

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Sacos synpunkter inför kommande arbetsmiljöstrategi 2021

Saco har hittills deltagit vid tre möten med arbetsmarknadsdepartementet om en kommande arbetsmiljöstrategi och framfört våra synpunkter muntligen. Då det finns begränsat utrymme vid dessa möten skickar vi nu även in våra synpunkter skriftligt. Vi har uppmanats att bidra med vad vi ser för utmaningar i samhället inom arbetsmiljöområdet och vad vi anser att en kommande arbetsmiljöstrategi bör fokusera på och eventuellt nya områden som borde lyftas.

Vi vet att arbete i grund och botten är positivt och hälsofrämjande. Arbetet skapar struktur i vardagen, ger en social gemenskap och ger möjlighet till lärande och utveckling. Om samhället vill verka för ett långsiktigt hållbart arbetsliv där människor både vill och kan arbeta länge, är arbetsmiljön en viktig komponent. Det är viktigt att se bra arbetsmiljö som något som kan utveckla såväl individer som verksamheter.

Samverkan är centralt för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Vi behöver på olika sätt värna partsmodellen, informera om och betona att **samverkan** mellan chef, skyddsombud och arbetstagare är grunden för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete.

Det är därmed viktigt att goda förutsättningar ges för samverkan. Kunskap är en sådan förutsättning. Parterna tar ett stort ansvar för att chefer och skyddsombud kontinuerligt ska få utbildning och kunskap på arbetsmiljöområdet. Men det borde finnas ett bredare intresse från staten att bidra till denna kunskapsspridning i form av tillräckligt stöd till vidareutbildning. I samband med införandet av en ny regelstruktur på arbetsmiljöområdet kommer både kostnaderna för nytt material och behovet av nya utbildningar öka stort.

Saco tycker att det har varit viktiga områden som berörts i nuvarande strategi. Hållbart arbetsliv och psykosocial arbetsmiljö är centrala frågor för Sacos förbund och deras medlemmar. Vi ser gärna att de fortsättningsvis är en del av en kommande arbetsmiljöstrategi. Angående ett hållbart arbetsliv är det många förbund som lyfter betydelsen av bättre förutsättningar och förändrade attityder för arbete högre upp i åldrarna. Likaså är frågan om ungas introduktion i arbetslivet efter avslutad akademisk utbildning central för hållbarhet. Att använda den kunskap som finns om hur man kan förhindra psykisk ohälsa och utbrändhet tidigt i arbetslivet hos unga är av stor betydelse.

De gemensamt viktigaste arbetsmiljöfrågorna för Sacos medlemsförbund handlar om organisatorisk och social arbetsmiljö (stress, det gränslösa arbetet, mobbning, trakasserier, hot och våld, ohälsosamt hög arbetsbelastning, illegitima arbetsuppgifter, samvetsstress). Fokus i det fortsatta arbetet bör ligga på friskfaktorer och på det som bidrar till god arbetsmiljö och god hälsa, men parallellt med det behöver vi tydligare krav så att orsaker till ohälsa åtgärdas. Det är fortsatt många som drabbas av psykisk ohälsa och ohälsosamt hög arbetsbelastning är en ständigt återkommande fråga bland Sacos förbunds medlemsgrupper.

Redan tidigare viktiga arbetsmiljöområden har kommit att aktualiseras på nya sätt i samband med Covid 19. Saco lyfter här de områden vi prioriterar ska behandlas i en kommande arbetsmiljöstrategi:

Distansarbete. Nu i samband med Covid 19 har vi verkligen blivit tvungna att fundera över vad ett mer omfattande distansarbete innebär och vad det har för för- och nackdelar. Vi har nu mer insikt i vad som verkligen går att genomföra digitalt, men behöver också i högre grad förstå vad som kanske inte alltid är önskvärt att göra på distans, när vi kan välja. Hur behöver förutsättningarna för ett hållbart distansarbete se ut och vad behöver medarbetarna? Vi måste välja och se vad som är effektivt att göra på distans ur ett verksamhets- och arbetsmiljöperspektiv. En betydelsefull fråga är naturligtvis hur arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar på distans.

Det skifte som Covid 19 kommit att innebära, i hur och var många av oss arbetar, kommer att påverka ett flertal områden ur ett arbetsmiljöperspektiv. Att gå från enstaka dagar eller kvällars distansarbete till ett mer kontinuerligt återkommande arbete på distans, är en stor förändring. Kanske behövs nya ramar, avtal eller regleringar för att skapa tydlighet.

Ett område som redan tidigare varit viktigt och nu blivit än mer centralt är **kognitiv arbetsmiljö**. Saco menar att vi behöver skapa mer kunskap om och aktualisera frågorna om kognitiv arbetsmiljö. Arbetsmiljön kan antingen stötta eller störa kognitiva funktioner (såsom arbetsminne, perception, inläring, beslutsfattande, uppmärksamhet, problemlösning) Hinder och störningar kan bli kognitiva arbetsmiljöproblem, onödiga kognitiva belastningar. Bra förutsättningar för en fungerande kognitiv arbetsmiljö är centralt för många akademiker som i hög grad är kunskapsarbetare.

Frågan aktualiseras i många sammanhang. Ett sådant sammanhang är den **digitala arbetsmiljön/IT-arbetsmiljön**. Flera rapporter visar

samband mellan att graden av personalens inflytande och nivån på användbart IT-system. Om personalen har inflytande vid beslut kring och utveckling av IT-system bidrar det till att de känner sig säkrare på att arbetet blir rätt utfört, att stressen minskar, att kvaliteten i arbetet är högre och att resurserna används mer effektivt. Vi behöver ha mer fokus på denna fråga. Fortsatt digitalisering i form av AI och logaritmstyrda arbetsuppgifter är också viktiga frågor för en arbetsmiljöstrategi att greppa över.

En annat sammanhang där kognition, men även vår fysiska arbetsmiljö, är aktuellt är i fråga om **arbetsplatsen utformning**. Ett område där vi har många frågor från skyddsombud handlar om kontorets utformning, (aktivitetsbaserat, kontorslandskap, flexkontor, cellkontor osv.) Vi behöver skapa arbetsmiljöer som ger oss goda möjligheter att använda vår kognitiva kapacitet. Ett av Sacos förbund deltar aktivt i projektet UUA, Universell utformning av arbetsplatser, en modell för hur moderna arbetsplatser blir framgångsrika genom att passa alla. Hellre göra rätt från början än att behöva improvisera speciallösningar. Vi vet också att bra digitala lösningar kan underlätta för de med kognitiva funktionsnedsättningar, medan dåliga IT-lösningar drabbar denna grupp hårdare. Universell design – design for all.

Efter Covid 19 finns många nya tankar om hur arbetsplatser bäst utformas. Om arbetsplatsen i större utsträckning kommer vara hemmet/ på distans ställer detta nya krav på en där fungerande fysisk och psykisk arbetsmiljö och på organisering av arbetet.

Ett flertal organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor behöver lyftas fram mer:

Mobbning och trakasserier. Saco har länge, sedan förra strategins uppstart, framfört att vi vill få till stånd en bred översyn av problemen och av olika lagstiftning och regelverk med anknytning till mobbning och trakasserier i arbetslivet. Detta önskemål kvarstår.

Hot och våld. Problemen med hot och våld är tyvärr fortfarande mycket aktuella. Saco har många grupper som drabbas som exempelvis myndighetspersonal, rättsväsendet, inspektörer, veterinärer, socialsekreterare och psykologer. Även nya yrkesgrupper blir nu mer utsatta som till exempel bibliotekarier. Dessutom har hot och mobbning spridit sig till att även ofta ske på nätet, vilket vi också behöver hantera.

Det finns en ny ILO-konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet som väntar på att ratificeras. Den har en

bred ansats och omfattar både hot, våld, trakasserier och mobbning. Vi anser att i samband med förberedelsearbete inför en ratificering måste just en översyn, av området och hur helheten ser ut, göras. Ökade resurser och uppmärksamhet behöver riktas mot dessa områden.

Illegitima (oskäligen och onödigen) arbetsuppgifter, samvetsstress och administrativ överbelastning.

Sacos förbund har många medlemsgrupper som upplever som ett stort problem att andra uppgifter tar för mycket tid och att de inte längre hinner med det man utbildat sig till, sitt egentliga yrke. Att inte hinna med kärnan i yrket kan ge mer stress än arbetsmängden i sig. Detta är en fråga som är särskilt aktuell i våra legitimationsyrken. Där pratar man även om samvetsstress, stress som uppstår på grund av dåligt samvete. Exempelvis kan det uppstå hos personal som saknar tid för att ge den vård som patienten behöver. Man upplever att man hamnar i kläm mellan de ekonomiska och administrativa kraven och den kunskap man har i hur man bör behandla/följa sin legitimation.

Övrigt:

Arbetssjukdomar. Saco har redan vid starten av nuvarande strategi påtalat att ett fokus på bara arbetsolyckor är för smalt. Även arbetssjukdomar och annan arbetsrelaterad dödlighet borde funnits med. Arbetsmiljöverket gav ut en ny kunskapssammanställning under 2019 som visar att det rör sig om cirka 770 arbetsrelaterade dödsfall per år som beror på stress. Vi behöver dessutom mer kunskap om kopplingen mellan olika organisatoriska och sociala faktorer som exempelvis kränkande särbehandling och självmord. Flera av Sacos förbunds medlemsgrupper har högre självmordsfrekvens än andra, ex läkare och veterinärer. Relaterat till området arbetssjukdomar anser Saco också att en revidering av arbetsskadeförsäkringen måste ske. Två tredjedelar av ansökningarna till Försäkringskassan prövas inte och antalet ansökningar sjunker. Möjligheten att få arbetssjukdom godkänd utifrån organisatoriska och sociala faktorer är ytterst begränsad. Idag är arbetsskadeförsäkringen tyvärr inte en försäkring för hela arbetsmarknaden.

Med vänlig hälsning

Lena Granqvist
Samhällspolitisk chef
Saco

Karin Fristedt
Utredare arbetsmiljö
Saco