

Om arbetsmiljöarbetet och dess utveckling – några personliga reflektioner av Paula Liukkonen September 2016

Av tio doktorsavhandlingar på Stockholms universitet har sju ett ämne som placerar den nyblivna doktorn på egna lärosätet för att där satsa på lärar- eller forskarkarriär. Två eller tre doktorsavhandlingar för med sig en sådan praktisk nytta att den försörjer den nyblivna doktorn under hans eller hennes yrkesverksamma år som fristående forskare. Min avhandling hade en sådan bärkraft och den gav mig möjligheten att skapa och gå min egen väg. Doktorsavhandlingen behandlade arbetsmiljöarbetets effektivitet, ett ämnesval som institutionens professorer i början av arbetet var mycket tveksamma till. Arbetsmiljö var ett främmande ämne för många ekonomer, men inte för mig efter åren på Volvo-Auto och reklambolaget Mainosyhtymä i Helsingfors samt på försäkringsbolaget Ansvar, LM Ericsson, Huddinge sjukhus och Statistiska centralbyrån i Sverige. Jag hade hunnit arbeta i tillräckligt många yrken för att förstå att arbetsmiljön har stor betydelse för jobbet och för hur människor och företag utvecklas. Ännu i början av 1980-talet var kopplingen mellan företagsekonomi och arbetsmiljö ett obeforskat ämne i Sverige. Handledaren, professor Hunter Mabon, lät mig välja min egen väg och stöttade avhandlingsarbetet så att det blev klart på rekordtid.

Sjukfrånvaron skapar sysselsättning

Vid tidpunkten för disputationen hade Sverige mycket hög sjukfrånvaro och behovet av arbetsmiljöförbättringar var stort. Företagen ville veta vad deras sjukfrånvaro kostade och hur mycket de skulle kunna investera i åtgärder som minskade sjukfrånvaron samt vad resultatet av dessa investeringar förväntades bli. För det behövdes kalkylmetoder och verksamhetsuppföljning som visade företagens kostnadsutveckling. Var femte arbetare var borta från arbetet och ersattes med vikarier vilket medförde höga arbetskraftskostnader för företagen. Det blev dyrt att ha överanställningar och en för stor bemanning. Jag hörde hur produktionschefer oroade sig för den dagen då alla skulle vara friska och ingen skulle vara sjuk. Var i produktionen får vi då plats med alla överanställda i sjukfrånvaroreserven? Den höga sjukfrånvaron spred sig som värsta smittan och skapade en egen norm om ”tillåtna sjuk-

dagar”. Det blev acceptabelt att vara borta från jobbet med sjukfrånvaro som orsak lika många dagar som under den årliga semestern. Sverige blev internationellt känt för begreppet ”svensk sjukfrånvaro”.

Den svenska sjukfrånvaron skapade sysselsättning på olika sätt. Företagshälsovården utvecklades från företagsinterna företagshälsor, ofta välfungerande enheter som på LME, till stora affärskedjor med lokala hälsocentraler runt om i landet. Antalet företagshälsovårdsorganisationer växte tills lågkonjunkturen på 1990-talet med konkurser sanerade branschen. Kvar blev de välskötta och lokalt välförankrade företagshälsorna och de av kapitalplaceringsbolagen ägda hälsokedjorna. Det blev slutet på branchkunniga svenska företagshälsovårdsorganisationer som t.ex. Bygghälsan.

Arbetsmiljöarbetets politisering och dess följder

I takt med företagshälsovården växte fackliga och partsammansatta organisationers profilering på arbetsmiljö. Deras medverkan politiserade arbetsmiljöarbetet redan på 1970-talet men först tio år senare blev påverkan mer synlig. Fackliga organisationer som ursprungligen skulle ta hand om medlemmars anställningsavtal och löneintressen förvandlades till med medlemsavgifter finansierade konsult- och utbildningsbolag som Kommunals Komanco och LO:s och SAF:s Arbetarskyddsnämnd (nu Prevent). Konsult- och utbildningsmarknaden på arbetsmiljöområdet kom att bestå av två yttergrupper och deras nätverk. På ena sidan fanns de obundna privata konsult- och utbildningsföretagen och på den andra de av staten eller arbetsmarknadens parter direkt eller indirekt finansierade bolagen. Det var då det blev brukligt i kommunala projekt att facket centralt betalade en del av konsultarvodet och kunden resten. Bland dessa nya bolag fanns de som inte hade egenutvecklade program utan köpte innehåll med utbildningslicenser från andra svenska eller utländska bolag. Dörren öppnades på vid gavel för internationella managementläror och deras svenska licensvarianter. Kommunala uppdrag initierades av politiker och tjänstemännen beordrades genomföra projekten oavsett om det fanns ett behov av arbetet eller inte. Den politiska majoriteten i en kommun bestämde vilka ämnesfrågor som sattes på agendan och det öppnade också dörrarna utan upphandling för de valda konsultbolagen. Resultatet av dessa uppdrag med politiskt korrekta slutsatser spreds som stora sanningar och användes som underlag för krav på nya lagar, omdisponering av offentliga medel samt avsättning av ledare och tjänstemän som inte passade i den aktuella

politiska agendan. Enkelt sagt manipulationer för att genomföra den valda politiken.

Respekt för fakta

Som ekonom störs jag mest av respektlösheten för fakta. När forskning och utvärderingar visade önskade resultat påbörjade övertalningskampanjen mot forskaren med krav på att vända det svart till vitt. ”Vi har ju satsat så mycket pengar på det här. Det här är vår profilsatsning i partiet och dess ekonomiska nytta får inte ifrågasättas. Kan du ändå inte säga något positivt om de siffror som visar projektets goda ekonomi?” Mitt svar då som nu är: ”Jag är ekonom och min uppgift är att mäta och redovisa fakta. Jag är inte en politiker och ställer inte heller upp som marknadsförare av något politiskt program. Varför skulle jag göra det? Jag som inte ens har rösträtt i riksdagsvalet efter femtio år i Sverige. Mitt namn ska inte användas för att marknadsföra något parti.” Respekterades detta? Absolut inte, kan jag läsa efteråt när jag ser att mitt namn används i olika politiska syften. Varför är det så svårt att ta till sig fakta som beslutsunderlag? Varför vill man manipulera siffror? Är tron så stark på politiska makthavares och deras företrädares överlägsenhet, eller vad?

Kraftlösa strukturbyggen

Den samverkan mellan arbetstagar och arbetsgivare som arbetsmiljölagen och föreskrifterna ger ramar för, utvecklades med åren till en tjänsteproduktion som sköttes av externa konsult- och utbildningsbolag. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar tolkades som allt från att delta i arbetsmiljöutbildning till att bli informerad om formerna för och innehållet i kommande hälso- och arbetsmiljöenkäter som externa konsultbolag skötte från början till slut. De lokala arbetsmiljöorganisationerna skulle ha kunnat ta en mycket mer aktiv roll för att få samarbetet mellan företagshälsovård, personal och lokal arbetsmiljöorganisation att fungera. I stället byggdes det en triangel där var och en arbetar utifrån sin hörna: personal med ett ämnesstyrt administrativt arbetssätt, företagshälsovård som individorienterad hälsolieferant och den lokala arbetsmiljöorganisationen med eller utan styrkraft från ett lokalt arbetsmiljöavtal. Resultatet blev ett strukturbygge och inte en handlingskraftig flödesorganisation som vid behov initierar arbetsmiljöförbättringar och är närvarande i uppdragsgivarens varu- och tjänsteprocesser. Dialogen, en viktig förutsättning för samverkan, uteblev. Handlingskraften i det lokala arbetsmiljöarbetet räckte inte till för att förnya arbetsmiljöutbildningen för att motsvara dagens aktuella krav och de konkreta förbättringsinvesteringarna uteblev.

När systemfelet i sjukförsäkringen rättades efter lågkonjunkturen på 1990-talet inträffade ett stort mirakel på många svenska arbetsplatser. Svenska arbetare och tjänstemän blev över en natt friskare än någonsin och sjukfrånvaron halverades. Snabbast skedde omställningen i näringslivet och långsammast skedde den inom statliga myndigheter där det tog tid att förstå att det inte fanns några berättigade sjukfrånvarodagar. I stället för att förbli långtidssjuka flyttades sjukförsäkrade från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingens ärendehanteringssystem. Där blev de snabbt arbetslösa och för att inte förstöra arbetslöshetsstatistiken placerades de som redan hade tjugo eller trettio års erfarenhet av arbete på nyskapta arbetslivsintroduktionskurser.

Åtgärder vidtas men inget händer

Förra året var politikerna på väg att öka sjukfrånvaron när sjukersättningens borte gräns skulle tas bort. Efter det kommer samma politiker ropa på mer resurser till Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, företagshälsovårdens rekonstruktion och rehabiliteringsorganisationers vitalisering. I år vill politikerna höja arbetsgivarens sjuklönekostnader. Politiken som styr viktiga välfärdstjänster och service till medborgarna är både svag och inkonsekvent. Den saknar en verklighetsförankrad och uppdaterad problembeskrivning som synliggör kompetensbristen i sättet att organisera det lokala arbetsmiljöarbetet och utbilda arbetsmiljöorganisationen. Företagshälsovården saknar en tydlig uppdragsbeskrivning och kompetens på många för arbetet viktiga ämnesområden allt från organisationsläror till personal- och arbetsmiljöekonomi. Mina kollegor slår larm och varnar om en kultur där egennytta, ständig kostnadsjakt för vinstmaximering, snabbhet i tjänster och service som kräver långsamhet för att bli verkningsfulla och kampen att till vilket pris som helst hitta människors högsta potential är vardag. Behovet av arbetsmiljöåtgärder i denna vardag måste ses om man vill göra något som ger bestående resultat.

Innehållet efter omvälvande omorganisationer har alltid visat sig bli detsamma i hårt politiskt styrda kontrollorganisationer. Politiker signalerar handlingskraft. De har "gjort något" eller "vidtagit åtgärder" när de i verkligheten inte alls har gjort något som förbättrar de sjukas och arbetslösas situation. Rätt eller fel verkar inte spela någon roll – bara man säger sig göra något. Jag vill tro att det inte sker på grund av beslutsfattarens illvilja utan av okunskap om hur välfärdssystemet och dess olika delar fungerar i verkligheten. På universitetet fick jag ofta frågor från kommunikationsbyråer om

arbetsmiljö och ekonomi. Mitt intryck är att politiker inte får det bästa möjliga beslutsunderlaget utan något som har förenklats och urvattnats på grund av tidsbrist. Kommunikatörers tid och resurser räcker inte till för att lyssna på förklaringarna till komplexa samhällsproblem. De hade sällan tid att läsa om ämnet i fråga och inte fanns det heller något större intresse för att själva producera fakta. Så blir det när man vet svaret på frågan redan innan den har ställts.

För många aktörer

Det är för många aktörer kring de sjuka och arbetslösa och alla lever av och profilerar sig på den hjälpbehövande. På sätt och vis är den som söker hjälp arbetsgivare för samtliga tjänstemän i dessa kontroll- och hanteringsorganisationer. För några år sedan intervjuade jag en 50-årig arbetsskadad byggnadsarbetare och han räknade upp antalet människor som han hade mött under sin tre år långa ärendehantering, först på arbetsplatsen och sedan på Försäkringskassan, företagshälsovården, rehabiliteringen på olika institutioner, sjukvården, sjukgymnastiken, arbetsförmågeutredningen, arbetsträningen, återbesöken i sjukvården, möten om förtidspension alternativt utbildning i lättare arbete. Han hade på tre år sysselsatt 27 människor på olika institutioner utöver arbetsmiljöansvariga på sin egen arbetsplats. Sist jag hörde av honom var han återigen på en arbetsprövning och efter det skulle möjligheterna till omskolning diskuteras. Sjuka och arbetslösa hålls sysselsatta och under kontroll så att de inte kommer på tanken att kräva bättre service. Jag värdesätter högt allt arbete som ökar människors påverkansmöjligheter så att de undviker att bli ett ”fall” för hanteringssystemet. Hjälpt dig själv så länge du kan för ingen annan gör det, är mitt råd till den som riskerar att hamna i ärendehanteringssystemets kontrollmaskineri.

Hanteringssystemet disciplinerar

Att hamna i ett hanteringssystem kan vara riskfyllt, men än värre är att bli helt bortglömda vars hjälpbehov varken systemet eller dess kontroller fångar upp. Under åren har jag mött många arbetsskadade arbetare och tjänstemän. Tidigare på SCB såg jag dem i arbetsskadestatistikens siffror vilka visade antalet arbetsolyckor, arbetssjukdomar och dödsfall i arbetet. I min forskning blev statistiken levande människor och de berättade om kränkande kontroller, påtvingad intagning i rehabiliteringssjukhus och placering på slutlig förvaring på Samhall. Det var långt till välfärdsarbetets innersta mening: att hjälpa människor. Ansvariga politiker skyddar än i dag systemet och menar att kontrollen behövs för att öka respekten för systemet. Men överdriven kontroll kan aldrig ersätta

professionell tjänsteutövning. När jag intervjuade dem som snurrades runt i systemet upplevde de sig inte vara kunder utan ”dom” som Försäkringskassan disciplinerade. De talade inte om ökad välfärd utan om övervakning och förnedring i att bli ifrågasatta och ständigt tvingas vara tillgängliga för systemet och dess kontroller. Många är redan, eller är på väg att bli, fattigpensionärer i Sverige. I ett av världens rikaste länder! Lika många är berättigade till arbets-skadeersättning och livränta men de tappades bort i välfärdssystemet. Orsakerna är många: allt från de sjukförsäkrades dåliga språkkunskaper och oförmågan att bevaka sina intressen till bristen på tjänster/service som utgår från människors hjälpbehov.

Herrelösa pengar på flykt

Den tysta gruppen, ofta utländsk arbetskraft med dåliga språkkunskaper i svenska, hamnade helt utanför de etablerade hanterings- och kontrollsystemen. Inte heller noterade någon annan deras existens. Experter, politiker och forskare ordnade seminarier, talade om problem som skulle lösas och åtgärder som skulle vidtas. Inget hände. Nu när en större del av de hjälpbehövande har hunnit dö vore det kanske på tiden att lyfta fram sanningen om den utländska arbetskraften som på 1950- och i mitten av 1960-talet kom till Sverige, bidrog till välfärdsbygget och glömdes bort. Lever de och var finns de i dag? På hembyarnas kyrkogårdar eller någonstans i Sverige? Vad har hänt med alla de sjuk- och arbetsskadeersättningar som de borttappade arbetsskadade var berättigade till men aldrig ens fick information om eller hjälp att söka?

En sådan mes!

Som nydisputerad ekonomie doktor förstod jag inte hur det politiska spelet i välfärdssystemets kulisser sker och inte heller hur mycket politiken styr arbetsmiljöarbetet och dess lokala aktörer. Inte heller såg jag det politiska kontrollmaskineriet utan levde mina första doktorsår i den naiva tron att besluten om människors arbetsmiljö byggde på fakta vid problemlösning och omtanke i mötet med hjälpsökande. Det var således inte alls kunskap om arbetsmarknadens organisation och funktion som avskräckte mig eller styrde mitt beslut att välja en egen forskarväg. Jag minns att det för trettio år sedan snarare var känslan att inte vara välkommen i arbetsmiljöforskarens ”vikollektiv” som påverkade mitt val. Jag upplevde att de som redan hade inmutat sina forskningsområden ansåg att det inte fanns plats för företagsekonomer i arbetsmiljöforskningen. Arbetsmiljö var inget att räkna på, tyckte de som ville stänga dörren för mitt ämne, arbetsmiljö och ekonomi. I dag skulle jag sparkat in dörren och frågat herrarna och deras kvinnliga

assistenter: ”Vad sjutton menar ni? Vad är ni rädda för? Ser ni inte vikten av att bygga broar mellan våra ämnen sociologi, psykologi och ekonomi? Ställ upp, vi behöver bättre beslutsunderlag för arbetsmiljöinvesteringar!” Men jag teg. En sådan mes jag var på den tiden!

Egenfinansiering och forskarens frihet

Jag tillhör varken höger- eller vänstergruppen på arbetsmiljöfältet. Ibland finns det fördelar med oviljan att ingå i en grupp. Friheten att få vara för mig själv ville jag inte byta mot någon luddig gruppstillhörighet och dess påstådda trygghet. Mitt arbete har inte heller finansierats av någon stor organisation som skulle kunna lägga beslag på forskningen och göra mig till deras galjonsfigur. Tvärtom: jag hade sökt forskningsbidrag från Arbetsmiljöfonden för doktorsavhandlingen om det lokala arbetsmiljöarbetets effektivitet på statliga myndigheter i Garnisonen men fick av bidragsbedömarna ett nekande svar. Arbetsgivarorganisationerna Statens arbetsgivarverk och SAF och deras arbetsmiljöexperter tyckte att det fanns tillräckligt många studier av detta slag; att finansiera ytterligare en fanns det inget behov av. För första gången under mina studier hade jag verkligen behövt detta bidrag som jag inte fick. Jag blev tvungen att vara tjänstledig för studier i två månader för att skriva färdigt doktorsavhandlingen. På den tiden, i mitten på 1980-talet, fick doktoranden själv skriva hela avhandlingstexten i bokform om man inte på pappas jobb hade en sekreterare som gjorde jobbet. Jag hade inte en sådan pappa. Doktoranden kunde också köpa skrivtjänsten, men inte heller det hade jag råd med. Jag skrev allt själv och tackade tyst för kursen i tiofingersystemet i Helsingfors.

Förankring i verkliga problem

Besviken bestämde jag mig för att aldrig mer söka en enda krona av någon utan att framöver egenfinansiera min forskning för att kunna behålla min frihet. Och så blev det. Min första stora uppdragsgivare var samma SAF som tidigare hade nekat forskningsfinansieringen. Nu behövdes mina kunskaper om sjukfrånvarokalkylmodeller och deras tillämpning på svenska industriarbetsplatser. Inget ont som inte har något gott med sig. Den friheten självfinansieringen gav mig har jag inte ångrat en enda dag. I stället för att skriva ansökningar och tvingas vänta länge på bedömning har jag lagt undan medel från konsultarvoden för forskningen. Det jag har forskat om och skrivit i mina läroböcker har alltid haft en förankring i konkreta arbetsmiljö- och ekonomiproblem. Varje utrednings- och utbildningsuppdrag fungerade som en fallstudie i ett större projekt vars syfte var att med bättre personalredovisning,

effektivare tidsanvändning och produktivitetsanalyser utveckla arbetsmetoder för verksamhetsstyrning och uppföljning. När sjukfrånvaron var hög var det viktigt att ta fram mallar och utbildningar om hur arbetskraftskostnaderna utvecklas under kort respektive lång sjukfrånvaro. Jag undervisade i hur arbetare och tjänstemän själva kan använda ekonomiska argument för investeringar i bättre arbetsmiljö. Det förde mig till arbetsplatser i Sverige och Finland där jag arbetade många år som lärare i arbetsmiljö och ekonomi.

Arbetserfarenhet för arbetsmiljöforskare

Jag blev lärare i företagsekonomi först i trettiofemårsåldern och jag tror att det var viktigt med åren i olika ekonomjobb på Ericsson och sju år på SCB som intendent och statistiker. Några av de viktiga verklighetskunskaper som inte finns i akademiska läroböcker hann jag hämta under mina arbetsår i den verkliga verkligheten. Alla arbeten, och alla yrken, är värdefulla och ger erfarenheter som ekonomen behöver i sitt yrke. Mina yrken har varit allt från att skura golv och väggar i operationssalar till att med materialförsörjning planera och styra produktionen av telefoner och telefonstationer, hålla ordning på stora siffervolymer, bokföra rätt och skapa betydelsebärande information för investeringsbeslut. Att förnya styrelsearbetet i småföretag gav erfarenhet i verksamhetsstyrning, finansiering och ledarskap. Morfars läror, allt från hur man tolkar naturens tecken till att plantera träd, kvista och röja i skogen kom till användning i skogsforskningsprojekten. Småföretagarkarriären började redan 1987 med en enskild firma, några år senare blev jag ett handelsbolag och nu är jag ett aktiebolag i Sverige och i Tallinn en bokförläggare i estnisk aktiebolagsform. Alla dessa arbeten gav mig arbetserfarenheter för forskar- och läraryrket eller empirisk kompetens och förståelse som det heter på universitetet.

Rädslan – ett verkligt men osynligt arbetsmiljöproblem för akademiker

Jag har sett många sorters verksamheter och mött olika organisationskulturer. Jag har lärt mig hur företag och förvaltningar fungerar och hur lite bokkunskaper hjälper i verkliga situationer om värdegrunden brister. För många akademiker är lärar- eller forskartjänsten på universitetet deras första ordinarie arbete i yrkeslivet. Kanske är det just därför de inte ser sådant som försvagar eller helt förstör organisationskulturen på en arbetsplats. De har inget att jämföra med och lever i tron att arbetet alltid är en hård kamp i en makthierarki där den egna placeringen måste bevakas, försvaras, höjas och synliggöras inom och utanför akademin. Egennyttiga handlingar och positionsbevakning sysselsätter människor i en akademisk makthierarki mer än i företagen där produktion och för-

säljning av varor och tjänster engagerar alla i processen att skapa värde för kunden. Samma engagemang finns inom sjukvården och i omvårdnadsarbeten där den hjälpsökande står i centrum och inte personalens position. En ständig rädsla att förlora sin maktposition och med det även vunna fördelar, anseende och kollegors respekt utvecklar ingen människa. Tvärtom: rädslan är ett stort arbetsmiljöproblem vars existens bara få vill eller vågar erkänna. Först efter det första, och ofta också det sista, slaganfallet börjar man tala om orsakerna till ohälsan i arbetet. En gammal sanning är att bokkunskap ger utbildning men för bildning behövs värdighet i möten med människor. Min erfarenhet är att värdighet är svårt att skapa om man jämt är rädd för sin ställning. Rädda människor vågar inte möta någon – inte ens sig själva.