



Riktlinjer för miljö/arbetsmiljöarbete inom det fackliga biståndet

Antagna av styrelsen 1998-08-25

God arbetsmiljö och möjligheter till vidareutveckling och utbildning i arbetet är några av de krav som fackföreningsrörelsen ställer för sina medlemmar runt om i världen. Ett reellt inflytande för de anställda och deras organisationer över sin miljö och sina villkor i arbetet är fundamentalt för demokratiuppbyggnaden i världen.

I fackföreningsrörelsens grundsyn ligger att sätta människan och demokratin i centrum i arbetslivet. Bl a med hjälp av politisk demokrati och facklig kamp har i många länder också stora framsteg gjorts för att göra arbetslivet mänskligare.

I dagens alltmer globaliserade ekonomi, och i de multinationella företagen, är ett extremt krast lönsamhetstänkande åter ofta satt över mänsklig hänsyn och politisk och ekonomisk demokrati. För facket är det en utmaning att, genom att samla upp de många människornas intresse, styra utvecklingen i arbetslivet mot den samverkan mellan parterna som är en förutsättning för moderna, mänskliga men även framgångsrika företag.

Att kunna vara med och påverka hela arbetsorganisationen inom företaget och spelreglerna i arbetslivet ner till företagsnivå har idag blivit två fackliga nyckelfrågor inte minst utifrån arbetsmiljösynpunkt. Stora delar av arbetslivet lever kvar i en hierarkisk organisationsmodell med det militära systemet för 50 år sen som förebild. I grunden gäller detta än i dag så fredliga verksamheter som den svenska sjukvården.

De fysiska arbetsmiljöhoten är stora även i dagens produktion. Inte minst inom småindustri och informell sektor finns många gamla farliga produktionsmetoder kvar, framför allt i u-länderna. Förslitningsskador i arbete med ensidig belastning drabbar idag inte bara män utan i allt större utsträckning kvinnor i t ex industri- och serviceyrken. Nya material och metoder gör också att nya miljöhot hela tiden tillkommer, t ex giftiga ämnen.

Förutom de rent fysiska arbetsmiljöhoten finns alla de psykiska och sociala påfrestningar som har haft en tendens att öka. Det kan gälla otrygg anställning, påtvingad deltid eller oövertid, obekvämt arbetstid, stress, trakasserier, brist på utvecklingsmöjligheter, Hela livs- och hälsosituationen gällande familj, arbete, social trygghet, försörjning m m bör tas med i detta sammanhang.

Arbetsmiljön speglar tydligt skillnader mellan A, B och C-lag i världen vad gäller världens arbetare. Till exempel sker 90% av det totala antalet skador och dödsfall i världen som kan hänföras till användning av kemiska bekämpningsmedel i lantbruket i utvecklingsländerna trots att enbart 20% av den totala produktionen i världen av sådana medel används där. I länder med hög arbetslöshet, stor informell sektor och svaga fackföreningar är uppmärksamheten låg på olycksrisker, förslitningsskador m m och man har mycket höga olyckstal.

För arbetare och tjänstemän i hela världen är det mycket viktigt att situationen ändras. Starka motiv till detta är:

1. Skyddet av de arbetare och deras familjer som direkt utsätts för en dålig miljö/arbetsmiljö.
2. Möjligheter för arbetare i bättre lottade länder och företag att bibehålla, eller kämpa för, en god arbetsmiljö, sätts i fara om man inte kommer upp på en rimlig nivå över hela världen och i länder och företag som konkurrerar på samma marknad.
3. Miljön för allt levande på jorden sätts i fara om inte tillverkningsprocesser, transporter, service m m kan utföras på ett mer miljömässigt hållbart sätt och med större hänsyn till anställda och konsumenters hälsa och framtida livskvaliteter.

Arbetsmiljön är en naturlig del av det fackliga arbetet

De svenska förbunden har under en hundraårig historia byggt upp kunskaper, erfarenheter och framförallt en organisation för att försvara medlemmarnas intressen av god miljö att leva och arbeta i.

Arbetsmiljöbevakningen är en av de grundläggande servicefunktioner som facket erbjuder medlemmarna vid sidan av förhandling om löner och avtal, försäkringsservice, studier m m.

Alla LO- och TCO-förbund har, liksom deras avdelningar och centralorganisationer, miljöansvariga bland vilka man kan finna duktiga resurspersoner som kan vara med och bidra med kunskaper ute i världen.

Utifrån arbetsmiljön ser vi att vi har en viktig utgångspunkt även för ett vidare miljöengagemang idag när man mer och mer inser kopplingarna mellan miljön i det stora och det lilla.

Samtidigt tycker vi att det är klart att det fackliga biståndet, såsom våra stadgar säger, måste syfta till att skapa starka, självständiga och demokratiska fackliga organisationer och inte skall leda iväg till att bli några "allmänna" miljöprojekt, som kan bekostas med andra medel.

En stark fackförening är ofta just det som behövs för att miljö- och arbetsmiljöfrågor skall blir påtalade och bevakade på rätt sätt. Arbetet med att skapa slagkraftiga fackföreningar är en förutsättning för framgångsrikt arbete för en bra miljö och arbetsmiljö.

Erfarenheter under de senaste tjugo åren av miljöarbete inom det fackliga biståndet visar att man genom utbildning kring "väckarklocksfrågor" som t ex asbesten kan få en stark facklig aktivitet som i sin tur leder till nog så viktiga föreskrifter och förbud mot asbestanvändning.

För att miljöarbetet skall bli uthålligt krävs också uppbyggnad av permanent utbildning och miljöbevakning. Ett problem är då att man i de flesta länder ser arbetsmiljön inte som fackliga frågor utan som ingenjör- och arbetsledarfrågor. Ett annat problem är att det ofta finns en mur av okunnighet, machoinställning och kulturella problem att bryta igenom.

Några hållpunkter för miljö/arbetsmiljöarbetet inom det fackliga biståndet är:

1. Att arbetsmiljöarbetet ses som en facklig fråga och att arbetet med miljöfrågorna skall gå hand i hand med att bygga upp starka, demokratiska och självständiga fackliga organisationer. För kontinuiteten i arbetsmiljöbevakningen är det viktigt att kompetenta arbetsmiljöavdelningar byggs upp på förbunds nivå.
2. Att arbetsmiljöfrågorna inte får göras krångligare än vad de är. Ett system av expertstyrning och "arbetsmiljöpoliser" eller annan parallellverksamhet till facket och de vanliga medlemmarna får inte utvecklas.
3. Att arbetsmiljöinslag i projekt kopplas till ILO-konventioner, gällande nationell lagstiftning, till nationella två- eller trepartsavtal, till arbetsmiljöstandards och sociala klausuler i handelsavtal, till de fackliga yrkessekretariatens aktioner och kampanjer m m.
4. Att arbetsmiljöprojekt eller -inslag i projekt utgår från frågornas natur som två eller tre-partsfrågor där arbetsgivare och myndigheter har både ansvar och egenintressen för åtgärder och att en inriktning i arbetsmiljöbevakningen sker mot samarbete, finansiering m m ihop med motpart och myndigheter.
5. Möjligheterna att använda arbetsmiljöfrågor som en inkörsport i länder där det är lågt i tak för facklig verksamhet beaktas. Dessa frågor kan vara något mindre kontroversiella än kampen för högre löner och kollektivavtal och ett bra arbetsmiljöarbete kan ge facket legalitet och goodwill i breda medlems- och samhällskretsar samt skapa broar till arbetsgivare och myndigheter.
6. I många länder finns en lagstiftning om arbetsmiljö (ofta förvånansvärt stark), som inte utnyttjas, men som facket kan använda som utgångspunkt för att dels bygga upp en egen arbetsmiljöorganisation och dels kräva ett utvecklat partssamarbete. Detta arbete innebär med nödvändighet att man även arbetar med demokrati, information, rättvisa, jämställdhet, inre organisation med styrelser m m. Därmed blir arbetet också ett led i att bygga starkare fackliga organisationer.
7. Som ett av motiven till ökat arbete med förebyggande arbetsmiljöarbete finns de stora kostnaderna för samhälle och enskilda av olyckor, yrkessjukdomar, produktionsbortfall m m. Det är viktigt att dessa kostnader synliggörs. Landets försäkringssystem kan spela en viktig roll i detta sammanhang.
8. Hänsyn bör tas till att arbetsmiljö-, arbetsorganisation och kompetensutveckling idag växer som fackliga intresseområden. Den psykosociala arbetsmiljön blir också allt viktigare med t ex problem med påtvingad deltid, obekvämt arbetstid, övertid och dubbelarbete. Dessa frågor kan fångas upp i arbete med arbetsmiljö och arbetsorganisation.
9. Att vi när det gäller miljöinnehållet i projekten strävar efter att de svenska förbunden aktivt engagerar sig med resurspersoner som kan dela med sig av erfarenheter och kunskaper, men också få tillbaka erfarenheter från sina broderorganisationer ute i världen.
10. Samarbete med andra institutioner och aktörer när det gäller miljöfrågor bör uppmuntras för att skapa nätverk i den mån de underlättar måluppfyllelse.
11. Möjligheter till samarbete med konsumentintressen och allmänhetens miljöintresse skall utnyttjas. Fördjupat miljökunskande och internationalisering/globalisering leder i denna riktning. Intressanta möjligheter ligger t ex i allianser med Fair Trade, Rättvisemärkning, Miljöcertifiering av virke, kravmärkning m m.

12. Möjligheter att utnyttja Internet och annan ny teknik i internationellt arbetsmiljöarbete bör prövas och utnyttjas.

13. Fördelarna med globala arbetsmiljöprojekt skall utnyttjas samtidigt som riskerna med byråkrati och höga kostnader i stora projekt beaktas noga. Viktigt är att de fackliga organisationerna i projekten arbetar med metoder och kostnadsnivåer som de själva har råd att bygga vidare på och utveckla utifrån sina egna knappa resurser.

14. Konkreta handlingsplaner för miljö/arbetsmiljöarbetet bör om möjligt upprättas inom varje projekt och varje mottagarorganisation, liksom varje svenskt fackförbund och inter-nationellt yrkessekretariat har sin egen policy och plan.

15. Genom uppföljning och utvärdering av arbetsmiljöprojekt och –inslag i projekt skall dessa miljö-riktlinjer successivt förbättras och förnyas.