

---

Sven Ove Hansson

# Arbetsmiljöbegreppet

Vi brukar ta begreppet arbetsmiljö för givet. Ändå är det bara drygt trettio år gammalt, och i de flesta länder har det inte haft alls samma genomslag som hos oss. I en tid då arbetsmiljöfrågornas relation till de övriga arbetslivs- och arbetsmarknadsfrågorna blir alltmer oklara kan det vara nyttigt att fundera kring vad vi egentligen menar med arbetsmiljö. Vad är det som utmärker de frågor som räknas till arbetsmiljöfrågorna, till skillnad från övriga frågor om arbetsvillkor? I denna artikel tas arbetsmiljöbegreppets tillkomst- och idéhistoria som utgångspunkt för att reda ut dess innebörd.

Orden styr tanken. Vi har valt att samla ihop vissa (men inte andra) frågor om arbetsvillkor till en särskild grupp, som vi kallar arbetsmiljöfrågor. Användningen av ett sådant samlande begrepp får praktiska konsekvenser för handlandet. Inte minst understödjer samlingsbegreppet en föreställning om att dessa frågor ska hanteras på ett i stort sett likformigt sätt, både vad gäller lagstiftning och organisation.

## Lagstiftning om barnarbete

De tidigaste föregångarna till den moderna arbetarskyddslagstiftningen handlade enbart om barns och minderårigas arbete i fabriker. Man brukar räkna den brittiska "Health and Morals of Apprentices Act" av år 1802 som världens första arbetarskydds-

lag. Den var tillämplig enbart på fattighusbarn inom bomullsindustrin, och innehöll stadgar bl a om tolv timmars arbetsdag, avveckling av nattarbetet, undervisning i läsning, skrivning och räkning, kyrkogång minst en gång i månaden samt skilda sovrum för pojkar och flickor (Hutchins & Harrison 1903, s 16).

Liknande bestämmelser fanns emellertid redan tidigare i Sverige. I 1739 års sk hallordning, som bl a reglerade verksamheten vid fabriker, fastställdes att lärobarn kunde antas om de uppnått en åldersgräns som var antingen tio eller tolv år, beroende på "handwärbets beskaffenhet". Vidare ålades arbetsgivaren att ordna med undervisning i kristendomskunskap, läsning samt "nödvändigt skrifwande jemte räknande".<sup>1</sup> I 1770 års hallordning upprepades samma åldersregel, men undervisningskravet in-skränktes till läsning och kristendomskun-

Sven Ove Hansson är docent i teoretisk filosofi och verksam vid filosofiska institutionen, Stockholms universitet.

---

1. Kungl Maj:ts Hallordning av den 21 maj 1739, §6:3 och §2:8.

skap.<sup>2</sup> I 1846 års fabriks- och hantverksordning förbjöds fabriks- och hantverksarbete för personer yngre än tolv år, och arbetsgivaren ålades att hålla sina minderåriga arbetare till "Gudsfrukan, ordentlighet och goda seder".<sup>3</sup> År 1852 förbjöds nattarbete i fabrik och hantverk för personer yngre än 18 år.<sup>4</sup> Lagstiftningen om barns arbetstider skärptes sedan i flera steg.

Det fanns i huvudsak två motiv för att begränsa barnens arbetstider och hålla de yngsta barnen utanför vissa arbetsplatser. Det ena motivet var att skydda barnens hälsa. Det andra, från början dominerande, motivet var att garantera deras skolundervisning och religiösa fostran (Sellberg 1950, s 25). 1852 års minderårigförordning inleddes med vad som i modern terminologi kan kallas en ändamålsparagraf. Enligt denna skulle förordningen vårda och befrämja "Fabriks- och Handtverksarbetares hälsa, sedlighet och nödiga underwisning".<sup>5</sup>

Eftersom skolundervisningen hade kristendoms-kunskap som ett huvudsyfte, var det till stor del präster som drev kraven om arbetstidslagstiftning. På 1850-talet diskuterade t ex riksdagen ett förslag om förbud mot att anställa barn som inte hade intyg från pastor eller skolstyrelse om "ett visst mått av kunskap i religionens sanningar" och därjämte läsning, skrivning, kyrkosång, och de fyra räknesätten i hela tal.<sup>6</sup> Efterhand kom skolundervisningens profana nytta att dominera i diskussionen. Prästernas roll som förespråkare för minderårighetslagstiftning övertogs också till största delen av folkskollära-kåren (Sellberg 1950, s 130–131).

### Yrkesfarelagen

Den första svenska lagstiftningen till skydd för vuxna anställda tillkom år 1889. Regeringens förslag hade det otypliga namnet

"förordning om åtgärder för skyddande av arbetares lif och helsa i arbetet", men riksdagen valde den kortare rubriken "lag angående skydd mot yrkesfara". Uttrycket "yrkesfara" sades uttryckligen innefatta "så väl olycksfall som helsovådliga inflytelser".<sup>7</sup>

2. Kungl Maj:ts Hallordning av den 2 april 1770, § 6:7 och §6:11. I 1770 års hallordning återfinns också vad som förmodligen var den första svenska lagstiftningen om facklig verksamhet: "Arbetslönerne för Gesäller eller andre Arbetare må ldkare [arbetsgivare] icke höja wid Tjugo dalers bot. Fordrar någor Gesäll eller annor Arbetare högre arbetslön, än allmänt bestås, böte Tio daler [...] Sammansätta sig Gesäller eller andre Arbetare, i upsåt at orsaka stegring i arbetslönerne, plikte hwar sine Tiuge daler, men uphovsmannen och then, som med skrifters upsättande theras förehafwande befordrar, böte dubbelt." (§3:7).

3. Kungl Maj:ts Fabriks- och Handtverksordning, 22 december 1846, §32:4 och §36.

4. Kungl Maj:ts Kungörelse nr 23, 22 maj 1852.

5. Kungl Maj:ts Kungörelse nr 23, 22 maj 1852.

6. Prästeståndets protokoll, 1856–58 års riksdag, vol 1, s 343.

7. Laguskottets Utlåtande nr 40, s 4, 1889 års riksdag. Samtidigt med yrkesfarelagen infördes yrkesinspektionen, som dock från början fick stränga direktiv om att inte gå för hårt fram. Laguskottet skrev i sitt utlåtande: "Det synes därför nödvändigt, att inspektörerna vid utöfvandet af sin befattning tillvägagå med takt och varsamhet, att icke så höga fordringar ställas på arbetslokaler och anordningar, att arbetet onödigtvis försvåras eller fördyras eller onödig kostnad vållas; att der synnerlig fara är för handen, behöfliga förbättringar må efter hand vidtagas, med vederbörlig hänsyn till yrkesidkarens förmåga att utföra dem; samt att inspektörerna städse ihågkomma, att arbete, även under mindre gynnsamma förhållanden, är att föredraga framför arbetsbrist" (Laguskottets Utlåtande nr 40, s 3, 1889 års riksdag). Vidare fastslog utskottet att inspektörerna alltid skulle anmäla sina besök i förhand. Det ansågs nämligen mindre störande för disciplinen om arbetarna visste att inspektionen skedde med arbetsgivarens kännedom (s 9 och s 17).

Bestämmelser om minderårigas arbete togs dock inte in i yrkesfarelagen. I stället fortsatte minderårighetsförordningen av år 1881 att gälla. Den ersattes år 1902 av en ny lag som dock fortfarande var skild från yrkesfarelagen. (Den nya lagen innehåll också regler om kvinnors arbete.)

Senare tiders arbetarskydds- eller arbetsmiljölagstiftning motsvarades alltså vid denna tid av två lagstiftningsområden, som ännu inte hade sammanförts, och som bedrevs med delvis olika syften. Det ena var reglering av barns och kvinnors arbetstid. Som vi sett hade denna för barnens del delvis hälsosyften, delvis syftade den till att främja deras skolgång. De syften som angavs för att begränsa kvinnors arbetstid var dels att skydda deras hälsa, dels att en sådan begränsning skulle vara ”till mycken fromma för familjelivet och det uppväxande släktet”.<sup>8</sup> Någon arbetstidsbegränsning för manliga arbetare var inte aktuell, eftersom dessa ansågs själva kunna avgöra under vilka arbetstidsvillkor de skulle ta en anställning. Vid 1856–58 års riksdag behandlades en motion om arbetstidens begränsning till tolv timmars arbetsdag för vuxna arbetare. Den avslogs emellertid, med motiveringen att ett sådant stadgande vore ”mycket mera olämpligt, som en hvar då vanligen eger förmåga att inse huru länge ett fortsatt arbete kan vara nyttigt eller skadligt.”<sup>9</sup>

Det andra lagstiftningsområdet, skyddet mot yrkesfaror, var mera entydigt inriktat på att skydda arbetarnas hälsa. Det förekom dock bisyften. En viktig bakgrund till 1889 års yrkesfarelag var en motion från år 1882 av den frisinna lantbrukaren Erik Westin, som ville införa försäkringsskydd samt skydd mot olyckor och ohälsa i arbetet. Enligt honom skulle därigenom ”befrämjas en sund utveckling, och de socialistiska strömningar, som i andra länder gifva berättigade

farhågor och nödga till stränga lagstiftningsåtgärder, torde derigenom kunna undvikas”.<sup>10</sup> Detta var också ett av de argument som utvecklades av andra talare i riksdagens talarstol. Dessutom hävdades att arbetarens lott borde förbättras i syfte att ”hämna den emigration, som tär på landets krafter och är Sveriges olycka.”<sup>11</sup>

## Arbetarskydd

### – den första sammansmältningen

År 1912 omarbetades yrkesfarelagen och fick nu heta arbetarskyddslag. Samtidigt arbetades bestämmelserna om minderårigas och kvinnors arbetstid in i den nya lagen. Under det nya begreppet arbetarskydd sammanfördes alltså de båda ovannämnda lagstiftningsområdena, som tidigare varit åtskilda.

Den nya termen ”arbetarskydd” var inte okontroversiell, utan stötte på patrull från arbetsgivarhåll. I betänkandet reserverade sig bruksägaren Alexandersson, som var att betrakta som arbetsgivarnas representant, mot lagens nya namn. Termen ”arbetarskydd” kunde, enligt honom, i en tid av social upphetsning ge näring åt den felaktiga uppfattningen

”att statsmakterna böra genom en social klasslagstiftning ingripa till arbetarnas ’skydd’ icke blott vid vissa dem anförtrodda arbeten utan äfven eljest gent emot *hvarje* arbetsgifvare, vilka i gemen,

8. Betänkande angående minderårigas antagande och användande i fabrik, handverk eller annan handtering, Stockholm 1877, s 87.

9. Ekonomi-Utskottets Betänkande nr 103, s 5, 1856–1858 års riksdag.

10. Motioner i andra kammaren, nr 76, s 14, 1882.

11. Andra kammarens protokoll 1884, nr 14, s 19 och s 23.

orimligt nog, betecknas värda att, a priori, betraktas som arbetarnes fiender.<sup>12</sup>

Lagens namn blev åter aktuellt i den utredning på 1940-talet som ledde till en revision av arbetarskyddslagen. Utredningen ville i lagtexten ersätta ordet "arbetare" med "arbetstagare" för att markera att även tjänstemännen skulle omfattas av lagen. Enligt utredningen hade arbetarskyddslagstiftningen

"till ändamål att skydda den mänskliga arbetskraften mot de faror för olycksfall och ohälsa samt andra menliga verkningar, vilka i större eller mindre grad äro förbundna med arbete av olika slag. Den avser, mera positivt uttryckt, att tillförsäkra arbetstagarna säkerhet och sundhet i arbetet" (SOU 1946:60, s 156).

Utredningen ogillade den gällande lagens rubrik "lagen om arbetarskydd", eftersom många av dem som skulle skyddas inte var arbetare. Man föreslog som nytt namn "lag om skydd mot ohälsa och olycksfall i arbete", dock med den vedertagna termen "arbetarskyddslag" som officiellt kortnamn. Kommittén hade fått in förslag om att lagen skulle kallas "lag om arbetsskydd", och från yrkesinspektörshåll om att den gamla beteckningen "yrkesfarelag" borde återinföras (SOU 1946:60, s 172-173). Men av allt detta blev inget, utan det gamla namnet bibehölls.

### **"Arbetsmiljö"** – nästa sammansmältning

En ny terminologi fick vi först mot slutet av 1960-talet, då ordet "arbetsmiljö" kom att alltmer ersätta "arbetarskydd". Det tidigaste kända belägget för termen "arbetsmiljö" är en artikel om heminredning i tidskriften *Form* från år 1956. Där talades om behovet av en trivsam interiör "som kontrast till en tingsfattig, grå arbetsmiljö".<sup>13</sup>

Ordet "arbetsmiljö" framstår här som analogt till t ex "hemmiljö" eller "gatumiljö". En liknande betydelse hade det i en platsannons år 1965 där en "trevlig flicka" söktes till enklare kontorsgöromål i en "trivsam arbetsmiljö".<sup>14</sup> En mera modern betydelse hade ordet i Ragnar Josephsons inträdestal i Svenska Akademien i december 1960; han talade om hur föregångaren hade upprörts över den dåliga "arbetsmiljön" på amerikanska kemifabriker där man nonchalerade de anställdas liv och hälsa.<sup>15</sup>

Ordet arbetsmiljö användes alltså vid 1960-talets början i tämligen skiftande bemärkelser – allt från trivselfrågor på heminredningsnivå till traditionella arbetarskyddsfrågor. Särskilt viktig för den fortsatta begreppsutvecklingen blev dess användning i en till stor del ny diskussion om sociala och psykologiska aspekter på arbetsvillkoren, som ofta sattes i samband med teknisk utveckling. Svensk och utländsk industripsykologisk och industrisociologisk forskning bidrog starkt till att göra dessa frågor uppmärksammade.

Vid 1960-talets mitt hade också båda arbetsmarknadsparterna vid sidan av arbetarskyddsfrågan kommit att också diskutera arbetets psykologiska och sociala aspekter. Arbetsgivarna hade sedan 1950-talet intresserat sig för industripsykologi, bl a för hur lönesystem och skifttider påverkade effektivitet och produktivitet. LO-kongressen år 1956 diskuterade den tekniska utvecklingens konsekvenser för individens anpassning i

12. Betänkande av yrkesfarekommittén, 1909 (ingår i 1912 års riksdagstryck), s 322.

13. *Form* 1956, s 73. Ur SAOBs excerptsamling.

14. SvD 16/12 1966, s 32. Enligt SAOBs excerptsamling.

15. Svenska Akademiens Handlingar del 69, 1961, s 33-34.

arbetslivet. I båda fallen handlade detta om ett nytt ämnesområde som växte fram *vid sidan av* arbetarskyddet.<sup>16</sup>

Det äldsta belägg som jag funnit för att ordet "arbetsmiljö" använts i fackliga sammanhang är protokollet från 1961 års LO-kongress. Där användes det dock inte av någon kongressledamot utan av långtidsutredningens ordförande Ingvar Svennilson som höll ett gästföredrag om den ekonomiska utvecklingen. I en uppräknning av den tekniska utvecklingens problem sa han:

"Och till sist har vi arbetsmiljön. Vi kan öka nationalprodukten genom ökad effektivitet i produktionen, men det kan hända att ökningen sker på bekostnad av trivseln i arbetet. Alltså har vi ett annat värde, som ligger något vid sidan av själva produktionsresultatet."<sup>17</sup>

Arbetsmiljö likställdes alltså här med trivsel i arbetet. Arbetsmiljö i denna bemärkelse varken innefattade eller innefattades av begreppet arbetarskydd.

I ett yttrande från Landssekreteriatet till 1966 års LO-kongress om den tekniska utvecklingen talades om "behovet av en bättre individuell anpassning till en förändrad arbetsmiljö".<sup>18</sup> Som underlag för detta ställningstagande fanns en rapport om teknisk utveckling där "individens anpassning till arbetsmiljön" var ett huvudtema (LO 1966, s 26). Denna rapport byggde i sin tur till väsentliga delar på två böcker som behandlade dessa frågor ur ett sociologiskt respektive ett medicinskt perspektiv. I den sociologiska boken gavs arbetsmiljön en mycket vid definition: den omfattade "yttre fysisk arbetsmiljö", arbetstid, lönesystem, karriärvägar, organisationsstruktur, kontakt och umgänge, personaladministration och fackliga förhållanden (Dahlström m fl 1966, s 67). Den medicinska boken fokuserade däremot

på traditionella arbetarskyddsfrågor. Termen "arbetsmiljö" användes där för att beteckna de fysiska förhållanden på arbetsplatsen som är aktuella i samband med arbetarskyddet (Bolinder 1966, s 36-40).

I dessa böcker hade alltså ordet arbetsmiljö fått i stort sett sin moderna betydelse, dvs det innefattade *både* de nya frågorna om teknik, arbetsorganisation och psykiska arbetsfaktorer *och* de traditionella frågorna om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Användningen av ordet arbetsmiljö i denna vida bemärkelse var dock ännu inte fullt etablerad. Det framgår bl a av att ordet "arbetsmiljö" inte förekom då arbetarskyddsfrågorna behandlades vid 1966 års LO-kongress. (Likadant var det vid 1961 års kongress.)

I december 1969 kom LOs och SAPs gemensamma programskrift "Bättre arbetsmiljö", med vilken den nya terminologin fick sitt definitiva genombrott. Där framställdes också arbetsmiljöverksamheten som en utvidgning av det klassiska arbetarskyddets målsättning och verksamhetsområde (LO & SAP 1969, s 7-8). Vid 1971 års LO-kongress användes rubriken "arbetsmiljö" för första gången på dagordningen. Den innefattade nu även de traditionella arbetarskyddsfrågorna.

Det skedde således under andra hälften av 1960-talet en sammansmältning av arbetarskyddsfrågorna med de nyare, mera

16. I tidigare forskning har det hävdats att det nya sakområdet växte fram som en utvidgning av arbetarskyddsområdet (se t ex: Moberg m fl 1982, s 106; Lundh & Gunnarsson 1987, s 108). Det faktum att de båda områdena behandlades helt skilda från varandra på fackföreningskongresserna under 1950- och 1960-talen tyder starkt på att denna beskrivning är felaktig.

17. LO-kongressen 1961, protokoll.

18. LO-kongressen 1966, protokoll.

psykiskt och socialt inriktade frågeställningarna. Det nya sammansmälta området fick sitt namn från det senare hållet, men sin organisation från det förra.

### Ett vidgat hälsobegrepp

Arbetsmiljöutredningen beskrev år 1976 den utvidgning av kraven på arbetet som kommit till uttryck bl a genom arbetsmiljöbegreppets framväxt. Det hade skett

”starka värderingsförskjutningar när det gäller arbetets psykologiska och sociala innehåll. Det finns en förväntan att arbetet även skall ha sådana kvaliteter som att vara utvecklande, framstå som meningsfullt osv. [...] Detta innebär att man inte bara vänder sig mot risker i arbetslivet utan även ställer krav på minsta möjliga belastning och på komfort eller välbefinnande oberoende av direkt säkerhets- eller hälsorisk. Vidare inriktas intresset på att arbetets innehåll inte får vara alltför torftigt med hänsyn till människans hela förmåga och – för att välja ett mera positivt uttryck – på generella mänskliga behov av att ha ett utvecklande och meningsfullt arbete” (SOU 1976:I, s 85).<sup>19</sup>

Även om det skett stora förändringar av både arbetsmiljöerna och arbetsmiljöpolitiken sedan 1970-talets mitt, har själva *begreppet* arbetsmiljö, såvitt jag kunnat se, varit tämligen konstant sedan dess. Tyngdpunkter och prioriteringar i det praktiska arbetet har förändrats, men det är fortfarande väsentligen samma frågor som räknas till arbetsmiljön.

Man kan urskilja två tendenser hos arbetsmiljöutredningen och i många andra texter från 1970-talet och senare. Den ena, som illustreras av det nyss citerade textavsnittet, är att sammanföra allmänna trivsel- och välbefinnandefrågor med traditio-

nella arbetarskyddsfrågor, inom ramen för det nya arbetsmiljöbegreppet. Den andra är att dessutom assimilera trivsel- och välbefinnandefrågorna i det traditionella arbetarskyddstänkandet genom att klassificera dem som hälsofrågor. Ett mycket vitt begrepp om psykisk hälsa kan således utläsas i utredningens betänkande:

”En vidgning har skett från en renodlat medicinsk syn på arbetsplatsens hälsorisker till att man strävar efter att nå bästa möjliga förhållanden från medicinsk, psykologisk och social synpunkt. Som utgångspunkt för ett nyare och i vart fall i det psykiska hälsovårdsarbetet användbart hälsobegrepp har också nämnts livsviljan, motivationen till arbete och till utveckling mot egen identitet och personlighet. Arbetsmiljölagen bör spegla att bedömningar ska ske efter denna nya syn på hälsa” (SOU 1976:I, s 94).

Vidare, på ett annat ställe:

”Grundsatsen om arbetets anpassning till människans förutsättningar fångar in även frågor om komfort, välbefinnande och trivsel. Att göra någon skillnad mellan negativa upplevelser som obehag och positiva värden som komfort synes med en modern definition av hälsobegreppet inte vara möjligt” (SOU 1976:I, s 97).

Med det vidgade hälsobegreppet hänfördes en samling nya och egentligen ganska annorlunda frågeställningar till arbetsmiljöbegreppet, vilket var ett sätt att föra in dem i den juridiska och organisatoriska struktur som byggts upp för arbetarskyddet. Man

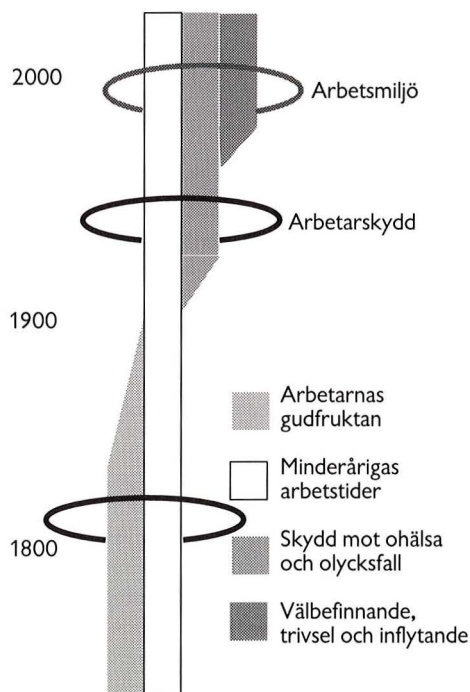
19. Se också utredningens betänkande (SOU 1976:3), där man sammanställde forskarrapporter om psykisk och social arbetsmiljö.

bör observera att det vidgade hälsobegreppet inte var nödvändigt för att låta det vidare arbetsmiljöbegreppet ta det äldre arbetarskyddsbegreppets plats som samlande term. Ett alternativ hade varit att fastslå att arbetsmiljöbegreppet omfattar mycket som inte har direkt koppling till vare sig kroppslig eller psykisk hälsa. Att betrakta allmän personlighetsutveckling som en hälsofråga är långtifrån okontroversiellt. Det kan t ex uppfattas som ett led i en otillbörlig medicalisering av vardagslivets problem.

### Begreppsutvecklingen i sammandrag

Den här redovisade begreppsutvecklingen är schematiskt sammanställd i *figur 1*. Det äldsta ursprunget till det moderna arbets-

**Figur 1.** Arbetsmiljöbegreppets framväxt.



miljöbegreppet finner vi i en omsorg om de minderåriga anställdas gudsfruktan och om att deras arbetstid inte skulle hindra dem från skolgång. Vid 1900-talets början sammanfördes arbetstidsfrågan med ett nyare område för statligt engagemang, nämligen skyddet mot "yrkesfaror", dvs hälso- och olycksfallsrisker på arbetsplatserna. Det sammansatta området fick namnet "arbetarskydd". Vid denna tid trädde det ursprungliga huvudmotivet för arbetstidsreglering, nämligen tid för utbildning, i bakgrunden.<sup>20</sup> Ett halvsekel senare växte ett nytt område fram, nämligen trivsel och psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen. En ny sammansmältningprocess ägde rum, och det nya området fick namnet "arbetsmiljö".

Sedan området blivit föremål för lagstiftning har vi således haft tre nyckeltermmer med vilka ämnesområdet har avgränsats, nämligen i tur och ordning:

- yrkesfara,
- arbetarskydd,
- arbetsmiljö.

Vi har nu en arbetsmiljölag, men de båda äldre terminologierna finns kvar i myndighetsnamnen; yrkesinspektionen och arbetarskyddsstyrelsen.

### Arbete och fritid

Sett i ett sekelperspektiv har pendeln svängt fram och tillbaka i fråga om synen på arbete och fritid. Vid 1800-talets mitt var den gängse uppfattningen bland dem som del-

20. Det kan noteras att personlig kompetensutvecklingen togs in i arbetsmiljölagen efter förslag från arbetsmiljökommissionen år 1990 (SOU 1990:49, s 56). Därmed kom frågan om rätt till utbildning åter in i arbetarskyddet/arbetsmiljön.

tog i det offentliga samtalet om arbetsfolkets villkor att arbete var odelat positivt, medan däremot fritid sågs som ett problem och en fara. Motståndarna mot 1800-talets arbets-tidsbegränsningar för minderåriga menade t ex att den långa arbetstiden vore till fördel för barnen eftersom den förhindrade osedlighet och fördärv. Eller, som en ledamot uttryckte saken i borgarståndets debatt:

”Om barn skulle arbeta blott åtta timmar om dagen och de började klockan 6 på morgonen, så vore arbetet slut klockan 2 e.m., men hvarmed skulle de sedan sysselsättas? Skola de stängas in, eller skola de, hvad värre är, gå och drifva omkring på gatorna [...] Då jag vid 12 års ålder började min bana med att lära arbeta, var arbetstiden vida längre, än nu, nemligen ifrån 5 om morgonen till 10 på aftonen; men detta oaktadt, har jag, för min del, aldrig funnit skäl att beklaga mig deröfver, emedan jag ansett arbete vara en väl-signelse.”<sup>21</sup>

Då adeln debatterade samma fråga framhöll friherren och ämbetsmannen Carl Jonas Oscar Alströmer (1811-1888):

”Det är visserligen ett beklagligt förhållande, om ett 12 års gammalt barn icke kan läsa, men jag frågar, om det icke är ett ännu beklagligare, att ett sådant barn icke får lära sig arbeta.”<sup>22</sup>

Denna argumentation var vanlig in på 1900-talet. I sin reservation i 1909 års betänkande protesterade bruksägare Alexandersson mot förslaget om att barn under tolv års ålder inte skulle få användas till arbete samt att arbetstiden för minderåriga skulle begränsas till tio timmar per dag mot tidigare tolv timmar. Detta skulle enligt hans mening medföra att ynglingarna ”blott lära att göra ingenting – eller något ännu värre”.<sup>23</sup>

Den positiva synen på arbetet kom åter fram på 1970-talet, men nu huvudsakligen från radikalt och fackligt håll och i en ny, betingad variant: Visserligen är arbetet alltför ofta så organiserat att det blir en plåga, men det *kan* ges en utformning som gör att det bidrar till människors livskvalitet och självförverkligande.

### Arbetsmiljöbegreppets komponenter

I ett remissyttrande år 1973 över arbetsmiljöutredningens delbetänkande påpekade SAF att innebörden av arbetsmiljöbegreppet inte var entydigt klarlagd. Skulle, undrade man, faktorer som arbetsdelning, lönesystem och olika samarbetsformer räknas dit? Man valde själv att använda termen på samma sätt som man uppfattade att utredningen hade gjort, dvs som summan av det som traditionellt omfattats av termerna arbetarskydd och företagshälsovård (Moberg m fl 1982, s 113).

I sitt huvudbetänkande år 1976 konstaterade arbetsmiljöutredningen hur svårt det var att dra exakta gränser mot ”andra lagstiftningsområden”:

”Till arbetsmiljöns beskaffenhet i socialt och psykiskt hänseende hör exempelvis också tryggheten i anställningen liksom

21. Borgarståndets protokoll 1856–1858, volym 4, s 674.

22. Ridderskapets och adelns protokoll, 1856–1858 års riksdag, vol 8, s 92.

23. Betänkande av yrkesfarekommittén, 1909 (ingår i 1912 års riksdagstryck), s 324. – Dessutom hänvisade han till den utländska konkurrensen: ”Bortklemas ungdomen och afvånjes från arbete, då kunna svenskarna näppeligen, särskildt inom denna industri [järnbruken] upptaga den redan nu svåra konkurrensen med andra, på lagstiftningens område mindre pjunkiga nationer” (s 327).



hur lång arbetstiden är, hur utvecklad demokratin är på arbetsplatsen etc. För den enskilde är självfallet dessutom lönesystemet en viktig del av hur arbetsmiljön upplevs” (SOU 1976:1, s 88).

När man skulle avgränsa arbetsmiljön gjorde man det helt enkelt genom uppräknig:

”Arbetsmiljölågstiftningen får emellertid en naturlig ram genom att anknyta till den uppdelning i olika miljöfaktorer som arbetarskyddet av tradition bygger på. Det gäller här faktorer som arbetslokaler och maskiners utformning, luftförhållanden och farliga ämnen, buller och vibrationer, belysning, personalutrymmen och liknande. Vidare behandlas frågor om arbetstidens förläggning sedan gammalt i arbetarskyddslagstiftningen. Inom arbetsmiljölågstiftningens ram bör dessutom rymmas alla slag av hälsorisker som anknyter till arbetsmiljön [...] Lagen bör i detta avseende innehålla allmänna bestämmelser som översiktligt anger kraven beträffande olika arbetsmiljöfaktorer. Genom dessa bestämmelser anges samtidigt vad som bildar arbetsmiljön i arbetsmiljölågens mening” (SOU 1976:1, s 88–89).

Utredningen var alltså mera återhållsam i sin lagtekniska definition än i sin mera allmänt hållna definition.

*Figur 2* är en sammanställning av faktorer som har räknats in i ett mer eller mindre kraftigt utvidgat arbetsmiljöbegrepp. I mitten anges ett kärnområde, som innefattar det som sedan länge med självklarhet räknas till arbetarskydds- eller arbetsmiljölågstiftningen. Jag har valt att där ta upp de två områden som sedan år 1889 varit föremål för lagstiftning i Sverige (låt vara från början i två separata lagar), nämligen dels skydd mot olyckor och ohälsa på arbetsplatsen, dels begränsningar av barns arbete.

En statlig utredning angav år 1925 att arbetarskyddslagstiftningen skulle handla om fyra frågor, nämligen förekommande av olycksfall och ohälsa, arbetstiden, minderårigas användande till arbete samt kvinnors användande till arbete (SOU 1925:34). Två av dessa frågor sammanfaller med de två komponenterna i diagrammets kärnområde. Arbetstidsfrågorna uppfattas numera till stor del inte som arbetarskydds- eller arbetsmiljöfrågor – debatten om sextimmarsdagen har t ex väsentligen förts i helt andra termer – varför jag inte vill räkna in dem i kärnområdet. Specialregleringen av kvinnors arbete har väsentligen upphört och ska därför inte finnas med.

Observera att begreppet ”kärnområde” är definitionstekniskt. Det är en utgångspunkt för definitionsarbetet, inte dess resultat.

Utifrån kärnområdet kan arbetarskyddsbegreppet vidgas åt många olika håll. Dessa utvidgningar kan systematiseras i fem huvudgrupper, som anges i diagrammet.

Ett utvidgningsområde är mot *hälsoområdet*. Vi räknar numera olyckor vid arbetsresor till arbetsmiljöområdet. Vidare räknar vi företagshälsovårdens utformning till arbetsmiljöpolitiken. Litet längre från centrum befinner sig miljömedicinen och de allmänna folkhälsofrågorna. Anknytningspunkterna är många, och gränsdragningen mot arbetsmiljöfrågorna ibland svår att göra.

Ett annat utvidgningsområde gäller *arbetstiden*. Vi räknar traditionellt frågor om pauser och om arbetstidens dygnsförläggning till arbetsmiljöområdet. Däremot räknar vi numera i regel inte frågor om den totala arbetstiden och om semester dit, trots att arbetstidens längd är betydelsefull för uppkomsten av t ex förslitningsskador.

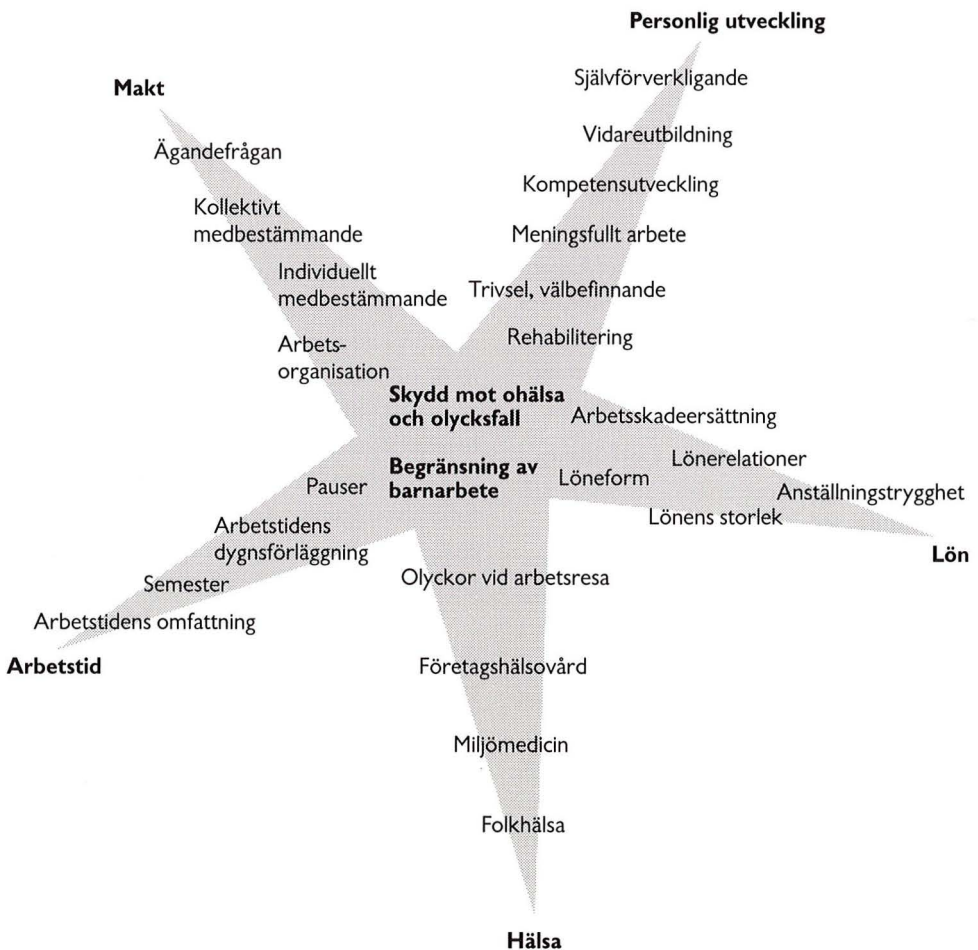
Nästa utvidgningsområde är *lönen* eller arbetsutkomsten. Arbetsskadeersättningen,

rätten till utkomst även efter arbetsskada, har traditionellt räknats till arbetsmiljöpolitiken. Löneformen har ofta räknas till arbetsmiljöfrågorna, åtminstone specialaspekten av den stress som prestationslöner kan ge upphov till. Däremot brukar vi inte räkna lönerelationerna (dvs proportionen mellan olika personers löner) till arbetsmiljöfrågorna, trots att de kan ha stor betydelse för den enskildes upplevelse av sin arbetssituation. Den mera generella frågan om lörens storlek, eller om lönerelationer mel-

lan olika samhällssektorer, betraktas än mindre som arbetsmiljöfrågor, trots att även de kan vara högst relevanta för hur arbetssituationen upplevs. (Lågbetalda vårdarbetare ser ofta sin lönenivå som ett tecken på bristande uppskattning för det arbete de utför.) Motsvarande resonemang kan föras om anställningstryggheten.

Nästa utvidgningsområde är *den personliga utvecklingen*. Vi räknar frågor om trivsel och välbefinnande som arbetsmiljöfrågor även om de inte är arbetarskyddsfrågor i

**Figur 2.** Arbetsmiljöbegreppets komponenter.



klassisk mening. Detsamma gäller arbetsrehabilitering samt främjande av den personliga och yrkesmässiga utvecklingen, enligt arbetsmiljölagen §2:1. Längst bort från centrum inom detta område har vi frågor om allmän vidareutbildning och allmänt självförverkligande, som i allmänhet inte räknas som arbetsmiljöfrågor.

I sitt betänkande från 1976 gick arbetsmiljöutredningen långt när det gällde att räkna denna typ av frågor som arbetsmiljöfrågor. Man valde visserligen att inte ta in arbetstillfredsställelse, självförverkligande och personlig utveckling i arbetsmiljölagen. Men skälet för detta var inte att de inte var arbetsmiljöfrågor utan att de var alltför obestämda och alltför hänförliga till olika människors skiftande behov. Möjligheten att påverka sin egen arbetssituation skrevs däremot in i lagen eftersom den var mera lämpad att "ge ett entydigt underlag för tillämpningen" (SOU 1976:1, s 108-109).

Slutligen har vi utvidgningsområdet *makt*. Frågor om individuellt medbestämmande räknas enligt lagen till arbetsmiljön, och dit räknar vi till väsentlig del också frågor om arbetsorganisation och arbetsdelning. Däremot brukar det kollektiva medbestämmandet (utom medbestämmandet i själva arbetsmiljöfrågorna) inte räknas till arbetsmiljön, och än mindre frågor om ägande och kontroll över arbetsplatsen.

### En betydelsefull konvention

Det är bara i Skandinavien som ordet "arbetsmiljö" används som samlingsnamn för ett politikområde. I engelskspråkiga länder är arbetarskydd (occupational health and safety) fortfarande det samlingsbegrepp som brukar användas, medan "work environment" och "working environment" mera används i forskningssammanhang.

Det skulle kunna hävdas att det enbart är en konvention vilka samlingsbegrepp som finns och används. Dock är sådana konventioner ofta nog så betydelsefulla, eftersom de kan vara styrande för tanken. Användningen av samlingsuttrycket "arbetsmiljö" för en stor grupp av arbetsvillkorsfrågor understödjer föreställningen att dessa frågor bör hanteras på i stort sett likartat sätt, med väsentligen samma lagstiftning och organisationsstruktur.

I Sverige kännetecknas arbetsmiljöfrågor av tre organisatoriska karaktäristika: (1) en partssamverkan som tar sikte på arbetstagarinflytande i företagsbesluten snarare än på regelrätta förhandlingar, (2) en aktiv statlig roll, som inte inskränker sig till att ge organisatoriska förutsättningar för parternas samverkan utan också består i att uppställa och genomdriva substantiella krav, samt (3) en föreställning att experter kan ge någorlunda objektiva besked om vad som behöver åtgärdas. Det är mot denna bakgrund inte enbart en terminologifråga om man väljer att räkna t ex arbetsorganisationsfrågor, medbestämmande och vidareutbildning som arbetsmiljöfrågor eller om man väljer att räkna dem till en annan kategori av arbetslivs- eller arbetsvillkorsfrågor. Om man kategoriserar en fråga som en "arbetsmiljöfråga", skapar man också förutsättningar för partssamverkan, statlig reglering och utvecklande av expertroller. Detta har t ex blivit fallet när arbetsorganisationsfrågor inrangerats under arbetsmiljön som "psykosocial arbetsmiljö".

Begreppsbildningen styr alltså tanken långt mer än vad vi i regel är medvetna om. Begreppsanalysen och idéhistorien kan, i bästa fall, frigöra tanken från de begreppsliga begränsningarna. En sönderstyckning av den i förstone så självklara termen arbetsmiljö kan på detta sätt bidra till en förutsättningslös

diskussion om hur olika arbetsvillkorsfrågor bäst kan behandlas på arbetsplatserna och i samhällspolitiken.

### Referenser

- Bolinder E (1966) *Individen och den industriella miljön*, Prisma, Stockholm.
- Dahlström E m fl (1966) *Teknisk förändring och arbetsanpassning* Prisma, Stockholm.
- Hutchins BL & Harrison A (1903) *A History of Factory Legislation*, PS King & Son, Westminster.
- LO (1966) *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen. Rapport från en arbetsgrupp till 1966 års LO-kongress*. Prisma, Stockholm.
- LO och SAP (1969) *Bättre arbetsmiljö. Ett handlingsprogram*. Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- Lundh C & Gunnarsson C (1987) *Arbetsmiljö, arbetarskydd och utvärderingsforskning. Ett historiskt perspektiv*. Ekonomisk-historiska föreningen, Lund.
- Moberg K m fl (1982) *Utvärderingsforskning. Från yrkesfarelag till arbetsmiljölag*. Filosofiska institutionen, Lunds universitet, Lund.
- Sellberg H (1950) *Staten och arbetarskyddet 1850–1919*. Avhandling, Uppsala universitet, Uppsala.
- SOU 1925:34, *Betänkande med förslag till reviderad lag om arbetarskydd, avgivet av Kungl. Socialstyrelsen den 2 november 1925*. Stockholm.
- SOU 1946:60, *Betänkande med förslag till lag om skydd mot ohälsa och olycksfall i arbete m m, avgivet av 1938 års arbetarskyddskommitté*. Stockholm.
- SOU 1976:1, *Arbetsmiljölag: Slutbetänkande avgivet av Arbetsmiljöutredningen*. Stockholm.
- SOU 1976:3, *Rapport i psykosociala frågor: bilaga 2 till Arbetsmiljöutredningens betänkande*. Stockholm.
- SOU 1990:49, *Arbete och hälsa: Betänkande av Arbetsmiljökommisionen*. Stockholm.