras av att vara fysiskt uttröttad vid arbetsdagens slut med tio procentenheter, från 30 procent vid föregående mättillfälle till 20 procent i denna undersökning.

5.3 Sjuknärvaro och sjukfrånvaro

I Arbetsmiljöverkets besvärundersökning finns frågor kring sjukskrivning. Frågorna rör om man någon gång under de senaste tolv månaderna har varit sjukskriven till följd av besvär som beror på arbetet. Om man har varit sjukskriven anger man hur omfattande sjukskrivningen har varit sammanlagt under tolv månadersperioden. I redovisningen anges dels andelen som har varit sjukskriven i sammanlagt färre än fem veckor, dels andelen som varit sjukskriven i sammanlagt fem veckor eller mer under den senaste tolv månadersperioden.

Det framgår inte från besvärundersökningen om man har varit frånvarande på annat sätt på grund av arbetsrelaterade besvär, exempelvis genom att ta ut semesterdagar. I statistiken ingår inte heller sjukskrivningar som beror på besvär som inte relateras till arbetet.

Tabell 5. Arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Tillsvidareanställda medlemmar i TCO-förbund. Kvinnor och män. Andel i procent. År 2013.

	Kvinnor	Män
Sjukskriven mindre än fem veckor	4,0	2,3
Sjukskriven fem veckor eller mer	3,4	1,4
Total sjukfrånvaro under året	7,3	3,7

Omkring 4 procent av TCO-kvinnorna har varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterade besvär i en period av sammanlagt färre än fem veckor och 3 procent har varit sjukskrivna i sammanlagt fem veckor eller mer. Totalt är strax över 7 procent av TCO-kvinnorna sjukskrivna någon gång under en period av tolv månader. Det är nära en dubbelt så hög andel som för män, för vilka andelen som är sjukskrivna är strax under 4 procent.

Andelen kvinnor som är sjukskrivna på grund av arbetsrelaterade besvär ökar marginellt jämfört med TCOs undersökning om tjänstemännens arbetsvillkor publicerad 2011. Störst är ökningen av kvinnor som anger att de har varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterade besvär i färre än sammanlagt fem veckor, omkring 0,5 procentenheter. Även andelen män som anger att de har varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterade besvär ökar jämfört med resultaten i den förra undersökningen, sammanlagt med 0,6 procentenheter. För männen ökar andelen som anger att de är sjukskrivna i minst fem veckor för arbetsrelaterade besvär mest, med 0,4 procentenheter.

Att andelen kvinnor som är sjukskrivna på grund av arbetsrelaterade besvär ökar är en spegling av den generella utvecklingen av sjukfrånvaron som ökar sedan 2010. Och det är särskilt kvinnornas sjukfrånvaro som ökar. I december 2015 var sjukpenningtalet för kvinnor 13,7 dagar, vilket kan jämföras med sjukpenningtalet för män som ligger på 7,3 dagar.⁷ Jämfört med december 2014 har sjukpenningtalet för kvinnor ökat med 12,7 procent och sjukpenningtalet för män har ökat med 9,0 procent.

Kvinnors sjukfrånvaro är också relaterad till anställningsform, vilket visas i tabell 6. (Även männens sjukfrånvaro torde vara relaterad till anställningsform, men underlag är för litet för att redovisa sjukfrånvaro för män med tidsbegränsad anställning).

Tabell 6. Arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Kvinnor, medlemmar i TCO-förbund, efter anställningsform. Andel i procent. År 2013.

	Tillsvidareanställning	Tidsbegränsad anställning
Sjukskriven mindre än fem veckor	4,0	5,8
Sjukskriven fem veckor eller mer	3,4	1,7
Total sjukfrånvaro under året	7,3	7,5

Kvinnor med tidsbegränsad anställning är i högre utsträckning sjukskrivna i sammanlagt färre än fem veckor under en tolv månadsperiod jämfört med kvinnor med tillsvidareanställning. Omvänt förhållande råder när det gäller sjukskrivning som varar i fem veckor eller mer för arbetsrelaterade besvär, då kvinnor med tillsvidareanställning i högre utsträckning är sjukskrivna för arbetsrelaterade besvär jämfört med kvinnor med tidsbegränsad anställning. Sett till den totala sjukfrånvaron under ett år är skillnaden mellan de olika anställningsformerna emellertid relativt liten.

En möjlig förklaring till att en relativt låg andel kvinnor med tidsbegränsad anställning är sjukskrivna på grund av arbetsrelaterade besvär i fem veckor eller mer kan vara att anställningen avslutas eller upphör för många kvinnor som drabbas av en längre sjukskrivning.

All sjukdom behöver emellertid inte leda till sjukfrånvaro. En tjänsteman kan drabbas av en sjukdom eller en tillfällig funktionsnedsättning som har en mycket liten eller ingen påverkan på arbetsförmågan. Och i vissa fall kan det även vara hälsofrämjande att gå till arbetet trots sjukdom eller tillfällig funktionsnedsättning.

En del tjänstemän går också till arbetet trots att de är sjuka och borde ha stannat hemma. Sjuknärvaro kan vara minst lika problematiskt som sjukfrånvaro, både för den enskilde, för arbetsgivaren och för samhället i stort. Den sjuke kan exempelvis utsätta andra för risker genom att vara sjuknärvarande på arbetet, försvåra det egna tillfrisknandet eller rent av riskera att bli än sjukare och därmed på sikt en längre sjukskrivning.

Som visats i TCOs föregående arbetsmiljöundersökning minskade sjuknärvaron, eller andelen som har gått sjuka till jobbet mer än två gånger det senaste året, mellan 2001 och 2009 både för män och kvinnor. Denna trend tycks nu vara bruten.

Tabell 7. Sjuknärvaro. Tillsvidareanställda medlemmar i TCO-förbund efter sektor. Kvinnor och män. Andel i procent. År 2013.

	Kvinnor	Män	Samtliga	Samtliga
	Deltid och heltid		Endast heltid	
Privat sektor	49	40	45	44
Kommunal sektor	59		58	55
Landstingssektorn	50		52	57
Statlig sektor			53	54

Sjuknärvaron är lägst inom privat sektor och högst inom kommunal sektor. Inom privat sektor har kvinnor en markant högre sjuknärvaro än män. En möjlig förklaring till det kan vara att kvinnor i lägre utsträckning än män har möjlighet att själv styra sitt arbete eller arbeta hemifrån, vilket leder till att eventuell sjukfrånvaro resulterar i mer arbete vid återgång i arbete eller i en högre arbetsbörda för kollegor. Inom kommunal sektor saknas underlag för att visa andelen män som är sjuknärvarande. Av den statistik som finns kan dock utläsas att kvinnor är sjuknärvarande i högre utsträckning än män, och att tillsvidareanställda på heltid har en något lägre sjuknärvaro än tillsvidareanställda överlag. Inom landstingssektorn är det tvärtom, tillsvidareanställda på heltid har en högre sjuknärvaro än tillsvidareanställda överlag. En möjlig förklaring till att anställda på heltid har en högre sjuknärvaro än anställda på deltid inom landstingssektorn kan vara att de som arbetar med patientvård inom hälso- och sjukvården i stor utsträckning arbetar deltid samtidigt som de inte kan vara sjuknärvarande på grund av smittorisk och andra skäl relaterade till patientsäkerhet.

5.4 Ändringar i arbetssituation av hälsoskäl

Arbetsmiljölagen slår fast att arbetsmiljön ska anpassas till de anställdas olika förutsättningar när det gäller både deras fysiska och psykiska förutsättningar. Arbetsgivaren har också en skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Till sin hjälp att

säkerställa en god arbetsmiljö och förebygga arbetsmiljörisker har arbetsgivaren Arbetsmiljöverkets föreskrifter och de vägledningar som följer föreskrifterna.

Arbetsgivaren har också enligt Arbetsmiljölagen ansvar för att det i verksamheten finns en arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för att stötta och hjälpa anställda som drabbas av ohälsa tillbaka till arbetet. Exempel på förändringar i arbetssituationen som kan underlätta återgång i arbete är att erbjuda handledning och stöd i arbetet, ändrade arbetsuppgifter, tillgång till arbetshjälpmedel, kortare arbetstid eller minskad arbetsbelastning. Arbetsanpassning kan också innebära att den som drabbats av ohälsa får kortare utbildningsinsatser för att kunna utföra andra arbetsuppgifter åt arbetsgivaren. Fackliga ombud och skyddsombud/arbetsmiljöombud har en viktig uppgift i att se till att arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar och i att komma med konstruktiva förslag på möjliga åtgärder och stötta den enskilde.

Många tjänstemän har möjlighet själva att planera och styra sitt arbete och därigenom anpassa arbetet utifrån de egna förutsättningarna. Möjligheterna att själv planera och styra det egna arbetet varierar dock beroende på position och arbetsuppgifter.

Även om den enskilde har möjlighet att själv anpassa sitt arbete utifrån de egna förutsättningarna fråntar detta inte arbetsgivaren det ansvar Arbetsmiljölagen ålägger denne för att anpassa arbetet utifrån den anställdes fysiska och psykiska förutsättningar. Den anställda kan också behöva stöd och tillgång till hjälpmedel för att kunna anpassa sin arbetssituation, vilket arbetsgivaren i förekommande fall har en skyldighet att bistå med.

12 procent av kvinnorna och 9,7 procent av männen har ändrat sin arbetssituation. Det är en liten ökning jämfört med den förra undersökningen från 2011, då 10 procent av kvinnorna och 6 procent av männen hade ändrat sin arbetssituation av hälsoskäl, men en minskning sedan 2001 då 15 procent av kvinnorna och 10 procent av männen hade ändrat sin arbetssituation.

Även andelen kvinnor och män som har tänkt ändra sin arbetssituation av hälsoskäl, men inte gjort det har ökat. I denna undersökning har omkring en fjärdedel av männen och en tredjedel av kvinnorna tänkt ändra sin arbetssituation men inte gjort det, vilket kan jämföras med en femtedel av männen och en fjärdedel av kvinnorna i TCOs förra undersökning om tjänstemännens arbetsvillkor.

Tabell 8. Medlemmar i TCO-förbunden som tänkt på, men inte ändrat sin arbetssituation till följd av arbetsrelaterade besvär. Kvinnor och män, sektorer och åldersgrupper. Andelar i procent.

		Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor	Landstingssektorn	Totalt
Män	20-34					
	35-49	22				26
	50-64	25				23
	20-64	23				25
Kvinnor	20-34					38
	35-49	37		26		33
	50-64	30		29		28
	20-64	34		29	35	32
Samtliga	20-34	30				34
	35-49	30		28		30
	50-64	27		28		26
	20-64	29	30	29	35	29

Tabell 9. Medlemmar i TCO-förbunden som ändrat sin arbetssituation till följd av arbetsrelaterade besvär. Kvinnor och män, sektorer och åldersgrupper. Andelar i procent.

		Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor	Landstingssektorn	Totalt
Män	20-34
	35-49	9,3	.	.	.	9,5
	50-64	11	.	.	.	11
	20-64	9,5	.	.	.	9,7
Kvinnor	20-34	15
	35-49	13	.	13	.	12
	50-64	5	.	16	.	8,7
	20-64	11	.	14	6,5	12
Samtliga	20-34	12	.	.	.	13
	35-49	11	.	14	.	11
	50-64	8,2	.	15	.	9,5
	20-64	10	11	14	5,8	11

Kvinnor i kommunal sektor är mest benägna att ändra sin arbetssituation, 14 procent anger att de har ändrat sin arbetssituation av hälsoskäl. Därefter kommer privat sektor med 11 procent och sist landstingssektor med 6,5 procent. För statlig sektor saknas det underlag för hur stor andel kvinnor som har ändrat sin arbetssituation. En möjlig förklaring till att en så pass låg andel av kvinnorna har ändrat sin arbetssituation på grund av hälsoskäl inom landstingssektorn kan

vara att de arbetar inom vård- och omsorg där det för många yrkesgrupper kan finnas begränsade möjligheter att ändra sin arbetssituation.

Ungefär var tredje kvinna såväl inom privat, som inom kommunal och landstingssektor har tänkt ändra sin arbetssituation, men inte gjort det. För kvinnor inom statlig sektor saknas tillräckligt underlag för att ange någon andel.

För män saknas underlag för hur stor andel som har ändrat eller tänkt ändra sin arbetssituation på grund av hälsoskäl inom offentlig sektor. I privat sektor anger 10 procent av männen att de har ändrat sin arbetssituation av hälsoskäl och 23 procent att de har tänkt på men inte ändrat sin arbetssituation.

5.5 Arbetsförhållandens betydelse för besvär och sjuklighet

Att arbetsförhållanden på olika sätt påverkar de anställdas hälsa är väl belagt i forskningen. Framförallt har på senare tid samband mellan organisatoriska och sociala arbetsförhållanden och olika former av psykisk ohälsa uppmärksammats mot bakgrund av att sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa ökar sedan 2010.

I detta avsnitt undersöks samband mellan arbetsförhållanden och besvär och sjuknärvaro och sjukfrånvaro. Närmare bestämt undersöks följande samband:

- Arbetsförhållande kopplat till besvär.
- Arbetsförhållande kopplat till sjuknärvaro/sjukfrånvaro.
- Arbetsrelaterade besvär kopplade till sjuknärvaro/sjukfrånvaro.

Som undersökningens metodkapitel visar kan en arbetstagares arbetsförhållanden bestämmas utifrån kraven på arbetstagaren och dennes kontroll över det egna arbetet, stödet till arbetstagaren från kollegor och chef, i vilken mån arbetstagaren kan framföra kritik på sin arbetsplats (det vill säga om det är högt i tak på arbetsplatsen), samt om arbetet är fysiskt ansträngande.

Utifrån olika kombinationer av krav och kontroll skapas fyra klassificeringar av arbeten med olika arbetsförhållanden:

- Arbete med låg anspänning = låga krav, hög kontroll
- Aktivt arbete = höga krav, hög kontroll
- Passivt arbete = låga krav, låg kontroll
- Arbete med hög anspänning = höga krav, låg kontroll

De arbetsrelaterade besvär som undersöks är att ha svårigheter att koppla av tankar på arbetet under fritid, svårigheter med sömn på grund av tankar på jobbet, känna olust inför att gå till arbetet, vara fysiskt uttröttad vid arbetsdagens slut samt att få värk i övre delen av ryggen.

Sjuknärvaro innebär att arbetstagaren har gått till arbetet trots sjukdom mer än två gånger under de senaste tolv månaderna.

Forskning har främst lyft fram att det finns ett starkt samband mellan arbete med en hög anspänning (det vill säga höga krav och låg kontroll) och hälso-
besvär. Aktivt arbete har däremot ofta ansetts som det goda arbetet där höga

krav går hand i hand med möjlighet för arbetstagaren att själv planera och styra det egna arbetet. Men som framgår av resultaten i denna undersökning (se tabell 12) finns det ett relativt starkt samband också mellan aktivt arbete och olika arbetsrelaterade besvär.

Vid sidan om krav och kontroll är stöd från chef och kollegor viktiga komponenter i arbetsförhållandena, liksom i vilken utsträckning arbetstagaren har möjlighet att framföra kritik på sin arbetsplats. Som framgår av resultaten i denna undersökning har både stöd och möjlighet att framföra kritik betydelse för i vilken utsträckning arbetstagarna drabbas av arbetsrelaterade besvär.

5.6 Arbetsförhållanden och besvär

Arbetsförhållanden påverkar i vilken utsträckning kvinnor och män drabbas av arbetsrelaterade besvär.

Tabell 10. Samband mellan arbetsförhållanden och besvär. Medlemmar i TCO-förbund, kvinnor. Andelar i procent. År 2013.

Kvinnor	Svårt att koppla av	Sömnsvårigheter	Olust att gå till jobbet	Kroppslig uttröttning	Ont i ryggen
Låg anspänning	31	14	6,7	21	36
Aktivt jobb	69	33	16	50	51
Passivt jobb	36	14	9	37	34
Hög anspänning	65	41	27	60	53
Stöd	46	22	11	40	41
Ej stöd	67	42	31	57	56
Högt i tak	49	23	11	41	42
Lågt i tak	65	46	41	61	57
Kroppslig ansträngning	58	34	29	60	54
Ej kroppslig ansträngning	52	28	16	43	45
Totalt	53	29	18	46	46

Kvinnor med arbeten med hög anspänning drabbas i betydligt högre utsträckning än de som inte har arbeten med hög anspänning av sömnlöshet, känner i högre utsträckning olust inför att gå till arbetet och är i högre utsträckning fysiskt uttröttade vid arbetsdagens slut. Sambandet mellan arbete med hög anspänning och arbetsrelaterade besvär är tydligt. Det förtjänar dock att noteras att kvinnor med aktivt arbete i högre utsträckning än kvinnor med arbeten med hög anspänning har svårigheter att koppla av tankar på arbetet under fritiden. Aktivt arbete är också tydligt kopplat till övriga arbetsrelaterade besvär, om än inte lika starkt som arbete med hög anspänning.

Stöd i arbetet från chef och arbetskamrater har också stor betydelse för utsatthet för arbetsrelaterade besvär. Generellt drabbas kvinnor som har stöd från chef och arbetskamrater i lägre utsträckning av arbetsrelaterade besvär än kvinnor som saknar sådant stöd. Starkast påverkan har brist på stöd för

utsatthet för sömnsvårigheter och olust att gå till jobbet och kroppslig uttröttnings.

Även hur högt i tak det är på arbetsplatsen i den bemärkelsen att det är fritt att framföra kritik och synpunkter har påverkan på förekomst av arbetsrelaterade besvär. Exempelvis anger 41 procent av kvinnorna på arbetsplatser där det är lågt i tak att de känner olust inför att gå till jobbet, jämfört med 11 procent på arbetsplatser där det är högt i tak.

Kvinnor i kroppsligt ansträngande arbeten är, förutom att de blir kroppsligt uttrötade, mer utsatta för sömnsvårigheter, har svårt att koppla av tankarna från arbetet under fritiden och känner olust inför att gå till arbetet.

**Tabell 11. Samband mellan arbetsförhållanden och besvär. Medlemmar i TCO-förbund, män.
Andelar i procent. År 2013.**

Män	Svårt att koppla av	Sömnsvårigheter	Olust att gå till jobbet	Kroppslig uttröttnings	Ont i övre delen av ryggen
Låg anspänning	28	3,9	6,9	16	12
Aktivt jobb	65	36	10	34	26
Passivt jobb
Hög anspänning	67	41	33	55	36
Stöd	42	13	9	22	16
Ej stöd	62	39	25	45	34
Högt i tak	47	21	9	28	21
Lågt i tak	58	29	31	41	27
Kroppslig ansträngning	52	20	23	69	31
Ej kroppslig ansträngning	48	23	14	25	21
Totalt	49	22	15	30	22

Liksom för kvinnorna gäller även för männen att de med arbeten som medför hög anspänning är utsatta för en högre risk att drabbas av sömnbesvär, känna olust inför att gå till arbetet, vara uttröttad efter arbetsdagens slut eller drabbas av värk i ryggen. Undantaget är svårigheter att koppla av tankarna på arbetet, där de som har ett aktivt arbete framförallt upplever sådana svårigheter.

Även bland män har stöd från chef och arbetskamrater stor betydelse för förekomsten av arbetsrelaterade besvär. För män har bristande stöd starkast påverkan på utsatthet för sömnsvårighet, svårighet att koppla av och kroppslig uttröttnings.

Liksom för kvinnor har möjligheten att framföra kritik och synpunkter på arbetsplatsen stor betydelse, inte minst för om man känner olust inför att gå till jobbet. Det kan dock noteras att hur högt i tak det är på arbetsplatsen har något mindre betydelse för män än för kvinnor. Skillnaden mellan utsatthet för olika

arbetsrelaterade besvär varierar inte i lika hög utsträckning med möjlighet att framföra kritik för män som för kvinnor.

Även för män påverkar kroppsligt ansträngande arbete utsattheten för olika slags arbetsrelaterade besvär. Sambanden är starkast mellan ett kroppsligt ansträngande arbete och kroppslig uttröttnings och ont i övre delen av ryggen, men det finns även för män ett samband mellan kroppsligt ansträngande arbete och olust att gå till arbetet och svårigheter att koppla av från arbetet.

5.7 Arbetsförhållanden och sjuklighet

Arbetsförhållanden och förekomst av arbetsrelaterade besvär påverkar tjänstemännens sjukfrånvaro och sjuknärvaro.

Tabell 12. Sjuknärvaro och arbetsrelaterade besvär. Medlemmar i TCO-förbund som gått sjuka till jobbet mer än två gånger under det senaste året. Kvinnor och män. Andelar i procent. År 2013.

Gått sjuk till jobbet mer än två gånger			
	Män	Kvinnor	Samtliga
Låg anspänning	22	35	28
Aktivt jobb	50	55	52
Passivt jobb	.	44	48
Hög anspänning	74	68	70
Stöd	38	47	44
Ej stöd	60	69	65
Högt i tak	41	49	46
Lågt i tak	60	69	66
Kroppslig ansträngning	64	71	68
Ej kroppslig ansträngning	43	52	48
Totalt	46	54	51

Kvinnor är i högre utsträckning sjuknärvarande än män med undantag av arbeten med hög anspänning, där män är sjuknärvarande i högre utsträckning än kvinnor. En möjlig förklaring till att kvinnor generellt är sjuknärvarande i högre utsträckning än män är att kvinnor i högre utsträckning har arbeten där de har små möjligheter att själva planera och styra sitt arbete. Eventuell frånvaro leder då till att arbetskamrater och kollegor får en högre arbetsbörda eller att arbetsuppgifterna blir liggande i väntan på att man kommer tillbaka till arbetet vilket resulterar i en ännu högre arbetsbörda. Många kvinnor som arbetar inom vård och omsorg känner också ett ansvar för patienter och brukare, vilket gör att de hellre är sjuknärvarande än att vara sjukfrånvarande.

När det gäller den höga sjuknärvaron för män med arbeten med hög anspänning rör det sig troligen mestadels om högre chefer med en hög arbetsbelastning och höga krav på prestation och resultat i verksamheten. Det kan också vara svårare för chefer att lämna över arbetsuppgifter till kollegor.

De kvinnor och män som saknar stöd från chef och arbetskamrater är också generellt i högre utsträckning sjuknärvarande än de som får stöd och de kvinnor och män som anger att de arbetar på en arbetsplats där det är lågt i tak och svårt att framföra kritik och synpunkter är i högre utsträckning sjuknärvarande än de som anger att de arbetar på en arbetsplats där det är högt i tak. Även i vilken utsträckning arbetet är kroppsligt ansträngande har relevans för både kvinnors och mäns sjuknärvaro genom att de som anger att de har ett kroppsligt ansträngande arbete i högre utsträckning är sjuknärvarande än de som anger att de inte har ett kroppsligt ansträngande arbete.

5.8 Besvär och sjuklighet

Det finns ett tydligt samband mellan att vara utsatt för olika arbetsrelaterade besvär och sjuknärvaro och sjukfrånvaro.

Tabell 13. Samband mellan besvär och sjuknärvaro. Medlemmar i TCO-förbund. Kvinnor och män. År 2013.

Sjuknärvaro 2013											
	Svårt att koppla av		Sömn svårigheter		Olust att gå till jobbet		Kroppslig uttröttning		Ont i ryggen		
	Varje vecka	Mindre ofta	Varje vecka	Mindre ofta	Varje vecka	Mindre ofta	Varje vecka	Mindre ofta	Varje vecka	Mindre ofta	
Män	59	32	66	40	68	42	60	39	68	39	
Kvinnor	69	38	73	46	81	48	70	41	66	44	
Samtliga	65	35	70	44	77	45	67	40	66	41	

Frekvent förekomst av arbetsrelaterade besvär innebär genomgående en ökad risk för sjuknärvaro (sjuknärvaron överlag redovisas i tabell 12 ovan). För kvinnor innebär främst olust att gå till jobbet, sömnsvårigheter och kroppslig uttröttning vid arbetsdagens slut en ökad risk för sjuknärvaro. För män är det främst olust att gå till jobbet, ryggont och sömnsvårigheter som innebär en högre risk för sjuknärvaro.

En jämförelse med sjukfrånvaron överlag för kvinnor och män (som redovisas i tabell 5 ovan) visar att frekvent förekomst av arbetsrelaterade besvär också genomgående ökar risken för sjukskrivning. Både för kvinnor och män innebär framförallt olust att gå till jobbet en markant högre risk för sjukfrånvaro. Att ofta känna kroppslig uttröttning vid arbetsdagens slut innebär också en förhöjd risk för sjukfrånvaro både för män och kvinnor. Det kan också noteras att sömnsvårigheter tycks ha en stor påverkan på risken för sjukfrånvaro för kvinnor.

Olust att gå till arbetet är det arbetsrelaterade besvär som är starkast kopplat till en förhöjd risk för både sjukfrånvaro och sjuknärvaro.

Tabell 14. Samband mellan besvär och sjukfrånvaro. Medlemmar i TCO-förbund. Kvinnor och män.
År 2014.

Sjukfrånvaro 2014										
	Svårt att koppla av		Sömnsvårigheter		Olust att gå till jobbet		Kroppslig uttröttning		Ont i ryggen	
	Varje vecka	Mindre ofta	Varje vecka	Mindre ofta	Varje vecka	Mindre ofta	Varje vecka	Mindre ofta	Varje vecka	Mindre ofta
Män	4,1	1,9	3,8	2,7	7,8	2,1	6,8	1,3	3,2	2,9
Kvinnor	8,4	3,5	10,8	4,2	18	3,4	11	2,5	8	4,5
Samtliga	6,8	2,8	8,4	3,6	14	2,9	9,4	1,9	6,8	3,7

5.9 Tillgång till företagshälsovård och förekomst av arbetsrelaterade besvär

Många arbetsgivare behöver kunskap och stöd för att systematiskt arbeta förebyggande och ta sitt lagstadgade ansvar för att erbjuda sjukskrivna medarbetare möjlighet att återgå i arbete med hjälp av arbetsanpassning eller omplacering och erbjuda arbetsinriktad rehabilitering. Arbetsmiljölagen föreskriver därför att de arbetsgivare som saknar kunskap eller resurser för detta ska anlita en oberoende expertresurs, vilket vanligen sker i form av att arbetsgivaren anlitar en företagshälsovård.

Tillgång till företagshälsovård har en viss påverkan på förekomst av arbetsrelaterade besvär. Denna påverkan varierar dock mellan olika slags arbetsrelaterade besvär och mellan män och kvinnor.

Tabell 15. Tillgång till företagshälsovård och förekomst av arbetsrelaterade besvär. Medlemmar i TCO-förbund. Kvinnor och män. Andelar i procent. År 2013.

	Svårt att koppla av		Sömnsvårigheter		Olust att gå till jobbet		Kroppslig uttröttning		Ont i övre delen av ryggen	
	Har tillgång	Saknar tillgång	Har tillgång	Saknar tillgång	Har tillgång	Saknar tillgång	Har tillgång	Saknar tillgång	Har tillgång	Saknar tillgång
Män	46	55	22	23	16	13	26	41	20	28
Kvinnor	51	57	27	33	17	18	44	47	44	46
Samtliga	49	56	25	29	16	16	37	45	35	39

Sambanden mellan tillgång till företagshälsovård och arbetsrelaterade besvär är tämligen svaga. Sambandet är något mer utpräglat för besvär i form av svårigheter att koppla av och kroppslig uttröttning, där förekomsten av besvär är något lägre bland dem som har tillgång till företagshälsovård.

Tabell 16. Besök/bedömning av företagshälsovård och förekomst av arbetsrelaterade besvär. Medlemmar i TCO-förbund. Kvinnor och män. Andelar i procent. År 2013.

	Svårt att koppla av		Sömn-svårigheter		Olust att gå till jobbet		Kroppslig uttröttning		Ont i övre delen av ryggen	
	Haft besök	Inte besök	Haft besök	Inte besök	Haft besök	Inte besök	Haft besök	Inte besök	Haft besök	Inte besök
Män	48	43	21	21	14	14	21	28	17	20
Kvinnor	56	50	27	28	22	16	48	44	50	42
Samtliga	52	48	24	25	18	15	35	38	35	34

Även sambanden mellan besök till och/eller bedömning av företagshälsovården och förekomst av besvär är svaga och inte helt entydiga. Både män och kvinnor som gjort besök hos eller fått en bedömning av företagshälsovården anger i högre utsträckning än de som inte gjort besök eller fått en bedömning av företagshälsovården att de besväras av svårighet att koppla av tankarna från jobbet.⁸

Däremot är sambandet omvänt för män som drabbas av arbetsrelaterade besvär i form av kroppslig uttröttning och ont i ryggen: de som inte har fått besök eller bedömning av företagshälsovården besväras i högre utsträckning än de som har fått besök eller bedömning av dessa former av arbetsrelaterade besvär.

5.10 Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsrelaterade besvär

Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete har en påverkan på utsatthet för arbetsrelaterade besvär.

Tabell 17. Systematiskt arbetsmiljöarbete och förekomst av arbetsrelaterade besvär. Medlemmar i TCO-förbund. Kvinnor och män. Andelar i procent. År 2013. Procent.

	Svårt att koppla av		Sömn-svårigheter		Olust att gå till jobbet		Kroppslig uttröttning		Ont i övre delen av ryggen	
	Finns	Finns inte	Finns	Finns inte	Finns	Finns inte	Finns	Finns inte	Finns	Finns inte
Män	46	55	22	22	13	14	30	38	22	27
Kvinnor	51	61	28	34	15	25	42	58	42	45
Samtliga	49	59	25	29	14	20	37	49	34	37

Sambanden mellan förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete och frekvensen av besvär är starkare och mer entydiga än motsvarande för företagshälsovårdens insatser. Tjänstemän på arbetsplatser med ett systematiskt arbetsmiljöarbete drabbas genomgående i lägre utsträckning av arbetsrelaterade besvär jämfört med tjänstemän på arbetsplatser som saknar systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta samband gäller särskilt för kvinnor.

Diskussion och slutsatser

TCO-förbundens medlemmar har ofta en stark förankring i yrkeslivet och identifierar sig i hög grad med sina yrken och karriärer. De vill själva känna att de är professionella och gör ett bra jobb. Jobbet är ofta stimulerande och engagerande, men i de fall arbetsmängden är alltför stor och möjligheterna till att påverka arbetstakt och upplägg är små, kan risken för skadlig stress bli överhängande. Otydligt definierade arbetsuppgifter och ansvarsområden och oklara förväntningar på arbetsinsats är också exempel på faktorer som frestar på, liksom motstridiga krav som kan vara omöjliga att leva upp till.

Resultaten i denna undersökning av tjänstemännens arbetsförhållanden visar att olika organisatoriska och sociala faktorer i arbetet har betydelse för olika arbets- och hälsorelaterade utfall. Exempel på faktorer som är av betydelse för hälsoutfallet är arbetsbelastning, kontroll och socialt stöd i arbetet. Det finns alltså en övergripande koppling mellan hur det är på arbetet och hur yrkesarbetande trivs och mår. Generellt sett är belastning i form av höga krav och bristande resurser förenat med en ökad förekomst av arbetsrelaterade besvär. Det kan i förlängningen resultera i ökad psykisk och fysisk ohälsa, vilket ger en både högre sjukfrånvaro och en ökad sjuknärvaro.

Sättet att organisera arbetet har således betydelse för anställdas hälsa och välbefinnande. Sådana samband är generella och gäller både kvinnor och män. Däremot varierar sättet att organisera arbetet, och därmed de övergripande arbetsvillkoren, mellan olika sektorer. I och med att könssammansättningen skiljer sig åt mellan olika sektorer kan kvinnor och män exponeras för delvis olika arbetsmiljö, och därmed ges olika möjlighet till en god hälsa. Exempelvis är antalet anställda per chef i kvinnodominerade branscher ofta betydligt högre än i mansdominerade. Det administrativa stödet till cheferna är också generellt sämre i kvinnodominerad verksamhet, även inom samma sektor. Idag finns en gedigen kunskap om vilka organisatoriska och psykosociala faktorer som bidrar till positiva arbetsrelaterade utfall och god hälsa. Nästa steg är att använda denna kunskap för att skapa en hållbar arbetsmiljö för såväl kvinnor som män, liksom för kvinno- respektive mansdominerade yrken och sektorer. Förutsättningarna för en god arbetsmiljö är således delvis en politisk fråga, i de fall det handlar om prioriteringar av resurser.

Grunden för det goda arbetet är ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bland annat bestå av regelbundna riskbedömningar, åtgärder och handlingsplaner för det som ska åtgärdas och uppföljning som visar på resultaten. Arbetsmiljöarbetet måste prioriteras och ges en högre status i diskussionen om resurser ute på arbetsplatserna. Ett systematiskt och kvalitativt arbetsmiljöarbete ger goda effekter på lång sikt. Även om sådant arbetsmiljöarbete är förenat med kostnader, är det också förenat med vinster. Sådana vinster gäller inte bara för individer i termer av bättre arbetsvillkor och hälsa, utan även för organisationer och samhället i stort, i form av förbättrat arbetsutförande, lägre personalomsättning och bättre arbetsrelaterad hälsa.

Detta vill TCO:

Drivkrafterna för arbetsgivarna att ta ansvar för det förebyggande arbetsmiljöarbetet samt arbetsanpassning och rehabilitering vid sjukskrivning måste stärkas. Det kan ske på olika sätt. Ett sätt är att införa ett system för medfinansiering av sjukpenningkostnaderna vid längre sjukskrivningar för de arbetsgivare som inte tar det ansvar de är skyldiga att ta.

Tillgång till och användning av företagshälsovården måste förbättras. För att säkerställa att fler får tillgång till företagshälsovård krävs en mix av kollektivavtal och medfinansiering från staten. Företagshälsovården ska användas som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och som en resurs i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för den som blivit sjuk.

Det är glädjande att Arbetsmiljöverket har tagit fram en föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, något som TCO länge har efterfrågat. För att säkerställa att föreskriften får effekt bör Arbetsmiljöverket särskilt följa upp utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver stärkas på arbetsplatserna. Detta är inte minst viktigt för att minska förekomst av arbetsrelaterade besvär, främst bland kvinnor.

Regeringen bör tillsätta en utredning för att ta fram en arbetsrättslig lag mot mobbning inom arbetslivet.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Arbetsmiljöverkets rapport (2016:2) *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapssammanställning. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket (2015) *Organisatorisk och social arbetsmiljö: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverkets rapport (2014:8) *Sambandet mellan arbetsmiljö och beslutet att lämna arbetskraften*. Kunskapssammanställning. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Aronsson, G., Eklund, J., Randle, H., Svensson, L. (2008) *Hållbart Arbetsliv* Malmö: Gleerup
- Berntson, E. (2008) *Employability Perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Stockholms universitet: Psykologiska institutionen
- Corin, L. (2016) *Job Demands, Job Resources and Consequences for Managerial Sustainability in the Public Sector*. Göteborgs universitet: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
- Furåker, B. (2010) "Inlåsnings på den svenska arbetsmarknaden" i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 16 (4): 55-70
- Gellerstedt, S. (2012) "Oro för utarmade jobb och digital taylorism" i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 18 (4): 39-51
- Grönlund, A. (2007) "Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och i Sverige" i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 13 (2):11-25
- Isidorsson, T. & Håkansson, K. (2009) "Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor" i Berglund, T. & Schedin, S. (red) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karlsson, J. Ch. (2006) 'Bra och dålig flexibilitet – en litteraturöversikt' i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 12 (3): 135-146
- SCB (2015) *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda*. Sveriges officiella statistik, statistiska meddelanden AM 110 SM 1501. Örebro: SCB-tryck
- SCB (2014) *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2014*. Örebro: SCB-tryck
- SOU 2015:104. *Långtidsutredningen 2015: Huvudbetänkande*.
- Stressforskningsinstitutet (2015) *Arbetsorganisation & hälsa. Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning*. Temablad. Stockholms universitet: Stressforskningsinstitutet
- TCO (2011) *Att sova med jobbet. Tjänstemännens arbetsvillkor*. Stockholm: TCO
- TCO (2003) *Mjuka människor i hårt arbete: om stress och ohälsa bland medlemmar i TCO-förbund*. Stockholm: TCO
- Theorell, T. (2008) Introduction: in After 30 years with the demand-control-support-model – how is it used today? *Scandinavian Journal of Work, Environment and health supply* (6):3-5
- Unionen (2015) *Arbetsmiljöbarometern 2015* http://www.unionen.se/sites/default/files/arbetsmiljobarometern_2015_2416-1.pdf
- Vingård, E. (2015) *En Kunskapsöversikt: Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Kunskapsöversikt. Stockholm: Forte, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd
- Vision (2016) *Sjukt stressigt – arbetsmiljön i välfärden måste förbättras* <http://mb.cision.com/Public/1167/9925635/a1339b6063181fdf.pdf>
- Waenerlund, A-K. (2013) *Temporary employment and illness*. Umeå universitet: Institutionen för folkhälsa och klinisk medicin

Noter

1 Det har framhållits att besluts- eller handlingsutrymme är ett mer rättvisande begrepp än kontroll. Ska kontrollbegreppet ändå användas framhåller Aronsson m.fl. (2008) att man då bör göra en distinktion mellan *kontroll i* respektive *kontroll över* arbetet. Med kontroll ”i” arbetet avses upplevelsen av kontroll i den konkreta arbetsituationen medan kontroll ”över” åsyftar övergripande spelregler och skeenden som den anställde kan tänkas ha svårare att rå över själv.

2 När inte annat anges är det tjänstemännen i TCO-förbunden som åsyftas i resultatredovisningen.

3 Antalet män i ålder 20–34 år är för litet för att redovisa i form av andelar som upplever höga krav, låg kontroll, hög anspänning, dåligt stöd och bristande hjälp att prioritera. Men eftersom andelarna totalt, undantaget bristande hjälp att prioritera, ligger högre än andelarna för redovisade ålderskategorier, så tyder det ändå på att yngre män också är mer drabbade än äldre av höga krav, liten kontroll, hög anspänning och dåligt stöd.

4 Atypiska arbeten har sagts inbegripa allt från sms-jobb, deltid, farligt arbete, svarta jobb, låg lön utarmning av innehåll och falska egenföretagare till arbeten med falska kollektivavtal (jmf Gellerstedt 2012). En sådan bred definition kan dock göra det svårt att kunna säga något av värde för gruppen som helhet. Graden av trygghet kan exempelvis variera stort inom så kallade atypiska arbeten.

5 Notera dock att uppgifterna enbart gäller kvinnor då statistiskt säkerställda uppgifter för män saknas, undantaget Unionen.

6 Våra data säger inte om det rör sig om betald eller obetald övertid.

7 Sjukpenningtalet anger antalet dagar per person om alla sjuk- och rehabiliteringspenningdagar under ett år slås ut på alla försäkrade individer

8 Denna tabell utgår från arbetsplatser där det finns tillgång till företagshälsovård.

TCO

Tjänstemännens centralorganisation – eller TCO i dagligt tal – är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Vi samlar 14 fackförbund som tillsammans har drygt 1,3 miljoner medlemmar.

Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. Det gör vi genom att ge röst åt professionella och välutbildade människors behov av utveckling, trygghet och välfärd.

Medlemmarna i TCO-förbunden jobbar i landets privata tjänste- och industri-företag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Vår spännvidd är stor. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor. Cirka hälften av medlemmarna arbetar i vardera den privata och offentliga sektorn.

Våra viktigaste frågor handlar om arbetsmarknads- och utbildningsfrågor, ekonomisk politik för tillväxt, trygghetssystemen, jämställdhet och mångfald.



Polisförbundet



symf

Teaterförbundet
/ för scen och film



UNIONEN

VISION

