



Unionens arbetsmiljöpolitiska 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 åt att utvecklas både på jobbet och i privatlivet. Det krävs att arbetsveckan har en rimlig längd, att övertid undviks, att det finns en hög grad av inflytande över arbetstidens förläggning samt att arbetsbelastningen och kraven inte är för höga. Det måste vara självklart att kunna släppa tankarna på jobbet och inte vara nåbar för arbetet under sin fritid.

Alla har rätt till en hälsosam förläggning av sin arbetstid, de som har en arbetstidsförläggning som medför risker ska kompenseras med tid för återhämtning. Vad som är en bra balans mellan arbete och fritid varierar över livet och mellan människor. För att hitta förutsättningarna att nå en bra balans mellan arbete och fritid och finna arbetsglädje över livets olika skeden krävs att den enskildes behov tillåts stå i centrum.

Det är viktigt att medarbetarna har möjlighet att påverka hur arbetsuppgifterna ska utformas, slutföras och i vilken ordning arbetsuppgifterna ska utföras. Inflytandet över arbetet skapar arbetsglädje och kontroll över den egna situationen. Unionen vill se ett arbetsliv som låter människorna växa både personligt och professionellt. Det krävs att det finns tid för paus, reflektion och möjlighet att pröva nytt i arbetet.

Alla har olika förutsättningar men samma rätt att må bra på jobbet och få vara behövda. Många gånger kan mindre anpassningar i arbetssituationen, temporärt eller permanent, göra att människor som annars inte hade kunnat förvärvsarbeta istället får möjligheten att göra det. Alla kan också drabbas av plötsliga eller

dramatiska händelser i privatlivet som påverkar förutsättningarna för jobbet.

Arbetsplatsen är mer än en plats där man utför arbete, för de flesta är arbetsplatsen en viktig social mötesplats 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. Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska alltid tas på största allvar och kontinuerligt förebyggas och förhindras. Arbetsförhållanden med lite eller ingen kontakt med kollegor ska också undvikas.

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 ska alltid vara en självklarhet. Oavsett om risken handlar om kontorsmiljön, som exempelvis kvalitet på luft, ljus, ljud och ergonomi, eller produktionens mer omedelbara olycksfallsrisker som kemikaliehantering, fall- eller klämrisk så ska det finnas väl kända och efterlevda säkerhetsrutiner som minimerar eller helt eliminerar riskerna. Alla arbetsplatser ska också ha tydliga säkerhetsrutiner för att kunna hantera akuta risker av mer psykosocial karaktär. Att ha rätt och välfungerande tekniska hjälpmedel är en viktig arbetsmiljöfråga som alla anställda ska ha ett inflytande över. I en alltmer digitala vardag blir det lättare än tidigare att kränka den enskildes integritet. Därför måste möjligheter till övervakning i och utanför arbetet begränsas samt privatlivet respekteras.

En god psykosocial arbetsmiljö blir viktigare

Framtidens arbetsplatser påverkas av digitaliseringen som förändrar behovet av arbetskraft och innehållet i arbetsuppgifterna. Den fortsatta globaliseringen påverkar både hur företagen organiseras och vilka möjligheter de har att hävda sig i den internationella ekonomin. Framtidens arbetsplatser påverkas också av en allt snabbare förändringstakt. Teknikutvecklingen gör att alltmer avancerade verktyg och hjälpmedel blir både billigare och mer effektiva. Detta innebär att arbetsplatserna i allt högre omfattning kommer behöva anamma nya arbetssätt och nya organisationssätt för att framgångsrikt få ut det mesta av vad den nya tekniken erbjuder. När arbetslivet förändras uppstår nya risker som måste hanteras samtidigt som gamla risker försvinner eller tappar i betydelse. För dagens och morgondagens tjänstemän är det framför allt risker i den organisatoriska, sociala eller psykosociala arbetsmiljön som måste åtgärdas – som stress, brist på delaktighet, hög arbetsbelastning eller otydlighet i roller, ansvar och arbetsuppgifter.

Unionen ser fem trender som påverkar den psykosociala arbetsmiljön och förutsättningarna för framtidens arbetsmiljöarbete.

ARBETSLIVET BLIR MER GRÄNSLÖST

Det gränslösa arbetet innebär att många arbetsuppgifter kan utföras var som helst och när som helst, vilket förändrar möjligheten att se hur arbetet påverkar den enskildes välmående och under vilka förhållanden som arbetet utförs. Arbetet individualiseras genom ökad specialisering samtidigt som ansvar och befogenhet flyttas ner i arbetsorganisationen till att i många fall hamna på en enskild person att utföra. Arbetslivet blir friare, arbetsuppgifterna roligare men till priset av ökade krav och ökad otydlighet i arbetsuppgifter och roller. Individualiserat arbete gör att det blir svårt för den enskilde att lämna över arbetsuppgifter vid sjukdom eller arbetstoppar, men också att det blir svårt för arbetsgivaren att se resultatet av en persons arbete vilket förändrar relationen mellan

arbetsgivare och medarbetare. Det gränslösa arbetet får konsekvenser för det systematiska arbetsmiljöarbetet, för möjligheten till samverkan och för arbetsplatsgemenskapen.

GLOBALA FÖRETAGSLEDNINGAR

Framgångsrika 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 efter nationella regelverk, och möjligheten till samverkan när den lokala ledningen har mindre möjlighet att påverka arbetsplatsens utveckling.

FORTSATT HÖGT TEMPO OCH SLIMMADE ARBETSORGANISATIONER

Underbemanning och hög specialisering gör att många tjänstemän upplever en konstant hög arbetsbelastning i sin tjänst. Den generellt höga arbetsbelastningen innebär både en arbetsmiljörisk i sig, men är också en utmaning för arbetsmiljöarbetet då tid och engagemang saknas för gemensamt förbättringsarbete och samverkan.

VERKSAMHETEN TAR ALDRIG PAUS

Många företag bedriver verksamhet dygnet runt och arbetar över flera tidszoner. Vi går mot ett 24/7-samhälle som aldrig tar paus. För tjänstemännen får detta skilda konsekvenser, en del får friare arbetstider och ökad gränslöshet, medan andra grupper får en hårdare reglering och minskat inflytande över sina arbetstider. Denna ökade tudelning av tjänstemännens arbetsvillkor innebär att arbetsmiljöarbetet måste klara av att hantera större spännvidder i villkoren för tjänstemännen på en arbetsplats.

ÖKAD ANDEL VISSTIDSANSTÄLLNINGAR & NYA FORMER AV IN- OCH OUTSOURCING

Andelen anställda med olika former av visstidsanställningar, samt inhyrning via konsult- eller bemanningsföretag ökar. Det betyder att arbetsplatserna får en mindre kärna av tillsvidareanställd personal samtidigt som en ökande grupp personal får en

lösare anknytning till arbetsplatsen. Till detta kommer utmaningar i form av nya in- och outsourcingverktyg där utförarna av arbetsuppgifterna flyttas långt från verksamheten. En framtida facklig utmaning blir att säkra tillfälligt anställdas inflytande över sin vardag och sin utveckling genom arbetsmiljöarbetet, samt att få dem engagerade i arbetsmiljöarbetet på den befintliga arbetsplatsen.

Ansvar för arbetsmiljön

Arbetsgivare, anställda och samhället har ett gemensamt intresse av en god arbetsmiljö som främjar hälsa och utveckling. Arbetsmiljölagen syftar till att skapa en god arbetsmiljö där olyckor och ohälsa förebyggs. Grunden för lagen är arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och att arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetsmiljöombuden och de anställda.

Unionen vill se effektiva sanktioner vid brott mot arbetsmiljölagen, samt att Arbetsmiljöverket i en högre grad förtydligar arbetsgivarens ansvar genom föreskrifter. Föreskrifterna måste också i en större utsträckning än idag förtydliga kravet på samverkan. Samhället har ett ansvar för att Arbetsmiljöverket har de resurser som krävs för att effektivt bedriva ett tillsynsarbete och i övrigt verka för en god arbetsmiljö.

Unionen har som facklig organisation ett starkt intresse av en god arbetsmiljö för alla anställda. Unionen vill i högre grad än idag förbättra arbetsmiljön genom centrala och branschvisa arbetsmiljöavtal. Dessa avtal ska innehålla former för samverkan, kompetensförsörjning och stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sådana avtal förändrar dock inte arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön.

Det allt mer gränslösa arbetslivet gör att arbetet inte är platsbundet, detta förändrar formerna för arbetsmiljöarbetet. Unionen vill att former för samverkan och systematiskt arbetsmiljöarbete tas fram som fungerar väl för framtidens alltmer gränslösa arbetsliv. För att det ska fungera krävs att arbetsplatsbegreppet vidgas, men med grundkravet att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar samt arbetsskadeförsäkringen alltid ska gälla när

en anställd utför arbete. Arbetsmarknaden förändras och det blir allt vanligare med tillfälliga anställningar. Alla ska säkras rätten till en god arbetsmiljö och inflytande över sitt arbete oavsett anställningsform, ägarform eller arbetsplatsstorlek.

För att skapa en god arbetsmiljö krävs att arbetsplatsens chefer har en rimlig arbetsbelastning och goda förutsättningar att utöva ledarskap i verksamheten och i arbetsmiljöarbetet. När chefernas arbetsmiljö brister påverkar det i slutändan också övriga medarbetares arbetsmiljö. Chefer och andra som får ett delegerat arbetsmiljöansvar måste alltid få de befogenheter och den kompetens som krävs för att de ska kunna ta sitt ansvar. Arbetsgivaren ansvarar för att alla i arbetsledande ställning har goda kunskaper om arbetsplatsens risker som de också kan omsätta i praktiken.

Unionen anser:

- Arbetsmiljöverket ska ha tillräckliga resurser för att kunna bedriva en inspektionsverksamhet av hög kvalitet.
- Arbetsmiljöavtal ska i en högre grad utvecklas för att förbättra arbetsmiljön.
- Arbetsmiljöansvar, systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan måste förtydligas och utvecklas för det gränslösa arbetslivet.
- Alla har rätt till en god arbetsmiljö och inflytande, oavsett anställningsform eller arbetsplats.
- Alla som får ett delegerat arbetsmiljöansvar ska ha den kompetens, den tid och de befogenheter som uppdraget kräver.

Inflytande och arbetsmiljöombuden

Medarbetarna ska kunna utöva inflytande över sin arbetsmiljö som anställda, genom arbetsmiljöombuden och som medlemmar genom de fackliga organisationerna.

Att bli vald till arbetsmiljöombud är ett viktigt uppdrag. Arbetsmiljöombuden är fackliga representanter men representerar samtliga anställda inom sitt skyddsområde, de samverkar med arbetsgivaren för att uppnå en god arbetsmiljö. Unionens mål är att samtliga arbetsställen ska ha utsedda arbetsmiljöombud. Där det för tillfället inte finns utsedda ombud verkar Unionen genom de regionala arbetsmiljöombuden.

Nya arbetsmiljöombud ska så fort som möjligt få en gedigen arbetsmiljöutbildning relevant för den egna arbetsplatsen. Utbildning ska sedan ske kontinuerligt och bekostas direkt eller indirekt av arbetsgivaren. För att kunna utföra sitt uppdrag måste arbetsmiljöombudens arbetsbelastning anpassas, de måste också få tillgång till all relevant information samt tidigt få insyn vid förändringar på arbetsplatsen. Det är viktigt att både arbetsgivarens representanter och arbetsmiljöombuden tar del av samma fortlöpande utbildningsinsatser, då gemensam kunskapsinhämtning underlättar det fortsatta arbetsmiljöarbetet. Ett arbetsmiljöombud får aldrig hindras att utföra sitt uppdrag, ett brott mot detta är mycket allvarligt.

För att ge styrka och stöd åt arbetsmiljöombuden vill Unionen se en tydlig koppling mellan arbetsmiljöombuden och Unionenklubben. Klubben har ett stort intresse i att

bevaka att arbetsmiljöarbetet fungerar, men många gånger rör de fackliga förhandlingarna också frågor som har påverkan på arbetsmiljön där arbetsmiljöombudens kompetens blir viktig. En löpande kontakt innebär också ökade möjligheter till tidig riskbedömning redan innan MBL-förhandlingar. Det enklaste sättet att integrera arbetsmiljöombuden i den fackliga verksamheten är att se till att de också ingår i klubbstyrelsens arbete. På mindre arbetsplatser utan Unionenklubb är det viktigt att Unionens regionkontor och arbetsmiljöombuden håller en tät kontakt.

Unionen anser:

- Samtliga arbetsplatser ska ha utsedda arbetsmiljöombud.
- Det offentliga stödet för regional arbetsmiljöombudsverksamhet ska öka.
- Arbetsmiljöombud ska så fort som möjligt få en gedigen arbetsmiljöutbildning och sedan kontinuerligt delta i utbildningsinsatser.
- Arbetsgivaren ansvarar för att arbetsmiljöombudens arbetsbelastning anpassas så att det inte utgör ett hinder i deras uppdrag.
- Arbetsgivarens arbetsmiljörepresentanter och arbetsmiljöombuden ska delta i gemensamma utbildningsinsatser.
- Arbetsmiljöombuden är fackligt förtroendevalda och ska ha tät kontakt med den lokala Unionenklubben där sådan finns.

Samverkan och systematik

Arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt och den fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska löpande undersökas, riskbedömas, åtgärdas och följas upp. Arbetsmiljöarbete handlar inte bara om att undvika hälsorisker, utan också om att främja god hälsa, trivsel, delaktighet och produktiva arbetsplatser. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska också ge arbetsanpassning och rehabilitering efter individuella förutsätt-

ningar för dem som ändå drabbas av ohälsa i arbetslivet.

Arbetsmiljöarbetet måste alltid utgå från de personer som finns i verksamheten och deras behov, samt alltid ha respekt för den enskildes integritet. Det är också viktigt att det systematiska arbetsmiljöarbetet tar hänsyn till människors olikheter och de olika diskrimineringsgrunderna samt att det finns tydliga rutiner för att förebygga och hantera krän-

kande behandling. 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.

Samverkan i arbetsmiljöarbetet är inte bara ett lagkrav utan också nyckeln till ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. När arbetet sker i samverkan tillåts också fler perspektiv och erfarenheter komma fram och arbetsmiljöarbetet blir därmed bättre och mer relevant. Ett arbete i samverkan betyder också att det blir ett gemensamt åtagande att förbättra arbetsmiljön, där både arbetsgivare och anställda kan påverka arbetsmiljön positivt. Inför förändringar i arbetsorganisationen, arbetsplatsens utformning eller vid inköp av nya IT-system måste de anställda tillåtas vara delaktiga så att deras erfarenhet tas tillvara och deras perspektiv finns med. Arbetsmiljöarbetet ska vara väl integrerat i arbetsplatsens rutiner och beslutsled och får aldrig göras till

en angelägenhet enbart för en grupp experter.

Alla anställda ska kunna påverka sin arbetssituation och framföra synpunkter på arbetsmiljön och arbetsorganisationen. För att detta ska vara möjligt krävs att medarbetarna får information från arbetsgivaren i god tid inför förändringar, samt att beslutsorganisationen är tydlig. Arbetsgivarens inställning till möjligheten att framföra kritik är också avgörande. Att påtala brister i arbetsmiljön ska alltid välkomnas och uppmuntras.

Unionen anser:

- Samtliga arbetsplatser ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete med hög kvalitet.
- Arbetsmiljöarbetet ska alltid bedrivas i samverkan och vara integrerat i arbetsplatsens beslutsled.
- Alla anställda ska kunna påverka sin arbetssituation och få information inför kommande förändringar.

Bästa möjliga kunskapsläge

Forskning och kunskapsutveckling har en viktig roll att spela i att utveckla näringslivet och skapa friska arbetsplatser. Arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen har varit helt avgörande för att få fram kunskap om hur risker i exempelvis kontorsmiljön eller från arbetstidens förläggning kan motverkas. I takt med att digitalisering, globalisering och nya sätt att organisera arbetet fortsätter, försvinner gamla arbetsmiljörisiker medan nya uppstår. För att det framtida kunskapsläget i arbetsmiljöforskning ska vara relevant för det nya arbetslivet är det nödvändigt att samhället ökar anslagen till arbetslivs- och arbetsmiljöforskning. För att ha en hög relevans är det viktigt att forskningen bedrivs arbetsplatsnära och att det finns en tät kontakt med arbetsmarknadens parter.

Idag stöder arbetsmarknadens parter forskning ekonomiskt, och bedriver metodutveckling och utbildning genom flera partsgemensamma organ. Men samhället måste genom staten ta det huvudsakliga ansvaret både för forskning och för spridning av kunskap och forskningsresultat. För att göra detta vill Unionen att det upprättas ett nationellt oberoende center för koordinering av forskning och spridning av forskningsresultat.

Unionen anser:

- Anslagen till arbetslivs- och arbetsmiljöforskning ska öka.
- Att det upprättas ett nationellt oberoende center för koordinering av arbetslivs- och arbetsmiljöforskning samt spridning av kunskap och forskningsresultat.

Företagshälsovård med kvalitet

Ingen arbetsplats har möjlighet att ha all den kompetens som krävs för att kunna ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma, därför är det viktigt att arbetsplatsen har ett avtal om företagshälsovård. Företagshälsovården ska vara en expertresurs med en långsiktig relation med den berörda 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 anställda och hos arbetsgivaren är det viktigt att företagshälsovården är oberoende och alltid respekterar integriteten hos de anställda som uppsöker dem

samt iakttar tystnadsplikt. Alla anställda ska ha rätt till en företagshälsovård med hög kvalitet. Samtliga arbetsplatser ska omfattas av en för verksamheten relevant företagshälsovård av hög kvalitet.

Unionen anser:

- Det ska finnas partsgemensamt stöd som underlättar upphandling av företagshälsovård.
- Att avtal och lag används för att göra företagshälsovård med hög kvalitet obligatorisk.
- Att avtal och lag används för att säkra företagshälsovårdens oberoende.

Trygghet i samhället

Samhället ansvarar för att de allmänna trygghetssystemen håller en hög kvalitet, därtill ska arbetsmarknadens parter sluta avtal om kompletterande trygghetssystem. För att ge arbetstagarna trygghet i arbetslivet måste de allmänna och kompletterande trygghetssystem vara utformade utifrån de risker och förutsättningar som möter arbetstagarna i deras arbetsliv. Unionen ser det som viktigt att sjukförsäkringen och arbetskadeförsäkringen ger trygghet åt dem som drabbas av psykisk ohälsa, särskilt när denna helt eller delvis är arbetsrelaterad. Unionen vill också att de som blir, eller riskerar att bli, arbetslösa på grund ohälsa får stöd till omställning till nytt arbete från de partsgemensamma trygghetsråden. Trygghetssystemen måste också anpassas till dagens arbetsliv där allt fler har visstidsanställningar eller kombinerar anställning med egenföretagande.

Unionen anser:

- De allmänna och avtalsreglerade trygghetssystemen ska vara anpassade till de risker och förutsättningar som möter arbetstagarna i dagens arbetsliv.



Ring Unionen 0770-870 870

Vi svarar på alla dina frågor om villkoren i arbetslivet och förmånerna i medlemskapet.

Du hittar också svar på **unionen.se**.

Så här blir du medlem



Ring 0770-870 870



Ansök på www.unionen.se/bli-medlem



Sms:a UNIONEN VETAMER till 71 700 så kontaktar vi dig och berättar mer.

UNIONEN

Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm