



ANDRA
UPPLAGAN

Arbetsmiljö

Så funkar det



1.

Det här materialet är producerat av Arena Skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund och Sveriges Elevkårer. Syftet är att öka kunskaperna om arbetsmiljö.

På www.arbetslivskoll.se går det att hitta mer information. Där kan du också läsa mer om Arenagruppen och de fackförbund som finansierar denna skrift.

Arbetsmiljön är viktig

VI TILLBRINGAR EN stor del av vårt liv på jobbet. Hur vi mår i skolan eller på jobbet är väldigt viktigt och påverkar oss i vårt dagliga liv. Arbetsmiljön påverkar också våra förutsättningar att göra ett bra jobb. Och gör vi ett bra jobb blir arbetsplatsen mer effektiv.

Vad är arbetsmiljö?

Begreppet arbetsmiljö omfattar flera olika delar. En del är den *fysiska* arbetsmiljön. Det kan till exempel handla om att ljuset måste vara rätt för att du ska kunna jobba bra, eller att det finns risk för att du ramlar eller gör illa dig på en maskin.

De andra delarna är den *psykiska* och den *sociala*. Tillsammans brukar det kallas den *psykosociala* arbetsmiljön. Stress är ett exempel på psykisk arbetsmiljö. Om du har för mycket att göra eller om du upplever att du inte riktigt duger fast du jobbar hårt kan du till sist bli sjuk. Då är den psykiska arbetsmiljön dålig.

Den sociala arbetsmiljön handlar om hur du har det tillsammans med dina arbetskamrater eller klasskompisar. Den som känner sig ensam eller oaccepterad på en arbetsplats eller skola, kan må dåligt och uppleva stort obehag av att varje dag behöva stå ut med det.

Friskfaktorer

Att se till att arbetsmiljön är bra på en arbetsplats handlar till stor del om att uppmärksamma och utveckla det som gör att människor mår bra på en arbetsplats, så kallade *friskfaktorer*.

Friskfaktorer är sådant som får människor att trivas och må bra, hemma och på arbetet. De kan definieras som:

”företeelser som förekommer i den enskildes arbets- och/eller totala livsmiljö och levnadsmönster och ger denne förutsättningar för att fungera optimalt, utvecklas och må bra i arbetslivet”.

Exempel på friskfaktorer på individnivå:

- **Variation och utveckling i arbetet**

"Jag får göra olika arbetsuppgifter och samtidigt känna att jag lär mig nya saker."

- **Eget ansvar**

"Jag får själv bestämma hur det ska göras."

- **Yrkesstolthet**

"Jag berättar gärna för andra vad jag arbetar med."

- **Meningsfullt arbete**

"Det jag gör är betydelsefullt, min insats bidrar till något bra."

Exempel på friskfaktorer på gruppnivå:

- **Gemenskap**

"Vi trivs ihop på jobbet, vi känner att vi respekterar varandra."

- **Rak kommunikation**

"Alla vet att det går att nå de som bestämmer."

- **Humor**

"Jag skrattar ofta tillsammans med mina arbetskamrater."

- **Ärlighet**

"Jag vågar säga till om något är fel."

- **Förtroende**

"Vi litar på varandra."

Exempel på friskfaktorer på en arbetsplats/ i en skola:

- **Korta beslutsvägar**

"Det är lätt att ta beslut i frågor som rör mitt arbete."

- **Närvarande chef**

"Chefen är ofta med i arbetet."

- **Feedback**

"Jag får ofta reda på när jag gör någonting bra eller dåligt."

- **Tydliga riktlinjer**

"Alla vet vad som gäller på arbetsplatsen."

- **Lyhördhet**

"Vi lyssnar på varandra."

Att bli sjuk av jobbet

De flesta människor trivs på sin arbetsplats och med sitt jobb. Men det finns tusentals människor som varje dag går till skolan eller sitt arbete med en oro i kroppen, de mår inte bra av sitt jobb eller på sin skola. Vissa blir sjuka, det kan bero på att arbetet är fysiskt tungt eller att det finns olösta konflikter som oroar och stör. Det kan leda till att människor tvingas vara hemma och sjukskriva sig. Detta är ett stort problem inte bara för den som blir sjukskriven utan även för arbetsgivaren och samhället. Sjukförsäkringen (i detta ingår kostnader för sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning och högkostnadsskydd för arbetsgivare) stod för utgifter omfattande 30 636 miljarder kronor under 2014.

Kvinnor blir oftare sjuka på grund av arbetet än män (till exempel att de blir sjukskrivna på grund av en konflikt) och män drabbas oftare av arbetsolyckor (till exempel en fallolycka).

För att förebygga arbetsskador finns regler och lagar och det finns mycket man kan göra för att människor ska slippa må dåligt på jobbet.



FOTO: ISTOCKPHOTO

Ett bra golv är viktigt för att minska risken för fallolyckor och belastningsbesvär. Fallolyckor är den vanligaste olyckan på restauranger.



Hur ser en bra arbetsmiljö ut för dig?

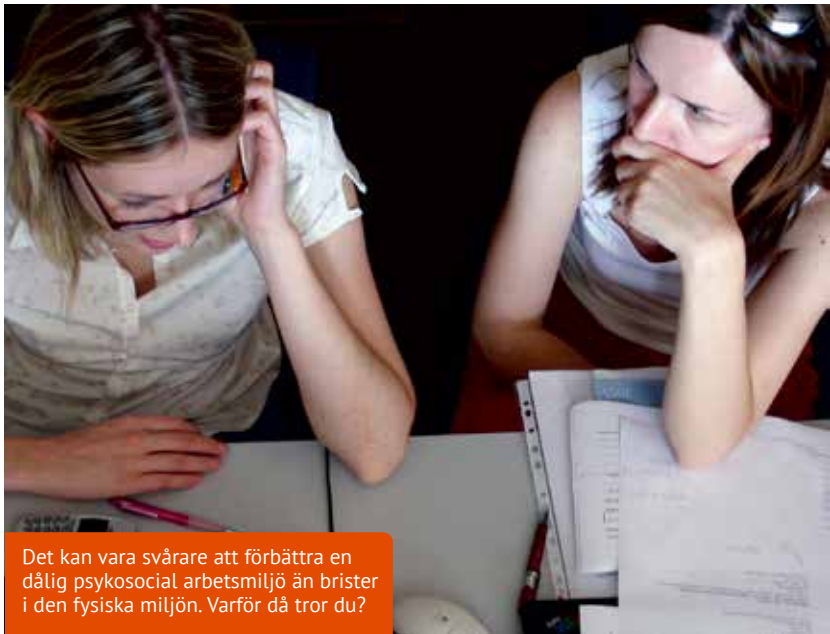
- Beskriv arbetsmiljön i ditt drömyrke.
- Vad kan du bidra med för att skapa en bra arbetsmiljö för dig själv och andra?

Att se till att arbetsmiljön är bra är inte svårt

Alla som går i skolan eller arbetar har rätt till en bra arbetsmiljö. Det är skolorna och arbetsgivarna skyldiga att se till.

Alla tjänar på att arbetsmiljön är bra. Sett ur samhällets eller företagens/organisationernas perspektiv så handlar det om att vi inte har råd med att människor mår dåligt på grund av sitt jobb, så dåligt att de kanske måste sjukskrivas.

Den fysiska arbetsmiljön är ofta ganska lätt att förbättra och det finns lagar och regler som sätter gränser för vad som gäller. Man kan till exempel bullerdämpa ett rum eller byta till bättre lampor för att få bättre ljus.



Det kan vara svårare att förbättra en dålig psykosocial arbetsmiljö än brister i den fysiska miljön. Varför då tror du?

FOTO: SXC.HU

FOTO: SCANPIX

Om du ska arbeta med snöskottning måste du vara minst 18 år, ha rätt skor, skyddslina och övrig utrustning. Det är också extra viktigt att inte jobba svart. Ifall någonting skulle hända täcks man inte av jobbets försäkring.



Stress och otrygghet ger ohälsa

Människor är olika och det som är bra psykisk arbetsmiljö för en person, behöver inte vara det för någon annan. Men ser man till statistik på varför människor i dag blir sjuka av sina jobb, så är orsaken ofta den psykosociala arbetsmiljön. Det beror på att den fysiska arbetsmiljön i ett historiskt perspektiv har blivit bättre och bättre. Men enligt många arbetsmiljöexperter leder de ständiga förändringarna på arbetsmarknaden till att många människor i dag mår dåligt på grund av stress och otrygghet på arbetsplatsen. Men också av de ökade kraven.

Det finns många sätt att se till så att den psykosociala arbetsmiljön är bra. Att alla mår bra på jobbet är chefens ansvar, men det finns också mycket som du själva kan tänka på och ta ansvar för.

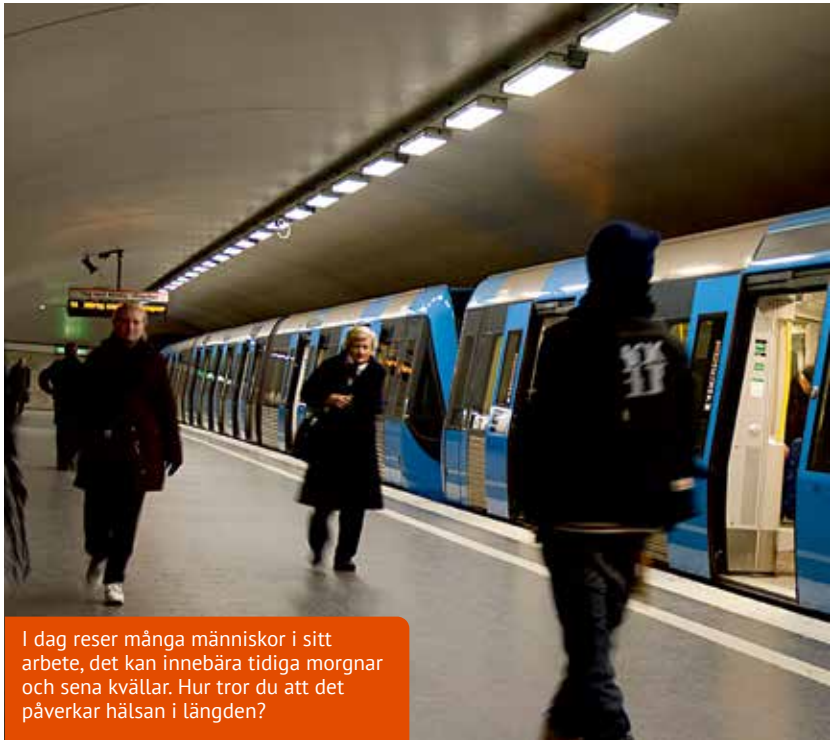


FOTO: SXC.HU

I dag reser många människor i sitt arbete, det kan innebära tidiga morgnar och sena kvällar. Hur tror du att det påverkar hälsan i längden?

Övningar



1. Friskfaktorer och sjukfaktorer

Friskfaktorer – det är ju sådant du mår bra av i skolan/på jobbet.

- Ge exempel på några friskfaktorer som gäller för dig just nu.
- Om det finns friskfaktorer borde det även finnas sjukfaktorer – sådant som du mår dåligt av. Ge exempel på några sjukfaktorer som gäller för dig just nu.
- För att må bra vill man öka andelen friskfaktorer och minska andelen sjukfaktorer. Vad kan du göra själv?
- Vilka faktorer kan du inte påverka själv? Vem har makt att påverka dessa?
- Gör en sammanställning där du listar friskfaktorer på ena sidan och sjukfaktorer på den andra. Sammanfatta genom att skriva några punkter kring *”så kan jag minska mina sjukfaktorer och öka mina friskfaktorer”*.



2. Den perfekta arbetsplatsen

Tänk dig att du har all makt att bestämma över din egen arbetsmiljö, i skolan eller på ett framtida arbete. Gör en önskelista över hur den perfekta arbetsmiljön ser ut för dig.

- Hur ser den fysiska arbetsmiljön ut?
- Hur är den psykosociala?

Skriv ner minst tre punkter under varje rubrik. Jämför och diskutera.



3. Analysen

Gör en enkel analys av din egen arbetsplats/skolsituation.

Här har du en mall att utgå från:

- **Lägesbeskrivning** – så här ser det ut just nu.
 - **Fysisk miljö** – buller, ljus, städning, möbler, ventilation med mera.
 - **Psykosocial miljö** – gemenskap, trivsel, stress, kontroll över arbetet.
 - **Orsaker** – tänkbara anledningar till att det ser ut som det gör.
 - **Konsekvenser** – det här kan arbetsmiljön leda till.
 - **Mina förslag** – några konkreta och bra förslag som förbättrar din arbetsmiljö.
-
-

2.



Arbetsmiljö – vad handlar det om?

ALLA YRKEN HAR SIN speciella arbetsmiljö: vissa är fysiska, då handlar det om att ta i och arbeta med kroppen, andra kan innebära att du sitter stilla framför en datorskärm hela dagarna och i en del arbeten krävs det att du kan hålla många olika saker igång samtidigt. Oavsett vilket yrke du väljer så kommer du uppleva både positiva och negativa sidor av din arbetsmiljö.

Viktigt att förebygga risker

Alla tjänar på att arbetsmiljön är bra på skolan eller på en arbetsplats. Men för att arbetsmiljön ska vara bra måste man hela tiden åtgärda de problem och brister som uppstår. Det handlar om att ha planer för hur det ska fungera som man regelbundet följer upp. Det är viktigt att regelbundet gå *skyddsronder* där man inspekterar den fysiska miljön. Man bör också regelbundet ta reda på hur de som jobbar på arbetsplatsen eller går i skolan mår.

Vem ansvarar för arbetsmiljön?

- Det är alltid **arbetsgivaren** eller **rektorn** som har huvudansvaret för arbetsmiljön på en arbetsplats eller i en skola.
- Arbetsgivaren är en **juridisk person**, det vill säga ett aktiebolag, en kommun, ett landsting, en ideell förening eller en skola.

Arbetsgivaren måste informera om arbetsmiljön.

Det är viktigt att de som jobbar på ett ställe får information om de risker som finns med arbetet och hur de kan undvika att skada sig. Arbetsgivaren måste regelbundet undersöka arbetsförhållandena och avgöra om det finns några risker.

Den som är anställd har också ett ansvar

De anställda, arbetstagarna, ska vara med i arbetsmiljöarbetet och påtala brister i arbetsmiljön. Det är viktigt att arbetstagaren känner till och följer de föreskrifter som finns på arbetsplatsen. Om det krävs måste den anställda använda skyddsutrustning och skyddsanordningar för att skydda sig mot olyckor eller sjukdomar.

Till arbetstagare räknas även elever från och med förskola, studerande på gymnasier och universitet.

Arbetsmiljölagen – förbättrar villkoren på arbetsplatser

Den viktigaste lagen inom arbetsmiljöområdet är *Arbetsmiljölagen* (AML). Den antogs av riksdagen 1977 och trädde i kraft 1 juli 1978.

Arbetsmiljölagen är en *ramlag*, det är en sorts superlag som står över andra förordningar och föreskrifter som finns inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljölagen anger riktlinjer för hur arbetsmiljöarbetet ska gå till. Syftet med lagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att skapa en bra arbetsmiljö.

I AML står bland annat att den som är anställd ska få möjlighet att påverka sin arbetssituation och aktivt vara med och bestämma om förändringar som har med arbetet att göra. Man ska ha möjlighet att få variation i arbetet och ha möjlighet att fika och ta en paus för att kunna vara social med jobbkompisarna. Dessutom är det viktigt att den som jobbar får lära sig klara sig själv i sitt arbete och får möjlighet att ta ansvar.

I *Arbetstidslagen* regleras hur mycket man får arbeta. Hos piloter, buss- och lastbilschaufförer är det till exempel extra viktigt med ett visst antal timmars sammanhängande vila per dygn för att undvika olyckor.



FOTO: SXC/HU

Tillsammans förbättrade de arbetsmiljön

Några anställda på restaurang Golden Gryta pratar en kväll när de går ut på konsert tillsammans. De är missnöjda, bland annat har de bara femton minuter på sig att äta och nästan inga raster under dagen. Jobbet på restaurangen är ganska ansträngande och efter en hel arbetsdag skulle de gärna vilja kunna byta om och ta en dusch, vilket inte är möjligt. De bestämmer sig för att ta upp frågan med skyddsombudet Mirjam, för att se vad de kan göra åt saken.

Mirjam blir glad över att fler kollegor engagerar sig i arbetsmiljön och de bestämmer sig för att göra en enkät till alla kollegor med frågor om hur de uppfattar arbetsmiljön på restaurangen. När den är färdig och resultaten insamlade så pratar Mirjam tillsammans med fackklubbens ordförande om ett antal saker som chefen måste få att fungera på restaurangen.

Tillsammans med chefen bestämmer de bland annat att alla ska ha möjlighet att ta lunchrast som är 30 minuter varje dag (som de har rätt till enligt lag). De kommer också överens om att införa en paus på förmiddagen och eftermiddagen. De bestämmer också att de ska inrätta en skyddskommitté som regelbundet har möten och diskuterar arbetsmiljön.



Sjukhuset som fick större vi-känsla

På sjukhuset Sjukt hus har personalens representanter gjort en enkätundersökning bland all personal. De har svarat på hur de tycker att det är att jobba på sjukhuset. Många är nöjda med den fysiska arbetsmiljön; ljus, ljud, arbetskläder med mera. Däremot är det många som säger att stämningen inte är så bra. Alla tänker bara på sitt eget bästa och struntar i att hjälpa varandra, särskilt om man jobbar på olika avdelningar. En arbetsgrupp utses, med representanter för de olika yrkesgrupperna och avdelningarna. De kommer fram till att personalen behöver träffas för att lära känna varandra lite bättre. De kommer också fram till att det skulle vara bra att få inblick i varandras verksamheter på de olika avdelningarna eftersom de sysslar med olika typer av vård, sjukdomar och patienter.

Så det bildas en kulturgrupp, som ordnar olika aktiviteter. Personalen går på konserter och teater ihop, de har en konstutställning på arbetsplatsen. Personalen erbjuds också tillfället att praktisera på de andra avdelningarna för att öka förståelsen för varandras arbeten.

Nästa år när undersökningen bland personalen görs, säger många att stämningen har blivit mycket bättre, att man nu känner varandra bättre och att det finns en mycket större vi-känsla. Några ur personalen har också bytt avdelning sedan de fått möjligheten att praktisera. De har på så sätt bidragit till att ökat förståelsen för andra avdelningars arbete och också fått utveckling i sitt yrke, utan att för den skulle behöva byta arbetsgivare.

Skyddsombudet – en viktig person på arbetsplatsen

Ett *skyddsombud* ska representera de anställda och har till uppgift att upptäcka brister i arbetsmiljön, påtala dem för arbetsgivaren och föreslå lösningar. Skyddsombudet ska också försöka skapa en bra samverkan med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågorna för att kunna lösa brister genom dialog. Då är det bra med goda kunskaper om, och erfarenhet av, situationen på arbetsplatsen. Skyddsombudet har därför rätt till utbildning på arbetstid för att kunna genomföra sitt uppdrag.

Enligt AML ska det finnas minst ett skyddsombud om det är fler än fem anställda. Om det är flera skyddsombud utses ett av dem till *huvudskyddsombud*. Skyddsombudet väljs oftast i samband med årsmötet av de fackligt organiserade medlemmarna. Det är vanligast att skyddsombudet väljs på tre år.

På små arbetsplatser där det inte finns ett eget skyddsombud bevakas arbetsmiljön av ett *regionalt skyddsombud*. Finns det inhyrd arbetskraft från ett bemanningsföretag har deras skyddsombud rätt att bevaka och inspektera arbetsmiljön för dem. En viktig uppgift för skyddsombudet är att bevaka att arbetsgivaren inte bryter mot arbetsmiljölagen. Om arbetsplatsen till exempel ska byggas om ska skyddsombudet informeras och delta i planeringen.



Skyddskommittén – tillsammans hjälps de åt

Enligt arbetsmiljölagen måste det finnas en *skyddskommitté* på alla arbetsplatser med fler än 50 anställda. Den består av representanter för företaget, ett eller flera skyddsombud och om det finns *studerandeskyddsombud* ska det också ingå i skyddskommittén. I kommitténs uppgifter ingår att behandla frågor om företagshälsovård, delta i arbetet att utforma handlingsplaner, planera lokalfrågor, ändringar i arbetsmetoder och arbetsorganisation. Dessutom ska skyddskommittén delta i planering och hantering av farliga ämnen och utbildning i arbetsmiljöfrågor.

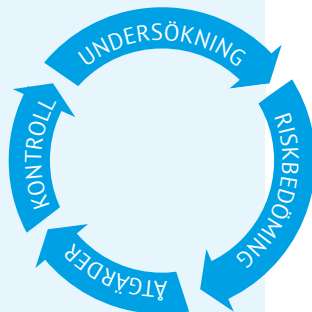
Det systematiska arbetsmiljöarbetet

På alla arbetsplatser och skolor ska man tillsammans se till att arbetsmiljön är så bra som möjligt. Det görs genom att utse personer som har till uppgift att representera grupper av anställda på arbetsplatsen eller elever i skolan. Tillsammans med chefen/rektorn har representanterna till uppgift att se till att det finns förutsättningar för att människor ska må bra på sitt arbete. Detta kallas *systematiskt arbetsmiljöarbete*.

Systematiskt arbetsmiljöarbete är att:

- Undersöka alla arbetsförhållanden
- Bedöma risker
- Åtgärda, göra en handlingsplan
- Kontrollera

Arbetstagarna och skyddsombudet ska vara med i arbetet. Det är viktigt att chefen får veta hur alla inblandade upplever arbetsmiljön. De anställda och skyddsombudet ska vara med i arbetet. Om det finns studerandeskyddsombud på arbetsplatsen ska de också kunna vara med.



Före lagen om rökförbud på restauranger och krogar 2005 var restauranganställda den enda yrkesgrupp i Sverige som var undantagen från den lagstadgade rätten till en rökfri arbetsmiljö. De löpte då dubbelt så hög risk att drabbas av lungcancer som resten av befolkningen.

FOTO: ISTOCKPHOTO

Skyddsronden, ett sätt att upptäcka brister i arbetsmiljön

Vid en *skyddsron*d ska arbetsgivarens skyddsansvariga, skyddsombud och berörda arbetstagare delta.

Skyddsronden kan ske genom ett sammanträde eller genom att gå runt på arbetsplatsen och inspektera. Skyddsronden ska ge både för fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Skyddskommittén kommer överens om på vilket sätt skyddsronden ska genomföras. I vissa fall går det att ta hjälp av företagshälsovården.

Företagshälsovården

Företagshälsovården är en resurs för olika arbetsplatser. Den arbetar med att förebygga arbetsmiljörisker. Den arbetar också med arbetsanpassning och rehabilitering för dem som har blivit sjuka.

Arbetsmiljöarbete på skolan – i samarbete med eleverna

Från årskurs 7 i grundskolan ska eleverna på skolan representeras av två *elevskyddsombud*. Det är eleverna själva som ska välja ombuden. Rektorn ansvarar för att de får utbildning och den ledighet från skolarbetet som behövs för att kunna genomföra uppdraget. Rektorn ska informera de anställda (bland annat lärarna) och eleverna vilka som är elevskyddsombud på skolan. Elevskyddsombuden deltar i skyddsrondena på skolan och rapporterar till lärare eller rektor om det är brister i elevernas arbetsmiljö. Dessutom ska de ta reda på vad de andra eleverna tycker om arbetsmiljön. Finns det en skyddskommitté på skolan har elevskyddsombuden rätt att vara med och säga sin åsikt på mötet.

Vanliga fel på skolan, fysisk arbetsmiljö

- **Ventilation** (dålig luft i klassrum på grund av brister i ventilationen.)
- **Temperatur** (för varmt eller för kallt i klassrum och andra lokaler.)
- **Utomhusmiljö** (skräp, klotter och trista skolgårdar.)
- **Städning** (dåligt städade korridorer och klassrum.)

Vad eleverna tycker är viktigt

När Barnombudsmannen frågar elever vad de tycker är viktigt att skolan jobbar med får man följande lista:

- Att skolan arbetar mot mobbning.
- Att det serveras god mat i skolan.
- Att skolans lokaler är trivsamma.
- Att stressen minskar.
- Att det finns vuxna till hands för extra hjälp.
- Att de får vara med och bestämma i skolan.



Övningar

1. Vad vill du arbeta med i framtiden, vilket är ditt drömyrke?

Välj ett yrke och diskutera:

- Vad gör man i yrket, vilka arbetsuppgifter kan du tänkas utföra?
- Fundera på olika situationer (positiva/negativa) som yrket kan försätta dig i.
- Ge exempel på hur du tror att arbetsmiljön kan se ut för det yrke du valt. Vilken typ av risker kommer du att utsätta dig för?
- Tänk dig en dag på jobbet. Berätta om vad du kan uppleva och hur du tänker kring det.

2. Listan

Hur ser det ut på din skola? Gör en lista på saker i arbetsmiljön som du tycker borde förbättras.

Utgå från de här rubrikerna:

- *Den fysiska arbetsmiljön*
- *Den psykosociala arbetsmiljön*

När du är färdig med listan tar du kontakt med elevskyddsombudet och lämnar över den och frågar vad de tänker göra för att åtgärda bristerna. Skicka gärna en kopia till rektorn också.

3. Kampanjen

1. Undersök skolans arbetsmiljö (både den fysiska och den psykosociala) och skriv ner några brister som du anser borde åtgärdas. Det kan till exempel handla om ventilation, trånga korridorer, smutsiga omklädningsrum, arbetsuppgifter som skapar stress, elever som förstör för andra.

2. Välj ut en av de brister du anser allra viktigast att åtgärda. Gör en kampanj i syfte att åtgärda problemet. En kampanj handlar om att få med sig så många andra elever som möjligt för att på så vis visa för skolledningen att missnöjet är stort. Olika sätt att starta kampanjen är att beskriva vad ni tycker är ett problem, göra en namninsamling, visa bilder, låta elever komma med förslag på förbättringar med mera.

80 Kr. pr man. för
årfoljda av präst- och läkarebetyg samt
rekommendationer, insändas till
Föreståndarinnan.

man. pris. Rener 10 mar (finnes). Häradshövding
Bräkne-Hoby, Bleki

3.

Äktiga flickor

Uppfostran, som med
glatt humör och ordning samt sinne
vill ta hand om sex st. hurtiga
smättingar erhåller *mycket väl av-*
lönad anställn. Den, som är
något musikalisk och sykkunnig
har företräde. Bra rek. fordras.
Svar helst med foto till »Barna-
glädje 1920» A. B. S. Gumælius'
Annonsbyrå, Göteborg, f. v. b.

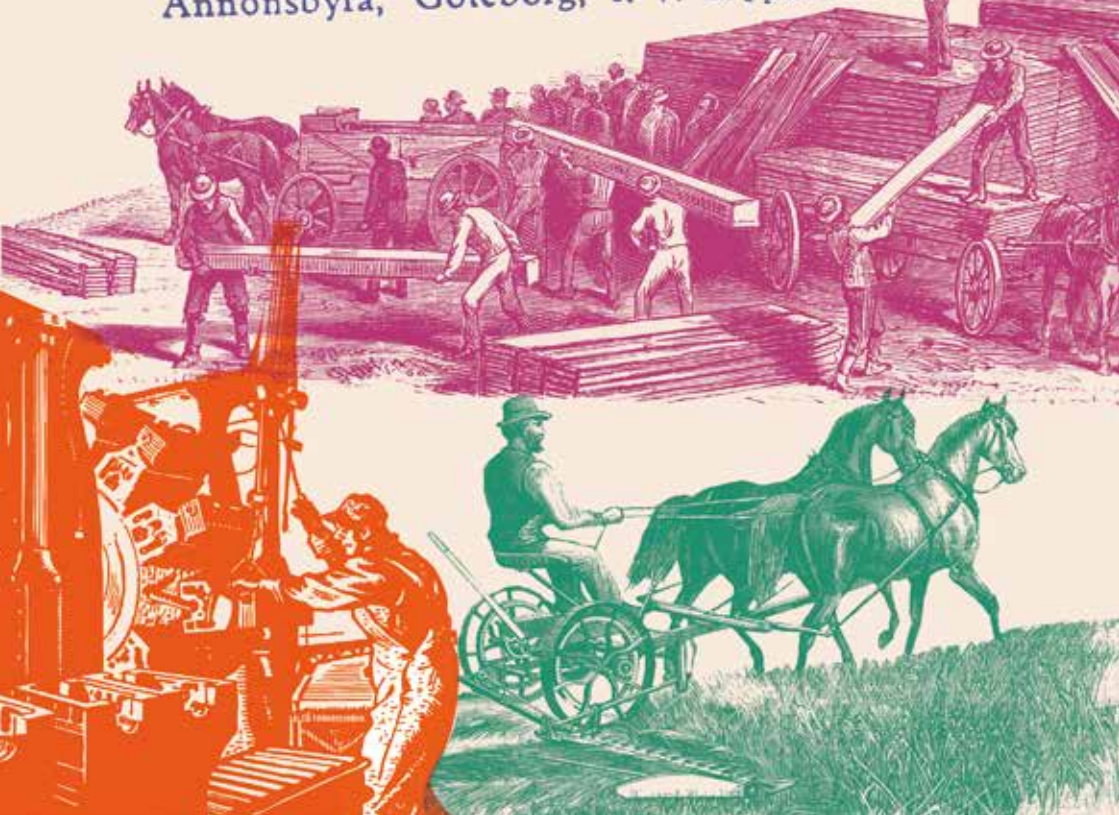
PLATSSÖK

Förlovad, bättre

önskar genast mot fritt vi
till en prästgård eller b
Skåne för att lära sig m
och inomhus förekomma
Svar till "Familjemedlem
mælius' Annonsbyrå, Ma

BÄTTRE F

önskar komma i familj
husmoders ledning lära
ning mot någon betal
okunnig i husliga sys
postfach 18 Strömanas



Vägen till en bättre arbetsmiljö

DE SENASTE ARTIONDENA har olyckor på jobbet som leder till att människor dör minskat kraftigt. Det beror dels på att arbetsplatserna har blivit säkrare för anställda, men också på att jobbens karaktär har förändrats. De tunga och farliga jobben i bullriga dammiga fabriker finns inte längre i Sverige, även om det på vissa delar av arbetsmarknaden fortfarande finns yrken och arbetsplatser där det förekommer många olyckor. I många delar av världen liknar arbetsmiljön den vi hade i Sverige i början av 1900-talet.

Spinnerskan Elsa Karlsson berättar:

"Vi var 8 flickor som skiftade (arbetade i skift) och en förstyrska (red anm, den som ledde arbetet). När jag började var det fruktansvärt. Det första man tittade på var remvandringen i taket, långa breda remmar som gick ända ner till maskinerna. Det var 1924. Det var ett förskräckligt oväsen och väldigt dammigt. Det flög damm omkring överallt. Vi hade jättedåliga klädgarderober. Det fanns inget tak över, utan allt damm kom ner på kläderna. Vi hade smärtingskynken som vi kunde dra för. Det var 16 flickor i ett litet, litet rum och fyra bås som vi hängde våra kläder i och där var det dammigt också. Det fanns bara två tvättmöjligheter och där var det kallt vatten. Vi kunde få lugna stunder emellan skiftningarna och då kutade vi in i klädgarderober och satte oss. Där sjöng vi och berättade historier och sen var det en flicka som spelade munspel. Det var väldigt roligt för man fick lära känna väldigt mycket människor."

Från Bullakandidater, fem textilarbeterskor minns

Industrin skördade många offer

Under 1800-talet industrialiserades Sverige. Fabriker, bruk och industrier blev nu arbetsplatser för allt fler människor. Arbetsmiljön var ofta mycket dålig och många fick skador av sitt arbete, det var inte ovanligt med dödsfall. Maskinernas effektivitet var viktigare än människans säkerhet. I slutet av 1800-talet började arbetarna att organisera sig och starta fackföreningar. De krävde förbättringar i arbetsmiljön och hotade med strejk på arbetsplatserna.



Demonstration på Första maj 1890 i Sundsvall. På skylten står det att läsa "8 timmars arbete, 8 timmars frihet, 8 timmars hvila".

Yrkesfarelagen skulle förbättra arbetsplatser

Under 1880- och 1890-talen fördes en diskussion bland Sveriges politiker om att det behövdes bättre skydd för arbetstagarna. År 1890 kom en ny lag som hette *yrkesfarelagen*, som handlade om yrkesfara inom industri och hantverk. Yrkesfarelagen slog bland annat fast att ett antal inspektörer skulle åka runt på svenska arbetsplatser för att kontrollera om lagen följdes. Dessa personer hade också möjlighet att ge råd om hur arbetstagarna kunde skyddas mot risker. Till en början fanns endast tre inspektörer som skulle täcka in hundratals arbetsplatser.

Med en del tillägg och språkliga förändringar gällde denna lag ända fram till 1978, då den nya *arbetsmiljölagen* började gälla.

På väg mot bättre arbetsmiljö

I dag finns skyddsombud/arbetsmiljöombud på nästan alla arbetsplatser. Denna funktion kom till 1912 men då i ganska blygsam skala, arbetsgivarna hade rätt att utse en representant för arbetarna i arbetsmiljöfrågor.

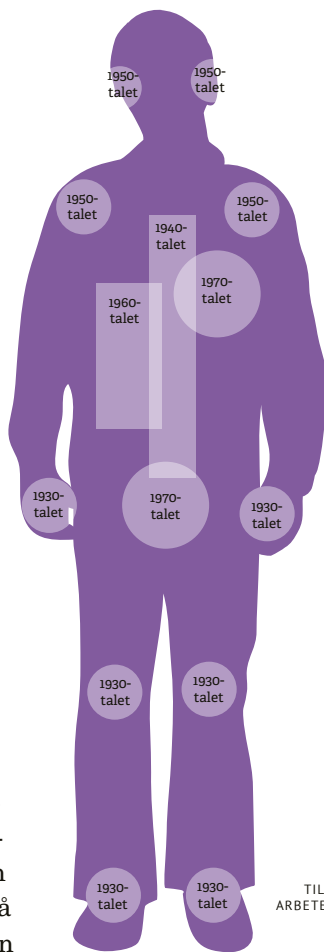
År 1949 inrättades den första så kallade *kvinnliga yrkesinspektionen* vid det som då hette arbetarskyddsstyrelsen. Dessa inspektörer hade till uppgift att inspektera arbetsplatser i kvinnodominerade yrken.

Arbetstiden regleras

Under flera årtionden stärktes arbetstagarernas rättigheter och verksamheten för skyddsarbete och förbättrad arbetsmiljö byggdes ut under ganska odramatiska former. Men på 1970-talet blev arbetsmiljöfrågorna politiskt intressanta igen. Det var också då som miljöfrågorna på allvar blev stora i Sverige. Såväl de kemiska riskerna i naturen som arbetsmiljön på jobbet uppmärksammades. En väl utbyggd facklig verksamhet ställde också krav på många områden i arbetslivet.

Efter en stor arbetsmiljöutredning ändrades många saker på arbetsmiljöområdet, bland annat stärktes skyddsombudens roll genom att de kunde stoppa arbetet vid en arbetsplats om det fanns risk för fara för arbetstagararen. Arbetsmiljölagen utvidgades och omfattade nu också elever, värnpliktiga och vårdtagare.

En väldigt viktig arbetsmiljöfråga är arbetstiden. Den så kallade arbetstidslagsstiftningen kom 1919. Då infördes 8-timmarsdag och 48-timmarsvecka (1919 arbetade man också på lördagar). Sedan dess har veckoarbetstiden minskats och det har tillkommit bestämmelser om pauser och dygnsvila.



UNDERLAG
TILL BILD FRÅN
ARBETETS MUSEUM

På de här delarna av kroppen var arbetsskadorna vanligast under 1900-talet.

Gjuteriet på J & C G Bolinders Mekaniska Verkstads AB år 1910. När Sverige industrialiserades på 1800-talet var arbetsmiljön ofta mycket dålig. Vad fanns det för orsaker till det tror du?





Övningar



1. En dag i spinnerifabriken

Skriv en berättelse om en dag i spinnerifabriken. Beskriv hur du upplever miljön, de långa dagarna och dina arbetskamrater. Utgå från redogörelsen av Elsa och gör en så trovärdig berättelse som möjligt om en dag i fabriken.



2. Upp till kamp!

Arbetsmiljön och villkoren för arbetarna under 1800-talet var ofta hårda och orättvisa. Men vid slutet av 1800-talet hade allt fler arbetare börjat organisera sig i fackföreningar och arbetarpartier. De viktigaste frågorna handlade om att skapa bättre villkor på arbetsplatserna.

- Tänk dig att du arbetar på ett sågverk utanför Sundsvall år 1879. Du har fått nog av orättvisorna, de långa dagarna, den låga lönen, de livsfarliga sågmaskinerna och den höga arbetstakten. Skriv ett plakat i syfte att samla alla arbetare på sågverket för att tillsammans göra något åt saken. Du kan använda någon av rubrikerna: *Det här är fel! Vi kräver följande förbättringar! Nu får det vara nog!*
- Sök på internet och ta reda på vad som egentligen hände i Sundsvall i maj 1879.

4.



Hämta en buller-app på www.av.se och mät bullret på din skola.

140 dB

I närheten av startande jetplan



130

Smärtgräns

120

Rockkonsert

110

Bergbormaskin

100

90

Plåtverkstad

80

Vanlig trafik



70

Samtal

60

50

Skog



40

30

20

10

0

Hörtroskel

Praktiskt arbetsmiljöarbete

ARBETSMILJÖVERKET är en statlig myndighet som har fått regeringens uppdrag att bevaka arbetsmiljön på alla Sveriges arbetsplatser och skolor. Detta gör myndigheten genom att ta fram föreskrifter och råd på hur arbetsmiljön kan bli bättre. Det finns en mängd *föreskrifter* för olika sorters arbete och olika sorters arbetsplatser. Föreskrifterna tas fram av experter (till exempel jurister) men olika organisationer (till exempel fackförbund) kan också komma med synpunkter – allt för att föreskrifterna ska bli så bra så möjligt.

Lagar och föreskrifter

Lag: regler som får konsekvenser för enskilda medborgare och företag måste finnas i form av lagar, vilket innebär att riksdagen fattar beslut om dem.

Föreskrift: detaljregler inom vissa sakområden kan myndigheter besluta genom att utfärda en föreskrift.

Arbetsmiljöverket inspekterar arbetsplatser

På arbetsmiljöverket jobbar ett antal inspektörer. De har till uppgift att besöka arbetsplatser och påtala fel och brister för att förebygga risker. Deras uppgift är att bidra till att företag får en arbetsmiljö som inte ger upphov till ohälsa.

Om det finns fel och brister skrivs ett inspektionsmeddelande inom tre veckor. Där uppmanas arbetsgivaren att redovisa hur bristerna i arbetsmiljön har åtgärdats och hur kraven har uppfyllts. Om arbetsgivaren inte åtgärdar problemen har Arbetsmiljöverket möjlighet att vidta åtgärder.

*Stefan Hult, inspektör på Arbetsmiljöverket,
berättar om sitt arbete i skolan:*

”Vårt arbete på Arbetsmiljöverket är förebyggande, det betyder att vi ska vara med och se till att det finns system på skolorna som förhindrar att elever blir sjuka eller mår dåligt av att gå i skolan. Det är väldigt viktigt att allas ögon är med i detta arbete. Skolans arbetsmiljö och dess system är stort och spretigt och därför är det viktigt att man har bra strukturer (till exempel regelbundna möten, bra it-system med mera). Genom att vi gör besök i skolorna så hoppas vi att man tar tag i saker som inte fungerar som det ska.

I dag finns det väldigt mycket hot och våld i skolans värld och det kräver att skolan har tänkt till hur den ska hantera olika situationer som uppkommer. Det finns också en mängd lärmiljöer i dag som inte är optimala för lärandet. Det är dålig akustik till exempel. Eleverna och personalen i skolan upplever då miljön som stökig och blir trötta.

Om vi identifierar en brist vid ett av våra besök så kräver vi en åtgärd snarast. Och oftast så åtgärdar skolan detta, om de inte gör det så kan de få vite (hot om böter).”



FOTO: SXC.HU

Varför tror du att det är viktigt att ett klassrum har bra akustik?

Föreskrifter för olika sorters arbete:

FOTO: ISTOCKPHOTO



Den som blir sjuk har rätt till hjälp och stöd

Det finns en föreskrift som heter *Arbetsanpassning och rehabilitering* (AFS 1994:01). Den säger att det är arbetsgivaren som har ansvaret att organisera arbetet på arbetsplatsen så att människor inte blir sjuka.

Arbetsgivaren ansvarar också för att den som blivit sjuk av sitt arbete får möjlighet att komma tillbaka till arbetet genom rehabilitering. När någon som har varit sjuk ska återanpassas till arbetet så ska arbetsgivaren

planera detta tillsammans med Försäkringskassan. Målet med rehabilitering ska vara att den sjuka skrivne kan återgå till arbetet.

FOTO: ISTOCKPHOTO



Ungdomar får inte jobba hur mycket som helst

En föreskrift som reglerar ungdomars arbetsmiljö är *Minderåriga* (AFS 1996:01). I den står det bland annat att den som har fyllt 16 år får arbeta, men färre timmar. På arbetsmiljöverkets hemsida kan man hitta uppgifter om hur många timmar man får arbeta per dag och per vecka.

FOTO: ISTOCKPHOTO



Den som jobbar ensam har särskilda rättigheter

I föreskriften *Ensamarbete* (AFS 1982:3) regleras de yrken där arbetstagaren arbetar helt själv utan kollegor. Exempel på sådana yrkesgrupper kan vara lantbrukare, skogsarbetare, väktare och de som arbetar i servicebutiker och kiosker. Att arbeta ensam innebär bland annat att man inte kan få hjälp om det sker en olyckshändelse eller om man blir utsatt för våld och hot.

Enligt föreskriften måste arbetsgivaren se till att den anställda utsätts för så liten risk som möjligt och att det ges möjlighet att träffa andra. Den som är under 18 år får inte arbeta ensam om det finns risk för skador eller om arbetet är psykiskt/mentalt påfrestande.



Våld och hot i arbetslivet

Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2). På många arbetsplatser förekommer våld och hot, det är ett stort problem. Hot kan till exempel utgöras av anonyma telefonsamtal eller brev. Två tredjedelar av dem som drabbas av våld och hot på arbetsplatser är kvinnor.

Exempel på yrkesgrupper som drabbas av hot och våld återfinns inom sjukvården, speciellt de som arbetar på akutmottagningar, psykiatriska vårdavdelningar eller ambulanspersonal. Undersköterskor som arbetar med gamla drabbas ofta av hot och våld. Socialarbetare är också en utsatt grupp liksom de som arbetar som väktare, ordningsvakter, inom polisen eller kriminalvården. Även butiksanställda drabbas oftare på grund av ökad rånrisk. Den som är under 18 år får inte arbeta med värdetransporter eller i hemtjänsten med vårdnadstagare som har psykiska problem eller missbruksproblem. Enligt föreskriften ska arbetsgivaren utreda vilka risker det finns med arbetet och hur de kan motverkas. Om någon råkar ut för hot och våld på arbetsplatsen är det viktigt att snabbt erbjuda hjälp och samtal med arbetsledaren eller specialistutbildad personal inom till exempel företagshälsovården.

En socialarbetare utsätts för hot

Sofia jobbar på ett socialkontor. Där får hon ibland höra en del hårda ord av klienter som av olika anledningar är besvikna på de beslut hon tvingas fatta. Vid ett tillfälle gick dock en klient över gränsen när denne inte fått in pengar på sitt konto den dag som Sofia lovat. Han kommer till receptionen och skriker att han ska döda Sofia. Receptionen tillkallar hjälp och mannen blir bortförd av vakter.

Mannen låg i skilsmässa med sin fru efter att ha misshandlat henne, och saknade såväl arbete som bostad. Sofia visste att han var i en väldigt pressad situation.

Hoten stannade inte vid detta utbrott i receptionen utan han talade in flera hotfulla meddelande på Sofias telefonsvarare och skickade också två hotbrev.

Sofia kände sig skakad och rädd, även om hon var van vid hårda ord. Hennes chefer reagerade snabbt och den hotfulle klienten flyttades över till en annan person. Sofia fick åka taxi till och från jobbet under en längre tid och blev även erbjuden en samtalskontakt genom företagshälsovården. Mannen polisanmälades också för sitt mordhot.

Varje bransch är unik

Arbetsmiljöverket har tagit fram branschanpassade regelpaket som innehåller föreskrifter som riktar sig till olika yrkesgrupper och arbetsplatser. Det är till exempel *skol-, detaljhandels-, kassaarbete-, affärs-, bank-, post och restaurangpaketet*.

Arbete i motorbranschen (AFS 1998:8)

Dessa föreskrifter gäller arbeten som har med motorfordon att göra. Det kan handla om reparation, service, tvättning, kontroll och skrotning av fordon. I föreskrifterna står bland annat att:

- Verksamhet som är särskilt bullrande eller innebär risk på grund av exponering för farliga ämnen skall bedrivas i separat lokal.
- Vid manuell hantering av tunga delar skall lyftanordningar eller andra hjälpmedel finnas och användas. Vid arbete med tunga delar skall normalt skyddsskor användas.



FOTO: ISTOCKPHOTO

Nattarbete (Medicinska kontroller i arbetslivet AFS 2005:6)

Att arbeta natt kan vara påfrestande för hälsan visar forskning. Därför skall arbetsgivare erbjuda läkarundersökning innan nattarbete påbörjas första gången.

- Periodisk läkarundersökning skall erbjudas med sex års mellanrum och med tre års mellanrum när arbetstagaren fyllt 50 år.
- När man gör skiftscheman bör vilopassen mellan skiften vara tillräckligt långa för att man ska få återhämtning. Eftersom det förutom sömnen krävs tid för transport till platsen för vilan, måltider och så vidare ska 11 timmars uppehåll mellan två skift normalt vara ett minimum.



FOTO: ISTOCKPHOTO



Arbete i kyllda lokaler (AFS 1998:02)

Dessa föreskrifter gäller arbete med livsmedel i kyllda livsmedelslokaler där lufttemperaturen av livsmedels-hygieniska skäl hålls under 16°C.

- Arbetet skall ordnas så, att nedkylning av händerna genom kontakt med frysta eller kyllda varor eller förpackningar förebyggs.

- Lufttemperaturen i arbetslokal för stadigvarande arbete skall hållas nära +16°C.
- Utrymme för pausvila där lufttemperaturen är lägst +20°C skall finnas i närheten avkylld arbetslokal.
- Personlig skyddsutrustning till skydd mot avkylning under arbetet skall användas.

Övningar

1. Vad kan det leda till?

Här nedan följer ett antal påståenden från människor som arbetar inom olika yrken. Din uppgift är att redogöra för vad personens uttalande kan leda till på kort och lång sikt.

- Vilka risker kan de utsätta andra och sig själva för?
- Hur kan det påverka andra anställda på arbetsplatsen?

Stina 15 år, arbetar i grillkiosk: *"Jag bestämmer själv om jag vill arbeta åtta timmar varje dag, alla dagar i veckan."*

Ann-Christine, arbetsgivare: *"Jag som arbetsgivare kan inte påverka hur Muhammad mår. Jag har sagt till honom att han får skylla sig själv om han arbetar ihjäl sig."*

Stefan 21 år, arbetar med datorer: *"Jag göra bara som arbetsgivaren säger, det är ingen idé att försöka tjafsas emot, det skadar bara mig själv."*

Kattis 26 år, jobbar på servicebutik: *"Hot om våld, det skrämmer inte mig. Jag har blivit hotad så många gånger att jag inte bryr mig längre. Dessutom har jag alltid med mig tårgassprej så jag kan skydda mig om det skulle hända något allvarligt."*

Janne 55 år, kyltekniker: *"Jag bryr mig inte om att använda skyddskar eller skyddshandskar, man vänjer sig vid kylan och dessutom har jag aldrig skadat mig hittills."*

2. Hur mycket ska man anpassa sig?

Att arbeta innebär ju till viss del att man anpassar sig, man måste hålla tider, arbeta trots att man är trött och försöka göra sitt bästa även de dagar då allt känns tungt. I de fallen måste man kanske anpassa sig/anstränga sig lite extra trots att det är svårt. Men det finns en gräns för hur mycket man kan förväntas anpassa sig på arbetet.

- Var tycker du att den gränsen går?

5.



Rätten att må bra på jobbet/i skolan

DET ÄR ALLAS RÄTT att må bra på sin arbetsplats eller i sin skola. Det är chefen eller rektorn som är ansvarig för att den psykosociala arbetsmiljön är sund och säker. Om någon blir allvarligt kränkt eller utsatt för hot eller mobbning så ska man vidta åtgärder, ibland till och med polisanmäla, så snabbt som möjligt.

Det finns mycket man kan göra på en skola eller en arbetsplats för att se till att de människor som vistas där mår bra. I skolan regleras detta delvis i *skollagen*.

På en arbetsplats ska det finnas regler för vad man gör om någon inte mår bra av sitt arbete, till exempel om en person är stressad eller blir illa behandlad av kollegor/klasskompisar.

Begreppet *kränkande särbehandling* innebär att någon eller några återkommande säger eller gör negativa saker mot en enskild person på ett kränkande sätt. Detta kan leda till att personen som kränks ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Varför uppstår kränkande särbehandling?

Bakgrunden till kränkande särbehandling är ofta liknande både i skolan och på en arbetsplats. Det kan till exempel vara brister i hur arbetet har organiserats, den interna informationen eller i ledningen av arbetet, för hög eller för låg arbetsbelastning eller kravnivå, eller sättet man bemöter människor. Olösta och långvariga problem orsakar stark och negativ psykisk belastning i arbetsgrupper. Stressoleransen i gruppen minskar och kan orsaka ”syndabockstänkande” samt utlösa utstötningshandlingar mot enskilda personer.

Naturligtvis kan det ibland finnas orsaker till kränkande särbehandling eller försök till utstötning, som beror på enskilda personers val av agerande eller beteende. Ibland kan man dock finna att det även i dessa fall handlar om otillfredsställande arbetsituationer. Kränk-

ningar uppstår ofta när enskilda arbetstagare i sin oro eller hjälplöshet finner orsak att alltmer öppet visa sitt missnöje och agera på ett sätt som kan skada eller provocera omgivningen. Vad än orsaken till kränkningarna är, så är det naturligtvis inte ett acceptabelt beteende.

Om någon behandlas fel

I föreskriften *Kränkande särbehandling i arbetslivet* (AFS 1993:17) står bland annat att det skall finnas rutiner i verksamheten för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.

Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid ska särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation.

Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.

OBS! Från och med den 31 mars 2016 gäller den nya föreskriften *Organisatorisk och social arbetsmiljö* AFS 2015:4. Den ersätter då föreskriften AFS 1993:17.

Mobbning/kränkande särbehandling

Du kan vara utsatt för kränkande behandling om någon gör elaka inlägg eller lägger upp taskiga bilder på sociala forum om dig, skickar elaka mejl eller sms eller om du blir retad för något. Självklart är också våld, som slag, sparkar, knuffar och hot exempel på kränkningar. Om du upprepade gånger blir utsatt för kränkningar brukar det beskrivas som mobbning.

Misshandel

Om man medvetet slår eller sparkar på någon gör man sig skyldig till misshandel. Straffet för misshandel beror på hur allvarligt man skadat den andra personen. För misshandel kan man dömas till böter eller till fängelse i högst två år. Om brottet anses grovt kan man dömas till fängelse i upp till 10 år.

Diskriminering/trakasserier

Om du blir kallad svartskalle, böge eller hora kan du vara utsatt för diskriminering eller trakasserier. Det finns en lag som förbjuder diskriminerande handlingar, *diskrimineringslagen* (SFS 2008:567).



FOTO: ISTOCKPHOTO

Diskrimineringslagen

Diskriminering innebär att alla inte behandlas lika. Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras (behandlas olika/nedsättande) på grund av:

- **Kön.**
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck.**
- **Etnisk tillhörighet (tillhör en speciell folkgrupp eller har annan hudfärg eller annat ursprung).**
- **Religion eller annan trosuppfattning.**
- **Funktionsnedsättning.**
- **Sexuell läggning.**
- **Ålder.**

Skollagen – åtgärder för att skapa trygghet och studiero

Elever i skolan omfattas inte bara av *arbetsmiljölagen* utan också av *skollagen* (SFS 2010:800). Två viktiga områden för skolan är elevernas trygghet och studiero samt åtgärder mot kränkande behandling.

- I skolan ska eleverna känna sig trygga och kunna genomföra sina studier, därför är det viktigt att skolan har ordningsregler som tagits fram av lärare och elever.
- Om en elev uppträder störande eller inte lugnar sig efter tillsägelse kan eleven utvisas från klassrummet under resten av lektionstiden. Eleven kan också tvingas kvar i skolan högst en timme efter avslutad dag eller komma en timme tidigare till skolan. I den obligatoriska skolan kan eleven helt eller delvis stängas av om han/hon orsakar att de andra eleverna inte känner sig trygga eller får studiero. Avstängningen får inte vara längre än en vecka och högst två gånger per år.
- Eleven kan också stängas av om den stör och hindrar undervisningen, kränker en annan elev eller någon annan på skolan. Då är det rektor som beslutar om avstängning.
- Om eleven har tagit med sig narkotika, dopningsmedel eller vapen till skolan ska rektor göra polisanmälan.



Alkohol/droger

Skolan har ett ansvar att motverka tobaksbruk, alkohol- och narkotikamissbruk bland elever och personal. Detta ska ske genom hälsofrämjande arbete vilket innebär att skolan ska skapa en skyddande och god arbetsmiljö, där alla trivs och får en möjlighet att utvecklas och lyckas.

Åtgärder för att bekämpa kränkande behandling

Skolan ska arbeta målinriktat för att inga kränkningar ska förekomma. De ska också arbeta förebyggande genom att varje år skriva en plan med vilka åtgärder som ska genomföras under året.

Om en lärare, förskollärare eller annan personal får reda på att ett barn eller en elev kränks är de skyldiga att genast meddela lärare eller rektor. Det spelar ingen roll om det skett i korridoren, på skolgården eller på internet. Denne måste då utreda orsaken, vidta åtgärder och förhindra att det upprepas i framtiden. Samma gäller om en elev har utsatts för trakasserier eller sexuella trakasserier. Om inte huvudmannen gör något åt kränkningen ska hen betala skadestånd till eleven.

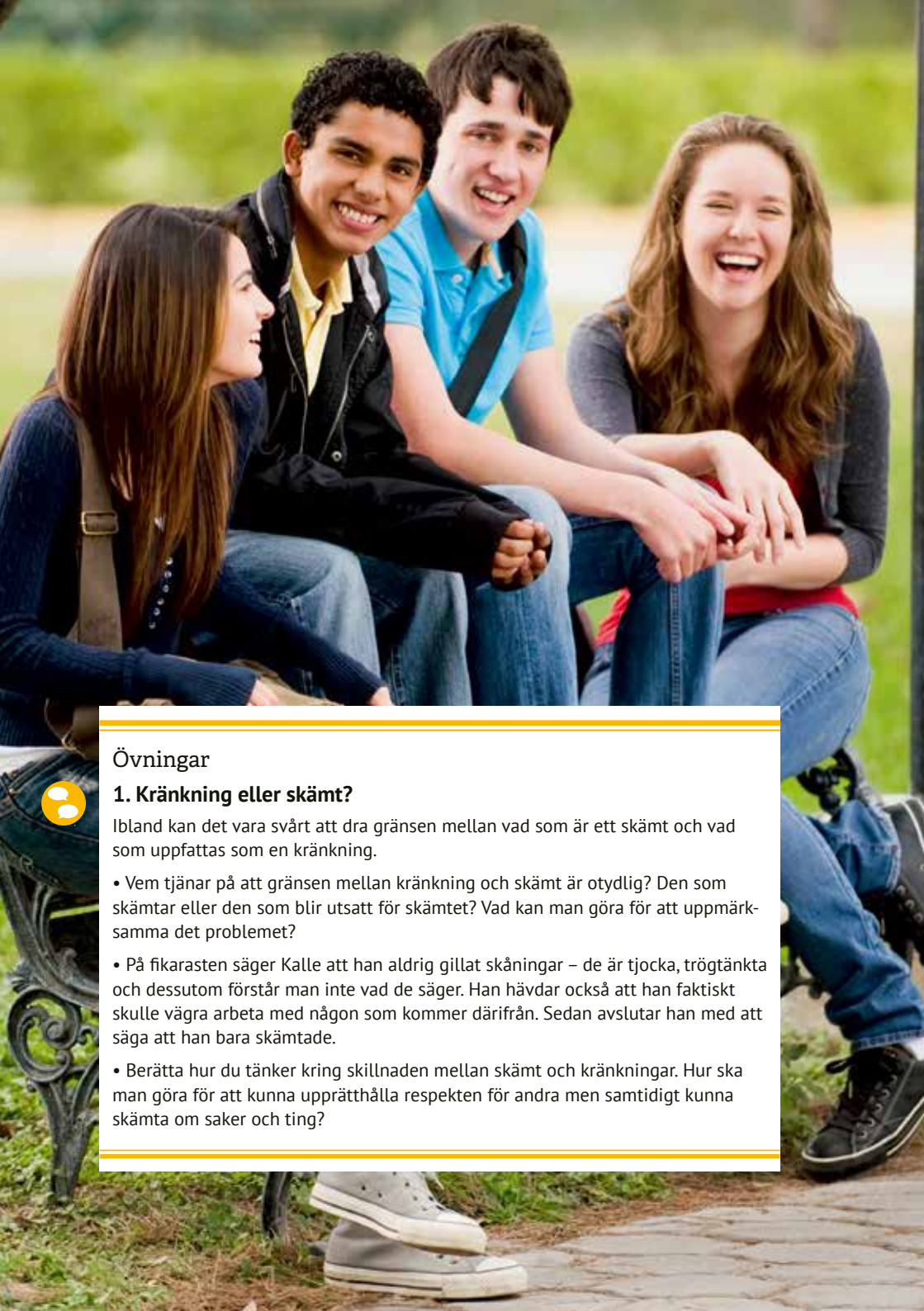
Kollektiv bestraffning, till exempel när en lärare eller rektor bestraffar hela klassen trots att det bara är någon eller några elever som gjort fel, är inte tillåtet. Så det är viktigt att man reagerar när det händer.

Vem kan man vända sig till?

Om du upplever att du inte får hjälp eller stöd av att prata med någon vuxen – förälder, skolkurator, lärare eller annan, så kan du höra av dig till Barn- och elevombudet. Det är en person som finns till för barn och elever som varit utsatta för kränkningar i skolan.

www.skolinspektionen.se/beo/

För företeelser som mobbning ska enskilda händelser som kan ge svårare personskada anmälas. På skolorna upplever man ibland att det är svårt att avgöra vad som ska anmälas. Om man är osäker är det alltid bättre att höra av sig till Arbetsmiljöverket och överlåta till dem att avgöra om det ska anmälas eller inte.



Övningar



1. Kränkning eller skämt?

Ibland kan det vara svårt att dra gränsen mellan vad som är ett skämt och vad som uppfattas som en kränkning.

- Vem tjänar på att gränsen mellan kränkning och skämt är otydlig? Den som skämtar eller den som blir utsatt för skämtet? Vad kan man göra för att uppmärksamma det problemet?
- På fikarasten säger Kalle att han aldrig gillat skåningar – de är tjocka, trögtänkta och dessutom förstår man inte vad de säger. Han hävdar också att han faktiskt skulle vägra arbeta med någon som kommer därifrån. Sedan avslutar han med att säga att han bara skämtade.
- Berätta hur du tänker kring skillnaden mellan skämt och kränkningar. Hur ska man göra för att kunna upprätthålla respekten för andra men samtidigt kunna skämta om saker och ting?

6.

IKEA

宜家家居

ИКЕА

ایکیا

Den globala arbetsmiljön

DET ÄR INTE OVANLIGT att företag i dag måste anpassa sig till nya förutsättningar eftersom de verkar i en internationell miljö. Det svenska arbetslivet och synen på arbetsmiljö har förändrats mycket de senaste åren. För att företag och organisationer ska bli effektiva och konkurrenskraftiga har de varit tvungna att arbeta med mer begränsad bemanning och med ökad belastning för de kvarvarande. Detta kan ibland leda till att människor blir sjuka av sitt jobb.

Arbetsplatser som tystnar

Många företag och organisationer har också minskat andelen personer med fasta anställningar och har i dag fler anställda som har tillfälliga anställningar eller som hyrs in från bemanningsföretag.

Vissa menar att detta har påverkat maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare och gjort att de anställda har svårare att hävda sig. Denna maktförskjutning har även påverkat de anställdas arbetsmiljö eftersom man kanske inte vågar ställa krav om man är rädd om sitt tillfälliga jobb.

Det finns en tydlig tendens till att arbetsplatser har blivit *tysta*. Med detta menas att allt färre anställda klagar över missförhållanden på arbetsplatsen. De säger upp sig och/eller sjukskriver sig i stället för att försöka ändra situationen. Denna förändring innebär – förutom ökad sjukskrivning – även en risk att problem på arbetsplatsen inte kommer fram.

Ett flertal studier har visat att tidsbegränsade anställningar leder till ett åsidosättande av nödvändig facklig utbildning eller arbetsmiljöutbildning som i sin tur leder till svårigheter att framföra arbetsmiljökritik och att arbetsplatsen tystnar.

Rädsla för att kritisera

En Temo-undersökning utförd på uppdrag av SEKO (facket för service och kommunikation) visar att 44 procent av de tillfrågade anser att de absolut inte eller kanske inte skulle våga framföra kritik om arbetsförhållanden på arbetsplatsen. Det verkar som om denna situation är mer tydlig i den offentliga sektorn. Undersökningen visar även att akademiker är mer rädda för att framföra kritik än de som är anslutna till LO- eller tjänstemannakollektiven och kvinnor i högre utsträckning än män.

EU:s påverkan på svensk arbetsmiljö

De flesta lagar och regler som gäller för arbetsmiljö i dag har initierats av EU genom direktiv och ratificerats av den svenska riksdagen. De reglerar dock bara en lägsta acceptabel nivå och sedan kan varje medlemsland införa strängare regler om man vill. Sverige har till exempel i många fall en högre nivå än själva mininivån. De flesta lagar och regler som gäller för arbetsmiljö i dag har fattats av EU. Till exempel så finns det ett så kallat *arbetsmiljödirektiv* som ska se till att arbetsmiljön förbättras på arbetsplatser. En viktig aspekt för att man ska må bra av sitt arbete är arbetstid och raster. Detta har EU reglerat i något som heter *arbetstidsdirektivet*.



I *arbetstidsdirektivet* fastslås det som alla medlemsländerna måste hålla sig till när det gäller veckoarbetstid, dygnsvila, nattarbete, veckovila och raster.

FOTO: ISTOCKPHOTO

EU:s ramdirektiv om säkerhet och hälsa i arbetslivet

EU:s ramdirektiv om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (direktiv 89/391/EEG) som antogs 1989 var en viktig milstolpe när det gäller att förbättra arbetsmiljön. Direktivet innehåller minimikrav för säkerhet och hälsa i hela EU, men medlemsstaterna kan behålla eller införa strängare bestämmelser.



FOTO: ISTOCKPHOTO



Läs mer om direktiven:

www.osha.europa.eu/sv/legislation/directives

Arbetstidsdirektivet

EU:s bestämmelser reglerar bland annat rast, semester, dygns- och veckovila samt veckoarbetstiden och nattarbetets längd. Till exempel ska varje arbetstagare ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Den genomsnittliga vecko-arbetstiden får högst vara 48 timmar inklusive övertid. Arbetstidsdirektivets regler är införda i den svenska arbetstidslagen.



FOTO: SXC.HU

Förbättra arbetsmiljön i hela Europa

Arbetsmiljöarbetet inom EU samordnas i en kommitté för arbetsmiljöfrågor i Luxemburg. Där finns regeringar, fackförbund och arbetsgivarorganisationer med och har en plats var per land.

Här diskuteras framför allt det europeiska regelverket för arbetsmiljöarbetet, till exempel kemikaliehanteringen. Även om kommittén bara är rådgivande har diskussionerna där stor betydelse för EU-kommissionens prioriteringar av olika arbetsmiljöfrågor.

En viktig fråga för svenska fackförbund är att få stressrelaterade problem och belastningsskador erkända och hanterade som de stora arbetsmiljöproblem de är.

Motstånd mot stressiga jobb

Neuza Barbosa de Lima arbetade fackligt och var i kontakt med en Nestlé-fabrik i Araras, Brasilien. Där har många arbetare drabbats av belastningsskador efter det att arbetstempot höjts och antalet anställda blivit allt färre. Genom att Neuza engagerade sig fackligt kom hon i kontakt med många kvinnor som fått värk när de jobbat på ett kycklingslakteri i staden Sorocaba. Arbetare på en kexfabrik i samma region hade liknande problem. De hade fått höra att det handlade om reumatism och att det inte var relaterat till arbetet. De som inte blev bra fick sparken. Men Neuza kände en doktor i yrkesmedicin, Roberto Ruiz, som visste bättre och som kom från samma stad. Han undersökte livsmedelsarbetarna och fann att deras skador kunde härledas till arbetet.

Livsmedelsarbetarnas international, IUL (en facklig federation), gav ut skriften "Den tysta massakern" som handlade om arbetarnas lidande på Nestlé. Denna skrift blev sedan spridd i en stor del av världen och uppmärksamheten kring den har använts för att påverka hur Nestlé behandlar sin arbetskraft.

Det som skrivits har lett till att arbetsförhållandena har förbättrats. Den del av produktionen där det fanns många belastningsskadade har automatiserats. Företaget har också gått tillbaka till det äldre systemet med fler anställda och lägre tempo. Satsningar har gjorts på företagshälsovård och förebyggande insatser. Det har också införts rotation och pauser.

En förkortad text av Malin Klingzell-Brulin som var införd i fackförbundstidningen Mål och Medel nummer 7/2007

Nestlé's fabrik i
Araras, Brasilien.

Seja bem-vindo à
maior fábrica
de **NESCAFÉ**
do mundo



DA GOSTO TRABALHA
NA MAIOR FÁBRICA
DE ENERGIA DO MUNDO



AVISO

PARQUE

Övningar



Du och framtidens arbetsmiljö

Hur ser arbetsmiljön ut om femtio år? Har lagar och regler försvunnit helt eller har de blivit fler och strängare? Skriv en berättelse om en dag i ditt liv på din framtida arbetsplats. Först väljer du ett perspektiv, sedan skriver du din berättelse med utgångspunkt från det valda perspektivet.

Perspektiv 1. Nästan alla lagar och regler som reglerar arbetsmiljö har tagits bort. Det är upp till var och en att själv komma överens med arbetsgivaren om vad som gäller. De få regler som finns gäller för alla arbetare över hela världen, och det är upp till företagen att följa dem.

Perspektiv 2. Lagar och regler som reglerar arbetsmiljön har blivit fler och strängare. Allt större ansvar har lagts på arbetsgivarna. De företag som bryter mot reglerna får kännbara straff.

Några frågor att besvara för att komma igång med berättelsen:

- Var arbetar du?
- Vad har du för arbetsuppgifter?
- Hur tänker du kring ditt yrkesval?
- Vad har du för arbetskamrater?
- Hur är stämningen på jobbet?
- Beskriv hur du tänker kring arbetsmiljön.
- Trivs du på jobbet?



Internationell arbetsmiljö

Ta reda på mer om hur de stora multinationella företagen framställer sig själva på internet. Några exempel är Nestlé, Dole, Procter&Gamble,

- Hur ser deras hemsidor ut?
 - Vad använder de för kanaler, strategi för att nå ut till kunder och medier?
 - Ge exempel på vad de gör för att visa att de tar ansvar för arbetare och arbetsmiljö.
 - Hur uppfattar du företagets trovärdighet när det gäller rättvisa arbetsförhållanden för de anställda?
 - Gör en sammanställning där du jämför hur de olika företagen framställer sig själva.
-



Läs mer på
www.arbetslivskoll.se



Text: Johanna Lindell och Karin Nilsson
Pedagogisk konsultation: Ludvig Myrenberg
Uppdaterad 2015: Linnéa Granath
Grafisk form: Anna Harvard
Illustration omslag: Anna Harvard
Tryck: Åtta.45 Tryckeri AB

arena skolinformation

 Sveriges
Elevkårer



Miljömärkt trycksak, 3041 0001

KLIMATKOMPENSERAT
PAPPER
www.antalis.se



***Ett undervisningsmaterial om Arbetsmiljö
från Arena Skolinformation.***