

## Yttrande: Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas arbetsmiljön? (SOU 2017:24)

DIK är fackförbundet för yrkesverksamma och studenter inom kommunikation och kultur. Våra drygt 20 000 medlemmar arbetar bland annat på kommunikationsavdelningar och byråer, på bibliotek och i arkiv, på museum eller inom kulturadministration. DIK är partipolitiskt obundet och en del av Saco.

Ungefär en tiondel av DIK:s medlemmar är egenföretagare, antingen på heltid eller så kallade kombinatörer. Många av branscherna DIK:s medlemmar är verksamma inom präglas av visstidsanställningar och vissa yrkesgrupper är

### Ett arbetsliv i förändring

DIK anser att det är en förtjänstfull genomgång av förändringarna på arbetsmarknaden som utredningen har gjort. DIK är även enig med utredningen att de nya sätten att arbeta så som egenanställningar, plattformsekonomi och ofrivilligt företagande inte kräver ändringar i arbetsmiljölagstiftningen. Med det sagt innebär arbetsmarknadens omställning ändå utmaningar för arbetsmiljöarbetet. De ökande sjukskrivningarna bland kvinnor och otryggheten på arbetsmarknaden medför en ökad ohälsa hos befolkningen i stort. Det måste adresseras, men snarare är det en fråga för parterna om hur arbetsmarknaden ska organiseras för att minska sjukskrivningarna och öka tryggheten.

Något som däremot är en arbetsmiljöutmaning även sett till lagstiftningen är hur bolag idag, särskilt så kallade start-up-bolag, växer.

### De regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter

DIK anser att det är en naturlig utvidgning av de regionala skyddsombudens tillträdesrätt som utredningen föreslår.

En enskild individ kan inte i dagsläget i kraft av sitt fackliga medlemskap få hjälp med sin arbetsmiljö på arbetsplatsen. I större organisationer är det nödvändigtvis inte ett problem, men på mindre arbetsplatser utan kollektivavtal, kan det bli ett problem.

DIK efterfrågar en möjlighet för fackförbund centralt att få agera motsvarande regionala skyddsombud på små företag, åtminstone de upp till gränsen för när arbetsgivaren måste bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, men åtminstone där det saknas skyddsombud eller regionalt skyddsombud. På det sättet kan fackliga organisationer bättre stötta sina medlemmar i deras arbetsmiljö. En

analogi går att göra till MBL där det centrala facket går in och förhandlar om det saknas fackliga förtroendemän eller kollektivavtal. Samma bör gälla för arbetsmiljöarbetet.

Anna Troberg

Förbundsordförande

Lisa Gemmel

Utredare