



HANDLÄGGARE/ENHET
Arbetslivsenheten
Sten Gellerstedt

DATUM
2014-12-04

DIARIENUMMER
20140329

ERT DATUM
2014-09-17

ER REFERENS
2011/101340

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm

Förslag till föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö

LO har getts tillfälle att yttra sig över ovan nämnda förslag och har inhämtat förbundens synpunkter.

LO ser Arbetsmiljöverkets förslag som en bra grund för att få betydligt fler arbetsgivare att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Förslaget stryker under allvaret i att finna lösningar på några av arbetslivets svåra frågor. Idag måste en arbetsledning ha större insikt och omsorg än tidigare om hur arbete ska organiseras för att klara både krav på hög produktivitet och kraven i arbetsmiljölagen.

Det så kallade Stressavtalet mellan de sociala parterna inom EU hanterar delar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta avtal fullföljdes dock aldrig i Sverige. LO ser positivt på att Arbetsmiljöverkets förslag till föreskrifter till viss del gör Stressavtalet allmängiltigt.

En aktiv arbetsmiljöpolitik

LOs ser god organisatorisk och social arbetsmiljö som ett strategiskt instrument för utveckling av människor och samhälle. Arbetsmiljö är en politisk fråga om arbetstagares säkerhet, hälsa och arbetsglädje och också om innovation, konkurrens och tillväxt. En aktiv arbetsmiljöpolitik är ett av medlen för att nå full sysselsättning, hållbar tillväxt och inkomstutjämning, särskilt i en tid med en åldrande befolkning.

Väl känt är att en bra arbetsmiljö minskar lidande, sänker kostnader och ökar intäkter för arbetstagare, företag och samhälle. En bra organisatorisk och social arbetsmiljö ökar också produktiviteten, ökar utbudet av arbetskraft och förbättrar arbetsmarknadens anpassningsförmåga.

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

Människor som mår bra presterar helt enkelt bättre, de har också lättare att ställa om sig till ett annat arbete.

En fragmenterad arbetsmarknad behöver regler

LO har länge begärt effektiva föreskrifter som främjar hälsa, säkerhet och välbefinnande utifrån hur arbete är organiserat. Dagens ökade rörlighet av kapital, varor och arbetskraft samt den omfattande psykiska ohälsan stärker ytterligare behovet av sådana föreskrifter.

Idag organiseras produktion i långa kedjor av leverantörer och entreprenörer, som ofta sträcker sig över flera länder. Funktioner inom företag och andra verksamheter har också flyttats ut för att upphandlas i konkurrens. Hårt konkurrerande marknader har därmed skapats som medför otrygga villkor, intensivare arbete och ett ömtåligare socialt klimat på arbetsplatsen. Den omfattande användningen av IT för arbetsledning och kontroll bidrar till att förändra de sociala relationerna i arbetet.

Både riskbaserat och hälsofrämjande

Det finns en hel del erfarenheter av att hantera risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. En erfarenhet är att mått på dessa risker sällan är entydiga. Det innebär att alla berörda måste samverka för att nå bestående resultat, och oftast behöver flera nivåer i verksamheten delta.

Strukturer för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare finns i arbetsmiljölagen, MBL och i kollektivavtal, till exempel i Utvecklingsavtalet mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Själva innehållet i samverkan brister dock ofta när det gäller organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets förslag samlar nu viktiga erfarenheter inom området och ger parterna regler att förhålla sig till.

LOs uppfattning är att ohälsa orsakat av organisatoriska och sociala faktorer i arbetet måste förebyggas både genom riskhantering och genom att främja arbetstagarnas hälsa. Därmed räcker inte det riskbaserade sysättet i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. I arbetsmiljölagen 2 kap 1§ förtydligas att god arbetsmiljö innebär att arbetet ska ge möjlighet till ett rikt innehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap, självbestämmande, ansvar och personlig utveckling. En sådan arbetsplats främjar arbetstagarnas hälsa.

LO saknar inte begreppen psykosocial och stress i föreskriften. Begreppet psykosocial pekar ut individen och inte organisationen. Stress är ett för vitt begrepp och fungerar inte i en föreskrift då det samtidigt kan uppfattas som en yttre påverkan på individen och den upplevda effekten.

LOs synpunkter på förslaget

(LOs förslag till borttagen text är markerat med ~~överstrykning~~ och tillägg med **understruken fet** text.)

LO har inget att erinra mot föreskriftens titel, syfte, tillämpningsområde och vem de riktar sig till.

(Arbetsmiljöverkets förslag)

Syfte

1 § Syftet med föreskrifterna är att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Tillämpningsområde

2 § Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Allmänna råd: Begreppen arbetstagare och arbetsgivare har samma innebörd i dessa föreskrifter som i arbetsmiljölagen (1977:1160), med de undantag som anges i 3 § dessa föreskrifter.

Till vem föreskrifterna riktar sig

3 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs.

Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft.

Den som är elev i grundskola och gymnasium eller motsvarande eller är under vård i anstalt likställs inte med arbetstagare vid tillämpningen av dessa föreskrifter.

Allmänna råd: Med anstalt avses här kriminalvårdsanstalter, institutioner för missbrukarvård, särskilda ungdomshem, sjukvårdsinrättningar för psykiatrisk tvångsvård samt andra typer av vårdinrättningar i allmän eller enskild regi.

Definitioner

4 § I dessa föreskrifter har följande ord denna betydelse.

Krav i arbetet: De aspekter av arbetet som kräver varaktiga fysiska eller psykiska ansträngningar.

Kränkande behandling: Återkommande **Handlingar som sätter ner någons värdighet under en längre tid**, allvarligt kränker någons värdighet. Dessa handlingar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkande behandling kan vara synlig och handfast, men också dold och subtil. Den kan uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Att frysa ut någon eller hota någon räknas också som kränkande behandling, liksom mobbning, trakasserier och diskriminering.

Ohälsosam arbetsbelastning: När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider **förutsättningar och** de resurser som finns att tillgå, och när belastningen leder till risker för ohälsa.

Organisatorisk arbetsmiljö: Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar

1. ledning och styrning,
2. kommunikation,
3. grad av inflytande,
4. fördelning av arbetsuppgifter, och

5. krav, resurser och ansvar.

Resurser för arbetet: De aspekter av arbetet som tjänar till att:

1. uppnå mål för arbetet, eller
2. hantera krav i arbetet

Social arbetsmiljö: Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och stöd.

LO kommentar 4 §: Här definieras att en kränkande behandling ska vara återkommande och allvarligt kränka någons värdighet. Begreppet allvarligt motverkar dock syftet med föreskrifterna. I ett förebyggande arbetet går det inte att avgöra om en eventuell framtida kränkning blir allvarligt.

Vår erfarenhet är att en händelse kan vara tillräckligt för att knäcka en persons självkänsla, till exempel en omplacering som den drabbade och även andra ser som mycket olämplig.

LO anser att definitionen av kränkande behandling ska utgå från att någons värdighet sätts ner under en längre tid.

LO anser att definitionen av resurser ska inkludera nödvändiga kunskaper. Detta kan antingen anges i paragraf 4 definitioner eller i en kommentar till nionde paragrafen i förslaget till föreskrifter.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

5 § I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det regler om arbetsmiljöpolicy, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.

I 6 § i dessa föreskrifter finns det särskilda krav på kunskaper och kompetens och i 7 § finns det krav på mål. I 8-15 §§ behandlas särskilda organisatoriska och sociala faktorer som ska omfattas av undersökningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering finns det särskilda regler om att arbetet i förebyggande syfte ska anpassas till arbetstagarnas förutsättningar, vilket även omfattar arbetstiderna.

LO kommentar 5 §: LO förordar att kravet på en skriftlig handlingsplan för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska förses med sanktionsavgift. En sanktionsavgift stryker under allvaret i att arbeta systematiskt och ökar förekomsten av handlingsplaner vilket gör det lättare för alla berörda att genomföra åtgärderna.

Kunskaper och kompetens

6 § Arbetsgivaren ska försäkra sig om att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper och kan omsätta dem i praktiken:

1. Innebörden och sambanden som skapar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
3. Hur man hanterar konflikter och kränkande behandling.

Allmänna råd: Ett sätt för arbetsgivaren att ge kunskaper är att genomföra en utbildning, och då gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Detta

eftersom samverkan mellan parterna underlättas när det underlättas för chefer, och arbetsledare när även och skyddsombuden har motsvarande kunskaper.

Utbildningen kan lämpligen ges av företagshälsovården eller en annan extern resurs med kompetens inom området. Utbildningarna bör vara återkommande och med en uppföljning minst varje år. Utbildningarna bör tas fram i partsamvekan och behandlas i skyddskommittén där sådan finns, eller mellan arbetsgivare och regionalt skyddsombud.

LO kommentar 6 §: LO ser ett stort värde i att arbetsgivare har den föreslagna kunskapen och kompetensen. En förutsättning är dock att förstå vad som orsakar ohälsosam arbetsbelastning och föreslår därför ett tillägg.

Mål

7 § Arbetsgivaren ska ha mål som syftar till att främja en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till målen.

Arbetsdagarna ska få utbildning om de mål som ska främja en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Allmänna råd: Målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan lämpligen ingå som en del i verksamhetens av den arbetsmiljöpolicy som ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen kan konkretiseras genom mått på sjukfrånvaro, personalomsättning, anställningsformer, arbetsklimat, lärande och utveckling, arbetstillfredsställelse och hälsa. De kan även kopplas till produktionsresultat. Förutsättningar för ett framgångsrikt arbete mot målen är att de är förankrade i den högsta ledningen och i övriga delar av organisationen.

Arbetsgivaren bör verka för en bred samverkan i organisationen om arbetsmiljöfrågor som omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Grundläggande för en god organisatorisk och social arbetsmiljö är att det på arbetsplatsen finns förutsättningar för att bedriva ett gott ledarskap. Det bör också finnas

1. stödande relationer,
2. rättvisa förhållanden,
3. bemannning i proportion arbetsuppgifterna, samt
4. trivsel, engagemang och arbetsglädje.

Det bör dessutom finnas möjligheter och förutsättningar att ta tillvara personers olikheter genom att alla kan

1. variera arbetet,
 2. anpassa arbetet efter individuella behov,
 3. lära och utvecklas i arbetet och att använda egna kunskaper och erfarenheter, och
 4. påverka och att få återkoppling på sin arbetsinsats.
5. schemalägg arbetet i god tid för att främja arbetstagares möjlighet att planera arbete och fritid.

LO kommentar 7§: LO ser ett stort värde i att arbetsgivaren sätter upp mål och ser gärna ett tillägg i paragrafen om att arbetstagarna ska få utbildning om de mål som ska främja en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

LO föreslår att stryka hänvisningen till det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS 2001:1 i Allmänna råd. Eftersom målen både ska hantera risker och främja hälsa innebär AFS 2001:1 en begränsning. Målen bör placeras i dokument som beaktar hela arbetsmiljölagens 2 kap 1§, till exempel i ett lokalt kollektivavtal.

8 § Målen ska dokumenteras skriftligt ~~om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.~~

Den som överträder dessa bestämmelser ska betala sanktionsavgift.

LO kommentar 8 §: LO anser att alla företag med anställda ska dokumentera sina mål. Gränsen för dokumentation vid minst 10 arbetstagare utesluter över 80 procent av företagen inom den privata tjänstesektorn och över 60 procent av företagen inom industrin. Just dessa har ofta ett stort behov en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö.

LO ser gärna att kravet på en skriftlig dokumentation förenas med sanktionsavgift. Det stryker under allvaret i föreskriften och får tveksamma arbetsgivare att på ett mer systematiskt sätt ta tag i dessa frågor.

Ohälsosam arbetsbelastning

9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Det innebär att arbetstagarna ska ha resurser för att utföra arbetsuppgifterna. Resurserna ska vara anpassade till kraven i arbetet.

Arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att det ger möjligheter till kontroll över arbetssituationen och till socialt stöd.

Allmänna råd: Ohälsosam arbetsbelastning uppstår ofta som en konsekvens av organisatoriska brister när det gäller att balansera mål och krav med tillgängliga resurser för arbetets utförande. Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare. Att minska arbetsmängden eller att öka bemanningen är exempel på åtgärder för att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning. **En ökad bemanning bör ske genom att öka sysselsättningsgraden för befintlig personal eller med fler tillsvidareanställda.** Arbetsgivaren bör organisera och planera arbetet så att det ger möjligheter till kontroll över arbetssituationen och till socialt stöd. Arbetsgivaren bör även försäkra sig om att den teknik som används är utformad och anpassad till det arbete som ska utföras.

LO kommentar 9 §: Begreppet resurser i Allmänna råd bör förtydligas så det framgår att det även omfattar nödvändiga kunskaper.

Föreskriften måste göra klar att ett långvarigt lappande och lagande med tillfällig personal är negativt för arbetsmiljön. En ökad bemanning bör därför ske genom att öka sysselsättningsgraden för befintlig personal eller med fler tillsvidareanställda

Sista meningen i Allmänna råd som handlar om anpassning av teknik behöver förtydligas i allmänna råd eller i en handledning.

Vi har gjort fyra exempel som belyser felaktig användning av teknik.

Exempel 1. Att ha en för stor traktor vid snöskottning som innebär att man får handskotta flera kvarter med skadliga belastningar för att traktorn inte går att köra in på gården.

Exempel 2. Firmabil med bristfällig inredning som ger olämpliga arbetsställningar och extra arbete när man hanterar verktyg och material.

Exempel 3: Avsaknad av ett slutet kontanthanteringssystem vilket bidrar till ökad risk för rån och därmed en försämrad arbetsmiljö.

Exempel 4. Datorprogram för ordergivning och kontroll av arbete som arbetstagaren inte kan påverka och som beskär kontakten med arbetsledning och arbetskamrater. Till exempel program för schemaläggning som minskar kontakt med arbetsledare och arbetskamrater och därmed snarare försvårar schemaläggning.

10 § Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket ansvar och vilka befogenheter de har,
3. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet,
4. vilket resultat som ska uppnås med arbetet och om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på,
5. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte eller personal saknas räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras,

Arbetsgivare och arbetstagare ska ha de särskilda kunskaper och den kännedom om förhållandena som behövs för att arbeta i det enskilda hemmet.

Allmänna råd: Det kan vara lämpligt att kommunicera punkterna 1–5 gemensamt till arbetstagare som delar ansvar och arbetsuppgifter. Arbetstagarna bör även uppmanas att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som berör punkterna 1–5. Det är viktigt att arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att ta till sig information och kunskaper.

LO kommentar 10§: LO förordar ett tillägg om att arbetsgivare och arbetstagare ska ha de särskilda kunskaper och kännedom om de förhållanden som behövs för att arbeta i det enskilda hemmet.

Arbete i det enskilda hemmet har ökat i omfattning under senare år. Förutom vård utförs idag mer städning, underhåll och diverse andra tjänster. Den som arbetar i ett enskilt hem kan hamna ett utsatt läge. Där kan till exempel finnas missbrukare eller en aggressiv dobermann. LOs förbund rapporterar att de som arbetar i andras hem i större utsträckning än andra utsätts för kränkande uttalanden, beskyllningar (stöld och åverkan) och sexuella trakasserier. Det förekommer också riskabla stegar och andra undermåliga redskap, omärkta kemikalier, tunga lyft och risk för smitta och smittspridning när det inte finns tillgång till god hygien och ombyte efter avslutat arbete.

Det är inte ovanligt att den som bor i hemmet (beställaren) agerar arbetsledare och ställer högre krav än vad som är beställt. Arbetstagaren har då svårt att säga nej i rädsla för att förlora arbetet och tvingas därmed arbeta ännu hårdare. Arbetsgivare uppmanar till och med ibland de anställda att ge det där lilla extra för att få behålla kunden. En tydlig arbetsbeskrivning är i detta läge ett stöd för arbetstagaren.

Paragraferna 9 och 10 i Arbetsmiljöverkets förslag kan bli till hjälp för dem som arbetar i någon annans hem. Myndighetens möjlighet till tillsyn i den enskildes hem är dock begränsade. Därför föreslå LO en regel om att arbetsgivare och arbetstagare ska ha de särskilda kunskaper som behövs för att arbeta i det enskilda hemmet. En sådan regel är enklare att inspektera.

11 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbeten som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd: Arbetsförhållanden som kan vara starkt psykiskt påfrestande finns exempelvis inom vård, omsorg, kriminalvård, socialtjänst, skola, polis, och räddningstjänst, vid **hantering av värde (rån och hot) och sanering vid dödsfall samt i ett långvarigt starkt styrt bundet arbete.**

Det är viktigt att arbetsgivarna skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.

Exempel på åtgärder som bör **vidtas** övervägas vid starkt psykiskt påfrestande arbeten är

1. regelbundet stöd av **utbildade** handledare,
2. dubbelbemanning,
3. rutiner för att hantera krävande kunder, klienter med flera, och
4. minskad arbetsmängd,
5. möjlighet att variera med andra arbetsuppgifter.

Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet starkt psykiskt påfrestande.

LO kommentar 11 §: LO har inget att erinra mot den föreslagna paragrafen.

I Allmänna råd behövs det även exempel på psykiskt påfrestande arbetsuppgifter utanför offentlig sektor, till exempel rånutsatta butiker, sanering vid dödsfall och när du en längre tid måste utföra ett starkt styrt arbete som du inte kan lämna. En god regel för att klara av återkommande stark psykisk påfrestande är att variera med arbetsuppgifter.

Arbetstid

12 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Arbetsgivaren ska redan i planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa.

Allmänna råd: Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är

1. skiftarbete,
2. arbete nattetid,
3. stort uttag av övertid/mertid,
4. långa arbetspass,
- delade arbetspass,
- ofrivillig deltid och visstidsanställning, och
5. långtgående möjligheter att utföra arbetet på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare som mest får arbeta och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden men innehåller inga regler om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet. Dessa föreskrifter kompletterar således arbetstidslagen.

LO kommentar 12 §: LO förordar att Allmänna råd även tar upp delade arbetspass och att genom ofrivillig deltid och visstidsanställning stå till arbetsgivarens förfogande under långa tider. Ofrivillig deltid och visstidsanställning blir för många arbetstagare en jakt för att få arbeta fler timmar.

LO ser med stor oro på den omfattade förekomsten av delade arbetspass. Dessa finns bland annat inom handeln, städning och busstrafik och också inom industrin. Delade arbetspass leder ofta till mycket långa och påfrestande arbetsdagar som på sikt kan bidra till ohälsa.

Exempel 1: Det har åter blivit vanligt att städa tidig morgon och kväll. Arbetstagare med småbarn eller de som bor långt från arbetsstället kan inte ta ett delat arbetspass och kan bli tvungna att gå ner på deltid eller rent av sluta. När det rimligen inte går att ta sig hem mellan passen blir en del tvungna att gå och driva runt i väntan på sista passet. Det kan vara uselt väder och överallt finns inte bibliotek eller annat där det är gratis att vara.

Exempel 2. Inom handeln står många arbetstagare till arbetsgivarens förfogande under långa tider innan de får ett jobb. Den som först svarar i telefon eller på ett SMS får jobbet. Den som inte svarar alls placeras sist i kön. Denna organisering av arbete innebär att arbetstagarens möjlighet begränsas att använda sin tid till annat arbete, studier eller fritid.

Konflikter och kränkande behandling

13 § Arbetsgivaren ska inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet undersöka och bedöma om det finns förhållanden i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande behandling, eller konflikter som kan leda till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd: Exempel på förhållanden som är viktiga att undersöka är arbetsbelastning, samarbete, **sociala kontakter**, konsekvenser av förändringar, tillbud och avvikelser. En konflikt existerar när det finns oförenliga synsätt, målsättningar eller utgångspunkter för ett handlande. När motsättningar och konflikter lämnar det sakliga och börjar handla om angrepp mot person, riskerar de att leda till ohälsa. En sådan konflikt kan övergå till kränkande behandling. Risken för konflikter ökar speciellt vid ohälsosam arbetsbelastning, konkurrens mellan arbetstagare och förändringar i verksamheten.

LO kommentar 13 §: LO rekommenderar att stryka ~~inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet~~ i paragrafens första mening. Föreskriften utgår från arbetsmiljölagen och en hänvisning till det systematiska arbetsmiljöarbetet är en inskränkning.

14 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande behandling inte accepteras. Arbetsgivaren ska förebygga att konflikter leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd: Arbetsgivaren bör verka för en gemensam värdegrund som tydligt tar avstånd från kränkande behandling. Arbetsgivaren bör klargöra hur arbetstagarna kan bidra till en god social arbetsmiljö. Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att hantera konflikter och kränkande behandling. Det är därför viktigt att de uppfyller kunskaps- och kompetenskraven i 6 §.

LO kommentar 14 §: LO har inget att erinra.

15 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande behandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. hur man ska larma om kränkande behandling,
2. vem/vilka som tar emot information om att kränkande behandling förekommer och bedömer hjälpbehov,
3. vad som händer med informationen och vad mottagaren ska göra, och
4. hur och var de som är utsatta snabbt får hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

En extern opartisk utredning ska tillsätta när någon inblandad så begär.

Allmänna råd: Den som avgör om det finns ett behov av hjälp bör uppfattas som opartisk. När det inte går att ordna en sådan resurs inom ramen för den egna verksamheten bör en extern opartisk resurs anlitas. När kränkande behandling konstaterats är det viktigt att snabbt få stopp på denna genom att sära på de inblandade parterna.

LO kommentar 15 §: LO anser att det behövs ett tillägg i paragrafen om att en extern opartisk utredning ska tillsätta när någon av de inblandade så begär. Det är mycket svårt att internt utreda mobbning på arbetet eftersom det snabbt uppstår jävsituationer.

I Allmänna råd ser LO gärna råd om hur man kan agera när det är chefen som kränker. Likaså behövs råd om hur en utredning bör se ut.

Med hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Karl-Petter Thorwaldsson

Sten Gellerstedt

Bilaga. Del 1 av underremiss till LO från Handelsanställdas förbund

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

Josefine Boman, Utredare

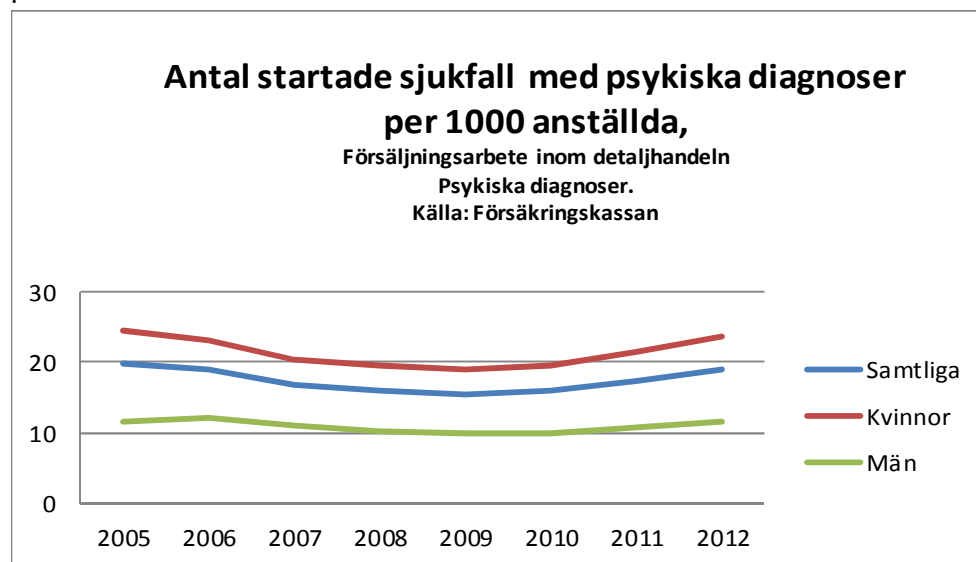
Den psykosociala arbetsmiljön inom handeln är en av Handelsanställdas förbund mest prioriterade frågor. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö är ett viktigt redskap för att åstadkomma bättre arbetsmiljö inom våra områden. Då många av handelns arbetsmiljöproblem är sprungna ur handlarnas bemanningsstrategier bör också riktlinjer tas fram som tydligt anger i vilken grad otrygga anställningar får användas på en arbetsplats.

Handelsanställdas förbund tillstyrker föreskriftens intention om förbättrad social och organisatorisk arbetsmiljö men anser att flera paragrafer och beskrivningar av allmänna råd delvis missar målet med att åstadkomma förbättrad psykosocial arbetsmiljö inom Handels områden.

1. Allmänt om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom handeln

Detaljhandeln är en av Sveriges största branscher. Här arbetar cirka 250 000 personer, varav drygt 150 000 är arbetare tillhörande Handelsanställdas förbunds avtalsområden. Sjuktalet i branschen är höga, och det är psykiska diagnoser som står för merparten av den ökning av sjuktalet som vi har sett de senaste åren.

Detaljhandeln är kvinnodominerad (68 procent kvinnor) och ungdomsdominerad (47% av alla anställda är under 26 år). Kvinnor drabbas i högre grad av sjukskrivning än män, så även inom detaljhandeln. Försäkringskassan konstaterade (våren 2014) att ökningen av sjukskrivningar var extra alarmerande bland unga på arbetsmarknaden.



För att komma till bukt med de ökande sjuktalen behöver arbetsmiljön förbättras avsevärt på många av handelns arbetsplatser. Det handlar om förebyggande åtgärder för att förhindra rån, hot och våld. Det handlar också om att komma till rätta med bristen på ordinarie personal som gör att Handels medlemmar dagligen får ta ett stort ansvar för att butikens verksamhet ska gå runt.

Varje dag rånas cirka två butiker i Sverige. Detta har en stor inverkan på våra medlemmar. Både bland dem som faktiskt utsätts för rån, men också bland dem som dagligen oroas för att drabbas när de arbetar ensamma, hanterar kontanter eller stödbegärligt material i butiker med bristfällig säkerhet. Frågan om säkerhet har varit en viktig fråga för Handels arbetsmiljöarbete under många år. Hotbilden i butikerna är fortfarande alldeles för hög, dock har enträget arbete lett till att många butiker har skärpt sitt säkerhetsarbete.

Men om säkerheten i många butiker har förbättrats de senaste åren, har den psykosociala arbetsmiljön ändå i stor utsträckning försämrats. Hög konkurrens om jobben och förändringar i Lagen om anställningsskydd (införandet av allmän visstid 2007) och tillämpningen av Lagen om anställningsskydd (AD-dom 2012:47) har bidragit till att många arbetsplatser idag har bemanningsstrategier som i hög utsträckning påverkar arbetsplatsernas arbetsmiljö negativt.

Förenklat kan man säga att många handlare i Sverige bemannar sina butiker med hjälp av en numerär flexibilitetsstrategi, det vill säga att de hanterar variationer i efterfrågan genom att variera antalet personer på arbetsplatsen. När vissa butiker löser sina bemanningsbehov genom höga andel tillsvidareanställd personal med bred kompetens och ett spektrum av arbetsuppgifter, bemannar dessa arbetsgivare istället sina butiker utbytbar personal. Det sker genom att anställa "vid behov", deltidsanställa och anlita bemanningsföretag.

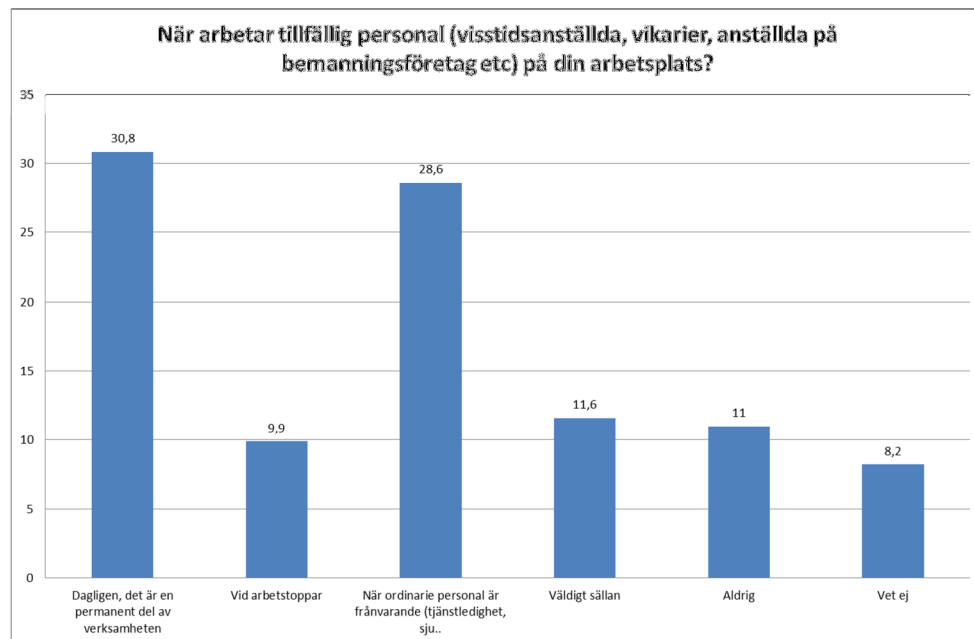
30 procent, eller cirka 50 000 arbetstagare inom handeln har idag en visstidsanställning, endast 20 procent av dessa är vikariat för att ordinarie personal är frånvarande eller säsonganställningar för att möta arbetstoppar. Knappt 80 procent av dessa utgörs av istället av så kallade behovsanställningar eller timanställningar. Det vill säga anställningar med mycket lite trygghet. Utöver detta jobbar 62 procent av de anställda på deltidskontrakt. En del med endast några få timmar garanterade, de som vill jobba mer tvingas konkurrera med personer på arbetsplatsen som önskar samma sak. Endast 12 procent av handels deltidsarbetande medlemmar uppger att de inte vill jobba mer som enda skäl till deltidsarbete.

1. 2. Bemanning, bemanning eller bemanning?

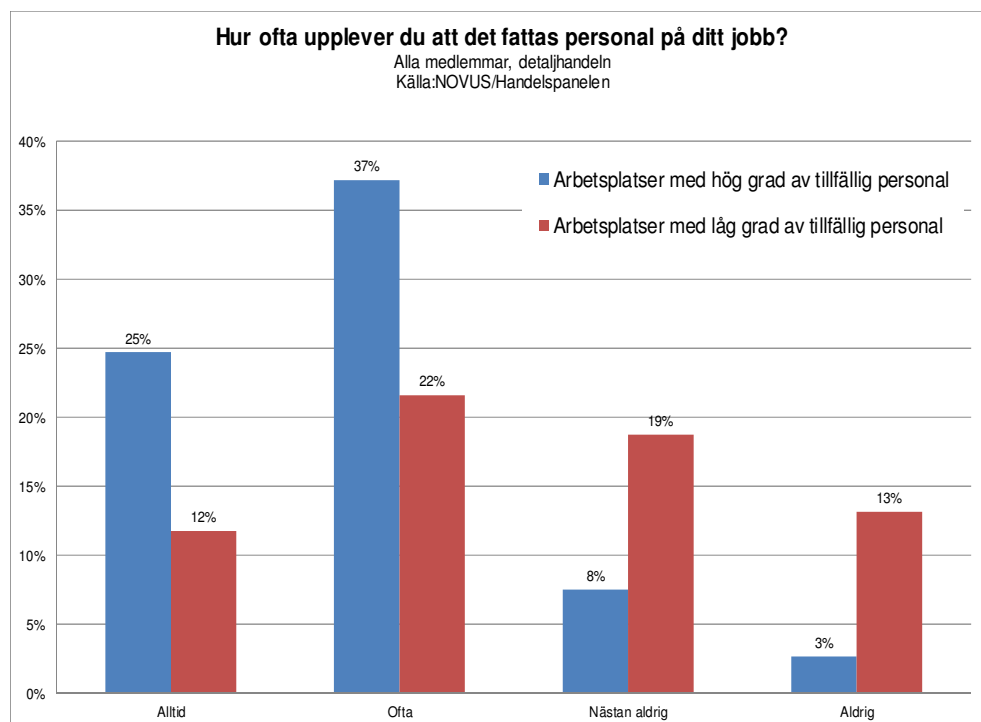
För att sjuka arbetsmiljöer ska undvikas, är bemanning a och o. Det handlar om att vara tillräckligt många anställda för att utföra de arbetsuppgifter verksamheter kräver. Det handlar också om vad som händer på en arbetsplats om förutsättningarna förändras, eller någon blir sjuk. Det handlar om kontinuitet, förutsägbarhet och utveckling. För vad händer på arbetsplatser där arbetskollabor ständigt byts ut, där nya alltid ska läras upp och där man bygger organisation kring att en stor andel av personalen ska vara utbytbar?

Att bemanna med tillfällig personal och ständigt ha personal som arbetar färre timmar än de önskar får många negativa konsekvenser även för ordinarie tillsvidareanställd personal. Det visade Handels utredning från 2012, *Utarbetad eller utbytbar?*

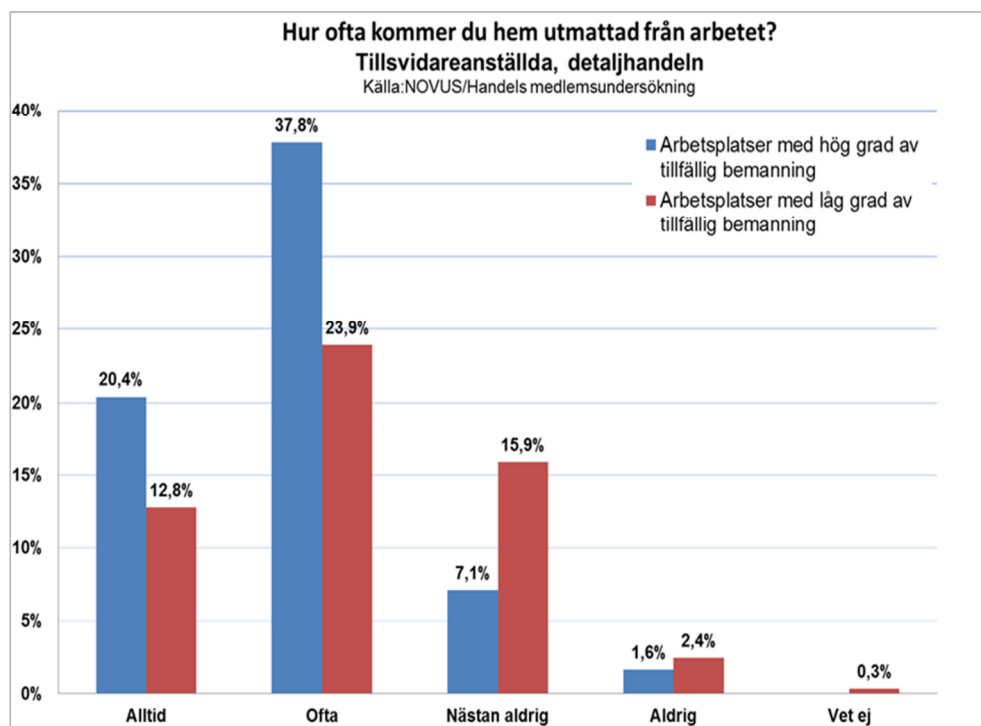
30 procent av Handels medlemmar inom handeln säger att tillfällig personal utgör en daglig del av verksamheten.

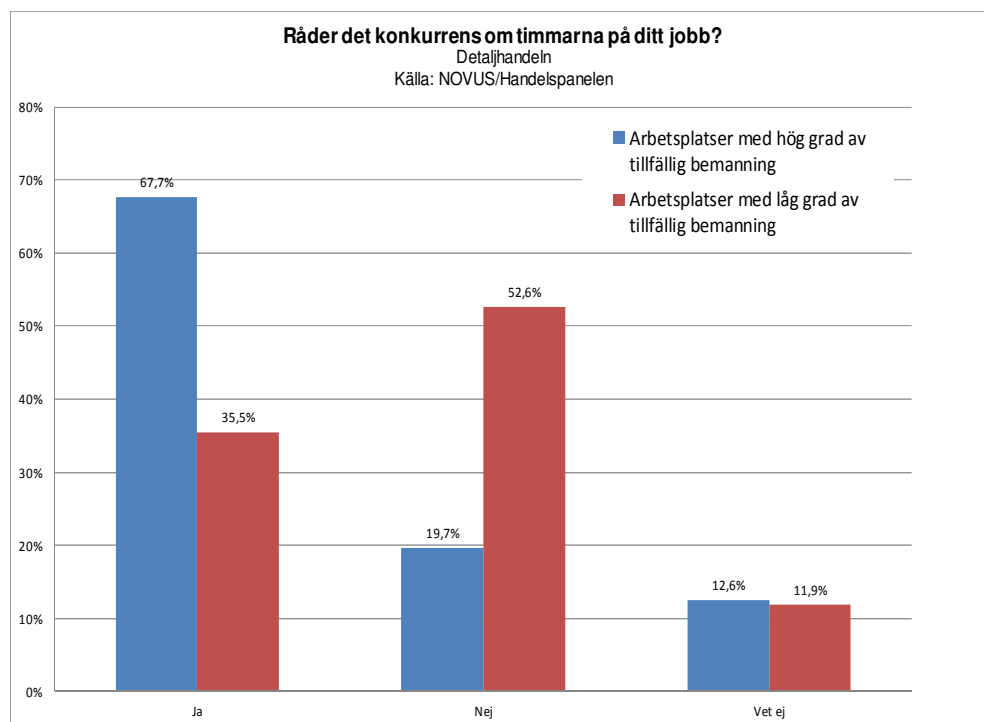


Tillfällig personal behöver givetvis inte vara något negativt, tvärtom kan en hög frekvens av tillfällig personal indikera att arbetsgivaren tar in vikarier när någon är sjuk. Men bland Handels medlemmar så är det fler som uppger att detta är en permanent del av verksamheten och att det förekommer dagligen, än som säger att det tas in vid ordinarie personals frånvaro. En hög frekvens av tillfällig personal skulle också kunna indikera att arbetsgivaren täcker upp i högre grad vid hög arbetsbelastning. Så verkar dock fallet inte vara inom Handeln. Tvärtom, så uppger fler medlemmar som jobbar på arbetsplatser med hög grad av tillfällig bemanning att det ofta fattas personal på deras arbetsplatser än medlemmar som jobbar på arbetsplatser där tillfällig personal sällan förekommer.



Många av Handels medlemmar upplever att jobbet är stressigt. Hela 45 procent uppger att del alltid eller ofta kommer hem utmattade från arbetet. Bland medlemmar som jobbar på arbetsplatser med hög grad av tillfällig bemanning är det hela 56 procent som uppger att de alltid eller ofta kommer hem utmattade från arbetet.





Tillfällig personal och hög andel deltidsanställda leder till att råder konkurrens om timmar på Handels arbetsplatser. I snitt säger 50 procent att det råder konkurrens om timmarna på deras arbetsplats. Konkurrens om timmar och oro för att inte få jobba så mycket som man önskar eller behöver för att få ekonomin att gå runt påverkar också arbetsmiljön på arbetsplatsen. På en arbetsplats med hög konkurrens är risken för tysta arbetsplatser större. Arbetstagare vågar inte säga sin mening, gå med i facket eller stå upp för sina arbetskamrater av rädsla för repressalier i form av uteblivet jobberbjudande.

När grundbemanningen på arbetsplatserna är för låg, och där varje dag handlar om att laga efter läge; Ringa in personal, lära upp personal så är risken för stress och sjukdom större. När arbetstagare lever med en ständig oro och undran om när de ska jobba och hur mycket, så har vi ett arbetsmiljöproblem. För vad blir ledig tid när varje timme är eventuell arbetstid? En stor andel av dem som arbetar på arbetsplatser med hög grad av tillfällig bemanning upplever stress på grund av schemaläggning och liten möjlighet att planera.

Utvecklingen på arbetsmarknaden med fler tillfälliga lösningar, mer precisionsbemanning och färre tillsvidareanställningar på heltid innebär att en ny arbetsmiljöföreskrift också måste beakta detta. Bättre arbetsmiljö kräver långsiktiga och funktionella bemanningsstrategier som fokuserar och utvecklar arbetstagares kompetens snarare än dess utbytbarhet.