

## Motion till riksdagen 2002/03:A318

av **Annelie Enochson m.fl. (kd)**

# Ett hälsosamt arbetsliv

---

*Motionen delad mellan flera utskott*

## 1 Sammanfattning

Under senare tid har rapporter om försämrad hälsa i Sverige kommit allt tätare. Ett problem som uppmärksammats mycket det senaste året är stress. Stress är ofta kopplat till arbetslivet. Man bör dock inte betrakta stress som ett problem relaterat enbart till arbetslivet. I dagens samhälle är det många samverkande faktorer som kan leda till stress. Stress är inte något som drabbar en viss kategori människor eller en viss åldersgrupp. Stress är ett problem som kan drabba vem som helst, när som helst.

Med denna motion vill vi visa vad forskningen säger om stress samt vilka åtgärder som måste vidtas för att arbetslivet ska bli människovänligt. Därför anser vi att det är viktigt att stress uppmärksammas i folkhälsoarbetet. För oss kristdemokrater har det alltid varit naturligt att sätta barnen i centrum. Arbetslivet måste bli mer barnvänligt. Större flexibilitet i arbetslivet är en avgörande faktor för att minska stressen i samhället. Idag drabbas många barn av den stress som råder i arbetslivet, till exempel i förskolor och skolor.

I motionen pekar vi också på vikten av flexibilitet och inflytande över den egna arbetstiden. Det är viktigt att människor har kontrollen över sina liv och kan anpassa arbetet efter livets skiftningar. Behov ser olika ut under olika skeden av livet. Vi betonar också det förebyggande arbetets roll samt vikten av snabba insatser vad gäller stress.

Vi lägger i motionen fram ett förslag om införande av individuella kompetenskonton. Ett sådant konto underlättar för den enskilde att genomgå utbildningar som efterfrågas på arbetsmarknaden. Det underlättar också för äldre arbetstagare att konkurrera med yngre människor som har en mer aktuell utbildning – något som visat sig bli allt svårare i dagens arbetsliv. För arbetsgivaren ger kompetenskontot tillgång till personal med uppdaterade kunskaper och större engagemang.

Vi belyser också de särskilda problemen med ohälsa i offentlig sektor. Det är viktigt att den offentliga sektorn tar tag i problemet på ett radikalt sätt. Stat, landsting och kommuner är bland de största arbetsgivarna i Sverige, och om dessa inte sköter sitt arbetsgivaransvar på ett bra sätt drabbar det många människor. Det ligger också ett självändamål i att offentlig sektor föregår med gott exempel.

2002/03:A318

Slutligen tar vi upp vikten av snabba insatser med rehabilitering vid arbetsrelaterad ohälsa samt att Arbetsmiljöverket borde fungera som aktiv rådgivare kring stressrelaterad sjukdom.

## 2 Innehållsförteckning

1 Sammanfattning .....	15
2 Innehållsförteckning.....	17
3 Förslag till riksdagsbeslut .....	18
4 Inledning .....	19
5 Stress i ett jämförande perspektiv .....	20
6 Stressfaktorer i arbetslivet.....	21
6.1 Arbetstid.....	21
6.2 Platta organisationer .....	21
6.3 Ny teknik.....	22
6.4 Utbrändhet och vägen tillbaka.....	22
7 Arbetsgivarens betydelse – offentligt eller privat?.....	22
8 Kristdemokraternas grundsyn på ett hållbart arbetsliv .....	23
8.1 Den enskilda människans ansvar.....	24
8.2 Arbetsgivarens ansvar .....	24
8.3 Samhällets ansvar.....	25
9 Kristdemokraternas förslag för ett mänskligt och uthålligt arbetsliv.....	25
9.1 Folkhälsoarbete .....	25
9.2 Ett barnvänligt arbetsliv .....	26
9.3 Underlätta dubbelarbetet .....	27
9.4 Flexibel arbetstid .....	28
9.5 Kompetenskonto .....	29
9.6 Arbetsrelaterad ohälsa i offentlig sektor.....	30
9.7 Mångfald inom vård och omsorg .....	30
9.8 Rehabilitera snabbt.....	31
9.9 Aktivera Arbetsmiljöverket .....	32

### 3 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stress bör behandlas ur ett bredare perspektiv än bara relaterat till arbetslivet.<sup>1</sup>
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stress bör uppmärksammas i folkhälsoarbetet.<sup>1</sup>
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett barnvänligt arbetsliv.
4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om flexibel arbetstid och förändring i semesterlagen med möjlighet till förkortad arbetstid.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om individuellt kompetenssparande.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om belysning av de särskilda problemen med ohälsa i offentlig sektor.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om den betydelse för arbetsmiljön inom vård- och omsorgsyрken som en mångfald av vårdgivare har.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tillgång till snabba insatser med rehabilitering vid arbetsrelaterad ohälsa.<sup>2</sup>
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Arbetsmiljöverket som aktiv rådgivare kring stressrelaterad sjukdom.

<sup>1</sup>Yrkandena 1 och 2 hänvisade till SoU.

<sup>2</sup>Yrkande 8 hänvisat till SfU.

## 4 Inledning

Den fysiska hälsan i Sverige är god medan den psykiska hälsan tenderar att försämrans. Detta konstateras också i Nationella folkhälsokommitténs delbetänkande, *Hälsa på lika villkor* (SOU 2000:91). Hög materiell levnadsstandard till trots, rapporteras återkommande om ökad psykisk ohälsa hos befolkningen. Människan behöver hälsofrämjande strukturer för både kropp och själ.

Ett rikt socialt nätverk är viktigt för att motverka rotlöshet, ensamhet och utanförskap. Goda sociala relationer med familj, släkt och vänner är positiva trygghetsfaktorer både under uppväxten och i vuxenlivet.

Samhällets strukturer är viktiga för människors hälsa. Utgångspunkten i de politiska besluten måste vara omtanken om den enskilda människans välbefinnande. Ett gott samhällsklimat bidrar till att människor känner sig delaktiga i ett sammanhang. Det goda arbetslivet består i en arbetsmiljö där människor kan uppleva trivsel, arbetsglädje och har möjlighet att utvecklas.

Stress är kroppens reaktion på psykisk och fysisk påfrestning. Som fenomen kan stress upplevas såväl positivt som negativt. Positiv stress uppkommer när den enskilde som befinner sig i en krävande livssituation med pressande arbetsuppgifter dock har möjlighet att påverka och styra sin tillvaro. Stress kan också vara positiv under en begränsad period, då kroppen mobiliserar. Negativ stress uppstår då den enskilde på liknande sätt har en betungande och krävande livssituation men inte har makt och möjlighet att i samma utsträckning påverka till förändring. I det följande är det begreppet negativ stress som åsyftas.

Frågan om ökad stress och ohälsa har kommit att nästan uteslutande handla om arbetstidens längd. Stressforskaren Maggie Miller visar dock att stress inte är enbart arbetstidsrelaterad utan också ekonomi-, kunskaps- och tillitsrelaterad. Det framgår klart i Millers resultat att enbart förkortad arbetstid inte skapar mindre stress för den enskilde. Stressfaktorerna är många, och för att leva ett gott liv måste vi bemästra dem på många olika sätt. Såväl problemen med stress och ohälsa som lösningarna på desamma måste ses i ett bredare perspektiv än att bara betraktas som en arbetstidsfråga.

Arbetsmiljölagens syfte är, förutom att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, också att skapa en god psykosocial arbetsmiljö. Den nya och modernare lagen tillkom under 1960- och 1970-talen och ökade arbetstagarens inflytande genom partssammansatta grupper på arbetsplatserna. Arbetsmiljölagen är tämligen övergripande och gäller i princip alla verksamheter som förekommer i arbetslivet.

Arbetsmiljöarbetet har under hela industrialismens epok fokuserat på den yttre miljön. Det har handlat om sådant som att förebygga dammrisk, att skydda anställda från att få fingrar avklippta i maskiner eller ramla ner från tak. Idag ser arbetslivet ganska annorlunda ut, både vad gäller arbetsmiljö, anställningsformer och arbetstidsförläggning.

Stress visar sig som ett allt större problem i samhället, inte bara i Sverige utan i hela västvärlden. Stress kan var en positiv drivkraft, vilket är en till-

gång vid en extra ansträngd situation. Men långvarig stress leder snabbt till att människor slits ner.

Under senare tid har det rapporterats frekvent om att stress och utbrändhet på jobbet ökar i omfattning. Sjukskrivningarna har ökat markant de senaste åren. I maj 2002 var 273000 personer långtidssjukskrivna (längre än 30 dagar). Antalet sjukskrivna längre än 365 dagar har mellan åren 1997 och 2001 ökat med 75 000 till 120 000. Den relativa ökningstakten har under de senaste fyra åren legat på cirka 30 procent per år. Under dessa år har också antalet förtidspensionärer ökat, från 423 000 år 1997 till 467 000 år 2002.

Professor Lennart Levi vid Karolinska Institutet konstaterar att hälften av alla som har arbete i Sverige tycker att de har alldeles för mycket att göra på jobbet. En undersökning som redovisades i *British Medical Journal* (oktober 2002) visar för första gången starka samband mellan självupplevd stress och död i hjärt-kärlsjukdomar. Arbetsrelaterad stress är helt i klass med andra riskfaktorer såsom rökning och övervikt.

Statistiken visar att kvinnor är överrepresenterade när det gäller sjukskrivningar och arbetsskador. Detta hänger delvis samman med att yrken där kvinnor dominerar, såsom vård och omsorg, uppvisar de högsta ohälsotalen. Det är ett problem som vi måste ta på största allvar. Därför är det av största vikt att kommuner och landsting agerar kraftfullt mot ohälsa och arbetsskador, men även aktivt med rehabilitering, på sina arbetsplatser.

## 5 Stress ur ett vidare perspektiv

Arbetsrelaterad stress som fenomen förekommer i alla EU:s medlemsstater. Detta framkommer i Europeiska kommissionens *Handledning om arbetsrelaterad stress*, utgiven i Sverige år 2000. Mer än hälften av EU:s 147 miljoner arbetstagare uppger att de arbetar i mycket högt tempo och under stor tidspress. Mer än en tredjedel kan inte påverka arbetsuppgifternas ordningsföljd och mer än en fjärdedel kan inte påverka sin arbetsrytm.

Bland arbetstagarna uppger 45 procent att de har monotona arbetsuppgifter, 44 procent har ingen arbetsrotation och 50 procent utför korta repetitiva arbetsuppgifter. Arbetsrelaterade stressfaktorer av detta slag har förmodligen bidragit till den nuvarande mångfalden av sjukdomar och besvär: 13 procent klagar över huvudvärk, 17 procent klagar över muskelvärk, 20 procent klagar över trötthet, 28 procent klagar över stress och 30 procent klagar över ryggsmärtor.

En försiktig uppskattning av de kostnader som arbetsrelaterad stress orsakar ger vid handen att det rör sig om cirka 20 miljarder euro årligen, det vill säga drygt 180 miljarder svenska kronor.

Enligt EU:s ramdirektiv är arbetsgivaren ”skyldig att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas”. Dessutom anger direktivet att arbetsgivaren har skyldighet att ”utveckla en sammanhängande övergripande policy för det förebyggande arbetet”.

## 6 Stressfaktorer i arbetslivet

”Man måste brinna för att kunna bli utbränd”, säger Lennart Hallsten på Arbetslivsinstitutet. Det är ofta duktiga och engagerade personer som riskerar att bli utbrända när de upplever att målen inte är möjliga att uppnå. Den drivna sjuksköterskan som aldrig får tillräckligt med tid att ta hand om patienterna. Eller den idealistiska arbetsförmedlaren som tvingas konstatera att ett ledigt arbete saknar sökande eller som inte har något jobb att förmedla till den arbetslöse.

Forskarna är överens om att de främsta orsakerna till stress är att inte ha inflytande över det egna arbetet eller livssituationen. Detta kommer till uttryck bland annat inom följande områden i arbetslivet.

### 6.1 Arbetstid

Förespråkarna för en generellt förkortad arbetstid har tidvis argumenterat utifrån att det skulle lösa problemen med stress och ökad ohälsa. Enligt vissa forskare riskerar den arbetsrelaterade stressen att öka vid förkortad arbetstid, då lika mycket arbete måste uträttas under färre antal timmar. Och i historiens ljus kan vi ju klart se att lediga lördagar och 40 timmars arbetsvecka inte gjort vår tillvaro mindre stressig än den var förr.

En generell arbetstidsförkortning skulle inte lösa de problem som idag existerar på arbetsmarknaden för den enskilde individen vad beträffar ökad ohälsa. Det viktiga är att individen har möjlighet att påverka förläggningen av sin arbetstid för att samordna den med fritiden på bästa sätt. Vi ser mycket positivt på möjligheten för enskilda människor att korta sin arbetstid. Individen ska ha stora möjligheter att i förhandling byta ökad lön mot kortare arbetstid. Arbetstiden ska kunna variera under en livscykel.

### 6.2 Platta organisationer

På många arbetsplatser sker idag en förändring från regelstyrning till målstyrning. Människor arbetar i större utsträckning i projekt och så kallade platta organisationer i vilka ett stort egenansvar förekommer. De platta organisationerna tenderar ibland att innebära ökade krav, oklara gränser, dåligt personalstöd och krympande resurser. Men platta organisationer kan också medföra större arbetsglädje, större utvecklingsmöjligheter och större delaktighet. Allt beror på hur väl organisationen fungerar och vilka resurser den förfogar över. Många välkomnar denna förändring, men en del har också drabbats hårt när projekt misslyckats eller när målen varit diffusa eller orealistiska.

Det är viktigt att tillgodose varje människas behov av tillitsrelaterade strukturer i arbetslivet. Ansvar och befogenheter måste gå hand i hand, och en god arbetsinsats ska uppmärksammas och belönas.

### 6.3 Ny teknik

När kompetensen för att klara av en arbetsuppgift saknas, ökar riskerna för stress. Den teknikutveckling vi sett på flertalet arbetsplatser de senaste åren har lett till att många arbetstagare idag upplever sig sakna tillräcklig kunskap för att ha kontroll över sina arbetsuppgifter. Dessutom kan det i de platta organisationernas spår uppstå situationer där arbetstagare saknar nödvändigt stöd och möjlighet att fråga om råd.

Varje arbetsgivare måste ge tillgång till kompetensutveckling som svarar upp mot den teknikutveckling som sker inom verksamheten. Dessutom vill Kristdemokraterna inrätta individuella kompetenskonton där såväl arbetstagare som arbetsgivare avsätter pengar på ett konto som kan disponeras för återkommande studieperioder under livet. Kunskap på exempelvis teknikområdet har en kort halveringstid som nödvändiggör återkommande fortbildning under ett arbetsliv.

### 6.4 Utbrändhet och vägen tillbaka

Alexander Perski, docent i medicinsk psykologi, är ansvarig för Stressmottagningen på Karolinska Institutet. Han menar att stressen idag har tilltagit som ett samhällsproblem därför att många människor saknar möjligheter att klara av samtidens krav.

Den utbrända människan drabbas av sjukdomar, exempelvis hjärt-kärlrelaterade sjukdomar, men utöver det finns två olika grupper av symtom. Dels kan den utbrända människan få svårigheter i vardagen, såsom nedsatt syn, sämre minne och koncentrationssvårigheter. Även små motgångar kan öka stressen och skapa ångest. Dels kan man drabbas av trötthet, sömnproblem och utmattning som det inte går att vila upp sig från.

Alexander Perski skiljer ut tre faser i arbetet med att tillfriskna. I den första fasen behövs akut vård med mänskligt omhändertagande och kanske mediciner. Sedan kommer en uppbyggnadsfas där det kan behövas samtalsterapi och träning för att bygga upp psyke och fysik igen. Den tredje fasen består i habilitering tillbaka till livet och arbetslivet igen.

Vägen till utbrändhet är plågsam och vägen tillbaka likaså. Vi måste gemensamt skapa en tillvaro där utbrändhet inte existerar. Stress kan förebyggas.

## 7 Arbetsgivarens betydelse – offentligt eller privat?

Det finns ett antal undersökningar som alla tyder på en och samma sak, nämligen att anställda hos privata vårdgivare trivs bättre och mår bättre än sina kollegor hos offentliga vårdgivare. I en omtalad rapport från fackförbundet



Kommunal för ett par år sedan drog man också slutsatsen att konkurrensut-sättning lett till att både privata och offentliga vårdgivare har förbättrat kvali-teten. I Kommunals undersökning fick den privata vården genomgående hög-re betyg än den offentliga. Enligt fokusgrupperna i undersökningen utmärks de offentliga arbetsplatserna av hierarkier, långa beslutstider, bristande kon-takt mellan chef och anställda och litet ansvar för personalen. De privata sägs vara motsatsen; få nivåer, snabba beslut, täta kontakter och stort ansvar. Frå-gan om de anställdas möjligheter att hinna med sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt gav de offentliga medelvärdet 4,1 och de privata 4,5. Möjligheten att ägna tillräcklig tid åt patienterna, de boende, var även det högre för de privata (4,2) i jämförelse med de offentliga (3,7). Även möjlig-heterna till ständig kompetensutveckling bedömdes något gynnsammare för de privata (4,1) i förhållande till de offentliga (3,8).

Professor Bengt Furåker vid Sociologiska Institutionen, Göteborgs univer-sitet, har i sin forskning kommit fram till att offentliganställda är mer miss-nöjda med lön och anställningstrygghet än privatanställda. De anser också att de oftare kommer hem utmattade från jobbet. Missnöjet gäller också karriär-möjligheter och makt över arbetstiden.

Andra undersökningar som gjorts visar att majoriteten av personal på vård-inrättningar som övergått från offentlig till privat regi upplevt att det egna inflytandet ökat. I en studie som Demoskop utförde på uppdrag av SAF ( fr o m mars 2001 Svenskt Näringsliv) anser merparten av sjuksköterskorna att övergången till privat anställning har medfört en positiv förändring. Initiativ från medarbetarna tas till vara i större utsträckning och de anställda får mer stöd och uppmuntran i sitt arbete.

## 8 Kristdemokraternas grundsyn på ett hållbart arbetsliv

Människan måste betraktas ur ett helhetsperspektiv på tillvaron. För att män-niskan ska må bra måste samhället formos utifrån begrepp som gemenskap, lojalitet, delaktighet och solidaritet. Har vi ömsesidig tillit till och respekt för varandra i ett bostadsområde och på en arbetsplats skapar det trygghet. Den som vet att omgivningen ställer upp när det blir problem i livet blir i mindre utsträckning sårbar för påfrestningar.

Stress uppkommer när konflikt uppstår mellan arbetsliv och privatliv, när individ och arbetsuppgifter inte passar ihop och när vi inte har kontroll över vårt eget arbete eller vårt liv. Stress påverkar inte bara våra känslor utan också vår förmåga till empati och vår kreativitet. Stress är inte enbart en arbets-marknadsfråga. Det handlar om helheten i livet, om att få balans i tillvaron mellan arbete, hem- och familjeliv.

Förändringar i teknik och av marknader har medfört att livet tycks röra sig i allt snabbare takt. Nationella gränser suddas ut och konkurrensen hårdnar. Företag, organisationer, egenanställda och arbetstagare tvingas till ökad flexi-bilitet. De börsnoterade bolagen har aktieägare som kräver avkastning på sina

satsade pengar. För den enskilde luckras gränsen mellan arbetstid och fritid upp när alltfler tar jobbet med sig hem. Vi är ständigt uppkopplade, nåbara och tillgängliga. Priset för detta är ofta en ohälsosam stress som leder till olika sjukdomar. Inte bara individen utan också företagen och samhället i stort betalar ett högt pris för att stress slår ut friska, arbetande individer.

## 8.1 Den enskilda människans ansvar

Varje människa har ansvar för sitt eget liv, för sig själv, men också för andra. Alla måste ställa frågan vad som är viktigt i livet och tillåta svaret på frågan att forma tillvaron. Man måste ta vara på livet så att man orkar arbetslivet ut.

En människa som upplever stress måste fråga sig om stressen kommer inifrån henne själv eller utifrån omvärlden. Är det arbetsliv eller privatliv som utgör största stressfaktorn? Alla måste ta ansvar för sin egen hälsa. För att skapa balans i tillvaron måste man våga säga nej till vissa saker. När yrkeslivet tenderar att bli alltmer gränslöst gäller det att skapa egna gränser för sig själv och för andra.

Viktiga åtgärder för att skapa en hög trivselnivå i livet är följande:

- Främja balansen mellan arbete och fritid.
- Vårda relationer med släkt och vänner.
- Främja medmänsklighet, tillit, tolerans, trygghet och arbetsglädje på arbetsplatsen.
- Framföra klagomål till den det berör.
- Utföra arbetet så att man kan vara stolt över det.
- Se till att man har en arbetsbeskrivning som man förstår.
- Vara delaktig på arbetsplatsen och komma med förbättringsförslag.
- Ta tid för sammanhängande återhämtning med tillfälle till miljöbyte och vila.

## 8.2 Arbetsgivarens ansvar

”All vinst börjar med trivsel på arbetsplatsen”, sade en före detta NK-direktör. Arbetsgivaren har ett ansvar att skapa ett arbetsliv där människor kan behålla hälsa och arbetsglädje trots snabba förändringar och högt tempo. Arbetet måste organiseras så att människor inte slits ut. Strävan måste vara hela människor i ett helt företag.

Viktiga åtgärder är följande:

- Främja medmänsklighet, tillit, tolerans, trygghet och arbetsglädje på arbetsplatsen.
- Ställa rimliga krav och ge varje arbetstagare en tydlig arbetsbeskrivning.
- Införa flexibel förläggning av arbetstid utifrån verksamhetens behov och de anställdas önskemål.
- Informera om rutiner när det gäller framförandet av klagomål.

- Uppmuntra och bevilja tjänstledighet för både mammor och pappor, för vård av barn.
- Gör anställda delaktiga och ta vara på deras idéer för att utveckla verksamheten.
- Uppmuntra och belöna goda arbetsinsatser och goda idéer.
- Hålla utvecklingssamtal med varje anställd och nyttja samtalen som underlag för kompetensutveckling.

Om personalen har goda arbetsvillkor och känner delaktighet i verksamheten blir personalrekrytering ett mindre problem. Tillväxt och lönsamhet kan baseras på personalens välbefinnande och medinflytande. Det är bekymmersamt att konstatera att sjukskrivningar och utbrändhet är störst inom den offentliga sektorn.

### 8.3 Samhällets ansvar

Politiken måste självfallet använda sig av aktuell forskning som underlag för beslut som kan skapa ett uthålligt och gott arbetsliv.

Politikens uppgift är följande:

- Ge goda förutsättningar för ett sunt företagande.
- Ge goda förutsättningar för ett friskt arbetsliv såväl i offentlig som privat sektor.
- Ge goda möjligheter för ökad rörlighet och god trygghet i arbetslivet.
- Ge goda förutsättningar för folkhälsoarbetet.
- Möjliggöra vinstdelningssystem för arbetslivet.
- Ge goda förutsättningar för kompetensutveckling i arbetet.

## 9 Kristdemokraternas förslag för ett mänskligt och uthålligt arbetsliv

### 9.1 Folkhälsoarbete

Den fysiska hälsan i Sverige är god medan den psykiska hälsan tenderar att försämrans. Arbetslöshet, dålig ekonomi, låg utbildningsnivå och andra kända faktorer räcker inte alltid som förklaring till den psykiska ohälsan. Även under materiellt goda förhållanden förekommer ohälsa på det psykologiska planet. Detta innebär att det inte alltid är materiella faktorer som orsakar ohälsa eller att mer pengar är lösningen på problemen. Människan är en helhet där både kropp och själ behöver vårdas.

Människans behov av gemenskap och trygghet kan inte ersättas utan måste tillfredsställas redan från födseln. Otrygghet grundad i barndomen följer ofta individen upp i vuxen ålder, och denne får ofta bära med sig otryggheten resten av livet.

De immateriella värdena måste beaktas som viktiga hälsotvårfaktorer och ges ett större utrymme i det framtida folkhälsoarbetet.

Folkhälsoarbete måste bedrivas på alla nivåer i samhället; nationellt, regionalt och framför allt lokalt. Kommuner och landsting har ett viktigt uppdrag i att våga arbeta förebyggande. Goda exempel finns som visar att kommuner som har satsat utifrån ett salutogent (friskhets-) perspektiv och har avsatt resurser på friskvård har minskat antalet sjukdagar per anställd trots att kommunerna i övrigt bevittnar en ökning av sjukfrånvaron.

## 9.2 Ett barnvänligt arbetsliv

En förutsättning för att både kvinnor och män ska ha möjligheten att utvecklas i sin yrkesroll och samtidigt kunna fungera i den viktiga föräldrarollen är att vi kan skapa ett barnvänligt arbetsliv, alltså en arbetsmiljö där det ses som en kompetenshöjning och en viktig samhällsuppgift att vårda och fostra sina barn. Detta gäller både män och kvinnor.

Att det föds allt färre barn i Sverige idag, snart bara 1,5 barn per kvinna, är en varningssignal. Mycket tyder på att en ökad förvärvsfrekvens, högre tempo i arbetslivet och ökad arbetslöshet med därtill ökad rädsla för att förlora jobbet, försvårar föräldraskapssituationen. Det är förödande för en nation om den inte skapar utrymme för barn att födas och för vuxna att vara föräldrar.

En familjepolitik som tar sin utgångspunkt i att barnen får en trygg och harmonisk uppväxt, där föräldrar och barn får mer tid med varandra, kommer att motverka de stressymtom som nu ökar. Folkhälsokommittén skriver i sitt delbetänkande att "även i skolåldern är föräldrarnas insatser avgörande för barnens hälsa". Det bekräftar Kristdemokraternas uppfattning att det är genom att stödja föräldrarna som man bäst hjälper barnen, inte genom styrande bidrag.

Vi förespråkar att ansvar och resurser ges till föräldrarna. Ett sätt är att anförtro föräldrarna ansvaret att själva utforma sin vardag och kunna välja den barnomsorgsform som de anser bäst. Kristdemokraternas förslag till barnomsorgskonto ger föräldrarna denna viktiga valmöjlighet. De ekonomiska villkoren för att ta hand om barn måste vara gynnsamma. En generös föräldraförsäkring, möjlighet till föräldraledighet i åtminstone tre år med tillgång till barnomsorgskontot, tillgång till god barnomsorg av olika slag som kan väljas efter barnets och föräldrarnas önskemål, är viktiga inslag för kombinationen föräldraskap och arbetsliv.

Skolan står inför stora utmaningar inte minst med tanke på den problematiska arbetsmiljösituation som råder på många skolor. För stora klasser med få lärare, mobbning och andra problem, bidrar på flera håll till att skapa en skolmiljö som orsakar ökad förekomst av stress. Om detta kombineras med långa dagar för eleverna, med långa vistelser borta från hemmet utan tillräcklig tid för vila, ökar riskerna för stress. Alltför många barn uppvisar olika stressymtom, och detta fenomen sprider sig allt längre ner i åldrarna. Fritidsverksamhet för skolbarn, den så kallade skolbarnomsorgen, sker ofta i skolans lokaler, med samma kamrater. Arbetsdagarna för många barn blir över åtta timmar.

Föräldrars möjlighet till flexibel förläggning av arbetstiden skulle därmed öka möjligheten att minska barnens dagliga vistelsetid i skolrelaterad miljö.

Kommittén *Välfärdsbokslut* konstaterar i sin rapport (SOU 2001:52) att fyra av tio barn och ungdomar känner sig stressade. Man anger flera olika orsaker som kan ligga bakom detta faktum, till exempel att barn med goda relationer verkar må bättre än barn med sämre sociala relationer. Detta visar att det är viktigt att föräldrar får större möjligheter att planera sina liv utifrån barnens behov. Självklart påverkas också barn och ungdomar av skolmiljön. Om förskoleläraren eller läraren är stressad är risken stor att det smittar av sig på barnen.

Föräldrar önskar en mer flexibel arbetstid, inte kortare – detta i första hand för att kunna förena föräldraskap och arbetsliv. Det visar en undersökning som Hem och Skola gjort. Av föräldrarna är det 39 procent som anser att flexibel arbetstidsförläggning är bästa botemedlet mot ansvarskrockar. Det ökar möjligheten att också ha mer tid för sina barn när de nått skolålder eller behöver föräldrastöd som tonåringar. Det möjliggör för föräldrar att följa med till både tandläkaren och simhallen.

Distansarbete utförs oftast från hemmet och kan ibland kombineras med en helt fri förläggning av arbetstiden till vilka av dygnets timmar som helst. Genom att ha kontakt med sin arbetsplats via dator har nya möjligheter öppnats för distansarbete. Många föräldrar finner denna kombination vara utmärkt. Då kan man ägna sig åt barnen under deras vakna timmar och arbeta när barnet sover eller befinner sig i skolan. Man minskar också restiden. Idag distansarbetar cirka 200 000 människor i landet.

Vi ser också positivt på så kallad *job-sharing*, där två parter med likartad kompetens delar på ett jobb för att klara till exempel barnomsorg på ett familjenära sätt. Arbetstidsförläggning som går väl att förena med familjeliv är en angelägenhet för framtidsinriktade arbetsgivare.

### 9.3 Underlätta dubbelarbetet

Stress är som tidigare nämnts inte enbart en arbetsmarknadsfråga. För många kvinnor är stressen utanför jobbet det stora problemet. Professor Guy Heyden vid Göteborgs universitet påpekar att hela den sociala situationen kan utlösa utbrändhet. De flesta män uppger situationen på arbetsplatsen som den främsta källan till stress. För kvinnor är livet utanför jobbet en minst lika viktig stressfaktor, menar professor Kristina Orth-Gomér som arbetar med kvinnor med stressrelaterade sjukdomar. Studier gjorda i slutet av 1980-talet och mitten av 1990-talet visar att kvinnor generellt sett har större utsöndring av stresshormonet noradrenalin. Sett över dagen stiger kvinnans adrenalinhalt kraftigt klockan fyra på eftermiddagen och når sin topp vid åttatiden. Då har mannens stresshormon lagt sig tillrätta efter en liten topp vid sextiden. En studie på 300 kvinnor, som vårdats för akut kranskärslsjukdom i åldern 30–65 år, visade att den stress som var förknippad med familjelivet utgjorde den största faran för hälsan. Många män i den yngre generationen har en situation som mer liknar kvinnans, tror Kristina Orth-Gomér. Dock finns det inga stu-

dier som undersökt detta. Kristdemokraterna anser att stressen måste minska också i hemmen. Möjligheten att köpa privata tjänster såsom städning, tvätt, trädgårdsskötsel, reparationer av huset, fönsterputsning, bilvård och så vidare, måste öka. Det ger möjlighet för familjer att frigöra tid för fri användning istället för att, som nu, producera alla dessa tjänster själva. Sänkt skatt på hushållstjänster skulle ge lägre priser och ett antal nya jobb. Det skulle möjliggöra även för låg- och medelinkomsttagare att kunna välja bort arbetsuppgifter i hemmet till förmån för andra aktiviteter alternativt vila.

För många människor, främst kvinnor och småbarnsföräldrar, är dubbelarbetet mest påfrestande – inte arbetstidens längd i sig. På grund av våra höga skatter lägger vi i Sverige ned mycket tid på sådant som man köper i andra länder. Om vi vill lätta på arbetsbördan är det bättre att skapa förutsättningar för alla att köpa hushållstjänster än att sänka arbetstiden för alla. Det kan ske genom att hushållstjänster berättigar till en skattereduktion på 50 procent av arbetskraftskostnaden. En sådan reform skulle förbättra förutsättningarna för den vita marknaden för hushållstjänster. Det skulle öka jämställdheten, eftersom det fortfarande ofta är kvinnorna som har huvudansvaret för hemmet och barnen. Genom vårt förslag tror vi att fler kommer att köpa hushållstjänster och därmed också underlätta för både män och kvinnor att förena yrkesarbete med föräldraskap och fritid. Vidare skulle vårt system öka sysselsättningen och göra många svarta jobb vita.

## 9.4 Flexibel arbetstid

Ett gott arbetsklimate kännetecknas av ett stort medinflytande för personal. En av de allra viktigaste faktorerna för den enskilde är att få påverka omfattning och förläggning av arbetstider. Ett ökat utrymme av självvalda arbetstider ger också en positiv inverkan på arbetsklimatet och minskar stressfaktorn.

Enligt SCB:s statistik anser 60 procent av alla anställda att de har inflytande över arbetstidens förläggning. Andelen har ökat markant de senaste åren. Detta system gynnar alla parter på arbetsmarknaden. Sju av tio företag tillämpar idag en flexibel förläggning av arbetstiden. Arbetstagaren har önskemål om att få påverka arbetstidens förläggning. Arbetsgivaren har önskemål utifrån verksamhetens behov. Givetvis kan konflikter i önskemålen uppstå. Dessa kan bara lösas med hjälp av dialog och med stor öppenhet för nya arbetstidsmönster.

Försök med olika slag av flexibel arbetstid pågår runtom i Sverige, såväl inom offentlig som privat verksamhet. Timbanker, tvättstugescheman, poängmodellen, med flera, har alla det gemensamt att de tar hänsyn till varje anställds enskilda önskemål om förläggning av arbetstiden.

Arbetstidslagstiftningen måste utformas så att arbetsgivare och arbetstagare i ökad utsträckning lokalt kan fastställa arbetstiden efter sina behov och önskemål. Vi ser positivt på regler som skapar goda förutsättningar för parterna att i kollektivavtal finna väl balanserade lösningar mellan verksamhetens och de anställdas krav.

För arbetstagaren är det positivt att, utifrån verksamhetens behov och arbetslagets möjligheter, kunna förlägga arbetstiden på ett sätt som gör det möjligt att kombinera arbete med exempelvis studier, tid med barnen eller fritidsaktiviteter. Obekvämt arbetstid kan exempelvis för småbarnsföräldrar vara tidpunkten för hämtning på daghem, för andra tidig morgon och för ytterligare andra kan det vara kvällar.

Även arbetsgivaren gynnas av en friare användning av arbetstiden. Möjlighet till säsong- eller efterfrågeanpassad arbetstid ökar chansen att behålla arbetskraften i en konjunktursvacka eller vid minskad orderingång. Då kan den totala arbetslösheten pressas ner och antalet sysselsatta öka. Undersökningar visar också att de anställdas engagemang och ansvarstagande för verksamheten ökar när inflytandet över arbetstidens förläggning ökar.

Forskning visar att stress kan vara positiv under begränsad tid, men att risken för utbrändhet vid långvarig stress ökar. Det är därför nödvändigt med en längre sammanhängande ledighet för återhämtning. Idag föreskriver semesterlagen (SFS 1977:480) rätt till tjugofem semesterdagar. Vi föreslår att fyra veckor av den semester som utgår ska regleras enligt nuvarande lag, med uttag av hela dagar och sammanhängande perioder. Betald semesterledighet utöver de fyra veckorna ska kunna förläggas efter den enskildes önskemål och verksamhetens behov. Denna del blir då möjlig att ta ut också som arbetstidsförkortning per dag, per vecka, per månad eller att spara till en riktigt lång semester. För att öka individens frihet vill vi i detta avseende förändra semesterlagen med ett tillägg i 10 § andra stycket så att betald semester utöver fyra veckor ska kunna tas ut som arbetstidsförkortning. Regeringen bör snarast återkomma med ett lagförslag i denna del.

## 9.5 Kompetenskonto

Den kompetensrelaterade stressen i arbetslivet uppkommer då människor upplever att de inte har nödvändig kompetens för sina arbetsuppgifter. Det handlar ofta om att ny teknik eller en ny organisation har införts. Nya fackbegrepp lanseras ideligen samtidigt som informationsflödet ökar totalt. Språkliga svårigheter drabbar förstås på ett särskilt sätt våra nya svenskar.

Den tid är förbi när man skaffade en utbildning som sedan räckte för ett helt yrkesliv. Halveringstiden för kunskap accelererar och nödvändiggör för många att kontinuerligt uppdatera och uppgradera sin kunskap.

Arbetsgivaren har ansvar att tillse att erforderlig kunskap ges i samband med att ny teknik introduceras. Certifiering av olika slag har medverkat till en omfattande kompetenshöjning på många företag. Arbetstagaren har ett ansvar att se till att anställningsbarheten inte minskar.

Idag är det få människor med fast arbete som ser det som ekonomiskt möjligt att ta ledigt för studier. Ett individuellt kompetenssparande ger den enskilde möjlighet att ta ansvar för sitt eget liv och sitt eget lärande. Det ligger naturligtvis i den enskilda människans intresse att genomgå utbildningar som efterfrågas på arbetsmarknaden. Det underlättar också för äldre arbetstagare

att konkurrera med yngre människor som har en mer aktuell utbildning, något som visat sig bli allt svårare i dagens arbetsliv.

För arbetsgivaren ger individuellt kompetenskonto tillgång till personal med uppdaterade kunskaper och större engagemang. Det ger möjlighet att utnyttja tider med låg arbetsbelastning för studier och att trots detta behålla personal. En självklar effekt blir att produktiviteten ökar och att de anställdas trygghet förbättras.

Kristdemokraterna föreslår att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren ska kunna avsätta upp till ett basbelopp per år. Pengarna ska vara avdragsgilla och beskattas först vid uttag.

Medlen i det individuella kompetenskontot kan placeras på valfritt sätt. Arbetstagaren bestämmer själv över inriktningen på studier för egenhändigt avsatta medel. Överenskommelse mellan båda parter sker vid nyttjandet av de medel som arbetsgivaren avsatt. Kompetensutveckling i alla former stärker individen för att klara arbetslivets krav. Studier blandat med arbete ger andningshål i tillvaron.

Vi utvecklar tankarna om individuellt kompetenssparande i en särskild fyrpartimotion.

## 9.6 Arbetsrelaterad ohälsa i offentlig sektor

Offentlig sektor toppar statistiken över såväl antalet långtidssjukskrivna som korttidsfrånvaron på arbetet. En särskild genomlysning bör göras av den offentliga sektorns speciella problem. Hur uppnås ökade möjligheter till delaktighet och inflytande i offentlig sektor? Hur kan staten och kommunerna svara upp mot den kompetensutveckling som krävs för att framtiden ska bli hanterlig för personalen? Den offentliga sektorn har redan idag stora rekryteringsproblem inom skola, vård och omsorg. Det är viktigt att Sveriges största arbetsgivare tar sitt ansvar på allvar. Erbjudande om trygga jobb, med möjlighet till flexibel arbetstidsförläggning och rik möjlighet till kompetensutveckling, är några viktiga faktorer för framtidens personalpolitik inom offentlig sektor. Extra viktigt är det med tanke på att kvinnor är överrepresenterade i ohälsostatistiken. Många yrkesgrupper inom offentlig sektor domineras av kvinnor. Att minska ohälsan bland dessa grupper är alltså i allra högsta grad ett led i arbetet för ett jämställt samhälle. I vår jämställdhetspolitiska motion 2002/03:A242 anger vi en rad konkreta åtgärder för att komma till rätta med dagens problem.

## 9.7 Mångfald inom vård och omsorg

För Kristdemokraterna är inte det viktiga vem som utför den vård och omsorg som vi tillsammans betalar med skattemedel. Flera olika vårdgivare kan dock stimulera till nytänkande och tillföra vården nya dimensioner. Privata, kooperativa och ideellt drivna alternativ ska ges förutsättningar att utvecklas. Vårdpersonalens insatser är nyckeln till god vård. Genom bättre arbetsförhållanden



och högre löner, bland annat genom att fler vårdgivare och karriärvägar tillkommer, blir personalen inom vård och omsorg friskare och vården blir bättre.

## 9.8 Rehabilitera snabbt

Tendensen att de långa sjukskrivningarna ökar indikerar att det tar alltför lång tid från det att sjukdom bekräftats tills rehabiliteringsåtgärder sätts in. Den kaotiska situation som råder, med långa köer på många vårdinstitutioner, spolieerar människors möjligheter till snabbt återhämtande. Rehabiliteringstiden förlängs väsentligt ju längre man tvingas vänta på vård. Trots att antalet långtidssjukskrivningar över 30 dagar har ökat dramatiskt de senaste fyra åren är antalet rehabiliteringsinsatser oförändrade.

Det är missshushållning med mänskliga och samhälleliga resurser då människor är sjuka längre än nödvändigt. Kristdemokraterna menar att en vårdgaranti, fler vårdplatser och mer resurser behövs inom vården. Bland de drygt 460 000 personer som i dag lämnat arbetsmarknaden med förtidspension finns med all säkerhet många som kunnat komma tillbaka om de fått rehabiliteringsinsatser snabbt.

Vi vill införa en ny och samordnad rehabiliteringsförsäkring i linje med utredningen *Rehabilitering till arbete* (Gerhard Larsson; SOU 2000:78).

Kristdemokraterna anser att tyngdpunkten för rehabiliteringsansvaret ska flyttas från de fyra nuvarande offentliga sektorerna (landstingens hälso- och sjukvård, kommunens socialtjänst, statens arbetsförmedling och försäkringskassa) till en offentlig huvudaktör som har motsvarande ansvar men olika mål och medel.

Arbetsgivaren har en central betydelse för att se till att arbetet utformas så att det i sig har en hälsofrämjande och förebyggande effekt. Även individen äger självfallet ett ansvar att skapa en så hälsosam arbetsplats som möjligt.

Denna nya och samordnade rehabiliteringsförsäkring ska gälla från den 1 juli 2003. Den totala helårseffekten skulle bli en satsning på totalt cirka 2,7 miljarder. Halva detta belopp satsas därför 2003, och åren därefter är den samordnade försäkringen fullt utbyggd. Detta innebär att Kristdemokraterna den kommande treårsperioden satsar 6,75 miljarder på rehabilitering och en ökad hälsa i arbetslivet. På några års sikt anser Kristdemokraterna att denna satsning kan leda till stora vinster för den offentliga sektorn.

När man läser regeringens texter och lyssnar på debatter slås man av hur dogmatiskt regeringen ser på orsakerna till sjukfrånvaron. Arbetsplatsens beskaffenhet och arbetsmiljön verkar vara de enda faktorer som påverkar om människor mår dåligt och sjukskriver sig. Med ett sånt snävt fokus kommer man inte att komma åt problemen. Kristdemokraterna har ett betydligt bredare fokus. Utan att förringa arbetsplatsens betydelse i sammanhanget menar vi att det finns ett flertal orsaker till den ökade sjukfrånvaron.

## 9.9 Aktivera Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket måste självfallet arbeta på ett aktivt sätt med såväl fysisk som psykisk ohälsa. Verket bör fungera som en närvarande och uppsökande samarbetspartner för de företag, organisationer och offentliga förvaltningar som vill ha råd och stöd i arbetet med fysisk och psykisk ohälsa. Arbetet med arbetsrelaterad stress bör ske med det breda perspektiv som angivits i denna motion. Det förebyggande arbetets betydelse kan inte överskattas. Det är varje arbetsgivares skyldighet att genomföra "systematiskt arbetsmiljöarbete" på varje arbetsplats. Hela personalen ska involveras i arbetet. Det ger en ökad medvetenhet om hur ett hälsofrämjande arbetsliv kan skapas så att människor trivs och mår bra.

Stockholm den 22 oktober 2002

*Annelie Enochson (kd)*

*Stefan Attefall (kd)*

*Lars Gustafsson (kd)*

*Maria Larsson (kd)*

*Olle Sandahl (kd)*

*Mats Odell (kd)*

*Per Landgren (kd)*

*Lars Lindén (kd)*