

Motion till riksdagen 2013/14:A320

av **Jasenko Omanovic m.fl. (S)**

En fungerande företagshälsovård

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett förtydligande av arbetsgivarnas ansvar att erbjuda sina anställda en kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Motivering

Arbetsgivarna har enligt dagens arbetsmiljölagstiftning en skyldighet att erbjuda sina medarbetare företagshälsovård. 3 kap. 2 c § första stycket arbetsmiljölagen slår fast följande:

Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Trots att arbetsmiljölagen föreskriver arbetsgivare att erbjuda sina medarbetare en företagshälsovård som är anpassad till behoven på arbetsplatsen är det idag många arbetsplatser som saknar en företagshälsovård som uppfyller arbetsmiljölagens intentioner. Som framgår av uppgifter från Arbetsmiljöverket har anslutningsgraden för företagshälsovården stadigt sjunkit över tid, från 73 procent år 1995 till 67 procent år 2006. Enligt branschorganisationen Sveriges Företagshälsor har idag omkring 65 procent av arbetstagarna tillgång till företagshälsovård genom sin arbetsgivare. Men många arbetsgivare har i praktiken företagshälsovård endast ”på pappret”. Branschorganisationen uppskattar att omkring en femtedel av arbetstagarna har tillgång till en bra företagshälsovård.

Fackförbundet Unionen har bland annat uppmärksammat att många arbetsgivare brister i att erbjuda sina anställda en kvalitetssäkrad företagshälso-

Fel! Okänt namn på

vård enligt arbetsmiljölagens intentioner. Unionen konstaterar exempelvis i sin ”Arbetsmiljöbarometer”, där förbundets arbetsmiljöombud svarar på frågor kring arbetsmiljön på deras arbetsplatser, att endast 63 procent av arbetsmiljöombuden anger att arbetsgivaren använder företagshälsovården som en resurs i det förebyggande arbetet. Samtidigt är det förebyggande arbetet på arbetsplatserna en förutsättning för att hålla nere antalet arbetsrelaterade sjukskrivningar. Inte minst är en väl fungerande företagshälsovård, med kompetens och resurser att arbeta både förebyggande och rehabiliterande med den psykosociala arbetsmiljön, en viktig del i arbetet med att förebygga och hantera den arbetsrelaterade psykiska ohälsa som kommer av allt högre förväntningar på att vara tillgänglig från chefer och andra kollegor, minskad tydlighet i arbetsuppgifternas innehåll och allt mer slimmade organisationer ute på arbetsplatserna. Företagshälsovården skulle till exempel kunna erbjuda de anställda en möjlighet att lyfta fram brister i den psykosociala arbetsmiljön utan att behöva gå via sina överordnade (som också kan vara en av orsakerna till problemen) och därmed riskera att strukturella arbetsmiljöproblem reduceras till individuella problem.

Olika TCO-förbund har uppmärksammat att många arbetsgivare inte tar sitt ansvar när det gäller rehabilitering och att erbjuda arbetsanpassning eller omplacering i samband med sjukskrivningar. Att arbetsgivare inte tar sitt ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning i samband med sjukskrivning kan bero både på bristande kunskap och på bristande vilja i det enskilda fallet. En väl fungerande företagshälsovård med rätt expertis och kännedom om förhållandena på det enskilda företaget och tillgång till erfarenheter från liknande verksamheter är emellertid i många fall en förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna ta sitt ansvar när det gäller rehabilitering och arbetsanpassning – särskilt för mindre arbetsgivare som saknar möjlighet att hålla sig med relevant kompetens inom den egna organisationen. Arbetsgivarnas möjlighet att ge Försäkringskassan tillräckligt underlag för bedömning av arbetsförmåga eller möjligheterna för den sjukskrivne att återgå i arbete efter arbetsanpassning eller omplacering ökar också om arbetsgivaren har tillgång till en företagshälsovård som systematiskt dokumenterar det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och insatser för att förebygga sjukskrivning i enskilda fall. Med de tidsgränser för rätt till sjukpenning som finns i dagens sjukförsäkring är det också avgörande för den enskilde arbetstagaren att arbetsgivaren tar sitt ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning innan tidsgränserna passeras – särskilt den vid 180 dagar.

En kvalitetssäkrad företagshälsovård torde därför för praktiskt taget alla arbetsgivare vara en förutsättning för att kunna uppfylla arbetsmiljölagens krav på en sund och säker arbetsmiljö och erbjuda arbetstagarna en effektiv rehabilitering och arbetsanpassning i samband med sjukskrivning.

Förslag

För att säkerställa att alla arbetstagare har tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård bör innehållet i den företagshälsovård som arbetsgivaren är

Fel! Okänt namn på

skyldig att erbjuda sina anställda preciseras ytterligare. Exempelvis ska krav på innehåll i tjänster och tillgång till kompetens kunna ställas i enlighet med SFS 2009:1423 Förordning om bidrag till företagshälsovård med vissa insatser inom rehabiliteringsområdet. Denna förordning slår bland annat fast följande:

Bidrag lämnas till anordnare av företagshälsovård som, utöver de uppgifter för företagshälsovården som anges i 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen (1977:1160), även kan tillhandahålla tjänster för att medicinskt förebygga, utreda och behandla arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade sjukdomar och skador. Anordnaren ska i denna verksamhet

1. tidigt initiera och koordinera lämpliga medicinska, rehabiliterande och arbetsanpassande insatser, inklusive koordinering av de rehabiliterings- och arbetsanpassningsinsatser som en arbetsgivare ska svara för enligt arbetsmiljölagen och 30 kap. socialförsäkringsbalken, och

2. tillhandahålla underlag för bedömningen av den anställdes arbetsförmåga i enlighet med Försäkringskassans krav.

Förordning SFS 2009:1423 innehåller också krav på att anordnaren av företagshälsovården ska ha kunskap om förhållandena på den anställdes arbetsplats, liksom krav på att anordnaren ska ha tillgång till kompetens inom en rad områden, exempelvis arbetsorganisation, beteendevetenskap, ergonomi, hälsovetenskap, medicin, rehabilitering och teknik. En ökad tydlighet i kraven på kunskap och innehåll inom företagshälsovården, exempelvis enligt SFS 2009:1423, är en förutsättning för att arbetsgivaren skall kunna uppfylla arbetsmiljölagens skrivning om att arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda anställda den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver och för att arbetsgivaren ska kunna ta sitt ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning. Samtidigt är det viktigt att påpeka att en ökad tydlighet när det gäller innehållet i företagshälsovården inte tar bort behovet av att fackliga representanter och arbetsgivare lokalt kommer överens om hur behovet av företagshälsovården ser ut på den enskilda arbetsplatsen inom de ramar lagstiftaren sätter. Med förslaget förbättras dock förutsättningarna för att arbetsgivare erbjuder sina anställda en företagshälsovård som kan förebygga och hantera ohälsa i dagens arbetsliv.

Det föreslås därför att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att regeringen återkommer till riksdagen med förslag på hur det kan säkerställas att alla arbetsgivare erbjuder sina anställda en kvalitetssäkrad företagshälsovård. Ett sådant förslag bör lämnas till riksdagen under våren 2014 för att kunna remissbehandlas under hösten 2014 och implementeras i lagstiftning från och med den 1 januari 2015.

Fel! Okänt namn på

Stockholm den 1 oktober 2013

Jasenko Omanovic (S)

Ann Arleklo (S)

Christer Engelhardt (S)

Hillevi Larsson (S)

Katarina Köhler (S)

Marie Granlund (S)

Billy Gustafsson (S)

Eva Sonidsson (S)

Karin Åström (S)

Louise Malmström (S)

Åsa Lindestam (S)