

## Motion till riksdagen 2020/21:3434

av **Gulan Avcı m.fl. (L)**

# Liberal arbetsmiljöpolitik

---

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljöstrategin i större utsträckning bör omfatta initiativ som underlättar för arbetsgivare i alla branscher att bedriva ett förebyggande arbete och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över Arbetsmiljöverkets arbete och rutiner för att myndigheten i högre utsträckning ska fokusera sina insatser vid den typ av arbetsplatser som enligt statistik och forskning är överrepresenterade inom platsolyckor och arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket och DO ska underlätta för tips och anmälningar, särskilt med hänsyn till psykisk ohälsa, mobbning och sexuella trakasserier, och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om skyddet för visselblåsare på arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

Att ha ett jobb och egen försörjning ökar människors frihet. Självständigheten både gentemot samhället och gentemot eventuell partner ökar med en egen lön. Genom att göra så att arbetsmarknaden kan inkludera fler arbetare stärker vi inte endast Sveriges samhällsekonomi utan även individers välmående och självständighet. Det är centralt att morgondagens arbetsmarknad även tar sikte på de förändringar som krävs för att arbetslivet ska vara hållbart och att olyckor, brottslighet och andra missförhållanden minimeras och bekämpas på ett effektivt sätt.

## Platsolyckor

Även om arbetsmiljön generellt sett är god i Sverige finns det mycket kvar att göra för att säkra varje individs trygghet på arbetsplatsen. Alla arbetsplatser, oavsett om det

finns gällande kollektivavtal eller inte, måste vara säkra arbetsplatser. Det behövs därför en tydlig och effektiv arbetsmiljölagstiftning samt en diskrimineringslag som gör det dyrt att frånga sina förpliktelser som arbetsgivare. Arbetsgivaren är skyldig att inte åsamka psykiska och fysiska skador eller sjukdomar, men ibland saknas de verktyg som krävs för arbetsgivare att genomföra det och samhällets mekanismer för att säkerställa att reglerna efterföljs.

Under 2019 dog 36 personer vid svenska arbetsplatser. Det är 36 personer för många. Dödsfallen är särskilt ofta förekommande inom bygg- och transportbranschen. Att arbetsmiljöföreskrifter upprätthålls kan ofta betyda skillnaden mellan liv och död. Att behörig myndighet får kännedom om missförhållanden på arbetsplatser är därför ett billigt instrument för att rädda människoliv och samtidigt hushålla med samhällets resurser.

Parallellt är branscherna vård och omsorg samt tillverkning de sektorer som har allra flest platsolyckor, sammantaget cirka 12 000 av drygt 32 000 år 2018, där flera olyckor är höljda i mörker såsom förtidspension på grund av överbelastning och psykisk ohälsa. Det till trots har dessa branscher endast rapporterat om drygt 400 tips, under motsvarande period som byggsektorn har inkommit med 1 356 anmälningar. Samhället behöver ha en nolltolerans mot platsolyckor, sanktioner behöver stärkas, trösklarna till att tipsa behöver sänkas och arbetsgivare måste ges förutsättningar att skapa trygga arbetsplatser.

## Psykisk ohälsa, mobbning och sexuella trakasserier måste minska

Alltför ofta glöms den psykiska ohälsan bort. Vi har i dag ett oerhört stort problem, inte bara i arbetslivet, utan i hela samhället med psykisk ohälsa. Den psykiska ohälsan är i dag den näst vanligaste orsaken till sjukskrivning, samtidigt som mörkertalet är enormt. Bland kvinnor är det den vanligaste orsaken. Psykiatriska diagnoser procent av antalet sjukskrivningar, bland kvinnor är andelen ännu större. Dessa sjukskrivningar innebär stora ekonomiska och sociala skador för individen som drabbas, samtidigt som samhället blir fattigare när människor inte orkar arbeta.

En oroväckande trend är att anmälningarna av arbetssjukdomar bland kvinnor till följd av organisatoriska och sociala problem har ökat tio år i rad, mycket beroende av stress och överbelastning som många av arbetstagarna kan känna ofta beror på dålig planering ifrån arbetsgivarsidan.

Att bekämpa den psykiska ohälsan kan inte endast åstadkommas genom förändringar på arbetsmarknaden. I grunden är varje individ ansvarig för att hålla god hälsa, men med stöd kan fler undkomma allvarliga psykiska sjukdomar. Insatserna behöver hänga ihop för att fler människor ska trivas och känna sig behövda och känna ett syfte med sin vardag. Samhället behöver stärka insatserna inom hela sin verksamhet, från skolan till vården, just för att förebygga psykisk ohälsa samt erbjuda stöd för de som behöver det. Men mycket kan åstadkommas genom att arbetstagare känner ett syfte vid sina arbetsplatser och kan känna en trygghet med sin anställning.

En vanlig komponent i psykisk ohälsa är stress. Stress är inget nytt fenomen, vare sig på arbetsmarknaden eller inom forskningsfältet, men det är en arbetsskada där lagstiftning, förebyggande organisatoriskt arbete och föreskrifter inte har hängit med. Arbetsgivare måste ges incitament att förebygga stress på arbetsplatsen, och arbetstagare måste ges möjligheter att hantera sin arbetssituation. Flera företag får idag möjligheter att utbilda sig inom förebyggande insatser för arbetsmiljön, men få uppföljningar

görs. Regeringen bör därför tillsätta en utredning för att föreslå hur stress kopplat till psykiska sjukdomar, mobbning och sexuella trakasserier kan inkluderas i större grad i arbetsmiljöföreskrifterna. Inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv där nyblivna mödrar ofta går ned i arbetstid men förväntas att producera ungefär samma tjänst, vilket både är orättvist och orsakar stress. Utredningen bör även ta sikte på hur berörda myndigheter kan arbeta för att fler arbetsgivare ska kunna prioritera förebyggande insatser för att bromsa utvecklingen av sjukskrivningar

## Gör det enklare att tipsa och anmäla

I Riksrevisionens granskning 2016:23 En god arbetsmiljö för alla framkommer att tips och anmälningar skulle kunna användas i högre grad för att upptäcka arbetsplatser med bristfällig arbetsmiljö. Jämfört med exempelvis Norges motsvarande myndighet fick Arbetsmiljöverket 2016 in betydligt färre tips – 1 600 jämfört med 7 000 i Norge. Tips har fördelen av att handla om ett aktuellt problem och är därför ofta angelägna att agera på. Riksrevisionen noterar att Arbetsmiljöverket inte lyfter möjligheten till tips och anmälningar på sin hemsida. Genom en mer systematisk strategi för att motta och uppmuntra till tips skulle fler arbetsplatser med bristande arbetsmiljö upptäckas och inspekteras.

Arbetsmiljöverket har begränsade resurser och kan inte undersöka ifall samtliga arbetsplatser följer de arbetsmiljöföreskrifter som arbetsgivare är förpliktade att följa. Myndigheten behöver därför genomföra ett urval, för att insatserna ska ge maximal effekt. Liberalerna anser att ifall arbetstagare som upplever att arbetsplatser inte är trygga enkelt kunde rapportera in de missförhållandena, skulle myndighetens arbete bli än mer effektivt. Framförallt gäller detta arbetstagare vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal och skyddsombud där Arbetsmiljöverket kan vara den enda kontakten vid uppkomna problem. Den uppdelning vi ser inom branscher gällande inkomna tips vittnar om att kännedomen om tipssystemet är olika. Hotell- och restaurangbranschen, som är en av de största inom Sverige till antalet anställda, står för endast tio procent av antalet inkomna tips och anmälningar. Det betyder inte nödvändigtvis att det är säkra och trygga arbetsplatser, utan snarare att kännedomen om att man kan anmäla är lägre än i andra branscher. Det här måste Arbetsmiljöverket fokusera på, samtidigt som myndigheten bör fokusera sina oanmälda inspektioner vid de arbetsplatser som enligt forskning och statistik är mest otrygga.

I en TCO-rapport från 2013 framkommer det att när trakasserier och sexuellt ofredande gått så långt att arbetsgivaren har polisanmält händelsen är det inte ovanligt att arbetsgivaren känner att hen har gjort sin plikt och lutar sig tillbaka – utan att ändra de strukturella problemen som finns på arbetsplatsen. Det viktigaste för att komma åt arbetsmiljöproblem är att förebygga orsaken, och där har arbetsgivaren ett otroligt stort ansvar men alltför ofta sker det inte utan påtryckningar utifrån. Liberalerna vill därför att det ska bli enklare för arbetstagare att anmäla sina arbetsplatser till Arbetsmiljöverket och DO. Vi behöver korta de avstånd som krävs för att löntagare ute på arbetsplatser ska våga säga ifrån. Att det skulle krävas ett metoo-upprop för att löntagare i Sverige över huvud taget ska våga säga ifrån är rätt talande – vi måste göra det enklare att tipsa och göra anmälningar om missförhållanden på arbetsplatser, även vad gäller diskriminering, trakasserier och psykisk ohälsa. Tips och anmälningar måste självfallet vara rättssäkra och myndigheterna måste göra en särskild bedömning för att det inte får drabba mindre företagsverksamhet i övermått.

Personer som vågar anmäla och påtala brister, så kallade visselblåsare, måste få stöd av såväl myndigheter som arbetsgivare att göra så. Liberalerna vill därför ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda hur det kan bli enklare att rapportera utan att riskera påföljder från vare sig arbetsgivare eller andra anställda. Det måste kunna ske anonymt, framförallt ifall det är arbetsgivaren som exempelvis har trakasserat personen som anmäler. Sanktioner måste vara strängare mot aktörer som vill förvägra visselblåsare att yttra sig.

## Skyddsombud

Skyddsombuden fyller en oerhört viktig funktion på svenska arbetsplatser. Skyddsombud finns på företag med minst fem anställda och tillsätts av den lokala fackliga organisationen. Finns det ingen sådan organisation tillsätts denna av arbetstagarna. Tyvärr vet få arbetstagare om den möjligheten. Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och kan exempelvis stoppa farligt arbete samt ha en löpande kontakt med arbetsgivaren gällande planering och arbetsmiljöutmaningar.

Funktionen för skyddsombud och skyddskommittéer fungerar emellertid bättre på vissa arbetsplatser än andra. Men det är uppenbart att mycket har hänt på svensk arbetsmarknad sedan 1970-talet då lagen skrevs. Arbetsmiljölagen, som styr skyddsombudens uppdrag, behöver därför ses över för att modernisera uppdraget och för att hantera den verklighet vi arbetar och verkar i idag. Sedan lagen skrevs har det skett i huvudsak tre stora förändringar på svensk arbetsmarknad, ur en arbetsmiljösynvinkel med inriktning på skyddsombudens arbete. Det ena är att andelen fackanslutna har minskat, vilket leder till att fler och fler arbetsplatser inte har någon lokal facklig organisation som kan tillsätta ett skyddsombud. Det andra är att företag och arbetsplatser ser annorlunda ut idag än förut. Vi har inte lika många stora företag utan istället fler småföretag med färre än fem anställda. 96 % av alla företag har exempelvis färre än 10 anställda. För det tredje har det blivit uppenbart att arbetsmiljöutmaningarna hos flertalet arbetsplatser ser annorlunda ut idag än förut. Med stöd av 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen kan ett skyddsombud stoppa farligt arbete, exempelvis en sågmaskin som inte går att stänga av. De problemen finns fortfarande idag men flera arbetsplatser upplever andra arbetsmiljöproblem. Hur klassas dagens arbetsmiljöutmaningar som psykisk ohälsa, trakasserier och mobbning? Hur långt kan det gå innan ett skyddsombud kan stoppa en arbetsplats där anställda systematiskt trakasseras och mobbas?

Liberalerna vill därför se över skyddsombudens uppdrag vilket bör bli föremål för en statlig offentlig utredning. De regionala skyddsombuden bör ersättas av en ny och mer ändamålsenligt utformad funktion. Huvudregeln för de lokala skyddsombuden bör inte längre vara att de ska tillsättas av de lokala arbetstagarorganisationerna utan som regel av arbetstagarna. Ifall skyddsombudet är medlem i facket är det positivt men det är på arbetsplatser utan kollektivavtal och fackanslutna som behovet av förbättrad arbetsmiljö oftast är som störst, varför det inte bör vara normerande att vara fackansluten som skyddsombud. Liberalerna vill verka för att stärka rättigheterna för anställda på de allra mest otrygga arbetsplatserna, varför vi måste öka insatserna för anställda vid företag utan kollektivavtal.

De nya skyddsombuden ska även, likt visselblåsare, ha möjlighet till direktkontakt med DO och Arbetsmiljöverket ifall det är så att arbetsplatsen bryter mot föreskrifter eller lagar. Det är av essentiell betydelse att det nya skyddsombudet kopplas samman med förbättrat tipssystem för enskilda löntagare. Det kan vara så att det är både skydds-

ombudet och arbetsgivaren som trakasserar en löntagare, och då måste det finnas förbättrade möjligheter och ökad information om hur arbetstagaren går direkt till Arbetsmiljöverket och DO. Dessutom ska skyddsombudet få ett utökat ansvar gällande psykisk ohälsa, trakasserier och mobbning. Detta ska ingå i skyddsombudens utbildning och utvecklas tydligare i skyddsombudens uppgifter.

Under våren 2020 så tillkännagav riksdagen, efter motion från bland andra Liberalerna, att effekten av regionala skyddsombud bör utvärderas. Vi inväntar att regeringen tillsätter en utredning för att se över skyddsombuden med hänsyn till det vi lyfter ovan, varpå vi inte yrkar på något nytt tillkännagivande från riksdagen i den här motionen.

*Gulan Avci (L)*

*Malin Danielsson (L)*

*Maria Nilsson (L)*

*Christer Nylander (L)*

*Allan Widman (L)*

*Johan Pehrson (L)*

*Lina Nordquist (L)*

*Mats Persson (L)*