



Teo

Foto: Mark Seelen/Corbis/Scanpix

# ATT SOVA MED JOBBET TJÄNSTEMÄNNENS ARBETSVILLKOR

**Författare:** Jana Fromm, TCO, och Ulrika Hagström, TCO.  
**Produktion:** TCO, avdelningen för kommunikation & opinion  
**Tryck:** CM gruppen, Stockholm  
**ISBN:** 978-91-7168-864-4  
**Artikel nr:** 10026



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord	6
Inledning	8
Sammanfattning av de viktigaste resultaten	14
Övriga resultat i korthet	15
Metodbeskrivning	18
Resultat – anställningsformer	20
Flexibilitet i arbetstiderna	23
Arbetsituation	28
Krav och kontroll	28
Hög anspänning	31
Socialt stöd	32
Hjälp att prioritera	32
Utbildningsnivå betydelsefull för anspänning i arbetet bland kvinnor inom TCO	32
Sektor och anspänning	34
Krav, kontroll och förbund	35
Lågt i tak	36
Anställningsform och arbetsvillkor	37
Trakasserier på grund av kön	38
Psykiska och fysiska besvär	40
Ständig övertid frestar på	45

Sjuknärvaro och sjukfrånvaro	46
Ändringar i arbetssituationen av hälsoskäl	49
Har ändrat sin arbetssituation	50
Besvär och sjuklighet som har samband med arbetsförhållanden	51
Arbetsförhållandens betydelse för besvär och sjuklighet	51
Arbetsförhållanden och besvär	53
Arbetsförhållanden och sjuklighet	55
Besvär och sjuklighet	56
Diskussion och slutsatser	58
Skillnader mellan olika grupper inom TCO	58
Yngre	58
Övertid varje vecka	59
Yrkesgrupper	59
Högskoleutbildade kvinnor	60
Arbetsförhållanden och arbetsrelaterade besvär	61
Vad krävs för att skapa bättre arbetsvillkor och motverka arbetsrelaterade besvär?	61
Litteraturförteckning	65

## FÖRORD

Ett uthålligt och framgångsrikt arbetsliv där de yrkesverksamma är innovativa och bidrar med goda arbetsresultat är grunden för tillväxt och välfärd samt avgör om Sverige kan behålla en position som en framgångsrik nation. Det kräver att vi satsar på en stimulerande och bra arbetsmiljö med tid för återhämtning och lärande.

Utvecklingen i arbetslivet har överlag gått mot mer kvalificerade arbeten där medarbetarna ofta känner en glädje att gå till ett arbete där de utvecklas, bidrar till verksamheten och vid dagens slut känner sig nöjda med sin insats. Relationen med arbetsledning och chefer är ofta avgörande, att chefen har tid att ge återkoppling på arbetsinsatsen eller kan ge handfast hjälp att prioritera mellan arbetsuppgifter. Men verkligheten ser inte alltid ut så. Alla känner inte alltid att de gör ett bra jobb och chefen har inte alltid tid. Det beror inte på att professionalismen sviktar utan på en uppskruvad stress och en alltför tuff arbetsbelastning för många. Till det kan vi lägga en teknikutveckling som har förändrat arbetslivet dramatiskt på kort tid. Tekniken gör att vi alltid kan vara uppkopplade och det är huvudsakligen en fördel. Men om den enskilde inte får möjlighet till återhämtning och ostörd fritid har vi ett större problem långsiktigt.

Det finns inga snabba åtgärder för att komma tillrätta med dessa moderna arbetsmiljöproblem. Varje arbetsplats måste diskutera sig fram till rimliga förhållningssätt.

Den här rapporten visar att nio av tio tjänstemän inte upplever att de får hjälp av sin chef att prioritera bland arbetsuppgifterna. TCO-förbunden organiserar

200 000 chefer, som ofta har en pressad arbetssituation. Att cheferna har goda arbetsvillkor är inte enbart viktigt för deras egen skull. Lika viktigt är att de är bärare av sina medarbetares arbetsmiljö. Det är helt avgörande för en lyckad verksamhet att cheferna har den tid och de resurser som krävs för att leda, följa upp verksamheten och inte minst se sina medarbetare i det dagliga arbetet. Många verksamheter är i behov av rejäla chefssatsningar. Att chefen mår bra är viktigt också för att de anställda ska må bra. De anställda måste uppleva att det finns en balans mellan de krav de ställs inför och det stöd de får från sina chefer samt en bättre balans mellan det arbete de lägger ner och den belöning de får.

Arbetsmiljöarbetet måste i högre grad ta tag i de arbetsmiljöproblem som skapas av arbetsorganisatio-  
ner med otydliga mål och bristande resurser, hantera  
allt otydligare gränser för arbete och fritid, möta  
situationer där kraven är större än de resurser och  
stöd som står till buds och en ökad känsla hos många  
av att inte hinna göra arbetet klart under arbetstid.

Dessa frågor måste upp både på den politiska dag-  
ordningen och i samtalen mellan arbetsmarknadens  
parter. Det är avgörande för kvaliteten och produkti-  
vitet i det svenska arbetslivet framöver. Inte minst för  
att fler människor ska bli framgångsrika yrkesverk-  
samma i ett konkurrenskraftigt och krävande arbets-  
liv och för att var och en av oss ska känna frihet,  
utveckling och massor av arbetsglädje i jobbet.



Eva Nordmark,  
ordförande, TCO

## INLEDNING

Vi spenderar en stor del av vår vakna tid på arbetet. Bra arbetsförhållanden kan ge både arbetsglädje och yrkesstolthet, man blir en del av en gemenskap, känner att man bidrar med något och för utvecklingen framåt. Det goda arbetet innebär att man har inflytande och kontroll över sitt eget arbete och sin egen tid, att man utvecklas i sin yrkesroll, har möjlighet att lära nytt och har chansen att göra en karriär.

TCO-förbunden har sammanlagt omkring 1,2 miljoner medlemmar som varje dag utför arbeten som exempelvis lärare, ingenjörer och sjuksköterskor. De arbetar som experter inom omsorgen, statlig förvaltning, handeln eller den finansiella sektorn. Deras arbete är grunden för tillväxt och välfärd i Sverige och avgör om vi kan behålla en position som framgångsrik nation. Deras insats på jobbet avgör om skattepengarna används på ett så effektivt sätt som möjligt.

För att vi på bästa sättet ska ta tillvara deras kapacitet krävs ett arbetsliv där vi mår bra på jobbet. Det handlar om att alla ska ha inflytande över sina arbetstider och sin arbetssituation, ha utrymme att vara innovativ och utföra ett professionellt arbete. Det måste finnas tid för reflektion och möjligheter att växa i jobbet i en stimulerande arbetsmiljö som gör att vi både orkar och tycker det är utvecklande att arbeta ett helt yrkesliv.

Medlemmarna i TCO-förbunden har många olika yrken och är yrkesverksamma på vitt skilda arbetsplatser men de har en sak gemensamt; de är högt utbildade och hängivna sina jobb. Ungefär hälften av TCO-förbundens medlemmar har idag en högskole-

utbildning men endast en femtedel av dem har föräldrar med en akademisk bakgrund. TCO-grupperna är i stor utsträckning individer som genom att skaffa sig en utbildning har arbetat sig till ett bättre liv. De vill kunna göra ett bra jobb och ha goda möjligheter till en utveckling på sina jobb. Överlag har TCOs medlemsgrupper bra förutsättningar i arbetslivet. De flesta har en bra relation med sina chefer och sina kollegor, har inflytande över förläggningen av sin arbetstid och drar sig inte för att säga sin mening på arbetsplatsen. Vi vet från undersökningar att nästan åtta av tio tjänstemän trivs på sina jobb och tycker att jobbet de gör är meningsfullt (Arbetsmiljöverket, 2009).

TCO-förbundens medlemmar är personer som ofta har en stark förankring i arbetslivet, mer än nio av tio har en tillsvidareanställning, och till stor del identifierar de sig med sina yrken. De flesta är väl rustade för att verka i ett arbetsliv där kunskapskraven har ökat väsentligt under de senaste decennierna. Utbildning har blivit allt viktigare för företag och andra arbetsorganisationers möjligheter att utveckla sin verksamhet. En global ekonomi i kombination med snabb teknikutveckling har lett till en dynamik på arbetsmarknaden med omfattande och återkommande strukturförändringar. Kopplat till att anställningarna generellt är otryggare idag än tidigare så ligger en stor del av tryggheten på arbetsmarknaden i den egna kompetensen och utbildningen.

När globaliseringen av ekonomin och arbetsmarknaden tog fart under 1990-talet ökade konkurrensen och företagen blev känsligare för kostnader. Det ledde till att man i högre grad fokuserade på kärnverksamheten och lejde ut de delar av verksamheten som man kunde. Företagen blev mer ”slimmade”.

Kraven på att de anställda skulle utföra fler arbetsuppgifter med hög kvalitet ökade.

Ungefär samtidigt genomgick Sverige under 1990-talet en ekonomisk kris. Den strama finanspolitiken ledde till stora nedskärningar i offentliga verksamheter. Många sades upp inom kommuner och lands-ting. Med färre anställda, men utan ett minskat uppdrag inom till exempel skolan och vården, ökade arbetsbelastningen markant. Det administrativa stödet minskade, men det lades inte ut på andra aktörer. Istället decentraliserades stora delar av ansvaret för budgethållning och annan administration, och lades på chefer och arbetsledare ute i verksamheternas mindre enheter.

De allt mer personalsnåla arbetsplatserna ledde i sin tur till en accelererande ohälsokris i slutet på 90-talet. Innan dess såg vi inga större könsskillnader i sjuk-skrivning, men alltsedan slutet av 1990-talet har sjuk-skrivningstalet för kvinnor legat på en betydligt högre nivå än för män. Det är en skillnad som till större del förklaras av olikheter i arbetsvillkor mellan mans- och kvinnodominerade yrkesgrupper. Det vill säga att även män i de kvinnodominerade branscherna har högre sjukskrivningstal än män i andra branscher.

Överlag har TCOs medlemsgrupper fått ett större ansvar i sitt arbete och en ökad flexibilitet i arbets-tiderna. För de flesta är det stimulerande med större möjligheter att påverka verksamheten, med möjlig-het att själv lägga upp sitt arbete och prioritera om eller prioritera bort arbetsuppgifter. Samtidigt som man har fått ett ökat ansvar för hur man lägger upp arbetet och för att allt blir gjort i tid, är det långt ifrån självklart att ökade befogenheter eller resurser har följt med det ökade ansvaret.

En ökad möjlighet att påverka sina arbetstider kan för många innebära att pusslandet mellan arbetet och privatlivet underlättas. Samtidigt kan mer fria och flexibla arbetsvillkor innebära ett tryck på individen att arbeta mer. Detta tryck kan komma både från arbetsorganisationens krav och från individens eget intresse för och lust till arbetet. Med dagens teknik som gör det lätt att ständigt vara uppkopplad, i kombination med att individen själv i högre grad måste definiera, planera och genomföra sitt arbete är det lätt att bli absorberad av arbetet och få svårt att stänga av, vare sig man vill det eller inte. En annan anledning kan vara att många i sina kollektivavtal har avtalat bort övertidsersättningen och har så kallad förtroendearbetstid. Det uppfattas ofta felaktigt som att begränsningen av övertidsuttaget har avtalats bort. Överlag har tjänstemännens övertidsuttag ökat de senaste åren. Sedan länge finns det dokumenterat att inte all övertid ersätts, speciellt inom tjänstemannayrken.

Även om många tjänstemän upplever att gränslösheten i arbetet gör att tid för arbete och fritid flyter ihop, får vi inte glömma att många av medlemmarna i TCO-förbunden inte alls kan påverka sina arbetstider. De arbetar i en organisation där schemaläggning och bemanning gör det svårt eller rentav omöjligt att arbeta hemifrån någon gång ibland.

För att en individ ska kunna hantera stress i arbetslivet krävs en balans mellan krav och kontroll i arbetet, samt att individen får det stöd han eller hon behöver från arbetsledningen. För mycket inflytande kan dock även det leda till ökad stress. Goda arbetsvillkor och ett bra arbetsklimat handlar också om att det finns en balans mellan den ansträngning som den anställda lägger ner på arbetet och den ”belöning” hon eller han får tillbaka.

Enligt den europeiska arbetsmiljöbyrån är de främsta hoten mot den psykosociala hälsan nya anställningsformer (otrygga jobb), en åldrande arbetskraft, intensivare arbete, höga känslomässiga krav och en dålig balans mellan arbete och fritid. Vad både svenska och internationella organisationer framhåller är att atypiska anställningar, otrygghet i arbetslivet på grund av ständiga förändringar och omorganiseringer samt komplexa arbetsuppgifter ökar den skadliga stressen (OECD, 2008). Anställningens innehåll och formerna för den påverkar stressen och riskerna för sjukskrivning och sjukdom.

När kraven på flexibla arbetsorganisationer växte fram under 1990-talet ökade andelen tillfälliga anställningar. De fast anställda kom att i högre grad stå för verksamhetens kompetens och utveckling, medan de tidsbegränsat anställda sågs som utbytbara. Man kom att tala om dem som har en stark anknytning till arbetsmarknaden (centrum) och dem med en svagare anknytning (periferi). Dock är det inte så att alla arbetstagare med visstidsanställningar eller osäkra arbetsförhållanden tillhör periferin på arbetsmarknaden. Hög utbildningsnivå innebär inte alltid ett arbetsliv med trygga och utvecklande jobb. En del av TCO-medlemmarnas branscher som till exempel media eller kulturlivet präglas av höga krav och hög utbildning men samtidigt i hög grad av osäkra anställningar.

I två tidigare TCO-rapporter från 1999 respektive 2003 (TCO, 1999) (TCO, 2003), om arbetsförhållanden för TCO-förbundens medlemmar, har vi fokuserat på hur arbetsmiljö och besvär hänger samman med bland annat anställningsformer. Medlemmarna delades in i grupper efter fast eller tidsbegränsad anställning och hel- eller deltidsarbete. Vi konstaterade

rade problem både för dem som utnyttjades hårdast i verksamheten (fast anställda, arbetar heltid, jobbar övertid, tar med jobb hem) och för dem som hade de lösaste och otryggaste anknytningarna. Syftet med denna rapport är att ge en uppdaterad bild av tjänstemännens arbetsvillkor. Beskrivningen innefattar bland annat anställningsformer, arbetstid och stress, självrapporterad hälsa, sjuknärvaro och sjukfrånvaro.

## SAMMANFATTNING AV DE VIKTIGASTE RESULTATEN

Långa arbetstider, att ofta behöva jobba mer än vad som är tänkt, är ett problem bland TCO-förbundens medlemmar. De tillsvidareanställda som arbetar heltid och har en arbetssituation som innebär övertidsarbete varje vecka ligger högt över genomsnittet både vad gäller problem att koppla av tankarna på jobbet vid ledighet och sömnsvårigheter. Bland gruppens kvinnor är det dessutom vanligare att känna olust att gå till jobbet. Även fysiskt arbetsrelaterade besvär är betydligt mer förekommande bland regelbundet övertidsarbetande kvinnor och män.

Högutbildade kvinnor, som arbetar inom landstinget eller den kommunala sektorn, utmärker sig genom en på sikt ohållbar arbetssituation. De har högre krav i arbetet än kvinnor med kortare utbildning, samtidigt som de har mindre möjlighet att styra över sitt eget arbete än andra. Forskningen har visat att individer som under en längre tid arbetar i en situation som kombinerar höga krav och liten kontroll, under hög anspänning, löper särskilt stor risk att drabbas av negativ stress och andra besvär. Vår undersökning visar också att kvinnor som arbetar under hög anspänning betydligt oftare än andra har arbetsrelaterade besvär, som sömnproblem eller svårighet att koppla av tankar på jobbet. Bland TCO-förbunden är det vanligast att arbeta under hög anspänning inom Lärarförbundet eller Vårdförbundet, båda kvinnodominerade förbund. Det är även inom dessa förbund som det är vanligast att man varje vecka arbetar övertid.

Inom vårdsektorn och skolan har de yrkesverksamma ofta ett stort engagemang för sitt arbete och tidigare

talade man ofta om att dessa yrken var ett kall. I viss mån kan man säga att den synen lever kvar, men det faktum att jobbet känns meningsfullt och engagerande är ingen anledning att acceptera tuffa villkor. Positiva känslor, engagemang och att ha en mening i sitt jobb är i sig faktorer som karaktäriserar det ideala jobbet. Kombinationen av en hög arbetsbelastning, långa och låsta arbetstider med bristande resurser inom sektorn urholkar dock de positiva delarna. Verksamheterna inom den offentligfinansierade sektorn måste ges nödvändiga resurser för att de yrkesverksamma ska kunna göra ett bra jobb i en verksamhet som håller hög kvalitet och därmed även på sikt säkerställa att skattepengar används så effektivt som möjligt.

I vår undersökning ser vi också spåren av en annan tickande ohälsobomb. Unga, välutbildade kvinnor har en betydligt högre andel tillfälliga anställningar än andra grupper. I tidigare undersökningar har personer med tillfälliga anställningar upplevt att de har lägre kontroll än personer med tillsvidareanställningar, men samtidigt har de upplevt att de har haft lägre krav på sig i arbetet. Den situationen har förändrats. Inom gruppen har andelen som upplever höga krav i arbetet ökat. En följd av detta är att andelen som arbetar under hög anspänning (höga krav i kombination med liten kontroll) har ökat med ungefär 10 procentenheter. Dessutom kan unga kvinnor med tillfälliga anställningar i lägre utsträckning påverka sin arbetstid och de arbetar ofta övertid. Sammantaget ger det en bild av en farlig kombination med många faktorer som påverkar hälsan negativt.

## **Övriga resultat i korthet**

- 9 av 10 av TCO-förbundens medlemmar har en tillsvidareanställning, men det är stora skillnader

mellan åldersgrupperna. Var fjärde kvinnlig medlem och var tionde man under 35 år har en tillfällig anställning.

- Yngre medlemmar jobbar oftare övertid än äldre medlemmar i TCO-förbunden, mellan 40 och 50 procent av dem under 35 år arbetar övertid varje vecka. Speciellt vanligt är det med övertidsarbete bland medlemmar i Vårdförbundet och Lärarförbundet.

- 79 procent av männen och 67 procent av kvinnorna kan påverka sin egen arbetstid. Fortfarande kan ändå var tredje kvinna inom TCOs förbund inte påverka sin arbetstid. Mest bundna upplever sig Lärarförbundets och Finansförbundets medlemmar vara. Bland Lärarna har det under de senaste åren till och med blivit vanligare att inte kunna påverka sin arbetstid.

- Mellan 50 och 60 procent av tjänstemännen upplever att det ställs höga krav på dem i arbetet. Det innebär att de minst en dag i veckan måste dra in på lunchen, arbeta över eller ta med jobb hem för att hinna med sina arbetsuppgifter.

- Endast 1 av 10 får hjälp av sin chef att prioritera bland arbetsuppgifterna när tiden inte räcker till.

- Att gå till arbetet fast man är sjuk och borde ha stannat hemma är vanligast bland personer med en anspänd arbetssituation, 55 procent bland kvinnor och 48 procent bland män. Män upplever i något högre utsträckning än kvinnor att de har ett dåligt socialt stöd av chefer och arbetskamrater. Sämst socialt stöd har tillsvidareanställda män och kvinnor som arbetar övertid varje vecka.

- Nästan hälften av tjänstemännen har minst en dag

i veckan svårt att koppla bort tankarna på jobbet när de är lediga. Var fjärde kvinna och var femte man hålls vakna på grund av tankar på jobbet minst någon natt varje vecka.

## METODBESKRIVNING

Syftet med denna rapport är att ge en uppdaterad bild av tjänstemännens arbetsvillkor. Beskrivningen omfattar bland annat anställningsformer, arbetstid och stress, självrapporterad hälsa, sjuknärvaro och sjukfrånvaro. Rapporten baserar sig på SCBs Arbetsmiljöundersökning 2009 samt undersökningen om Arbetsorsakade besvär 2010. Båda undersökningarna är mycket omfattande och är en del av den svenska arbetsmiljö- och arbetsskadestatistiken som Arbetsmiljöverket ansvarar för att samla in. Vår studie täcker in personer i åldrarna 20 till 64 år.

I undersökningarna uppger deltagarna sin fackliga tillhörighet vilket har gjort det möjligt för oss att fokusera på de personer som har angett att de är medlemmar i ett TCO-förbund. I vissa fall har vi även kunnat se i vilket av TCOs förbund de är medlemmar, Finansförbundet, Unionen, Vårdförbundet, Vision, Lärarförbundet eller ST eller i något av de övriga förbunden. I vissa fall är dock underlaget för litet för att vi ska kunna uttala något om skillnaderna mellan de enskilda förbunden. Eftersom arbetsmarknaden är mycket könsuppdelad och könsskillnader i arbetsmiljö och arbetsvillkor ofta stora, redovisar vi data uppdelat på kvinnor och män.

Inledningsvis ges en beskrivning av tjänstemännens anställningsformer och vilken flexibilitet de har i sina arbetstider. Rapporten behandlar också frågan om arbetstidens längd och de psykosociala förhållanden som råder på arbetsplatsen. Till de psykosociala förhållandena räknar vi arbetskraven, graden av inflytande över den egna arbetssituationen och om de har stöd från arbetskamrater och chefer. En fråga som ligger nära det sociala stödet är den mer

handfasta hjälp chefen kan ge att prioritera bland arbetsuppgifter. Vi behandlar också frågan om hur fritt man kan framföra kritik på arbetsplatsen, det vill säga hur ”högt i tak” det är. Rapporten tar även upp hur vanligt det är med sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Allt det här påverkar individens hälsa. En bra arbetsmiljö ger individen stimulans, en känsla av gemenskap och en möjlighet till kompetensutveckling samt kan ha en positiv inverkan på individens hälsa. En dålig arbetsmiljö kan dock ha negativa konsekvenser på individens hälsa och i rapporten redovisar vi tjänstemännens självrapporterade psykiska och fysiska besvär som återfinns i den officiella statistiken. Det handlar bland annat om sömnsvårigheter, olust när man går till jobbet och ryggvärk. Vi undersöker också statistiken över såväl sjukfrånvaro som sjuknärvaro – det vill säga när man har gått till jobbet trots att man är sjuk. Rapporten går även in på i vilken utsträckning de svarande har försökt få till ändringar i sin arbets-situation på grund av hälsoskäl.

Slutligen visas vilka samband som finns mellan å ena sidan psykosociala arbetsförhållanden och å andra sidan besvär, sjuknärvaro och sjukfrånvaro.

## RESULTAT – ANSTÄLLNINGSFORMER

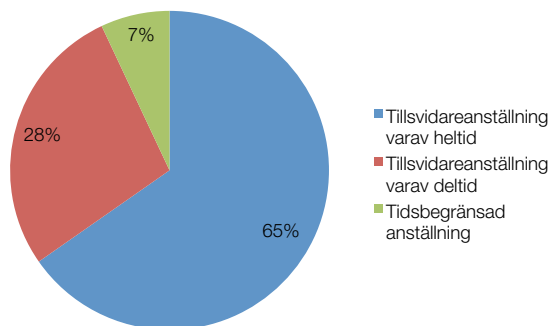
Ny svensk forskning visar att tillfälliga anställningar kan ge negativa effekter på psykologisk och självrapporterad hälsa (Waenerlund, Virtanen, & Hammarström, 2011), vilket gör det intressant att undersöka hur anställningsformerna ser ut bland tjänstemännen idag. Forskningsstudien visar också att osäkra jobb överlag har en negativ effekt på individens hälsa.

Tabell 1. Tidsbegränsad anställning. Andel i procent.

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

Fortfarande är en tillsvidareanställning den vanligaste anställningsformen bland tjänstemän. Av yrkesarbetande har nära 96 procent av männen och 93 procent av kvinnorna en tillsvidareanställning. Andelen kvinnor som har en tillsvidareanställning på heltid ligger på 65 procent, vilket är samma nivå som 2001 – men en ökning jämfört med 1991 (TCO, 2003). De senaste knappa 10 åren har ökningen i andelen heltidsanställda kvinnor stått still.

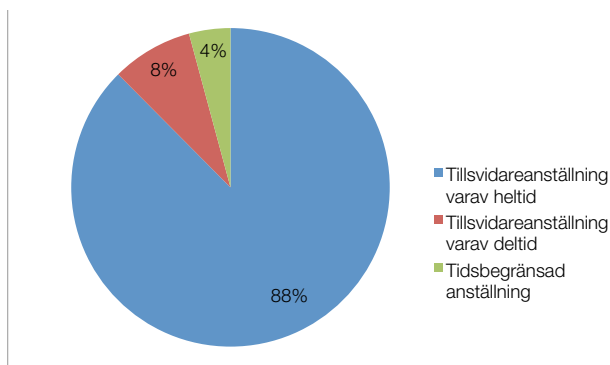
Diagram 1: Typ av anställning. Kvinnor, medlemmar i TCO förbund 2009



Bland män arbetar endast 8 procent av dem med en tillsvidareanställning deltid. Det är en ökning sedan 2001 då andelen deltidsarbetande män var endast 4.6 procent.

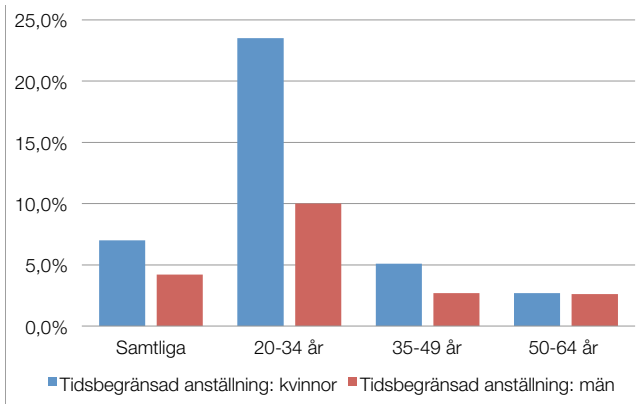
Andelen män med en tillsvidareanställning på heltid ligger 2009 tjugo procentenheter högre än för kvinnorna, på 85 procent, en minskning från 90 procent 2001 (TCO, 2003).

**Diagram 2: Typ av anställning. Män medlemmar i TCO-förbund 2009.**



Även om normen fortfarande är en tillsvidareanställning bland tjänstemännen, verkar det vara ett mönster som håller på att förändras. Det är idag betydligt vanligare att en kvinna mellan 20 och 34 år har en tidsbegränsad anställning än en kvinna som är 35 år eller äldre. Nästan var fjärde anställd kvinnlig tjänsteman mellan 20 och 34 år har en tidsbegränsad anställning – vilket kan jämföras med knappt 3 procent bland kvinnor äldre än 50 år och 5 procent bland kvinnor mellan 35 och 49 år. Inte heller bland yngre män är det lika vanligt med en tidsbegränsad anställning, 9 av 10 män i åldern 20–34 år har en tillsvidareanställning. Unga kvinnor har med andra ord en betydligt mer osäker tillvaro på den svenska arbetsmarknaden än jämnåriga män och äldre kvinnor och män.

**Diagram 3: Andel tillfälliga anställningar per åldersgrupp och kön. Procent.**



Det är inga stora skillnader mellan TCO-förbunden om man ser till fördelningen mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. För kvinnliga tjänstemän ligger genomsnittet på 93 procent med tillsvidareanställningar – högst är det för kvinnor anslutna till ST (98 procent) och lägst för kvinnor anslutna till Vårdförbundet (90 procent). För männen, knappt 96 procent av alla har en tillsvidareanställning, är det vanligast med en tillsvidareanställning om man är ansluten till Vision (98 procent) och en tidsbegränsad anställning om man är ansluten till ST (92 procent).

Knappt var tredje kvinnlig tjänsteman arbetar deltid. Endast var tionde manlig tjänsteman arbetar deltid. Drygt 3 procent av kvinnorna och knappt 2 procent av männen skulle vilja gå upp i tid. Deltidsarbetande kvinnor som inte vill öka sin arbetstid ligger sedan 1993 stadigt på en andel av cirka 25 procent (TCO, 2003).

Deltidsarbete är vanligast bland kvinnliga småbarnsföräldrar. Fyra av tio kvinnor och en av tio män med barn 6 år eller yngre arbetar deltid. Bland kvinnorna är mönstret tydligt med högre andel, 33 procent, deltidssarbetande med barn (0 – 16 år), jämfört med

kvinnor utan hemmavarande barn, 24 procent. Bland männen finns inget sådant mönster. Män med barn 6 år eller yngre arbetar deltid (drygt 9 procent) i samma utsträckning som män utan barn (9 procent). Män med barn mellan 7 och 16 år är den grupp som i minst utsträckning (knappt 6 procent) arbetar deltid.

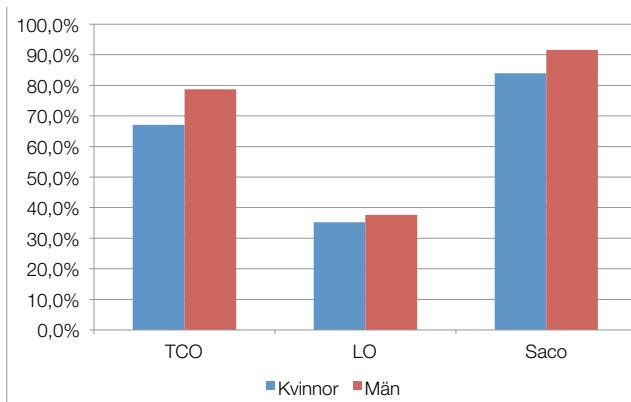
## **Flexibilitet i arbetstiderna**

Att mångas arbete på senare år har blivit mer gränslöst råder det få tvivel om. Många har ett stort engagemang i sitt arbete samtidigt som de vill ha ett aktivt privatliv. Den nya tekniken ger för många större möjligheter att arbeta även hemifrån och det kan vara ett sätt att få vardagen att gå ihop. I grunden är den ökade flexibiliteten positiv, men den suddar också ut gränsen mellan arbete och egen tid. För dem som inte har möjligheten att ta med sig arbetet hem kan andra möjligheter att påverka arbetstiden vara ett sätt att få ihop livspusslet, inte minst för småbarnsföräldrar som behöver pussla för att hinna med hämtningar och lämningar på förskolan.

I vårt material kan vi se i vad mån man har flexibla arbetstider eller annan relativt fri arbetstid samt om man arbetar övertid varje vecka eller ej. Resultatet visar att nästan 8 av 10 män och två av tre av kvinnor i TCO-förbund uppger att de har flextid eller annan relativt fri tid. Det är en betydligt högre andel än bland män och kvinnor i LO-förbund, men en lägre andel jämfört med kvinnor och män i Saco-förbund.

För alla grupper gäller att män i något högre utsträckning än kvinnor anger att de har flextid eller annan relativt fri tid.

Diagram 4: Flexitid eller annan relativt fri tid. Procent.



För kvinnor som är medlemmar i ett TCO-förbund har andelen som har möjligheter att själva påverka förläggningen av sin arbetstid (67 procent) minskat något sedan 2001 då 7 av 10 kvinnor angav att de hade flexitid eller annan relativt fri arbetstid. Andelen som inte kan påverka sin arbetstid är störst bland kvinnor i åldersgruppen 20 till 34 år där 37 procent inte kan påverka sin arbetstid jämfört med 30 procent av kvinnorna i åldern 35 till 49 år. Jämför man med hur det såg ut 1995 (55 procent) är det en ökad andel som kan påverka sin arbetstid.

För män som är medlemmar i ett TCO-förbund har andelen med flexitid eller annan relativt fri tid legat på ungefär samma nivå de senaste åtta åren, vilket är en liten ökning jämfört med 1995 (73 procent).

Jämför man situationen mellan förbunden ser man att kvinnor anslutna till Lärarförbundet är de som är mest bundna vad gäller arbetstiden – 6 av 10 anger att de inte kan påverka sin arbetstid. Även kvinnor som är anslutna till Finansförbundet är starkt bundna vad gäller förläggningen av arbetstiden, nästan 39 procent kan inte påverka arbetstiden. För de man-

liga tjänstemännen är det framför allt lärarna som är bundna, 43 procent anger att de inte kan påverka arbetstidens förläggning.

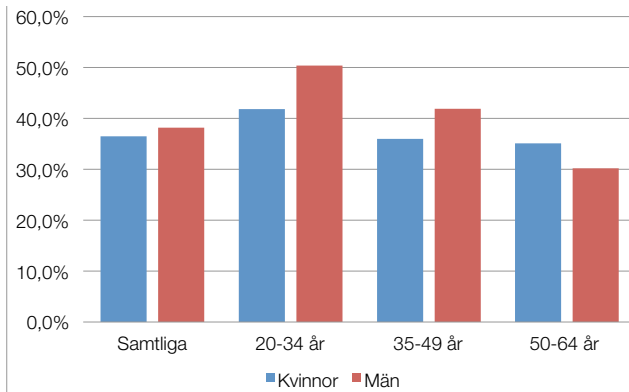
## *Övertid*

Överlag har tjänstemännens övertidsuttag ökat de senaste åren (TCO, 2010) och sedan länge finns det dokumenterat att mycket övertid är obetald. Detta gäller speciellt inom tjänstemannayrken. Anledningarna till detta är att övertidsersättningen ofta har avtalats bort, inte sällan mot längre semester. Det uppfattas ofta felaktigt som att begränsningen i övertidsuttag har avtalats bort. En annan anledning till att inte all övertid ersätts är att många uppfattar mer eller mindre uttalade krav på att göra samma arbetsuppgifter på färre anställda.

Resultaten i den här undersökningen visar att den grupp som oftast arbetar övertid är unga män, i åldern 20 till 34 år, där hälften uppger att de arbetar övertid varje vecka. Även yngre kvinnor arbetar mer övertid än den genomsnittliga kvinnliga tjänstemannen, ungefär 4 av 10 kvinnor i åldern 20 till 34 år uppger att de arbetar övertid varje vecka.

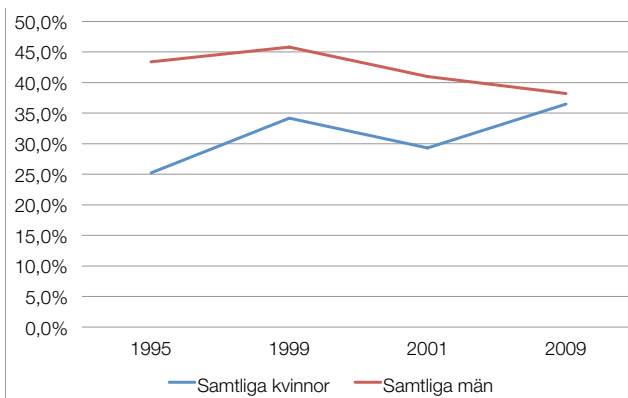
I genomsnitt arbetar män och kvinnor ungefär lika mycket övertid – men uppdelat på de olika åldersgrupperna ser vi att män arbetar mer övertid än kvinnor i åldrarna 20 till 49 år. I den äldre åldersgruppen, 50 till 64 år, är förhållandet det omvända då kvinnor arbetar mer övertid.

**Diagram 5: Andel som arbetar övertid varje vecka.**

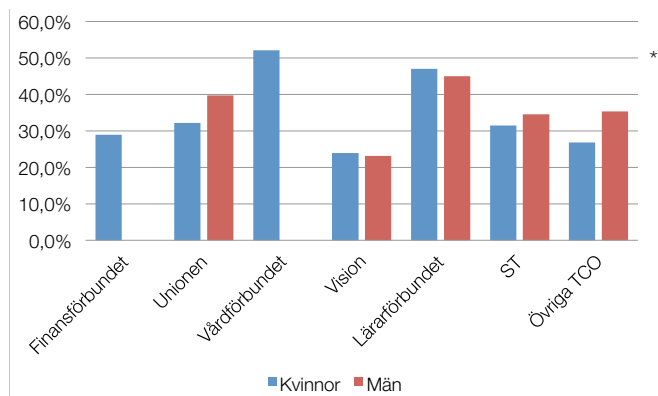


Kvinnor som arbetar inom vårdsektorn är de som i störst utsträckning arbetar övertid, fler än hälften arbetar övertid varje vecka. Bland lärare arbetar nästan varannan övertid varje vecka. Den statistik vi har tillgänglig visar endast hur vanligt det är att man arbetar övertid varje vecka. Den säger inget om hur mycket övertid man arbetar varje vecka, något som möjligen skiljer sig åt mellan de olika grupperna.

**Diagram 6: Utveckling av andel som arbetar övertid varje vecka.**



**Diagram 7: Flexitid eller annan relativ fri tid per förbund.**



För män anslutna till Finansförbundet och Vårdförbundet saknas tillräckligt underlag för att kunna säga hur stor andel som arbetar övertid varje vecka.

# ARBETSSITUATION

## Krav och kontroll

För att en individ ska kunna hantera stress i arbetet krävs att det finns en balans mellan krav och kontroll samt att individen får det stöd han eller hon behöver från arbetsledningen. Den som har goda möjligheter att själv påverka sin situation (har kontroll) kan känna att höga krav inom rimliga gränser är stimulerande. Kontrollen kan innebära att man har möjligheter att påverka verksamheten, möjlighet att själv lägga upp sitt arbete och prioritera om eller prioritera bort arbetsuppgifter. Inflytandet måste dock balanseras med ett bra stöd från arbetsledningen. Ibland kan det handla om att få handfast stöd i prioriteringen av arbetsuppgifter.

Ett bra socialt stöd har en positiv inverkan på hälsan och motverkar en eventuell obalans mellan höga krav och låg kontroll. Hög kontroll förutsätts förbättra individens hälsa, medan en låg kontroll har motsatt verkan. Kombinationen av låg kontroll, höga krav och svagt socialt stöd har mest negativ inverkan på hälsan.

I vårt datamaterial har vi tillgång till tjänstemännens svar på frågor i Arbetsmiljöundersökningen som rör vilka krav man upplever i arbetet, vilken kontroll man upplever sig ha samt vilket stöd man får från chefer och arbetskamrater.

Arbetskraven mäts med ett index bildat av följande fyra frågor:

- Har du ibland så mycket att göra att du blir tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem? (Höga krav = minst en dag i veckan)

- Har du vissa tider så stressigt att du inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet? (Höga krav = minst halva tiden)
- Kräver arbetet hela din uppmärksamhet och koncentration? (Höga krav = nästan hela tiden)
- Upplever att man har alldeles för mycket att göra. (Höga krav = instämmer helt/delvis)

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

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

Hög anspänning är när den anställde i sitt jobb samtidigt upplever höga krav och liten kontroll.

Vilket stöd individen har i sitt arbete mäts med ett index bildat av följande två frågor:

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

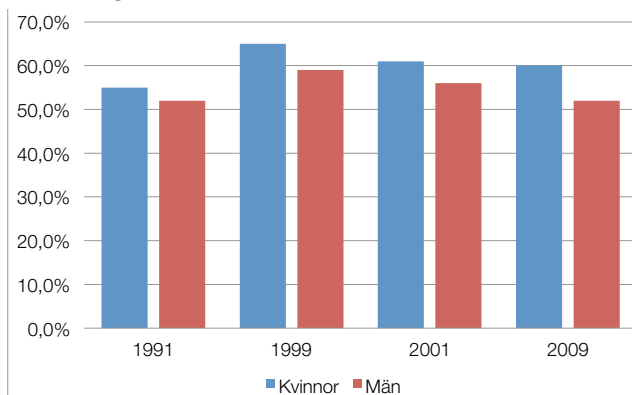
Undersökningen visar att ungefär 60 procent av TCO-kvinnorna och 50 procent av TCO-männen upplever

att det ställs höga krav på dem i arbetet. Det vill säga att man har så mycket att göra att man minst en gång i veckan är tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem. Bland kvinnorna ökar andelen som känner höga krav med åldern, men för männen är förhållandet det motsatta. Bland de yngre männen är det en högre andel (59 procent) som upplever att det ställs höga krav på dem.

En jämförelse med resultaten från tidigare undersökningar visar att andelen kvinnor som upplever höga krav är densamma som 2001. Det är en lägre andel än 1999 då andelen som upplevde höga krav var som högst (65 procent) under den senaste knappa tjugoårsperioden (55 procent 1991 som lägst).

För männen har andelen som upplever höga krav minskat från 56 procent (2001) till 52 procent (2009). Däremellan låg andelen män som upplevde höga krav som högst på 61 procent 1997.

**Diagram 8: Andelen med höga krav i arbetet – utveckling över tiden**



Drygt hälften av kvinnorna upplever att de har liten kontroll, jämfört med drygt 40 procent för männen. Bland kvinnorna ser vi inga tydliga skillnader över

åldrarna, men för männen är det samma mönster som för upplevda krav. Yngre män upplever i högre utsträckning än äldre män att de har liten kontroll över sin arbetssituation.

**Tabell 2. Krav och kontroll. Kvinnor, män, åldersgrupper. Procent.**

	Kvinnor inom TCO				Män inom TCO			
	Alla	20–34 år	35–49 år	50–64 år	Alla	20–34 år	35–49 år	50–64 år
<b>Höga krav</b>	60,4	55,2	60,8	61,8	51,5	58,6	52,9	47,6
<b>Liten kontroll</b>	53,5	54,3	52,1	54,6	41,1	49,1	40,0	39,5
<b>Hög anspänning</b>	37,6	34,7	36,4	39,7	26,3	34,4	26,6	23,4
<b>Dåligt stöd</b>	30,5	24,8	29,3	33,8	36,2	34,7	34,4	38,9
<b>Får inte hjälp att prioritera</b>	85,8	91,2	87,5	82,1	89,7	95,3	91,6	85,7

## Hög anspänning

När en individ upplever att han eller hon har höga krav på sig i kombination med liten kontroll över arbetssituationen leder det till en arbetssituation med hög anspänning. Forskningen har visat att arbete under en hög anspänning innebär särskilt stor risk för negativ stress och andra besvär.

Kvinnor upplever i högre utsträckning än män att det ställs höga krav på dem samtidigt som de i högre utsträckning upplever att de har liten kontroll (hög anspänning). Mer än var tredje kvinna, jämfört med var fjärde man, har ett arbete som innebär en hög anspänning. Andelen kvinnor som arbetar under hög anspänning ökar med åldern, medan det för männen är tvärtom. Ser man på utvecklingen över tiden så gäller att hög anspänning blir mer vanliga fram till slutet av nittioalet för att sedan minska. De senaste åren har framför allt andelen män som har ett arbete

som innebär en hög anspänning ökat (från 20 procent 2001 till 26 procent 2009).

## **Socialt stöd**

Medan upplevelsen av höga krav och liten kontroll, det vill säga hög anspänning, är vanligare bland kvinnor än bland män så är det framför allt männen som upplever att de har ett dåligt socialt stöd av chefer och arbetskamrater. Skillnaderna är dock inte särskilt stora. Andelen som upplever bristande socialt stöd är lägre för såväl kvinnor som män jämfört med hur det såg ut år 2001, då 34 procent av kvinnorna och nära 40 procent av männen uppgav att de fick dåligt stöd på arbetsplatsen.

## **Hjälp att prioritera**

En form av handfast stöd som den anställda kan få av sin chef är hjälp att prioritera bland arbetsuppgifterna när tiden inte räcker till. Det är endast 1 av 10 som får detta stöd bland TCO-förbundens medlemmar. 85 procent av kvinnorna och 90 procent av männen får inte hjälp av chefen att prioritera bland sina arbetsuppgifter.

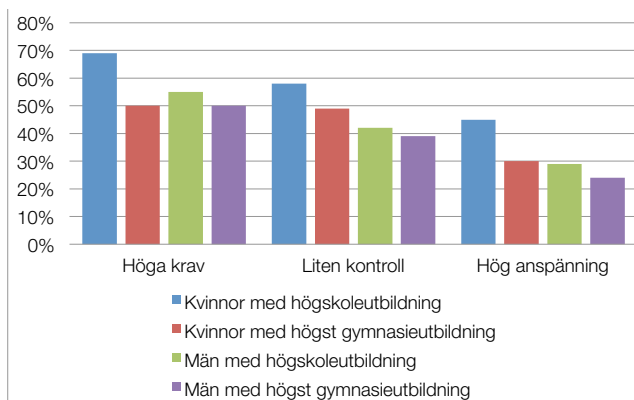
## **Utbildningsnivå betydelsefull för anspänning i arbetet bland kvinnor inom TCO**

En jämförelse av hur man upplever kraven på arbetsplatsen mellan olika utbildningsnivåer visar att kvinnor med högskoleutbildning i högre utsträckning upplever att det ställs höga krav (69 procent) eller att de har liten kontroll över sin arbetssituation (58 procent) än kvinnor med gymnasieutbildning som högsta avslutade utbildning. Bland gymnasieutbildade kvinnor upplevde hälften att det ställs höga krav på dem i arbetet, det vill säga man har så mycket att

göra att man minst en gång i veckan är tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem. 49 procent av kvinnorna med gymnasieutbildning hade liten egenkontroll över sitt arbete och en knapp tredjedel (30 procent) arbetar under hög anspänning.

Kvinnliga TCO-medlemmar med en högskoleutbildning framstår som den mest utsatta gruppen genom att en särskilt stor andel är utsatta för höga krav, har liten egenkontroll och därmed arbetar under hög anspänning. Högre utbildning är i det perspektivet mer sammankopplat till jobb med negativa stressfaktorer. Mönstret var likadant år 2001 och låg på ungefär samma nivå.

**Diagram 9: Andelen med höga krav, liten kontroll och hög anspänning i arbetet**



För männen är det inte lika stora skillnader mellan olika utbildningsnivåer. TCO-anslutna män med en högskoleutbildning upplever i någon mån högre krav i arbetet (55 procent) och arbetade under en hög anspänning (29 procent) än män som har en gymnasieutbildning som högsta avslutade utbildning

(50 procent respektive 24 procent). Skillnaderna i upplevd egenkontroll var små.

## Sektor och anspänning

När svaren delas upp på sektorer blir det tydligt att det framför allt är inom den kommunala sektorn och landstingssektorn som de anställda lever med höga krav och liten kontroll. Framför allt sticker män anslutna till ett TCO-förbund, verksamma inom landstingssektorn ut. 80 procent av dem anger att de har liten kontroll över sitt arbete.

Diagram 10: Anspänning i arbetet per sektor. Kvinnor.

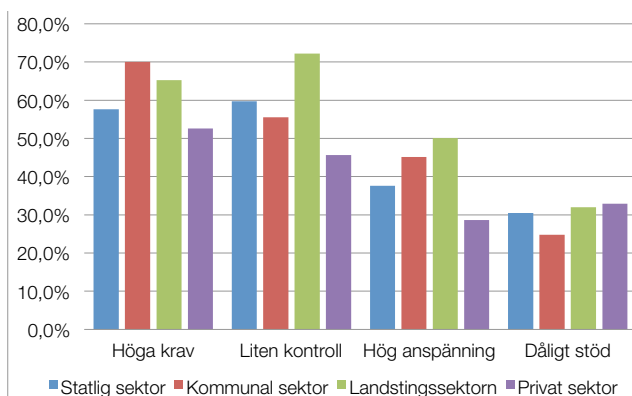
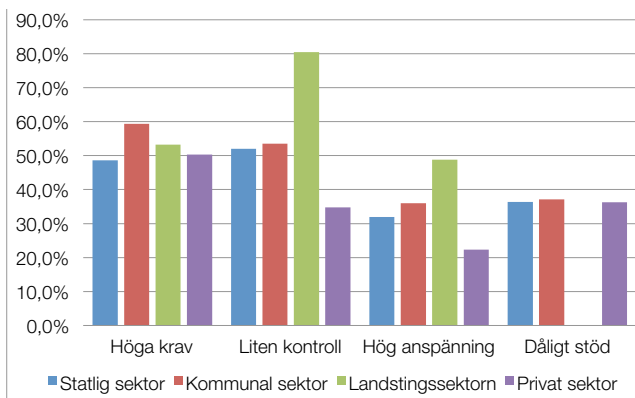


Diagram 11: Anspänning i arbetet per sektor. Män.



\* För få svarande män verksamma inom landstingssektorn vad gäller "dåligt stöd" för att kunna ge statistiskt säker siffra.

Såväl kvinnor som män på kvinnodominerade arbetsplatser upplever i högre utsträckning höga krav och liten kontroll i arbetslivet. På kvinnodominerade arbetsplatser är det således vanligare att de anställda arbetar under hög anspänning.

## Krav, kontroll och förbund

Anställda inom Lärarförbundet och Vårdförbundet verkar arbeta under mest anspänning. 80 respektive 73 procent av kvinnorna anger att de har höga krav i arbetet och 63 respektive 68 procent att de har liten kontroll över sin arbetssituation. Över hälften av kvinnorna i vardera förbundet arbetar under hög anspänning. För männen är mönstret detsamma och för män anslutna till Lärarförbundet respektive Vårdförbundet är siffrorna inte på riktigt samma nivåer som för kvinnorna, men inte långt därifrån. Andra yrkesgrupper som sticker ut är kvinnliga tjänstemän som är anslutna till Finansförbundet, 60 procent känner att de har höga krav på sig i arbetet.

Tabell 3. Krav och kontroll. Kön och förbund. Procent.

	Finansf.	Unionen	Vårdf.	Vision	Läraryr.	ST	Övriga TCO
<b>KVINNOR</b>							
Höga krav	60,4	49,8	72,8	49,4	80,5	51,5	43,1
Liten kontroll	41,6	41,7	68,4	49,5	63,3	56,1	57,0
Hög anspänning	32,3	25,3	51,3	30,2	54,1	34,2	29,4
Dåligt stöd	..	30,8	33,3	32,3	33,1	31,8	21,6
Får inte hjälp att prioritera	97,2	89,5	78,7	81,9	85,0	83,1	91,6
Lågt i tak	..	20,4	17,4	21,1	15,8	15,8	..
<b>MÄN</b>							
	Finansf.	Unionen	Vårdf.	Vision	Läraryr.	ST	Övriga TCO
Höga krav	50,6	51,1	68,1	40,4	66,7	45,1	52,1
Liten kontroll	..	34,5	75,7	39,2	60,2	43,2	54,4
Hög anspänning	..	21,9	61,8	..	50,8	26,8	34,8
Dåligt stöd	..	36,8	..	35,1	39,2	33,5	45,0
Får inte hjälp att prioritera	78,9	90,8	79,5	87,0	92,2	88,8	90,9
Lågt i tak	..	16,7	..	..	..	..	..

\* Bland männen har vissa kategorier så få svarande att deras resultat inte är statistiskt säkerställda och därmed inte kan redovisas.

## Lågt i tak

Nära nog var femte anställd som är ansluten till ett TCO-förbund drar sig för att framföra kritiska synpunkter på förhållandena på arbetsplatsen, det vi här kallar för ”lågt i tak”. 18 procent av kvinnorna och 16 procent av männen anser att det är lågt i tak på arbetsplatsen. Värst är det inom landstingssektorn där 21 procent av kvinnorna drar sig för att framföra kritiska synpunkter. Det är något vanligare att kvinnodominerade arbetsplatser har ”lågt i tak”, men skillnaderna är relativt små.

## Anställningsform och arbetsvillkor

Dataunderlaget ger även möjligheten att bryta ner data per anställningsform. Sex av tio TCO-anslutna kvinnor upplevde att de arbetade under höga krav, oavsett anställningsform. Däremot upplever kvinnor med en tidsbegränsad anställning i högre grad att de har liten kontroll över sin arbetssituation jämfört med kvinnor med en tillsvidareanställning. I något högre utsträckning drar sig även kvinnor med en tillfällig anställning för att framför kritiska synpunkter på arbetsförhållandena. Kvinnor med en tillsvidareanställning får i något mindre utsträckning hjälp av chefen att prioritera bland sina arbetsuppgifter än de med en tidsbegränsad anställning.

Män med en tillfällig anställning upplever i något större utsträckning att det ställs höga krav på dem i arbetet samt att de har liten kontroll över sin arbetssituation jämfört med de män som har en tillsvidareanställning. Män med tillfälliga anställningar drar sig i betydligt högre utsträckning än män med tillsvidareanställning för att framför kritiska synpunkter på arbetsplatsen.

Tabell 4. Anställningsformer och arbetsvillkor. Procent.

	Kvinnor		Män	
	Tillsvidareanställning	Tillfällig anställning	Tillsvidareanställning	Tillfällig anställning
Höga krav	60,3	61,8	51,1	59,9
Liten kontroll	52,4	68,2	40,4	56,4
Hög anspänning	37,1	43,9	25,9	35,9
Dåligt stöd	30,3	32,8	36,5	31,1
Får inte hjälp att prioritera	86,4	77,9	90,4	74,7
Lågt i tak	17,9	22,0	15,8	29,5

TCOs tidigare rapport om tjänstemännens arbetsvillkor (TCO, 2003) visade att kvinnor och män med tillsvidareanställning i högre utsträckning arbetade

under villkor med höga krav (64 respektive 59 procent) än kvinnor och män med tidsbegränsade anställningar (55 respektive 44 procent). Däremot upplevde personer med tidsbegränsade anställningar i högre utsträckning att de hade liten kontroll över sin arbetssituation. 52 procent av tillsvidare anställda kvinnor och 55 procent av kvinnorna med tillfälliga anställningar angav att de hade liten kontroll över sin arbetssituation. För männen är siffrorna 36 respektive 43 procent.

**Tabell 5. Höga krav och liten kontroll. Procent.**

	Kvinnor (2001)		Män (2001)	
	Tillsvidareanställning	Tillfällig anställning	Tillsvidareanställning	Tillfällig anställning
Höga krav	64	55	59	44
Liten kontroll	52	55	36	43

En slutsats är att de med en tillfällig anställning har fått en mer utsatt position på arbetsmarknaden; upplevd kontroll har minskat samtidigt som man upplever att kraven i arbetet har ökat. Förändringen verkar speciellt gälla för kvinnorna.

## **Trakasserier på grund av kön**

Frågor om trakasserier på grund av kön är dels frågor som avser sexuella trakasserier i snävare mening, dels en allmänt negativ särbehandling på grund av kön. Med sexuella trakasserier avses ovälkomna närmanden eller kränkande anspelningar av sexuell karaktär.

- Är du utsatt för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater?
- Är du utsatt för sexuella trakasserier från andra personer på din arbetsplats (t.ex. patienter, kunder, klienter, passagerare, elever)?

Frågan som mäter den vidare aspekten av trakasserier på grund av kön avser ”andra handlingar som grundas på kön eller som kränker integriteten eller är nedvärderande”. Det kan exempelvis röra sig om nedsättande omdömen om kvinnor eller män i allmänhet eller inom yrket. Det kan även innebära att man på grund av könet inte tar notis om personen.

- Är du utsatt för trakasserier av ovanstående slag från chefer eller arbetskamrater på din arbetsplats?

Totalt har två procent av de TCO-an slutna kvinnorna under det senaste året varit utsatta för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater. Det är på samma nivå som år 2001, men liksom tidigare är det mer än dubbelt så vanligt bland yngre kvinnor.

**Tabell 6. Sexuella trakasserier. Kvinnor, ålder, procent.**

Utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna			
	Av chefer och arbetskamrater	Andra trakasserier grundade på kön	Sexuellt trakasserad av andra personer
Samtliga	2,0	11,9	6,8
20–29 år	4,5	15,2	16,5
30–49 år	2,4	14,8	7,2
50–64 år	..	7,4	3,7

Det är mycket vanligare att ha upplevt kränkande särbehandling på grund av kön. Mer än var tionde kvinna har under det senaste året varit utsatt för det. Även detta är vanligare bland yngre kvinnor. Den kränkande särbehandlingen ligger på ungefär samma nivåer som 2001, marginellt högre. Vad gäller sexuella trakasserier från andra man möter i arbetet, till exempel patienter och elever, så är det betydligt mer vanligt förekommande än sexuella trakasserier från arbetskamrater och chefer, men mindre vanligt förekommande än andra trakasserier grundade på kön.

**Tabell 6. Sexuella trakasserier. Män, ålder, procent.**

Utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna			
	Av chefer och arbetskamrater	Andra trakasserier grundade på kön	Sexuellt trakasserad av andra personer
Samtliga	1,1	5,9	2,4
20–29 år*	..	7,3	..
30–49 år	1,6	5,9	2,3
50–64 år	..	5,5	2,3

\* Vissa kategorier har så få svarande att deras resultat inte är statistiskt säkerställda och därmed inte kan redovisas.

Bland männen är alla former av trakasserier mindre vanliga än bland kvinnorna. Det är endast för andra trakasserier grundade på kön som vi kan se skillnader mellan åldrarna (i de andra kategorierna är det för få svaranden för att redovisa resultaten). Mönstret är detsamma som för kvinnorna, om än på en lägre nivå, det är vanligare med trakasserier bland de yngsta männen.

## **Psykiska och fysiska besvär**

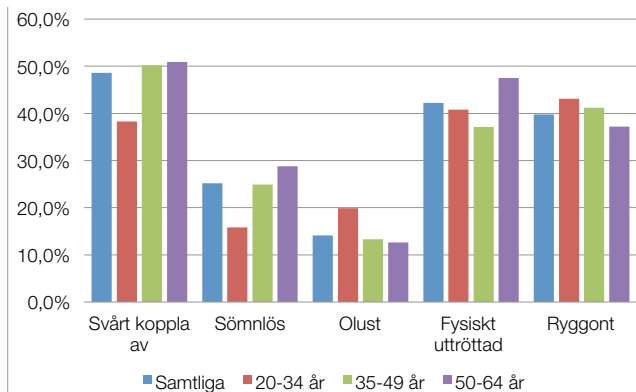
Om den anställda hamnar i en situation där höga krav förenas med liten kontroll – eller har andra problem med sin arbetssituation och sin arbetsmiljö riskerar det att leda till olika former av psykiska och fysiska besvär. Ser man till de psykosociala delarna så är kombinationen av höga krav, låg kontroll och bristande socialt stöd det som har störst negativ inverkan på hälsan.

Vi behandlar fem olika frågor om förhållanden kopplade till arbetet som är starka riskfaktorer för ohälsa.

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

I resultaten redovisar vi andelen som minst en dag i veckan har besväret i fråga.

**Diagram 12: Andel kvinnor som minst en dag i veckan har arbetsrelaterade problem**



Av kvinnorna har de yngre, 20 till 34 år, i mindre utsträckning än de äldre problem med att koppla av tankar från arbetet när de är lediga eller med att tankar på jobbet håller dem vakna. Däremot upplever de i högre utsträckning en olust att gå till jobbet; var femte ung kvinna känner minst en dag i veckan olust att gå till jobbet. De kvinnor som i störst utsträckning har problem med att de blir kroppsligt uttröttade av arbetet är de äldre kvinnorna (50 till 64 år). Nästan hälften (48 procent) av kvinnorna i åldern 50 till 64 år blir minst en dag i veckan kroppsligt uttröttade av arbetet.

Det är anmärkningsvärt att yngre kvinnor i så stor utsträckning har ont i övre delen av ryggen minst en dag i veckan. Ungefär fyra av tio kvinnor har problem med värk i övre delen av ryggen. Skillnaderna mellan olika åldrar är inte särskilt stora, dock har kvinnor mellan 20 och 49 år i något större utsträckning ont i ryggen än kvinnor mellan 50 och 64 år.

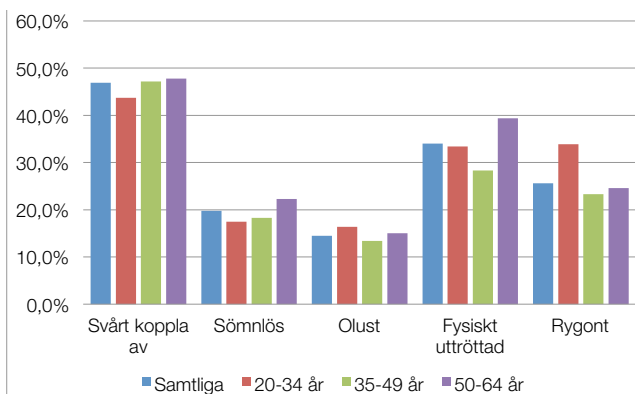
Vad det kan bero på (typ av arbete eller andra faktorer) kan vi inte säga något om utifrån våra data. En påverkande faktor kan vara hur många timmar man tillbringar framför datorn varje dag.

Samtliga arbetsrelaterade besvär som ryms i undersökningen är vanligare idag än i början av 1990-talet. Nästan hälften av såväl kvinnorna som männen har minst en dag i veckan problem att koppla av tankar på arbetet när de är lediga. För kvinnorna så är det en ökning om man jämför hur det såg ut i början av 1990-talet (42 procent), men ändå en minskning jämfört med år 2001 (54 procent). Sömnsvårigheter bland kvinnliga tjänstemän har också ökat stadigt sedan 1991, då 15 procent hade svårt att sova på grund av att tankar på arbetet höll dem vakna. Idag ligger den siffran på 25 procent, en liten ökning från 2001 (23 procent).

Ökningen av andelen kvinnor som har problem med värk i övre delen av ryggen har stannat av sedan 1999 och ligger sedan dess ganska stadigt på en nivå om 40 procent. 1991 hade trettio procent av kvinnorna i alla åldrar besvär med ryggvärk. I runda tal råder samma andelar och samma ökning för andelen kvinnor som minst en dag i veckan blir kroppsligt uttröttade av sitt arbete.

För männen är utvecklingen likartad. Att inte kunna koppla av arbetet när man är ledig och känna olust inför att gå till jobbet är lika vanligt oavsett kön. Knappt hälften av männen kan inte koppla bort arbetet när de är lediga och omkring 15 procent känner olust över att gå till jobbet. Däremot är andelen som är kroppsligt uttröttade av arbetet och som har ont i övre delen av ryggen högre bland kvinnorna än bland männen.

**Diagram 13: Andel män som minst en dag i veckan har arbetsrelaterade problem.**



De unga männen sticker inte heller ut lika mycket som de unga kvinnorna, utan de har arbetsrelaterade problem i ungefär samma utsträckning som de äldre männen. Undantaget är värk i övre delen av ryggen, där 34 procent av de unga männen har problem med värk jämfört med mellan 23 och 25 procent för män 35 år eller äldre.

Förändringen över tiden liknar kvinnornas. De flesta besvär har ökat sedan 1991 men från slutet av 1990-talet har ökningen i de flesta fall avstannat. De psykiska besvären (svårt att koppla av och sömnsvårigheter) har minskat något sedan 2001 medan de fysiska besvären (kroppsligt uttröttad och värk i ryggen) har fortsatt att öka något. Skillnaderna mot 2001 är inte särskilt stora.

**Tabell 7. Arbetsrelaterade besvär efter anställningsform. Kvinnor. Procent.**

	Svårt koppla av	Sömlös	Olust	Fysiskt uttröttad	Ryggont
Tillsvidareanställning	49,0	25,2	13,7	41,8	38,9
Tidsbegränsad anställning	43,6	24,0	19,0	47,2	51,2

Kvinnliga tjänstemän med en tidsbegränsad anställning har mer fysiska besvär än kvinnor med en tillsvidareanställning. En betydligt högre andel kvinnor med tillfälliga anställningar är kroppsligt uttröttade efter arbetet och har i större utsträckning ont i övre delen av ryggen. Det är däremot vanligare att kvinnor med en tillsvidareanställning inte kan koppla av tankar på jobbet när de är lediga. Sömnsvårigheter är ungefär lika vanligt i båda grupperna, medan kvinnor med tillfälliga anställningar i större utsträckning känner en olust att gå till jobbet.

För manliga tjänstemän fanns inte tillräckligt många svaranden i kategorin tidsbegränsad anställning för att kunna redovisa skillnaderna i psykiska och fysiska besvär mellan olika anställningsformer. För männen finns inte heller tillräckligt många svarande för att kunna redovisa resultaten över psykiska och fysiska besvär på förbunds nivå.

**Tabell 8. Arbetsrelaterade besvär efter förbundstillhörighet. Kvinnor. Procent.**

	TCO	Finansf.	Unionen	Vårdf.	Vision	Läraryf.	ST	Övriga TCO
<b>Svårt koppla av</b>	48,6	45,5	38,7	45,7	41,4	70,9	45,2	44,0
<b>Sömnlös</b>	25,2	29,1	19,1	21,1	25,3	34,2	29,8	21,6
<b>Olust</b>	14,1	..	15,6	10,9	15,2	16,9	..	..
<b>Fysiskt uttröttad</b>	42,2	32,5	30,1	46,5	45,7	57,5	40,4	23,9
<b>Ryggont</b>	39,8	53,4	42,5	29,2	43,3	38,1	40,7	39,6

Bland kvinnorna ser vi att Läraryförbundets medlemmar har de allvarligaste besvärerna. De ligger högt över genomsnittet både vad gäller problemen att koppla av från jobbet vid ledighet och sömnsvårigheter. De är även mest kroppsligt uttröttade av arbetet efter arbetsdagens slut. Bland kvinnliga medlemmar i Läraryförbun-

det har 7 av 10 svårt att koppla av från jobbet, vilket ligger på ungefär samma nivå som 2001 (73 procent).

Olust att gå till jobbet är ganska jämnt fördelat mellan förbundens medlemmar, men medlemmar i Vårdförbundet känner minst olust att gå till jobbet. Fysisk uttröttnings är vanligt även inom Vision och Vårdförbundet. Värk i övre delen av ryggen är dock vanligast bland medlemmar i Finansförbundet.

## **Ständig övertid frestar på**

Vid en uppdelning av de tillsvidareanställda i olika kategorier beroende på hur långa arbetsdagarna vanligtvis är, finner vi att bland kvinnor som jobbar övertid varje vecka kan 7 av 10, lika stor andel som bland lärarna, inte koppla bort tankar på arbetet när de är lediga. Samma grupp ligger också högt i andel med övriga arbetsrelaterade besvär. Den mest markanta skillnaden mellan grupperna är att bland heltidsarbetande kvinnor som arbetar övertid är det dubbelt så vanligt att inte kunna koppla av tankar på jobbet eller att tankar på jobbet håller en vaken som bland de som inte arbetar någon övertid. Tillsvidareanställda kvinnor som arbetar heltid, men ej övertid, kan i betydligt högre utsträckning släppa tankarna på jobbet vid ledighet, drygt 3 av 10 kan inte koppla av arbetet när man är ledig.

Även på de övriga besvären ligger heltidsarbetande kvinnor som arbetar övertid ofta betydligt högre än de som inte arbetar övertid. Vi kan dock inte se om det beror på skillnader i arbetsbelastning, tjänst eller andra faktorer som kan ligga bakom skillnaderna.

**Tabell 9. Kvinnor med tillsvidareanställning. Procent**

	Svårt koppla av	Sömlös	Olust	Fysiskt uttröttad	Ryggont
<b>Totalt (heltid + deltid)</b>	49,0	25,2	13,7	41,8	38,9
<b>Heltid med övertid</b>	70,6	38,5	17,4	51,0	45,4
<b>Heltid, ej övertid</b>	34,9	17,2	11,5	36,9	34,9

För männen ser mönstret likadant ut. En högre andel av de heltidsarbetande männen som arbetar övertid rapporterar att de har arbetsrelaterade besvär jämför med de män som inte arbetar övertid. Skillnaderna är även här mest markanta vad gäller möjligheten att koppla av arbetet när man är ledig och att tankar på jobbet håller en vaken. Även på övriga faktorer ligger övertidsarbetande män högre, även om skillnaderna inte är lika stora som för kvinnorna.

**Tabell 10. Män med tillsvidareanställning. Procent**

	Svårt koppla av	Sömlös	Olust	Fysiskt uttröttad	Ryggont
<b>Totalt</b>	47,3	20,5	15,0	33,6	25,5
<b>Heltid med övertid</b>	67,8	30,0	14,0	38,1	28,4
<b>Heltid, ej övertid</b>	34,7	15,4	13,4	30,3	23,9

## Sjuknärvaro och sjukfrånvaro

I Besvärsundersökningarna finns frågor om sjuk-skrivning, om man under de senaste tolv månaderna har varit sjukskriven till följd av besvär som beror på arbetet. Har den anställda varit sjukskriven anges hur omfattande sjukskrivningen har varit sammanlagt under tolv månadersperioden. I redovisningen anges dels andelen som varit sjukskriven mindre än sammanlagt fem veckor, dels andelen som varit sjukskriven sammanlagt fem veckor eller mer under den senaste tolv månaderna.

Det framkommer inte från undersökningen om man på grund av sina besvär har varit frånvarande på an-

nat sätt, exempelvis tagit ut semesterdagar. I statistiken ingår inte heller sjukskrivningar på grund av andra sjukdomar, som inte är relaterade till arbetet.

**Tabell 11. Sjukfrånvaro. Kvinnor, män. Procent**

	Kvinnor	Män
Sjukskriven mindre än fem veckor	3,8	2,2
Sjukskriven fem veckor eller mer	3,0	1,0
Total sjukfrånvaro under året	6,9	3,1

Tre procent av de TCO-anslutna kvinnorna har varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterade besvär under en period som varat sammanlagt fem veckor eller längre under de senaste tolv månaderna. Andelen som varit sjukskrivna en kortare period var närmare fyra procent. Inga skillnader mellan olika åldersgrupper kan noteras, däremot har kvinnliga tjänstemän en betydligt högre sjukfrånvaro än de manliga. TCO-anslutna män hade en sammanlagd arbetsrelaterad sjukfrånvaro på 3 procent, majoriteten (2 procent) var en kortare sjukskrivning (mindre än fem veckor).

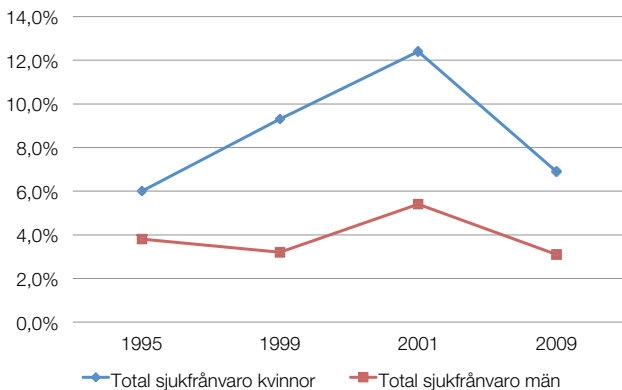
Både för män och kvinnor har utvecklingen gått från ökande sjukskrivningstal från andra hälften av 1990-talet fram till 2001, för att sedan minska till 2009 års nivå. För såväl män som kvinnor ligger den arbetsrelaterade sjukfrånvaron åter på nivån från mitten av 1990-talet.

Sedan mitten på 1990-talet, då frågor om sjukskrivningar på grund av arbetsorsakade besvär började inkluderas i Besvärsundersökningarna, har sjukskrivningarna för kvinnor ökat (fram till år 2001). År 1995 var andelen kvinnor som varit sjukskrivna kortare eller längre period på grund av arbetsorsakade besvär under året 6 procent. Andelen har sedan ökat konstant fram till år 2001 då den totala andelen låg på 12 procent. Knappt hälften av dessa hade varit sjukskriv-

na mindre än fem veckor, medan den andra hälften (7 procent) varit sjukskrivna fem veckor eller längre.

Siffrorna från 2009 visar att trenden med sjunkande sjukskrivningstal som inleddes 2004 (Arbetsmiljöverket, 2006) fortsätter, sjukskrivningstalen ligger 2009 på knappt hälften av 2001 års nivå. Den totala sjukfrånvaron 2009 (7 procent) ligger på samma nivå som den längre sjukfrånvaron 2001.

**Diagram 14: Utvecklingen av sjukfrånvaron på grund av arbetsorsakade besvär 1995-2009**



Även andelen som har gått till jobbet sjuka mer än två gånger under det senaste året har minskat jämfört med 2001. Knappt hälften (46 procent) av alla kvinnor och fyra av tio män har gått till jobbet sjuka mer än två gånger under den senaste tolv månadersperioden.

**Tabell 12. Sjuknärvaro. Kvinnor, män. Procent**

	Kvinnor		Män	
	2001	2009	2001	2009
Har gått sjuk till jobbet mer än två gånger	50,7%	46,2%	48,7%	39,3%

En sektorsjämförelse visar att kvinnor inom den kommunala sektorn i störst utsträckning går till jobbet trots att de är sjuka (52 procent). För de TCO-an slutna männen är det vanligast att man gått till jobbet sjuk mer än två gånger under året om man arbetar inom landstingssektorn (53 procent).

## **Ändringar i arbetsituationen av hälsoskäl**

Ett sätt att komma till rätta med hälsoproblem som orsakats av förhållanden i arbetet är att genomföra vissa förändringar av arbetsmiljön. Enligt Arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ett ansvar för att organisera en lämplig arbetsanpassning och rehabiliteringsverksamhet när en anställd har hälsoproblem. Självklart ska detta arbete starta så tidigt som möjligt, helst innan den anställde blir sjuk. Exempel på hur arbetsituationen kan anpassas är att undersöka möjligheterna till handledning eller annat stöd, peka ut en person som ansvarig för att utreda och se till att arbetstagarna får nödvändiga arbetshjälpmedel, undersöka möjligheterna att ge arbetstagarna kompletterande utbildning och så vidare. Arbetsplatsen fackliga skyddsombud/arbetsmiljöombud har som ansvar att se till att arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar.

Finns möjligheter att själv planera och styra sitt arbete kan den anställde möjligen själv initiera en förändring i sin arbetsituation. Möjligheterna att själv påverka hur man lägger upp sitt arbete och planerar sin arbetstid varierar dock, undersökning en visar att över hälften av de TCO-an slutna kvinnorna och fyra av tio män upplever att de har liten kontroll över sin arbetsituation. Även när möjligheterna att själv initiera en förändring i arbetsituationen finns är det viktigt att den enskilde får rätt stöd och uppbackning av arbetsledningen.

## Har ändrat sin arbetssituation

Bara 10 procent av kvinnorna och 6 procent av männen har faktiskt ändrat sin arbetssituation, vilket är en minskning jämfört med 2001 (15 procent av kvinnorna och 10 procent av männen hade då ändrat sin arbetssituation). Nästan var fjärde kvinna och drygt var femte man har övervägt men ännu inte gjort några förändringar i sin arbetssituation, vilket är ungefär på samma nivå som 2001 (något lägre för männen).

**Tabell 13. Ändrad arbetssituation. Kvinnor, män, ålder. Procent**

	Kvinnor				Män			
	Samtliga	20–34 år	35–49 år	50–64 år	Samtliga	20–34 år	35–49 år	50–64 år
Tänkt på men inte ändrat arbetssituationen	24,6	27,1	24,6	23,7	21,5	21,6	23,5	19,8
Har ändrat arbetssituationen	10,3	13,9	8,9	10,2	5,4	..	4,6	5,8

Kvinnliga tjänstemän inom den statliga sektorn är mer benägna att göra något åt sin arbetssituation (21 procent) jämfört med TCO-anslutna kvinnor inom kommunal (11 procent), landstings- (11 procent) eller privat sektor (8 procent). Skillnaderna mellan sektorerna är inte fullt lika stora vid en jämförelse av hur stor andel som har övervägt, men faktiskt inte ändrat sin arbetssituation. Kommunala (31 procent) och landstingssektorn (29 procent) ligger i topp, inom den statliga sektorn har 20 procent övervägt förändringar och 20 procent inom den privata sektorn. För männen saknas det tillräckligt med underlag för att redovisa några sektoriella data.

# BESVÄR OCH SJUKLIGHET SOM HAR SAMBAND MED ARBETSFÖRHÅLLANDEN

## Arbetsförhållandens betydelse för besvär och sjuklighet

I följande avsnitt undersöker vi samband mellan de olika psykosociala förhållandena i arbetet, vissa besvär, sjuknärvaro och sjukfrånvaro. Vi undersöker samband i tre olika riktningar:

- Arbetsituation kopplat till besvär
- Arbetsituation kopplat till sjuknärvaro/sjukfrånvaro
- Arbetsrelaterade besvär kopplat till sjuknärvaro/sjukfrånvaro.

Med arbetsituation menar vi krav och kontroll, stöd från kollegor och chefer, i vilken mån det är högt i tak på arbetsplatsen (det vill säga om man kan framföra kritik eller inte) samt om arbetet är fysiskt ansträngande eller ej. Besvär handlar om att ha svårigheter att koppla av tankar på arbetet när man är ledig, sömnsvårigheter för att tankar på jobbet håller en vaken, olust att gå till jobbet, kroppslig uttröttnings på grund av arbetet samt värk i övre delen av ryggen. Sjukfrånvaron mäter om den anställde på grund av arbetsrelaterade besvär har varit sjukskrivna från sitt arbete (fem veckor eller mer, eller mindre än fem veckor). Sjuknärvaro hänvisar till om man har gått till jobbet trots att man har varit sjuk mer än två gånger under det senaste tolv månaderna.

Vi fokuserar på hur vissa förhållanden i en arbetsituation kan ge psykiska och fysiska besvär, och i

vilken grad de ger sjuknärvaro och sjukfrånvaro. Det är också intressant att se i vilken utsträckning de som uppgett att de har vissa besvär också uppger att de under året har gått till arbetet även när de har varit så sjuka att de borde stannat hemma eller att de har haft sjukfrånvaro beroende på just arbetsorsakade besvär.

De psykosociala förhållanden som vi här beaktar är först kombinationer av arbetskrav och egenkontroll.

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

Det är enligt etablerad medicinsk forskning arbeten med hög anspänning som är de mest hälsofarliga. Aktivt arbete har ibland ganska okomplicerat förknippats med ”det goda arbetet”. Man är visserligen utsatt för höga krav i arbetet, men har relativt god egenkontroll i sin arbetsituation. I våra mätningar har det ibland visat sig att vissa besvär är vanliga även i denna grupp. Vi jämför också rapporterade besvär med skillnader i stöd från chef och arbetskamrater samt om det är högt eller lågt i tak på arbetsplatsen.

Eftersom det är uppenbart att besvär och sjukfrånvaro påverkas även av kroppsliga påfrestningar, har ett sådant mått tagits med, nämligen om man arbetar kroppsligt minst halva tiden, ”kroppslig ansträngning”.

## Arbetsförhållanden och besvär

Tabell 14. Samband mellan arbetsförhållanden och besvär. Kvinnor. Procent

	Svårt att koppla av	Sömnlös	Olust	Fysiskt uttröttad	Ryggont
Låg anspänning	27,0	12,9	7,1	23,6	32,6
Aktivt jobb	57,8	24,2	11,5	42,6	42,5
Passivt jobb	27,9	16,0	13,0	35,9	37,2
Hög anspänning	65,9	37,6	20,6	57,3	45,5
Stöd	43,2	20,2	8,4	39,6	37,6
Ej stöd	61,8	36,7	27,1	49,4	46,8
Högt i tak	46,8	21,6	9,7	40,7	39,3
Lågt i tak	57,0	41,1	33,2	50,5	45,9
Kroppslig ansträngning	56,9	29,9	24,1	72,7	50,8
Ej kroppslig ansträngning	48,0	24,7	13,1	39,1	39,0

TCO-an slutna kvinnor som arbetar under hög anspänning har betydligt oftare än andra arbetsrelaterade besvär. Bland dem som har aktiva arbeten är det också relativt vanligt med arbetsrelaterade besvär, men jämfört med 2001 har utvecklingen varit att dessa ändå har minskat något. Överlag har kvinnor som arbetar under hög anspänning en sämre psykosocial arbetsituation än kvinnor som har aktiva jobb.

De som saknar stöd från chefer och arbetskamrater uppger genomgående mera besvär liksom de som jobbar på en arbetsplats där man drar sig för att framföra kritik. De som har kroppsligt ansträngande arbete har något större svårigheter att koppla av, sömnsvårigheter, olust när de går till jobbet samt ont i övre delen av ryggen. De är särskilt utsatta för kroppslig uttrötning.

**Tabell 15. Samband mellan arbetsförhållanden och besvär. Män. Procent**

	Svårt att koppla av	Sömlös	Olust	Fysiskt uttröttad	Ryggont
Låg anspänning	29,1	10,0	8,2	22,5	20,9
Aktivt jobb	69,7	29,9	13,0	36,2	26,3
Passivt jobb	25,0	10,5	23,9	32,9	18,6
Hög anspänning	60,6	28,2	19,0	48,2	35,1
Stöd	43,1	15,2	8,9	29,9	23,3
Ej stöd	54,0	28,0	24,5	42,0	29,9
Högt i tak	44,7	17,8	10,9	33,2	22,9
Lågt i tak	58,1	30,4	32,8	40,6	40,8
Kroppslig ansträngning	41,1	21,2	19,4	53,5	40,7
Ej kroppslig ansträngning	47,9	19,5	13,7	32,2	24,0

För män gäller samma förhållanden som för kvinnorna; de som arbetar under hög anspänning har i hög grad besvär av samtliga typer. Även de som har ett aktivt jobb har i högre utsträckning än andra män sömnproblem på grund av arbetet och svårt att koppla av när de är lediga. Vad som är något förvånande är att män med ett aktivt jobb (ett jobb som innebär att man har höga krav, men samtidigt hög egenkontroll) i högre utsträckning än män som arbetar under hög anspänning har svårt att koppla av när de är lediga. Sju av tio män med aktiva jobb har svårt att koppla av, jämfört med sex av tio män som arbetar under hög anspänning.

De män som saknar stöd har oftare svårt att koppla av och att sova och de känner ofta olust när de går till arbetet jämfört med dem som har stöd från både chef och arbetskamrater. De som har en arbetsplats med lågt i tak uppger även i högre utsträckning än personer på

arbetsplatser där det går att vädra kritiska åsikter att de har problem att koppla av eller har sömnsvårigheter.

Män med passiva jobb, det vill säga arbeten som innebär såväl låg kontroll som låga krav, är den grupp som känner mest olust (24 procent) för att gå till arbetet.

## Arbetsförhållanden och sjuklighet

Tabell 16. Sjuknärvaro. Kvinnor, män. Procent.

	Gått sjuk till jobbet mer än två gånger	
	KVINNOR	MÄN
Totalt	46,2	39,3
Låg anspänning	30,5	27,7
Aktiva jobb	46,5	46,6
Passiva jobb	48,3	36,8
Hög anspänning	55,0	48,5
Stöd	42,0	32,4
Ej stöd	55,9	51,4
Högt i tak	43,1	36,5
Lågt i tak	59,2	53,6
Kroppslig ansträngning	56,5	54,3
Ej kroppslig ansträngning	45,0	37,6

Mer än hälften (55 procent) av de kvinnor som har arbeten som innebär höga krav och låg kontroll har gått till arbetet minst två gånger det senaste året trots att de har varit sjuka. En jämförelse av siffrorna över sjuknärvaro visar att det är vanligast även bland män med jobb som innebär att de arbetar under en hög anspänning (höga krav och låg kontroll) att de går till arbetet trots att de är sjuka

Vidare är det mycket vanligare att anställda som ej känner att de har stöd av chefer och arbetskamrater går till jobbet sjuka. På arbetsplatser där det är lågt i tak är sjuknärvaron som högst. Nära sex av tio kvinnor, och något lägre andel bland männen, som uppger att de drar sig för att framföra kritiska synpunkter på sin arbetsplats har gått till jobbet mer än två gånger trots att de har varit sjuka.

## Besvär och sjuklighet

Tabell 17. Samband mellan besvär och sjuklighet. Procent.

	Kvinnor		Män	
	Gått sjuk till jobbet mer än 2 ggr	Sjukskriven (totalt)	Gått sjuk till jobbet mer än 2 ggr	Sjukskriven (totalt)*
<b>Svårt att koppla av</b>				
varje vecka	56,9	7,0	51,7	4,0
mindre ofta	36,1	5,0	28,4	2,4*
<b>Sömnsvårigheter</b>				
varje vecka	64,1	9,0	63,0	7,0*
mindre ofta	40,2	5,0	33,5	2,2
<b>Olust att gå till jobbet</b>				
varje vecka	71,9	12,8	62,8	8,8*
mindre ofta	41,9	4,7	35,5	2,3
<b>Kroppslig uttröttning</b>				
varje vecka	61,9	10,5	54,1	6,4
mindre ofta	34,7	2,6	31,7	1,6*
<b>Ont i övre delen av ryggen</b>				
varje vecka	60,3	9,6	58,3	4,4*
mindre ofta	36,3	3,6	32,8	2,8

\*Sjukskrivningssiffrorna för män som har asterix är något osäkra då det underliggande materialet har något för få respondenter för att vara statistiskt säkerställda.

När man jämför dem som har uppgett olika former av besvär kan man naturligtvis förvänta sig att de som har besvären också i högre grad är sjukfrånvarande. Det intressanta är närmast vilka besvär som ger större risk för sjukskrivning samt i vilken utsträckning de svarande rapporterar sjuknärvaro.

För kvinnor gäller att såväl sjukfrånvaron som sjuknärvaron är tydligt högre för kvinnor i samtliga kategorier med besvär. De besvär som tycks påverka sjuknärvaron mest, är olust att gå till jobbet, sömnsvårigheter samt kroppslig uttröttnings. Det är samma mönster som i undersökningen från 2001 och värdena ligger även på ungefär samma nivå.

Liksom 2001 verkar sjukfrånvaron ha starkast samband med olust att gå till jobbet. Det är inte givet vad det står för. Olusten kan ha att göra med påtagliga förhållanden som förväntad arbetspress, problem med jobbiga relationer eller värk. Eftersom de andra variablerna ”svårt att koppla av tankar på jobbet vid ledighet” och även ”sömnsvårigheter till följd av jobbet” är så pass vanligt förekommande bland såväl friska som sjuka, medan att känna olust när man går till jobbet är förhållandevis ovanligt bland de friska, ser man att detta är ett allvarigare tillstånd, med högre risk för påföljande ohälsa.

Liksom bland kvinnorna finns det tydliga samband mellan å ena sidan männens olika besvär och å andra sidan deras sjuknärvaro och sjukfrånvaro. Även för männen har sömnsvårigheter, olust när man går till jobbet och därefter kroppslig uttröttnings starkast samband med sjuknärvaron.

# DISKUSSION OCH SLUTSATSER

## Skillnader mellan olika grupper inom TCO

TCOs medlemsgrupper har generellt sett bra förutsättningar i arbetslivet. Mer än nio av tio är tillsvidareanställda. De flesta kan styra över sina egna arbetstiders förläggning och har ett gott socialt stöd av chefer och arbetskamrater. Åtta av tio drar sig inte för att säga sin mening på arbetsplatsen och en majoritet av kvinnorna har en universitets- eller högskoleutbildning.

Majoriteten av medlemmarna i TCOs förbund arbetar under höga krav i form av arbetsbelastning och uppmärksamhet i arbetet. Samtidigt har omkring hälften små möjligheter att styra upplägget av det egna arbetet (liten kontroll). Dessutom får nästan nio av tio inte hjälp med prioritering bland arbetsuppgifterna när tiden inte räcker till.

Vid en sammanfattning av resultaten framgår med tydlighet att arbetsvillkoren för de professionella och välutbildade medlemmarna i TCOs förbund skiljer sig ganska mycket åt, främst beroende på anställningsform och yrkesgruppstillhörighet. Man skulle även kunna säga att kön och ålder spelar roll, men de könsskillnader vi ser förklaras till stor del av skillnader i yrkesgrupp, liksom ålderskillnaderna till stor del speglar en skillnad i anställningsform.

## Yngre

Bland de professionella och välutbildade under 35 år är det mycket vanligt med tidsbegränsade anställningar, särskilt för kvinnor. Bland både kvinnor och

män under 35 är det även vanligare än i andra åldersgrupper att arbeta övertid varje vecka. Samtidigt har man minst möjlighet att styra över sitt eget arbete (liten kontroll). Tidsbegränsat anställda uppger också betydligt oftare än andra att de drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållandena.

Bland dessa yngre relativt nya i arbetslivet, finns en större andel än i andra grupper som känner olust inför arbetet och som har värk i övre delen av ryggen eller nacken. Kvinnor under 35 år har dessutom oftast gått till jobbet trots att de har varit sjuka.

## **Övertid varje vecka**

De som har en tillsvidareanställning och arbetar övertid åtminstone varje vecka är på flera sätt en utsatt grupp. Så gott som samtliga (98 %) upplever höga krav i arbetet, och kring hälften har en anspänd arbetssituation, fler kvinnor än män. Det sociala stödet är mycket sämre än för andra grupper och man har mycket större arbetsrelaterade besvär i form av sömnsvårigheter och problem att koppla av.

## **Yrkesgrupper**

Läraryrkesförbundets medlemmar är tillsammans med Vårdförbundets de som i störst utsträckning arbetar övertid varje vecka. Bland Läraryrkesförbundets anslutna finns den största gruppen med opåverkbar arbetstid, den är nästan dubbelt så stor som inom TCO generellt.

En större andel har höga krav i arbetet bland Läraryrkes- och Vårdförbundets medlemmar än bland andra grupper. Dessvärre är andelarna med liten möjlighet att styra över det egna arbetet (liten kontroll) också större inom Läraryrkes- och Vårdförbundet, vilket gör att de absolut största andelarna som arbetar under an-

spänning finns inom dessa förbund. Mer än hälften av medlemmarna inom Lärarförbundet och Vårdförbundet arbetar under hög anspänning.

Vid en jämförelse av hur det såg ut för tio år sedan kan vi se att man även då låg högt, men att situationen har förvärrats. Idag är andelen i en spänd arbetsituation ännu högre än den var för tio år sedan.

Andelen lärare som har flexibla arbetstider har halverats på tio år. Idag har endast 8 procent av lärarna flexibla arbetstider, medan motsvarande andel inom TCO som helhet är 45 procent. Därmed har även den ej påverkbara arbetstiden ökat inom lärarkåren. Detta är logiskt med tanke på lärarnas ändrade avtal som innebär en ökad styrning av arbetstiderna, med mer av arbetstiden förlagd till skolan. Därutöver har andelen medlemmar i Lärarförbundet som arbetar övertid varje vecka ökat något oerhört på knappt tio år, från en tredjedel till nära hälften.

Arbetsrelaterade besvär är också vanligast bland Lärarförbundets medlemmar. Man ligger mycket högre än andra yrkesgrupper såväl i andel med sömnsvårigheter och problem att koppla av som kroppslig uttröttnings efter arbetsdagens slut. Dessutom har man oftare än andra gått till arbetet trots att man varit sjuk och borde stannat hemma.

De resultat som visar att både kvinnor och män på kvinnodominerade arbetsplatser utsätts för högre krav och har mindre inflytande i sitt arbete kan sannolikt förklaras av att dessa kvinnodominerade arbetsplatser troligen till stor del utgörs av nämnda yrkesgrupper anställda i kommuner och landsting.

## **Högskoleutbildade kvinnor**

Högskoleutbildade kvinnor har högre krav i arbetet

än kvinnor med kortare utbildning. Anmärkningsvärt nog har de samtidigt mindre möjlighet att styra över sitt eget arbete, vilket gör att de har en mer anspänd arbetsituation än andra. Högskoleutbildade mäns arbetsituation skiljer sig däremot inte nämnvärt mot den för andra män. Troligen kan även detta fenomen till stora delar förklaras av att just Lärarförbundets medlemmar med sitt relativt styrda arbete utgör en stor del av gruppen högskoleutbildade kvinnor inom TCO.

## **Arbetsförhållanden och arbetsrelaterade besvär**

Bland kvinnor finns ett tydligt och klart samband mellan att ha en anspänd arbetsituation och en högre risk att få arbetsrelaterade besvär än under andra arbetsförhållanden. Det gäller för kvinnor såväl psykiska som fysiska besvär till följd av arbetet. Män som jobbar under anspänning har också en högre risk för besvär, men män i aktiva jobb har en ännu lite större risk för arbetsrelaterade psykiska besvär, och de i så kallat passivt arbete ligger sämst till för olustkänslor.

Dock är det ännu vanligare med olust inför arbetet bland den tredjedel kvinnor och män som upplever att de har bristande socialt stöd. De som ingår i den grupp som drar sig för att framföra kritiska synpunkter på sina arbetsplatser, löper den allra högsta risken att drabbas av olust, sömnsvårigheter eller rygg- och nackont.

## **Vad krävs för att skapa bättre arbetsvillkor och motverka arbetsrelaterade besvär?**

Arbetslivets utveckling har på flera sätt gjort att livspusslet för många tjänstemän har förenklats, även om vi inte ska glömma bort de stora grupper som än idag har svårt att påverka förläggningen av sin arbetstid och sina arbetsuppgifter. De som kan påver-

ka sin arbetstid och har inflytande över hur de lägger upp sitt arbete har dock ökade möjligheter att styra över sin tid vilket i viss mån motverkar de krav de har på sig i jobbet. Vad som gäller för alla är att TCO-förbundens medlemmar är personer som ofta har en stark förankring i yrkeslivet och i mångt och mycket identifierar sig med sina yrken och karriärer. De slits ofta mellan dubbla krav att vara på topp på jobbet och att vara högrepresterande hemma. De har inte bara kraven från chefer och arbetsledning på jobbet, utan de vill även själva känna att de är professionella och gör ett bra jobb. Samtidigt som arbetslivet har utvecklats mot mer inflytande på arbetet har det också skapat nya arbetsmiljöproblem.

Arbetsmiljöproblematiken handlar inte längre enbart om att kontrollera de fysiska riskerna på en arbetsplats, de psykosociala frågorna blir allt viktigare. Konkret handlar det om ett antal situationer som ökar riskerna för skadlig stress. Det handlar om alltför stor arbetsmängd kopplat till ett högre arbetstempo kombinerat med små möjligheter att påverka den egna arbetssituationen. Det kan även handla om oklara förväntningar på arbetsinsats där arbetsuppgifter och ansvarsområden inte är väldefinierade eller där motstridiga krav ställs på personen och kraven blir omöjliga att leva upp till. Frånvaro av feedback och information är i sig hälsorisker. För att motverka detta krävs att de anställda, inte minst cheferna har tillräckliga resurser till sitt förfogande för att utföra sina arbetsuppgifter.

Till de övriga förändringarna med bland annat ökade kunskapskrav på arbetsmarknaden kan vi lägga en teknikutveckling som har förändrat arbetslivet dramatiskt på kort tid. Tekniken gör att vi alltid kan vara uppkopplade och det är huvudsakligen på

gott. Det ökar flexibiliteten och det är positivt för individen. Men om den enskilde inte får möjlighet till återhämtning och ostörd fritid har vi ett större problem långsiktigt. Vi måste därför gemensamt på arbetsplatserna skapa ett förhållningssätt till hur vi använder oss av tekniken och dess möjligheter så att vi kan ”plocka russinen ur kakan” och undvika de negativa aspekterna.

För att vi ska fungera bra på jobbet måste det privata livet fungera. Speciellt för de grupper som inte har möjlighet att styra sin arbetstid är det viktigt att samhället blir bättre på stöd för att få livspusslet att gå ihop. Flexibla barnomsorg, bra tillgänglighet till samhällsservice och ett reformerat stöd för hushållsnära tjänster är några exempel. Det kan på samma sätt som en stimulerande arbetsmiljö underlätta för yrkesverksamma att vara effektiva och kreativa på jobbet och bidra till produktivitet och utveckling i Sverige.

Det förs ibland en diskussion om behovet av att minska arbetstiden för individen. För medlemmarna i TCO-förbunden handlar det i hög grad om att minska arbetstiden så att man går tillbaka till en heltid, utan övertid varje vecka. Vi ser att många trots lågkonjunkturen arbetar mycket övertid – och ofta obetald övertid. För att skapa goda arbetsvillkor och bra arbetsplatser krävs det en satsning på arbetstidsfrågorna. Arbetstidsfrågorna måste i högre grad än idag ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Frihet, utveckling och massor av arbetsglädje på jobbet är viktigt för att var och en av oss ska må bra och är också själva grunden till ekonomisk tillväxt och utveckling av vårt samhälle. Det handlar om förutsättningar att växa på jobbet, ha inflytande över sina arbetstider och sin arbetssituation, vara innova-

tiv, utföra ett professionellt arbete och orka jobba ett helt yrkesliv.

Det goda arbetet är beroende av ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bland annat bestå av regelbundna riskbedömningar, åtgärder och handlingsplaner för det som ska åtgärdas och uppföljning som visar på resultaten. Arbetsmiljöarbetet måste prioriteras och ges en högre status i den ständiga diskussionen om resurser ute på arbetsplatserna. Ett systematiskt och kvalitativt arbetsmiljöarbete ger goda effekter på lång sikt. För det krävs att de inblandade har tillräcklig och rätt kompetens att utföra arbetet. Samverkan mellan arbetsgivaren och det lokala arbetsmiljöombudet gör att arbetsmiljöfrågorna belyses ur olika vinklar, vilket leder till bättre underlag för framtida beslut.

Idag saknas ofta enkla metoder att på ett mätbart sätt utvärdera den psykosociala arbetsmiljön. Det krävs insatser för att få mer fokus på de psykosociala frågorna och en utveckling av enkla verktyg och metoder, som exempelvis Arbetsmiljöverket kan använda på sina inspektioner för att utvärdera den psykosociala arbetsmiljön.

Diskussionen om arbetsmiljö måste breddas för att innefatta de generella villkoren i arbetslivet och hur vi får fokus på ett livsvänligt och stimulerande arbetsliv, snarare än enbart de fysiska riskerna. Det är viktigt både för att kvinnor och män ska kunna ha inflytande och kontroll över sitt eget arbete och sin egen tid och för att Sverige ska kunna behålla ett kunskapsintensivt, effektivt arbetsliv där många både kan och vill jobba länge. Jobben måste vara livsvänliga i den meningen att de främjar individens hälsa, välbefinnande och utveckling.

# LITTERATURFÖRTECKNING

Arbetsmiljöverket. (2006). *Arbetsorsakade besvär 2006*.

Arbetsmiljöverket. (2009). *Arbetsmiljön 2009 – Arbetsmiljöstatistik*, Rapport 2010:3.

Jakobsen, N. N.-S. (2010). Medarbetarsamtal som arena för att befästa normer kring medarbetarskap. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, nr 3, 39-54.

OECD. (2008). *Employment Outlook*.

Sjögren Lindquist, G., & Wadensjö, E. (2010). *Kunskapsöversikt: Samhällsekonomiska kostnader för arbetsmiljöproblem*. Arbetsmiljöverket, Rapport 2010:2.

TCO. (1999). *Anpassning eller valfrihet? Om tjänstemännens arbetsvillkor*. Stockholm: TCO.

TCO. (2003). *Mjuka människor i hårt arbete: Om stress och ohälsa bland medlemmar i TCO-förbund*. Stockholm: TCO.

TCO. (2010). *TCO granskar nr 6. Övertid trots lågkonjunktur*.

Waenerlund, A.-K., Virtanen, P., & Hammarström, A. (2011). Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health*, 1-7.



## TCO

TCO är en facklig centralorganisation som har 15 medlemsförbund med tillsammans 1,2 miljoner medlemmar. Därav är 60 000 studerandemedlemmar i något av fackförbunden inom TCO.

Bland TCO-förbundens medlemmar finns många olika yrkesgrupper, allt från civilekonomer, jurister, civilingenjörer och statsvetare till socionomer, lärare, sjuksköterskor, poliser och skådespelare. TCO är den fackliga centralorganisation vars förbund organiserar flest akademiker.

TCO-förbunden finns inom alla områden på arbetsmarknaden, inom såväl privat och offentlig sektor som inom tjänste- och tillverkningsindustrin. Fackförbunden har stora kunskaper och lång erfarenhet av de spelregler som gäller mellan anställda och arbetsgivare.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)



TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION  
LINNÉGATAN 14, 114 94 STOCKHOLM  
TEL 08-782 91 00, TCO.SE



ETF – facket för försäkring och finans



*försvarsförbundet*

**FINANSFÖRBUNDET**

JOURNALIST  
FÖRBUNDET

**Teaterförbundet**  
/ för scen och film



Polisförbundet



**UNTONEN**

**VISION**

**symf**



Läraryrket

