

UNIONEN



Arbetsmiljöpolitisk plattform



Må bra på och av arbetet

För att arbetslivet ska vara hållbart och utvecklande måste det finnas en bra balans mellan arbete, fritid och återhämtning. Balans handlar inte bara om tid, utan också om att det måste finnas engagemang och ork till att utvecklas både på jobbet och i privatlivet. Det krävs att arbetsveckan har en rimlig längd, att övertid undviks, att det finns ett stort inflytande över arbetstidens förläggning samt att arbetsbelastning och krav inte är för höga. Det måste vara självklart att kunna släppa tankarna på jobbet och inte vara nåbar för arbetet på fritiden.

Vi har alla rätt till en hälsosam förläggning av arbetstid och de vars arbetstidsförläggning innebär större belastning ska kompenseras med tid för återhämtning. Vad som är en bra balans mellan arbete och fritid varierar över tid och mellan människor. Det är viktigt att den enskildes behov får stå i centrum för att hitta förutsättningarna att nå en bra balans och finna arbetsglädje genom hela livet. Samtidigt är arbetsmiljön gemensam, vilket arbetsmiljöarbetet alltid behöver utgå ifrån.

Det är viktigt att vi som arbetstagare kan påverka hur och i vilken ordning arbetsuppgifterna ska utföras. Inflytandet över arbetet skapar arbetsglädje och kontroll över den egna situationen. Unionen vill se ett arbetsliv där människorna får växa både personligt och professionellt. Då krävs tid för paus, reflektion och möjlighet att prova nytt i arbetet.

Alla har olika förutsättningar men samma rätt att må bra på och av jobbet och att vara behövda. Vem som helst av oss kan också drabbas av plötsliga eller dramatiska händelser i livet som påverkar förutsättningarna att utföra arbetet. Tillfälliga eller permanenta

anpassningar utifrån människors olika och föränderliga förutsättningar ger alla en plats i arbetslivet.

Arbetsplatsen är mer än en plats där arbete utförs. För de flesta innebär arbetet ett viktigt socialt sammanhang där det ska finnas utrymme för glädje och arbetsgemenskap. Unionen vill att alla som arbetar ska få känna sig delaktiga i arbetsgemenskapen. Därför är det viktigt att den präglas av jämlikhet, jämställdhet, respekt för allas rätt att vara sig själva, inkludering, tillit mellan medarbetare och ledning samt delaktighet i gemensamma angelägenheter. När alla möts med respekt kan alla också bidra till arbetsplatsens utveckling. Hot och våld, diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska alltid tas på största allvar och förebyggas och förhindras med ett systematiskt arbetssätt. Arbetsförhållanden med liten eller ingen kontakt med kollegor kan innebära risker och ska därför undvikas.

Alla i arbetslivet har rätt till en god och riskfri arbetsmiljö. Att den egna hälsan inte sätts på spel ska alltid vara en självklarhet. Oavsett om det finns risker i den fysiska eller organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska det systematiska arbetsmiljöarbetet minimera eller helt eliminera riskerna så att ohälsa, skador och olycksfall förebyggas. Alla arbetsplatser ska också ha tydliga säkerhetsrutiner för att hantera akuta risker och kriser.

Rätt och välfungerande tekniska arbetsverktyg är en viktig arbetsmiljöfråga som alla arbetstagare ska ha ett inflytande över. I en alltmer digital vardag ökar riskerna att den enskildes integritet kränks. Därför måste möjligheter till övervakning i och utanför arbetet begränsas samt privatlivet respekteras.

Arbetsmiljöarbetet ett nav i ständig förändring

Dagens och framtidens arbetsplatser formas av ny teknik och digitalisering som förändrar behovet av arbetskraft, innehållet i arbetsuppgifterna och arbetsmiljön. Globaliseringen påverkar både hur företagen organiseras och hur de kan hävda sig i den internationella ekonomin. Arbetslivet präglas av en allt snabbare förändringstakt där digitaliseringen gör det möjligt att organisera arbete och arbetsplatser på nya sätt. När arbetslivet förändras uppstår nya risker som måste hanteras, samtidigt som gamla risker försvinner eller tappar i betydelse.

För att dagens och morgondagens tjänstemän ska kunna må bra på och av jobbet måste risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – som stress, brist på återhämtning och delaktighet, hög arbetsbelastning och ottydlighet i roller, ansvar och arbetsuppgifter – åtgärdas. Lika viktigt är att den fysiska arbetsmiljön är god och att risker med förändringar av arbetsorganisation, arbetsplatser och ny teknik hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet behöver hålla jämn takt med dagens och framtidens förändringar.

Unionen ser sju trender som påverkar arbetsmiljön och förutsättningarna för framtidens arbetsmiljöarbete.

Arbetets gränser flyttas och suddas ut

Digital teknik och digitala arbetssätt utmanar arbetets tidsmässiga, rumsliga och organisatoriska gränser. För tjänstemännen innebär detta både nya möjligheter och nya risker. När arbetet blir mindre bundet skapas större möjligheter till självbestämmande – samtidigt som arbetet kan sträcka sig in i hem, fritid och återhämtningsperioder. Ottydlighet och obalans mellan krav och resurser kan leda till gränslösa arbetssituationer med ohälsa som följd.

Arbetets tidsmässiga gränser påverkar ramarna för både fritid och återhämtning. Arbetstagarnas inflytande över arbetstiden är positivt, samtidigt kan individuella arbetstidsupplägg och gemensam gränssättning utmana varandra.

När arbetets rumsliga gränser förändras och inte i samma utsträckning utförs på en gemensam arbetsplats blir det svårare att se hur var och en mår och under vilka förhållanden arbetet utförs. Många olika och individuella

arbetsförhållanden ställer också högre krav på arbetsmiljöarbetet och deltagandet i det.

De organisatoriska gränserna blir rörliga när den enskilde får ett större ansvar att organisera sitt arbete, sina samarbeten och att själv sätta gränser. Inflytande över arbetets utförande bygger arbetsglädje och kreativitet. Men det ökade egna ansvaret och ägarskapet för arbetsuppgifterna kan också göra det svårt att få avlastning och lämna över arbetsuppgifter vid sjukdom, vård av barn, ledighet och arbetstoppar. När de organisatoriska gränserna är rörliga är det särskilt viktigt att arbetsgivaren skapar tydlighet, att arbetsbelastning och tidsramar är rimliga och att tillräckliga befogenheter och resurser finns. En hög grad av individualiserat arbete kan också leda till att organisatoriska arbetsmiljöproblem felaktigt förstås som individuella problem.

När arbetet utförs på fler och olika platser och arbetsuppgifter, arbetstider och arbetsförhållanden individualiseras, uppstår utmaningar för det systematiska arbetsmiljöarbetet, för möjligheten till samverkan samt för arbetsplats- och arbetstagar gemenskapen.

Gemenskap och inflytande i arbetet utmanas

Bilden av arbetet som en plats där tillsvidareanställda jobbar jämsides med arbetsuppgifter som en och samma arbetsgivare organiserar, är i förändring. Delar av arbetskraften har nu tillfälliga anställningar eller uppdrag, arbetet utförs på fler fysiska platser och inom mer komplexa och föränderliga arbetsorganisationer.

Otrygghet i anställningen kan i sig medföra hälsorisker och göra att risker och brister i arbetsmiljön inte lyfts och hanteras. När arbetstagare har olika anställningsformer, arbetsgivare och koppling till verksamheten kan möjligheten att skapa sammanhållning och arbeta med gemensamma arbetsmiljöfrågor försvåras.

En utmaning för både dagens och framtidens arbetsmiljöarbete är att arbeta för en hög och jämn skyddsnivå, skapa engagemang för den gemensamma arbetsmiljön och inflytande för alla som utför arbete.

Fortsatt hög arbetsbelastning

Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön skapar stress på tjänstemännens arbetsplatser. När förväntningarna på vad som ska åstadkommas och det egna ansvaret ständigt ökar, medan resurserna ständigt minskar, blir kontinuerligt hög arbetsbelastning en del av arbetsdagarna.

Den generellt höga arbetsbelastningen innebär en hälsorisk i sig och minskar dessutom möjlighet till kreativitet, innovation och utveckling i arbetet. Arbetsbelastningen skapar även konsekvenser för arbetsmiljöarbetet då tid och engagemang saknas för gemensamt förbättringsarbete och samverkan.

Arbetsliv en viktig arbetsmiljöfråga

Globalisering och digitalisering gör att arbetsprocesser kan pågå dygnet runt, veckans alla dagar och i olika tidzoner. Detta får olika konsekvenser för tjänstemännen. En del får friare arbetstider, medan andra grupper får hårdare reglering och minskat inflytande över sina arbetstider. Arbetstidens förläggning har påverkan på såväl tjänstemännens hälsa som andra arbetsmiljörisiker. Att risker hanteras och återhämtning säkerställs är lika viktigt oavsett om arbetet förläggs i exempelvis skift, på natten eller om arbetstagare har förtroendearbetsliv.

Att kunna påverka förläggningen av arbetstid, raster och pauser är positivt och hälsofrämjande. För att återhämtningen ska bli tillräcklig i både omfattning och kvalitet måste inflytande också finnas över mängden arbete, så att fritid och återhämtningsperioder kan fredas.

Arbetslivsaspekter ska och måste i högre grad ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Variationer i tjänstemännens arbetstidsförläggning på en arbetsplats, innebär att arbetsmiljöarbetet behöver klara av risker med olika arbetstidsförhållanden samtidigt.

Arbetsmiljö över nationsgränserna

Företag globaliseras och växer över nationsgränserna. Konsekvensen blir att samma företagsledning ska leda och koordinera verksamheter i flera tidszoner, i olika rättssystem och med olika traditioner av arbetsmarknadsrelationer. För att möta detta standardiseras ledningssystem inom företagen och den lokala arbetsplatsledningen får ett minskat utrymme. Detta riskerar att försvåra arbetsmiljöarbete utifrån nationella regelverk, och möjligheten till samverkan när den lokala ledningen har mindre möjlighet att påverka arbetsplatsens utveckling.

Arbetsmiljö är en gemensam fråga för EU och under ständig utveckling. Enligt EU:s stadga om grundläggande rättigheter ska varje arbetstagare ges rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. EU har befogenhet att besluta om åtgärder för förbättringar av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. EU-lagstiftning är ofta tvingande även om den ger utrymme för länderna att införa strängare bestämmelser. Sådan reglering kan förbättra skyddsnivån och förenkla arbetsmiljöarbetet, men EU-lagstiftning kan också minska avtalsutrymmet och påverka parternas lokala, branschpassade och centrala arbetsmiljöarbete negativt.

Arbetslivet blir längre

Tjänstemännen måste kunna och vilja arbeta längre upp i ålder för att bidra till dagens och framtidens arbetsliv och välfärd. För att det ska vara möjligt krävs att arbetsmiljöarbetet stärks. Arbetet behöver inte bara anpassas efter äldre arbetstages förutsättningar och behov, förutsättningar måste också skapas för att hela arbetslivet ska vara utvecklande, hälsosamt och hållbart genom alla åldrar, oavsett bransch eller yrke. Ett längre arbetsliv kräver ett väl resurssatt och fungerande förebyggande arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljö och kompetens utvecklar varandra

Kompetens påverkar den enskildes arbetsmiljö, den gemensamma arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. När kompetens är i obalans med krav och förväntningar i arbetet kan det leda till ohälsosam arbetsbelastning och bristande hantering av andra arbetsmiljörisiker. Att verksamheten har strukturer för att löpande ta vara på och utveckla kompetens och erfarenhet, samt att arbetstagare ges möjlighet att lära av varandra och utvecklas tillsammans främjar en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö med utrymme för reflektion, lärande och utbyte är i sin tur avgörande för att både rekrytera, behålla och utveckla kompetens i ett föränderligt arbetsliv.

Ett välfungerande arbetsmiljöarbete skapar förutsättningar för en god kompetensförsörjning och kompetensutveckling bidrar i sin tur till en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöperspektiv på kompetensfrågor är därför viktiga att inkludera i dagens och morgondagens arbetsmiljöarbete.

Ansvar för arbetsmiljön

Arbetsgivare, arbetstagare och samhället har ett gemensamt intresse av en god arbetsmiljö som främjar hälsa och utveckling. Grunden i arbetsmiljölagen är arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och att arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt i samverkan.

I den organiserade arbetsmiljöverksamheten ska arbetsgivare och arbetstagare samverka som jämnstarka parter, genom en sådan balans kan olika perspektiv mötas i en konstruktiv dialog. Arbetsmiljölagen ger även den enskilde arbetstagaren inflytande genom medverkan och deltagande i att förbättra arbetsmiljön och sin egen arbetssituation. Samverkan och medverkan innebär inte att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar förändras.

Unionen vill se effektiva sanktioner vid brott mot arbetsmiljölagen och att Arbetsmiljöverket förtydligar arbetsgivarens ansvar genom föreskrifter. Föreskrifterna måste också tydligt förmedla kravet på samverkan. Arbetsmiljöverket har en viktig uppgift i att främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Staten har ett ansvar för att Arbetsmiljöverket har de resurser som krävs för ett effektivt tillsynsarbete och att i övrigt verka för en god arbetsmiljö.

När arbetets gränser förflyttas måste arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöarbetet följa med. Unionen vill se arbetsformer för samverkan och systematiskt arbetsmiljöarbete som fungerar väl för alla arbetsförhållanden, oavsett var, när eller hur arbetstagare jobbar. Som utgångspunkt ska arbetsskadeförsäkringen gälla när en arbetstagare utför arbete. Alla ska ha rätt till en god arbetsmiljö och inflytande över sitt arbete oavsett anställningsform, ägarform eller arbetsplatsstorlek. Oavsett om verksamhet bedrivs över nationsgränserna, ska nationella regler alltid tillämpas i Sverige.

För att skapa en god arbetsmiljö krävs att arbetsplatsens chefer har en rimlig arbetsbelastning och goda förutsättningar att leda verksamheten och arbetsmiljöarbetet. När chefernas arbetsmiljö brister påverkar det i slutändan också övriga arbetstages arbetsmiljö. Chefer och andra som får uppgifter i arbetsmiljöarbetet delegerade måste alltid få befogenheter, resurser, den tid och kompetens som krävs för att de ska kunna förvalta uppgifterna. Arbetsgivaren ansvarar för att alla

i arbetsledande ställning har goda kunskaper om arbetsplatsens risker som de också kan omsätta i praktiken.

Unionen har som facklig organisation ett starkt intresse av en god arbetsmiljö för alla arbetstagare och av ett välfungerande partssamarbete på arbetsplatserna. Unionen vill i högre grad förbättra arbetsmiljön genom centrala och branschvisa arbetsmiljöavtal som innehåller former för samverkan, arbetsmiljöutbildning och stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sådana avtal förändrar dock inte arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön.

Unionen anser:

- att** Arbetsmiljöverket ska ha tillräckliga resurser för informations- och inspektionsverksamhet av hög kvalitet.
- att** arbetsmiljöansvar, systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan särskilt måste förtydligas och utvecklas för det gränslösa arbetslivet.
- att** alla har rätt till en god arbetsmiljö och inflytande, oavsett anställningsform eller arbetsplats.
- att** alla som får arbetsmiljöuppgifter delegerade ska ha kompetens, tid, befogenheter och resurser som uppdraget kräver.
- att** arbetsmiljöavtal i en högre grad ska utvecklas för att ge verktyg till att förbättra arbetsmiljön.

Inflytande och arbetsmiljöombuden

Att bli vald till arbetsmiljöombud innebär att få ett viktigt uppdrag. Arbetsmiljöombuden är av stor vikt för både arbetsgivare, arbetstagare och samhället i stort. Arbetsmiljöombuden är fackligt förtroendevalda men representerar alla inom sitt skyddsområde, de samverkar med arbetsgivaren för att uppnå en god arbetsmiljö.

Som förtroendevalda och arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor har arbetsmiljöombuden en nyckelroll för att säkerställa arbetstagarnas inflytande. Det är därför av största vikt för Unionen att värna och främja arbetsmiljöombudens roll, mandat och förutsättningar. Ett arbetsmiljöombud får aldrig hindras från att utföra sitt uppdrag. Ett brott mot detta är mycket allvarligt.

Unionens mål är att alla arbetsställen ska ha utsedda arbetsmiljöombud. Där det för tillfället inte finns ombud verkar Unionen i stället genom de regionala arbetsmiljöombuden. Deras uppgift är att stötta och aktivera arbetsmiljöarbetet samt att samverka och företräda arbetstagare i arbetsmiljöfrågor på arbetsplatser där lokalt ombud saknas. De regionala arbetsmiljöombuden verkar också för att lokala arbetsmiljöombud utses och stöttar befintliga arbetsmiljöombud. För att de regionala arbetsmiljöombuden ska kunna verka förebyggande och främjande behövs tillräckliga resurser för verksamheten.

Nya arbetsmiljöombud ska så fort som möjligt få en gedigen arbetsmiljöutbildning som är relevant för den egna arbetsplatsen. Utbildning ska sedan ske kontinuerligt och bekostas direkt eller indirekt av arbetsgivaren. Det är viktigt att både arbetsgivarens representanter och arbetsmiljöombuden tar del av samma fortlöpande utbildningsinsatser, eftersom kunskaper man får gemensamt underlättar det fortsatta arbetsmiljöarbetet och samverkan. För att arbetsmiljöombuden ska kunna utföra sitt uppdrag måste deras arbetsbelastning anpassas, de måste också få tillgång till all relevant information samt tidigt få insyn vid förändringar på arbetsplatsen.

För att ge styrka och stöd åt arbetsmiljöombuden vill Unionen se en tydlig koppling mellan arbetsmiljöombuden och andra lokala förtroendevalda, såsom Unionenklubben där sådan finns. För ett gott samarbete mellan arbetsmiljöombud och andra förtroendevalda på arbetsplatsen är det viktigt med kunskap om arbetsmiljöombudens roll och arbetsområde.

Andra lokala fackliga företrädare har ett stort intresse i att bevaka att arbetsmiljöarbetet och samverkan fungerar. Många gånger rör de fackliga förhandlingarna också frågor som påverkar arbetsmiljön. Där blir arbetsmiljöombudens kompetens viktig. En löpande kontakt innebär också ökade möjligheter till tidig riskbedömning innan MBL-förhandlingar. När arbetsmiljöombuden inkluderas i klubbstyrelsens eller arbetsplatsombudens arbete kan arbetsmiljöperspektiven bli en integrerad del av den övriga fackliga verksamheten.

På arbetsplatser utan andra lokala fackliga företrädare är det viktigt att Unionens regionkontor verkar för att arbetsmiljöombuden känner trygghet i sin roll och har stöd för att kunna agera i sitt uppdrag.

Unionen anser:

- att** arbetsmiljöombuden är och ska vara fackligt förtroendevalda.
- att** samtliga arbetsplatser ska ha utsedda arbetsmiljöombud.
- att** det offentliga stödet för regional arbetsmiljöombudsverksamhet ska öka.
- att** arbetsmiljöombud så fort som möjligt ska få en gedigen arbetsmiljöutbildning och sedan kontinuerligt delta i utbildningsinsatser.
- att** arbetsgivaren ansvarar för att arbetsmiljöombudens arbetsbelastning anpassas så att det inte utgör ett hinder i deras uppdrag.
- att** arbetsgivarens arbetsmiljörepresentanter och arbetsmiljöombuden ska delta i gemensamma utbildningsinsatser.
- att** en tydlig koppling ska finnas mellan arbetsmiljöombuden och andra lokala fackliga företrädare.

Systematik och samverkan

Arbetsmiljöarbetet ska ske organiserat. Den fysiska, psykologiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska löpande undersökas, riskbedömas, åtgärdas och följas upp. Arbetsmiljöarbete handlar om att undvika hälsorisker, men också om att främja god hälsa, trivsel, delaktighet och produktiva arbetsplatser. Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete kan göra att färre individuella anpassningar behövs. Unionen vill att samtliga arbetsplatser ska omfattas av ett systematiskt arbetsmiljöarbete med hög kvalitet. Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter har ett gemensamt ansvar att främja förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete.

När enskilda arbetstagare drabbas av ohälsa ska det utredas om det finns ett samband med brister i arbetsmiljön. Om sådana samband finns ska bristerna i arbetsmiljön åtgärdas, så att ohälsa förebyggs framöver. Arbetsanpassning och rehabilitering för den enskilde ska baseras på etablerad kunskap och hanteras i samverkan. Det är varken acceptabelt eller förenligt med lagstiftning att arbetsgivare påbörjar arbetsmiljöarbetet först när ohälsa eller skada är ett faktum.

Arbetsmiljöarbetet måste alltid utgå från de personer som finns i verksamheten, deras behov och rätt att vara sig själva. Ett aktivt arbete mot diskriminering är nära kopplat till ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Det ska finnas tydliga rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling. Arbetstagarnas integritet ska respekteras och värnas.

Ständiga förbättringar i arbetsmiljön skapas genom samverkan mellan arbetsmiljöombuden och arbetsgivarens representanter, ofta i arbetsmiljökommittéerna. Samverkan är en förutsättning för att uppnå målet om en god arbetsmiljö såväl som för arbetstagarinflytandet. När arbetstagarinflytandet och erfarenheter lyfts blir arbetsmiljöarbetet bättre och mer relevant. Ett arbete i samverkan betyder också ett gemensamt åtagande att förbättra arbetsmiljön, där både arbetsgivare och arbetstagare kan påverka arbetsmiljön positivt. Inför förändringar i arbetsorganisationen,

arbetsplatsens utformning eller vid upphandling och inköp av till exempel nya digitala verktyg måste arbetstagarinflytandet så att deras erfarenhet tas tillvara och deras perspektiv finns med.

En förutsättning för arbetstagarinflytandet är att arbetsgivare delar med sig av relevant information i god tid inför förändringar och att det är tydligt vem som bestämmer vad. Arbetsgivarens inställning till möjligheten att framföra kritik är också avgörande för att arbetsmiljöarbetet ska kunna fungera. Att påtala brister i arbetsmiljön ska alltid välkomnas och uppmuntras.

Arbetsorganisationen ska utformas med utgångspunkt i arbetstagarinflytandet och behov av en god arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av arbetsplatsens rutiner och beslutsled.

Arbetsmiljöarbetet får aldrig bli en angelägenhet enbart för en grupp experter.

Unionen anser:

- att** samtliga arbetsplatser ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete med hög kvalitet.
- att** risker och brister i arbetsmiljön alltid ska förebyggas och åtgärdas.
- att** arbetsmiljöarbetet alltid ska bedrivas i samverkan och vara integrerat i arbetsplatsens beslutsled.
- att** alla arbetstagare ska kunna påverka sin arbetssituation och få information inför kommande förändringar.

Kunskap för god arbetsmiljö

Forskning och kunskapsutveckling spelar en viktig roll i att utveckla näringslivet och skapa friska arbetsplatser. Arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen har varit helt avgörande för kunskap om hur risker i exempelvis kontorsmiljön eller från arbetstidens förläggning kan motverkas. I takt med fortsatt digitalisering, globalisering och nya sätt att organisera arbetet, försvinner gamla arbetsmiljörisker medan nya uppstår. För att det framtida kunskapsläget i arbetsmiljöforskning ska vara relevant för det nya arbetslivet måste staten fortsatt verka för en välfinansierad arbetslivs- och arbetsmiljöforskning. Det är viktigt att forskningen bedrivs arbetsplatsnära och att det finns en tät kontakt med arbetsmarknadens parter för att den ska ha hög relevans.

Idag avsätter arbetsmarknadens parter medel för forskning, bedriver metodutveckling och utbildning genom flera partsgemensamma organ. Samhället måste genom staten ta ansvar både för forskning och för spridning av kunskap och forskningsresultat. För att göra detta vill Unionen att det finns en nationell oberoende instans för koordinering av forskning och spridning av forskningsresultat. Att forskning och kunskap kommer arbetsplatserna till nytta och kan implementeras i det dagliga arbetsmiljöarbetet är ett gemensamt intresse och ansvar mellan staten och parterna.

Unionen anser:

- att** staten ska verka för en välfinansierad arbetslivs- och arbetsmiljöforskning
- att** det ska finnas en nationell oberoende instans för koordinering av arbetslivs- och arbetsmiljöforskning samt spridning av kunskap och forskningsresultat.

Företagshälsovård med kvalitet

Ingen arbetsplats kan ha all den kompetens som krävs för ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma. Därför är det viktigt att företagshälsovård anlitas och används som ett stöd i arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården ska vara en expertresurs med en långsiktig relation med arbetsplatsen och bistå både i det förebyggande arbetet och med rehabilitering och arbetsanpassning, samt ha god kännedom om de risker som finns på arbetsplatsen. För att företagshälsovården ska ha ett högt förtroende hos både arbetstagare och hos arbetsgivare är det viktigt att företagshälsovården är oberoende och alltid respekterar arbetstagarnas integritet samt iakttar tystnadsplikt. Samtliga arbetsplatser ska omfattas av en för verksamheten relevant företagshälsovård av hög kvalitet.

Unionen anser:

- att** det ska finnas partsgemensamt stöd som underlättar upphandling av företagshälsovård.
- att** avtal och lag ska användas för att säkerställa företagshälsovård med hög kvalitet.
- att** avtal och lag ska användas för att säkra företagshälsovårdens oberoende.
- att** företagshälsovården ska vara en resurs för att förebygga och undanröja arbetsmiljörisiker på arbetsplatser.

Trygghet i arbetslivet

Staten har ansvar för att de allmänna trygghetssystemen, såsom sjukförsäkring, a-kassa och arbetsskadeförsäkring, håller hög kvalitet. Arbetsmarknadens parter kan därutöver sluta avtal om kompletterande trygghetssystem.

För att arbetstagarna ska kunna känna sig trygga i arbetslivet måste de allmänna och avtalsreglerade trygghetssystemen vara utformade utifrån de förutsättningar och risker som arbetstagarna möter i dagens föränderliga arbetsliv. Det är viktigt att sjukförsäkringen och arbetsskadeförsäkringen ger likvärdig trygghet oavsett om en arbetstagare drabbats av fysisk eller psykisk ohälsa. Trygghetssystemen måste också anpassas till ett dagens arbetsliv där arbetstagare har visstidsanställningar eller kombinerar anställning med egenföretagande.

Unionen anser:

att de allmänna och avtalsreglerade trygghetssystemen ska vara anpassade utifrån de förutsättningar och risker som arbetstagarna möter i dagens arbetsliv.

