

## 22. Gränslöst arbetsliv – ostörd fritid

### Motionär: Vision Göteborg

Tjänstemannaarbetet har av tradition haft en karaktär av ett arbete med tydliga ramar. Ramar som talat om var arbetet skulle utföras, hur arbetsuppgifterna utfördes och när man behöver vara tillgänglig. Nu har istället fler och fler arbetsförhållanden där detta har luckrats upp och präglas av gränslöshet och tillgänglighet. Naturligtvis kan en mer flexibel och gränslös arbetssituation vara positiv, och upplevas så, men många av våra medlemmar upplever det också väldigt pressande att ständigt vara uppkopplad och tillgänglig.

Känslan av att aldrig vara ledig motverkar den återhämtningen som fritiden är tänkt att vara. Återhämtningen är också en faktor för att motverka sjukskrivning, något som är viktigt nu när sjuktalet stiger.

Gränsen mellan arbetsliv och fritid suddas ut, idag har fler och fler smartphones och datorer som inte bara är på arbetsplatsen utan följer med hem. För många betyder detta att man läser och skriver e-post utanför den egentliga arbetstiden.

Många småbarnsföräldrar arbetar hemma under dagar med vab, och då inte alltid med ergonomin i fokus, eller andra aspekter på arbetsmiljön.

Fler och fler upplever stress och många blir sjuka i utmattningsdepression eller liknande diagnoser, vi behöver därför rätten till ostörd fritid.

#### Med hänvisning till ovanstående föreslår undertecknad

- att Vision uppmärksammar den ostörda fritiden, dvs. rätten att stänga av telefonen . Genom att uppmärksamma detta i sitt arbetsmiljöpolitiska arbete, ex. genom att lyfta frågan på ombuds och medlemsutbildningar. Att göra ett underlag som går att använda vid fika med facket.
- att Vision jobbar för att man ska kunna vara hemma med vab eller vara sjuk utan att känna att man behöver jobba och vara tillgänglig för arbetsgivaren. Genom att uppmärksamma detta i sitt arbetsmiljöpolitiska arbete och genom att skriva in i i avtal kring hemarbete kring rätten till ledig tid.

Följande avdelningar har meddelat att de står bakom motionen:

Visions Malmöavdelning

Vision Stockholms stad

### Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Gränslöst arbetsliv – ostörd fritid”

Arbetslivet förändras och nya arbetssätt medför nya möjligheter. Inte minst tack vara digitaliseringen av arbetslivet ges mer flexibla möjligheter till var och när arbete kan utföras. Med teknikens hjälp skapas nya möjligheter, och det är positivt. Samtidigt lägger det mer ansvar på den enskilde att värna sina gränser gentemot privatliv och att arbetstidsmättet bibehålls. Som anställd kan det vara svårt att sätta gränserna både gentemot arbetsgivaren och kollegor, om det finns starka förväntningar på en hög grad av tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid, vid sjukfrånvaro eller vård av barn. Vision utgår ifrån att grunden är att det alltid ska vara den anställdes egna val att nyttja flexibiliteten i arbetstidens förläggning. Det är först och främst den anställdes val att jobba utanför ordinarie arbetstid, eller vara tillgänglig för mer kritiska frågor vid lättare sjukdom. Utgångspunkten vid vård av barn är och bör vara att man ska förväntas ägna tiden åt barnet, och inte uppleva att arbetsgivaren förväntar sig att det ändå jobbas. Skulle det ändå göras ska arbetsgivaren stå för lön och inte låta Försäkringskassan bekosta det utförda arbetet.

Den utveckling motionären lyfter återfinns för tjänstemän på hela arbetsmarknaden. Inte minst inom TCO är frågan aktuell och uppmärksammas. Vision uppmärksammar det flexibla arbetslivet och tillgänglighetskrav i

förbundets utbildningar och vid revidering av utbildningsinnehåll, på [vision.se](http://vision.se), i Tidningen Vision.

Vision förde fram problematiken med betoning på rätten till återhämtning och ostörd fritid gentemot Arbetsmiljöverket i trepartsarbetet med den nya föreskriften, AFS 2015:3 om Organisatorisk och social arbetsmiljö. Resultatet blev att föreskriften betonar att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. Arbetsmiljöverket betonar att det även gäller vid ”långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar”.

Vision driver även frågan kopplat till kollektivavtal, centralt och lokalt med partsgemensamt upprättade tillgänglighetspolicys för att hindra godtyckliga krav på anställdas tillgänglighet för arbete utanför ordinarie arbetstid. Som motionären lyfter fram vore det här förtjänstfullt att komplettera materialet i Engagemangskiosken så en bra medlemsdialog kan föras och stärka incitamenten vid lokala intresseförhandlingar. Under avtalsrörelsen 2016 var frågan om ostörd fritid och tillgänglighetspolicys aktuell som yrkande inom Fastigos avtalsområde.

### **Förbundsstyrelsen föreslår Förbundsstyrelsen besluta**

- att bifalla motionens första att-sats,
- att anse motionens andra att-sats besvarad