

Motion 4 FR 2021

REGIONSTYRELSEN BERGSLAGEN

Arbetsmiljöansvar vid hemarbete

Med anledning av förändrade arbetsförhållande för många av våra medlemmar där distansarbete som sker i hemmet är vanligt förekommande anser vi att arbetsmiljöansvaret behöver ses över och förbättras. Vi tror att det förändrade arbetssättet kommer att kvarstå även efter denna pandemi i mer eller mindre omfattning. Nu är det många som sitter hemma vid provisoriska arbetsplatser, utan fullgod arbetsmiljö såsom ljus och anpassade möbler. Det är också, som det visas i många rapporter, att den psykiska påfrestningen är högre när man arbetar ensam hemifrån.

Vi har idag ganska bra verktyg för det organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöarbetet men den är framtagen under tidigare ”normala” arbetsförhållanden. Vi har nu snabbt och drastiskt dragits in i nya arbetssätt och miljöer. En översyn behöver göras för att anpassas till de nya förhållandena vid arbete i egen bostad

att förbundet utreder och vidtar åtgärder som stärker medlemmens arbetsmiljö vid hemarbete

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionärerna beskriver en för många privatanställda tjänstemän förändrad arbetsvardag, där nya eller fler arbetsmiljöfrågor aktualiserats till följd av ökat hemarbete. Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform har som utgångspunkt att alla som deltar i arbetslivet har rätt till en god och riskfri psykosocial och fysisk arbetsmiljö, där den egna hälsan inte sätts på spel.

Arbetsmiljölagen (AML) anger att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsmiljölagen gäller för all verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, oberoende om arbetet utförs på en särskilt anordnad arbetsplats, från arbetstagarens hem eller genom andra former av distansarbete. Även vid hemarbete måste arbetsgivaren enligt 3 kap 2 a § AML ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete och planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen 2 kap 1 § anger att det ska eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete. De förtydligade kraven enligt Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet även när arbetet sker på distans. Föreskriften om Ensamarbete (AFS 1982:3) anger att arbetsgivaren inför sådant arbete ska beakta arbetstagarens möjligheter till kontakt med andra människor, liksom dennes förutsättningar att kunna utföra arbetet ensam. Särskild hänsyn ska enligt föreskriften tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för ensamarbete. AFS 1994:1 om Arbetsanpassning och rehabilitering ställer vidare krav på arbetsgivaren att, bland annat, fortlöpande ta reda på vilka behov av arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna samt vidta åtgärder. Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) och Belastningsergonomi (AFS 2012:2) är tillämpliga även vid distansarbete och hanterar bland annat arbetsgivarens ansvar att förbygga belastningsskador, tillse att arbetstagaren har kunskaper om de risker som finns och att göra anpassningar vid behov.

Distansarbete är en mångfacetterad företeelse som kan röra sig mellan permanent eller *partiellt* distansarbete, *egeninitierat/frivilligt* eller *anvisat/påtvingat*. Distansarbete kan ses ur både arbetsplats- och individperspektiv och området kan innefatta såväl arbetsmiljöaspekter som försäkrings- och villkorsaspekter. Då distansarbete inte är en enhetlig företeelse kan sådant arbete inte hanteras på ett och samma sätt. Arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet är utformade för att hantera de risker som finns på just den arbetsplats, i den arbetsorganisation eller del av sådan som är aktuell. På så sätt är lagstiftningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet väl anpassat för att hantera olika former av arbete och arbetsplatser, så även distansarbete.

Om än det nuvarande regelverket hanterar arbetsgivarens ansvar för en sund och säker arbetsmiljö även vid distansarbete, är det viktigt att på arbetsplatsnivå kunna hantera de frågor som uppstår med koppling till sådant arbete i dess olika omfattning och former. Det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan behöver vara välfungerande även när arbetsformerna förändras och innefatta risker med distansarbete där sådant sker. Det är väsentligt att såväl arbetsgivare som arbetsmiljöombud och arbetstagare har kunskap om risker som kan finnas med koppling till distansarbete. Detta inte minst då arbetsgivarens insyn i hemarbetsmiljön är mindre än vid arbete från arbetsgivarens lokaler, varpå individen i praktiken får ett större ansvar för att rapportera risker och brister och tillse att arbetsmiljön är god. Arbetsmiljöverket behöver skapa tydlighet i regelverk och krav, samt göra information gällande krav tillgänglig. Unionen arbetar för detta genom såväl remissvar som påverkansarbete. Regeringen gav i december 2020 Arbetsmiljöverket i uppdrag att ta fram vägledning för arbetsmiljöarbetet under pandemin. I uppdraget inkluderas vägledning gällande arbetsmiljön vid hemarbete och hur en god arbetsmiljö kan

skapas vid hemarbete. Ett regeringsuppdrag har även ställts till Mynak (Myndigheten för arbetsmiljökunskap) med anvisning att kartlägga och analysera såväl förutsättningar för arbete hemifrån som hur hemarbete påverkar arbetstagares arbetsmiljö. Att arbetsmiljöansvaret ska vara tydligt vid distansarbete är även ett fokusområde i regeringens arbetsmiljöstrategi för de kommande fem åren.

Unionen har genom flertalet undersökningar följt hur arbetsmiljön upplevts och hanterats under pandemin. Att ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan gjort arbetsmiljön bättre, även under den oförutsedda kris som pandemin inneburit, har visat sig tydligt. Vägledning för arbetsmiljöarbete och samverkan med rutiner och riktlinjer vid distansarbete kan stötta de lokala parterna på arbetsplatsen i sitt arbete. Så även förbundets ombudsmän och regionala arbetsmiljöombud som stöttar medlemmar och förtroendevalda. Unionen har genom sakområdesgrupp arbetsmiljö under hösten 2020 utrett såväl forskningsläge som rättsligt läge med koppling till hem/distansarbete. Förbundet kommer att utifrån de behov som finns, hos såväl privatanställda tjänstemän som förtroendevalda och anställda i förbundet, arbeta vidare med kunskapsspridning och stöd vid distans/hemarbete under 2021. Information, handledning och praktiskt stöd med koppling till arbetsmiljön vid distansarbete har tagits fram och kommer även fortsättningsvis att uppdateras och utvecklas partsgemensamt genom Prevent.

Det är väsentligt att ytterligare forskning bedrivs på området. Inom ramen för AFA Försäkring har parterna därför beviljat medel till ytterligare forskning om pandemins effekter, bland annat gällande den psykosociala hälsan vid distansarbete.

Arbetsmiljö, distansarbete och det förändrade arbetsliv som följt med pandemin är och kommer fortsätta att vara stora och prioriterade frågor för förbundet. *Arbetsmiljö för bättre balans* är därför ett av fyra fokusområden som förbundsstyrelsen fastslagit för 2021. Under första halvåret 2021 kommer förbundet att fokusera på omfattningen av förändringarna som följt med ökat hemarbete och på vilka problem och lösningar som finns och behövs, både nu och framöver. Distansarbetets plats i ett förändrat arbetsliv och förbundets fortsatta arbete i frågan är i centrum när regionerna tillsammans med förbundsstyrelsen och ledningsgruppen möts för dialogmöte i mars 2021.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad.