



AAA Info udgives af:

**Aktionsgruppen Ar-
bejdere**

Akademikere

Klubhuset

Dortheavej 39

København NV

Mail: [aaa@aktions-
gruppen.dk](mailto:aaa@aktionsgruppen.dk) - [www.
aktionsgruppen.dk](http://www.aktionsgruppen.dk)

Redaktører: Janne
Hansen og
Anne Richter
Redaktionsgruppe:
Medlemmer af AAA
og SAA

Søsterorganisation i
Århus:

SAA –

**Samarbejdet
Arbejdere**

Akademikere

John Graversgaard.

Mail: [graversgaard@
youseepost.dk](mailto:graversgaard@youseepost.dk).

Artikler kan mailles til
AAA.

Udkommer ca. 3 gange
årligt. Via AAA's hjem-
meside og/eller i pa-
pirformat til medlem-
mer og abonnenter.

Nu har vi fået et fælles sprog

Sverige har indført strammere regulering og kontrol med det psykiske arbejdsmiljø, og de foreløbige resultater giver grund til optimisme

Af Hans Brinkmann

AAA og 3F København havde indbudt Daniel Gullstrand fra fagforeningen Unionen til at holde oplæg om de nye svenske regler og de foreløbige erfaringer, her et år efter forskriften om "organisatorisk og socialt arbejdsmiljø" trådte i kraft.

Måske er der noget at hente i Sverige. Janne Hansen fra AAA's bestyrelse mindede i sin velkomst om, at regeringens midtvejsstatus på 2020 planen for arbejdsmiljø viser, at det er gået den forkerte vej med det psykiske arbejdsmiljø. I stedet for målet om en reduktion af psykisk belastning på 20 procent, har vi set en stigning på 16 procent.

- Så det er gået den forkerte vej, måske skal der mere regulering og lovgivning til, sagde hun.

Daniel Gullstrand er arbejdsmiljøekspert i Unionen, som er Sveriges største fagforening. Den organiserer især funktionærer i den private sektor.

Han understregede, at det er for tidligt at drage endelige konklusioner, og forudså, at der ligger mange års arbejde forude for at få de nye

regler implementeret. Men grundlæggende er der basis for optimisme, mener han.

- Med regelværket, udarbejdet af Arbetsmiljöværket (AT), har forskriften og vejledningerne defineret begreber som f.eks. stress, sagde han.

De nye regler fremgår af en såkaldt forskrift, som svarer til de danske bekendtgørelser. Forskriften om "organisatorisk og socialt arbejdsmiljø," trådte i kraft 1. marts 2016.

Og ifølge Daniel Gullstrand er der en pointe i, at der er fokus på det organisatoriske og det sociale – og ikke på det "psykiske arbejdsmiljø", som vi som regel siger i Danmark.

- Vi bruger ikke psykisk, for så er der fokus på personer i stedet for på processer og organisation. Med den her forskrift bliver det legalt at tale om ledelse. Det er meget vigtigt, siger han.

Længe undervejs

Den svenske fagbevægelse har forsøgt at få en forskrift om det psyki-



Daniel Gullstrand fra fagforeningen Unionen, Sverige, holder oplæg hos 3F København.

ske arbejdsmiljø de sidste 30 år – uden held. Arbejdsgiverne har flere gange haft held til at forhindre det.

Men samtidig har der været en udvikling, hvor psykiske overbelastninger er vokset, fordi det psykiske arbejdsmiljø er blevet forringet.

- Vi har set meget overtid og flere, der er ramt af udbrændthed. Efter finanskrisen har der været omorganiseringer i virksomhederne. Det har ført til øget usikkerhed og konstant turbulens på mange arbejdspladser, sagde Daniel Gullstrand. Han pegede også på at den stressaftale, som er indgået på EU-plan, er dårligt implementeret.

Det fik den tidligere borgerlige regering i Sverige til at bestille to rapporter, som kom til at spille en afgørende rolle.

- Rapporterne kom i rette tid. De viste sammenhængen mellem arbejdsmiljøet og psykisk belastning. De tvang regeringen til at reagere, sagde han.

Når det lykkedes at overbevise alle de svenske partier om, at der var brug for at gribe ind, skyldtes det, ifølge Daniel Gullstrand, at fagbevægelsen stod sammen i en kampagne for at få regulering på området.

Unionen kobede i sin oplysningskampagne spørgsmålet tæt sammen med spørgsmålet om "det grænseløse arbejde", som

netop mange af dets medlemmer oplever fører til dårligt psykisk arbejdsmiljø.

- Vi argumenterede overfor partierne og brugte rapporterne sagligt. Vi kunne påvise, hvor dyr den megen sygdom var for staten. Det var et godt budskab, som fik alle partier med, sagde han.

I Unionen kunne de også pege på, at mange af deres medlemmer, som er funktionærer i den private sektor, stemmet borgerligt.

- Så det var også de borgerlige partiers vælgere, som var ramt. Vi kom med et nuanceret budskab, og pegede på, hvordan det kunne blive bedre, sagde Daniel Gullstrand.

Ikke bare "tilfredsstillende" arbejdsmiljø

Han fremhævede nogle hovedpunkter i "Forskrift om organisatorisk og socialt arbejdsmiljø," eller OSA, som det forkortes i daglig tale hinsidan.

Forskriften er først og fremmest forebyggende, og Daniel Gullstrand understregede flere gange, at spørgsmålet om erstatning for dårligt arbejdsmiljø ikke er en del af lovgivningen.

OSA slår fast, at et godt arbejdsmiljø er arbejdsgivernes ansvar, men at det skal tackles i samarbejde med de ansatte.

Og så handler det ikke bare om, at arbejdsmiljøet skal være "tilfredsstillende". Der skal skabes et godt arbejdsmiljø.

Virksomhederne skal have et formuleret mål for det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø. Det handler om fokus på sundhedsskadelige arbejdsbelastninger, uklare arbejdsbeskrivelser og stærkt psykisk belastende arbejdsopgaver.

- Målene skal være kendte for de ansatte, og de skal have mulighed for at se resultatet af deres arbejde, sagde Daniel Gullstrand.

Der er krav om, at chefer og ledere skal have "tilstrækkelig" viden om arbejdsmiljø, ligesom de skal have beføjelser til at forbedre det.

Han pegede også på at § 6 er bærende for hele forskriften. Her slås det fast, at det er arbejdsgivernes ansvar, og at chefer og ledere har pligt til at påtale, hvis der sker brud på kravene.

Det gælder også arbejdsledere, som i praksis leder og fordeler arbejdet i virksomheden. Ligesom det er dem, som skal omsætte

kravene i forskriften i praksis. De skal både have viden, beføjelser og ressourcer til det. Bl.a. er der et krav om, at ledere ikke kan have et ubegrænset antal ansatte under sig.

En regel, som der dog ikke er konkrete tal på, men som i sidste ende skal vurderes af Arbejdsmiljøværket.

Spørgsmålet om arbejdstid er kontroversielt, her er både overenskomsten og forskriften i spil.

- De to angiver rammen, men det vigtige er, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden ikke må føre til en sundhedsskadelig arbejdsbelastning, sagde Daniel Gullstrand.

Løser ikke alt

Den nye forskrift løser ikke alle problemer, understregede han.

- Vi kan ikke med forskriften i hånden sige til arbejdsgiveren, hvad han skal gøre. Men vi kan stille krav om at få ting undersøgt. Vi var fra starten klar over, at det her klarer Arbejdsmiljøværket ikke alene. Men vi tror – og har også set – at arbejdsgiverne kan se deres interesse i dette. Vi har faktisk et godt samarbejde med dem, sagde Daniel Gullstrand.

Meget af opgaven er nu at klæde arbejdsmiljørepræsentanterne på, så de kan bruge forskriften.

- Vi giver dem vores tolkning af OSA. Samtidig har vi et omfattende partssamarbejde om at få fælles informationer ud, sagde han.

Selvom det er for tidligt at konkludere, er han optimist:

- Vi kommer til at arbejde med det i flere år. Men som det ser ud, har det ikke givet anledning til så meget konflikt lokalt endnu, sagde Daniel Gullstrand.

Arbetsmiljøværket har startet sin inspektion i den offentlige sektor. Så tilsynet er ikke nået til Unionens arbejdspladser endnu.

Men det første halve år har den nye forskrift givet anledning til 1200 påbud til arbejdspladser. Og fagforeningerne har henvendt sig til Arbetsmiljöværket 560 gange med hjemmel i OSA.

Det gav anledning til spørgsmål fra salen om de svenske arbejdsgivere (som de danske) anskede og trak påbud fra myndighederne ud?

Det er ikke erfaringen i Sverige.

- Arbetsmiljöværket er hurtigt. Arbejdsgiverne følger påbudene, ellers bliver virksomheden lukket. Så det er vores erfaring, at påbuddene bliver fulgt, sagde han.

- Og det bedste råd, du kan give dansk fagbevægelse, hvis vi skal nå noget lignende?

- Vær saglige og sats på brede grupper og en samlet fagbevægelse. Sats på forskningsresultaterne, de har været helt centrale for at få forskriften. Og sats på det positive budskab, - vi kan gøre det sådan her i stedet, sluttede Daniel Gullstrand.

Inspirerende svenske erfaringer



- Det er godt nok spændende og interessant, at man har turde tage de tiltag i Sverige. Det ville være fantastisk, hvis vi i Danmark, kunne komme så langt, siger konsulent i 3F's arbejdsmiljøpolitiske team, Mikkell Andersen.

- Hvis vi kunne stoppe skyttegravskrigen om hvis ansvar, det er. Og i stedet kunne enes om, at der er organisatoriske og sociale problemer i virksomheder, og begynde at løse dem. Hvis vi fik modet til åbent at diskutere, at der er et problem uden at diskutere, om det er virksomhedens eller medarbejdernes skyld, så ville det være et fantastisk fremskridt, siger Mikkell Andersen.

Også næstformand i HK/Stat, Peter Raben ser muligheder i de

svenske erfaringer:

- Vi skal absolut lade os inspirere. Det har været en lang og hård kamp i Sverige at få den forskrift. Det er interessant, at de er nået så langt, selvom det er for tidligt at konkludere endnu, siger han.

- Den svenske forskrift pålægger cheferne pligt til at have den nødvendige viden om det psykiske arbejdsmiljø. Det er et signal til både Arbejdstilsyn og arbejdsmiljørepræsentanter om, at man skal beskæftige sig med det. Det er stadfæstet på en mere håndfast måde end i Danmark, siger Peter Raben.

Grænseløst arbejde

- Forskriften tager også fat på arbejdstiden. Vi ser mere og mere

overarbejde og "grænseløst arbejde." De svenske erfaringer giver måske et afsæt, man kan tage udgangspunkt i for få sat nogle grænser omkring arbejdstiden. Men forskriften løser ikke alt. Og Arbejdstilsynet kan ikke klare det alene. Det er i høj grad på arbejdspladsen, der skal arbejde med det, siger han.

- Arbejdsgiverne i Sverige er tilsyneladende gået positivt ind i det, selvom deres organisationer har forsøgt at stoppe forskriften, siger Peter Raben.

- Vi skal også tænke i de baner, og det vigtigt at det ekspertudvalg, som Beskæftigelsesministeren vil nedsætte, henter erfaringer udefra, - bl.a. fra Sverige, siger han. (brink)

Uden grænser for fri bevægelighed falder EU

Formændene for det svenske, tyske og østrigske LO kræver social protokol i EU-traktaten. 12. juni, 2017.

I et fælles indlæg i "Dagens Samhälle" advarer formændene for de tre landsorganisationer om, at EU risikerer at bryde sammen af mangel på folkelig støtte, hvis der ikke bliver sat en stopper for social dumping.

I stedet for at pege fingre af de EU-borgere, som tager til andre lande for at kunne forsørge sin familie bør vi i stedet stoppe de useriøse virksomheder, som konkurrerer på usle arbejdsvilkår. Uden en social protokol risikerer EU at falde sammen, skriver svenske Karl-Petter Thorwaldsson, tyske Reiner Hoffman og østrigske Eric Foglar.

De tre landsorganisationer har sammen med deres tre landes socialdemokratier skabt en alliance, som arbejder for at få en social protokol indføjet i EU-traktaten. Til efteråret holder de tre et "socialt topmøde" i Gøteborg for at fremme sagen.

EU-kommissionens nylige hvidbog om EU's fremtid er baggrunden for at de tre LO-formænd rejser kravet igen.

Det er vigtigt at huske, at kampen for et socialt EU og i særdeleshed kampen mod social dumping og usund konkurrence er altafgørende for hele EU-samarbejdet. Hvis ikke EU kan sikre borgernes grundlæggende rettigheder, ligebehandling af arbejdstagere og lige løn for lige arbejde, så kommer flere mennesker i flere medlemslande til at vende det europæiske projekt ryggen. En fortsat støtte til den fri bevægelighed på EU's indre marked kræver anstændige arbejdsvilkår, skriver de.

Egentlig handler det om, hvilke begrænsninger der er acceptable for EU's fri bevægelighed af tjenesteydelser. Vores krav er, at nationale kollektive aftaler og ligebehandling skal gælde for alle som arbejder på samme nationale arbejdsmarked. Det gælder også dem, som er udstationeret fra et andet land for at levere en ydelse. Sådan et krav er naturligvis en begrænsning for den fri bevægelighed, nemlig for dem som vil konkurrere på usle løn- og arbejdsvilkår. Men det er en be-

grænsning, som skal være tilladt, hvis EU-samarbejdet skal være socialt acceptabelt, skriver LO-formændene.

Selvom de tre hilser signalerne om en lettelse af EU's nedskæringspolitik velkommen, og ser forslaget om en "social søjle" som et eksempel på det, så er det langt fra tilstrækkeligt, mener de.

EU er i dag et fælles marked med fri bevægelighed for varer, tjenester, kapital og arbejdskraft. Den måde vi regulerer det marked påvirker, hvem der bliver vindere og tabere. Det afgør også om samarbejdet er socialt acceptabelt eller ej. Hvis EU-lovgivningen understøtter eller i værste fald fremtvinger konkurrence på løn- og arbejdsvilkår, så har EU ingen fremtid. Det er det, diskussionen om the "sociale Europa" bør fokusere på, konstaterer de.

Vores krav er klare. Sammen med formændene for socialdemokraterne i Tyskland, Østrig og Sverige enedes vi 2016 om, at vi har brug for en ændring af EU's traktat for at styrke de grundlæggende menneskerettigheder, bl.a. organisationsretten. Vi kræver at en social protokol føjes til traktaten. Den skal tydeligt slå fast, at de økonomiske friheder på det indre marked ikke skal indebære at begrænsninger skal fjernes. Ligebehandling af alle arbejdstagere – uanset nationalitet – skal garanteres, skriver de. (brink)

(Lånt fra EU-fagligt netværks hjemmeside)



Bliv medlem

Har du lyst til at blive medlem af Aktionsgruppen?
Vi arrangerer møder om aktuelle arbejdsmiljøemner, laver pjecer og hjemmeside-information, samarbejder med aktivister i andre lande m.v.
Her har du mulighed for at mødes med mange forskellige arbejdsmiljøfolk.

Sådan bliver du medlem:

Direkte med girokort: 827-6625

AAA, Dortheavej 39, 2400 København NV

Mrk. Nyt medlem. Skriv tydelig navn og adresse.

Eller skriv dit navn, adresse og evt. faglig organisation
til aaa@aktionsgruppen.dk