

## Motion till riksdagen 2021/22:3969

av Roger Haddad m.fl. (L)

# Liberal arbetsmiljöpolitik för trygga arbetsplatser

---

## 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 Arbetsmiljöverket i högre utsträckning bör 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 tillsätta en utredning om hur arbetsmiljölagstiftningen i högre utsträckning kan främja arbetet mot psykisk ohälsa på arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen bör ges i uppdrag att verka för att tips och anmälningar, särskilt med hänsyn till psykisk ohälsa, mobbning och sexuella trakasserier, blir enklare att rapportera in för anställda, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att vidta ytterligare åtgärder för att utveckla och intensifiera företagshälsovårdens arbete och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka skyddet för visselblåsare på arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljölagstiftningen bör ses över för att säkerställa en tydlig ansvarsfördelning mellan arbetsgivare och arbetstagare när arbetsplatsen är i hemmet och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge lämplig myndighet i uppdrag att följa hur ökat hemarbete påverkar jämställdheten och tillkännager detta för regeringen.

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över och modernisera gällande skyddsombudsreglering och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skydda offentliganställda från hot och våld och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tystnadskultur bland offentliganställda på grund av rädsla för repressalier från kriminella nätverk aldrig får accepteras och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bekämpa otryggheten i lärarkåren och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en statlig utredning bör tillsättas i syfte att utreda möjligheten att införa en särskild lag mot trakasserier i arbetet och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över regler för förmånsbeskattning av utrustning vid hemarbete och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

Egen försörjning är en frihetsfråga. Genom den egna lönen ökar individens självständighet – såväl gentemot staten som i förhållande till andra aktörer i samhället. Därför är en välfungerande arbetsmarknad som inkluderar fler och som präglas av trygghet, jämställdhet och respekt för individen en av grundbultarna i ett liberalt samhälle. En liberal arbetsmiljöpolitik tar sikte på de förändringar som krävs för att svenska arbetsplatser ska erbjuda ett hållbart, jämlikt och rättvist arbetsklimat samt för att olyckor, brottslighet och andra missförhållanden minimeras och bekämpas på ett effektivt sätt.

## En politik för tryggare arbetsplatser

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. Det saknas i dag många verktyg som krävs för att arbetsgivare ska kunna och ha incitament till att ta det viktiga arbetsmiljöansvar som regleringen på området föreskriver.

Under 2020 skedde 24 arbetsolyckor med dödlig utgång inom den svenska arbetskraften. Det är 24 personer för många. Dödsfallen är särskilt ofta förekommande inom bygg-, transport- och tillverkningsbranscherna. 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 transport-, gruv- samt vård- och omsorgsbranscherna de näringsgrenar som har allra flest anmälda platsolyckor med sjukfrånvaro. Totalt sett anmäldes 37 826 arbetsplatsolyckor med sjukfrånvaro under 2019 och första kvartalet 2020, en ökning

med 3,3 procent jämfört med 2018. Flera olyckor är höljd i mörker, såsom förtidspension på grund av överbelastning och psykisk ohälsa.

Liberalerna vill se en nolltolerans mot platsolyckor. Vi vill stärka insatserna vid arbetsplatser som är överrepresenterade bland anmälda arbetsplatsolyckor och arbetsmiljöbrott. På så sätt kan myndighetens resurser användas på ett mer effektivt sätt. Arbetsgivare måste också ges starkare förutsättningar och bättre verktyg för att skapa trygga arbetsplatser, inte minst genom förebyggande arbete. Det måste också bli enklare för arbetstagare att tipsa Arbetsmiljöverket när arbetsplatser misslyckas med att följa föreskrifter och lagar.

## Bekämpa den arbetsrelaterade psykiska ohälsan

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 en av de vanligaste orsakerna till sjukskrivning, samtidigt som mörkertalet är stort. Kvinnor – särskilt unga kvinnor – löper en större risk att drabbas av psykisk ohälsa som leder till sjukskrivning. Dessa sjukskrivningar innebär stora ekonomiska och sociala skador för individen som drabbas, samtidigt som samhället blir fattigare när människor inte orkar att 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 på stress och överbelastning som många av arbetstagarna kan känna ofta beror på dålig planering ifrån arbetsgivarsidan.

Den psykiska ohälsan kan inte endast bekämpas genom förändringar på arbetsmarknaden. I grunden är varje individ ytterst ansvarig för den egna hälsan – såväl den fysiska som den psykiska. Men med stöd kan fler undkomma allvarliga psykiska sjukdomar. Insatser måste stärkas inom en rad områden – från skolan till vården – för att förebygga psykisk ohälsa samt erbjuda stöd till dem som behöver det. Men mycket kan åstadkommas genom att arbetstagare erbjuds trygghet och rätt stöd i rätt tid på sin arbetsplats.

En vanlig orsak till 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 hängtt 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.

Liberalerna vill därför tillsätta en utredning för att föreslå hur stress kopplad till psykiska sjukdomar, mobbning och sexuella trakasserier kan inkluderas i större grad i arbetsmiljöföreskrifterna. Utredningen bör särskilt anta ett jämställdhetsperspektiv och beakta legala aspekter av det faktum att nyblivna mödrar ofta går ned i arbetstid men förväntas producera ungefär samma tjänst. 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.

Vi ser också företagshälsovården som en central aktör i att förebygga ohälsa bland medarbetarna och att skapa förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Till företagshälsovårdens arbete hör inte minst att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa, skadligt bruk av alkohol och droger, trakasserier, mobbning och diskriminering. Den politiska ambitionen bör vara högre än vad den är i dag för att utveckla och intensifiera företagshälsovårdens arbete.

## Gör det enklare att rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen

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 om samtliga arbetsplatser följer de arbetsmiljöföreskrifter som arbetsgivare är förpliktade att följa. Myndigheten behöver därför genomföra ett urval, för att insatserna ska ge maximal effekt. Om arbetstagare som upplever arbetsmiljörelaterad otrygghet enkelt kunde rapportera in de missförhållandena, skulle myndighetens arbete bli effektivare. Framförallt gäller detta arbetstagare vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal och skyddsombud, vid vilka arbetsplatser 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 på de arbetsplatser som enligt forskning och statistik är mest otrygga.

Trots att frågan om sexuella trakasserier har stått i rampljuset de senaste åren ser vi dessvärre inte någon positiv trend på Sveriges arbetsplatser. Av Arbetsmiljöverkets rapport *Arbetsmiljö 2019* framgår att drygt en av tio kvinnor utsatts för sexuella trakasserier på jobbet någon gång under de senaste tolv månaderna. Bland yngre kvinnor är siffran högre än så; en av fyra unga kvinnor har under de senaste tolv månaderna utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I en TCO-rapport från 2013 framkommer att när trakasserier och sexuella ofredanden gått så långt att arbetsgivaren har polisanmält händelsen är det inte ovanligt att arbetsgivaren känner att han har gjort sin plikt och lutar sig tillbaka – utan att ändra de strukturella problem som finns på arbetsplatsen. Situationen är oacceptabel – politiken måste agera kraftfullt.

Det viktigaste för att komma åt arbetsmiljöproblemet är att förebygga orsaken, och där har arbetsgivaren ett 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 arbetstagare ute på arbetsplatser ska våga säga ifrån. Det ska inte krävas ett metoo-upprop för att bryta mörkertalet – vi måste göra det enklare att tipsa och göra anmälningar om missförhållanden på arbetsplatser, även vad gäller diskriminering, trakasserier och psykisk ohälsa. En sådan möjlighet måste givetvis utformas på ett sådant sätt att tips och anmälningar behandlas på ett rättssäkert sätt. Det bör också göras en särskild bedömning av hur en sådan möjlighet kan utformas på ett sätt som ger minsta möjliga administrativa börda och andra olägenheter för företag, särskilt för mindre sådana.

Personer som vågar anmäla och påtala brister, så kallade visseblåsare, 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. Sanktionerna måste stärkas mot aktörer som vill förvägra visseblåsare att yttra sig. Liberalerna vill också se ett klagörande i den nya visseblåsarlagen, genom vilken *Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten* genomförs, av att rekvisitet ”missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram” i den nya lagens 1 kap. 2 § motsvarar rekvisitet ”missförhållanden” i den gamla lagens 1 kap. 1 §.

## Stärk arbetsmiljön vid hemarbete

Hemarbetet, som en följd av pandemin, har ställt helt nya krav på både arbetsgivare och arbetstagare. En del rapporter visar på att det har varit svårt att säkerställa en god arbetsmiljö såväl psykiskt som fysiskt när arbetet sker från hemmet. I exempelvis Sveriges ingenjörers medlemsundersökning uppger 46 % att de har tecken på belastningsbesvär och 40 % svarar att de känner sig uppgivna eller nedstämda. Såväl arbetsgivare som fackförbund har också påtalat att det finns oklarheter i hur en arbetsgivares arbetsmiljöansvar ser ut vid hemarbete. Samtidigt finns undersökningar som visar på att många arbetstagare är nöjda med att jobba hemifrån och gärna fortsätter att ha den möjligheten även efter pandemin. Hemarbete kan underlätta att få vardagen att gå ihop bättre. Framförallt visar undersökningar minskad stress bland kvinnor som jobbar hemifrån. Men värt att notera är att bland männen ökar stressen när de jobbar hemifrån, vilket tyder på att det kan finnas en risk för att hemarbetet befäster den icke-jämställda uppdelningen av det obetalda arbetet.

Erfarenheter från pandemin visar att gällande arbetsmiljölagstiftning är illa anpassad för den nya typ av frågeställningar som hemarbetet ger upphov till. Det behövs också klarhet i var gränsen går för frivilligt och förväntat hemarbete och hur arbetstiderna ska hanteras. En annan central fråga är hur arbetsgivaren ska ta ansvar för den psykosociala arbetsmiljön i hemmet. Det är viktigt att det råder tydlighet i frågan om vem som bär ansvar för arbetsmiljön när man arbetar hemifrån.

Arbetsmiljölagstiftningen bör ses över för att säkerställa en tydlig ansvarsfördelning mellan arbetsgivare och arbetstagare när arbetsplatsen är i hemmet och en lämplig myndighet bör ges i uppdrag att följa hur ökat hemarbete påverkar jämställdheten.

Likaså behöver regler för förmånsbeskattning av utrustning som krävs för att säkra en god arbetsmiljö vid hemarbete ses över. Om en arbetstagare behöver utrustning som ska användas i hemmet krävs att arbetsgivaren har fungerande rutiner för hur utrustningen ska återföras till arbetsgivaren. Behåller arbetstagaren utrustningen förmånsbeskattas hen. Arbetsgivare som vill tillgodose en god arbetsmiljö men undvika extrakostnader för arbetstagaren drabbas därmed av ökad administration. Även ur ett hållbarhetsperspektiv är det önskvärt att utrustning inte slängs i onödan för att uppfylla skattetekniska regler.

## En modernare skyddsombudsreglering

Skyddsombuden fyller en oerhört viktig funktion på svenska arbetsplatser. Det har inte minst visat sig under pandemin där skyddsombuden arbetat aktivt för att säkerställa arbetstagares rätt till skyddsutrustning och möjlighet att hålla avstånd. 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.

Det finns många lyckade exempel på hur skyddsombud och skyddskommittéer fungerar som viktiga aktörer i fråga om att gemensamt med arbetsgivaren arbeta för en god arbetsmiljö för alla anställda. Samtidigt är det också uppenbart att mycket har hänt på svensk arbetsmarknad sedan arbetsmiljölagen (1977:1160), som styr skyddsombudens uppdrag, trädde i kraft 1978. Lagen behöver ses över och moderniseras för att bättre adressera den verklighet som skyddsombud i dag arbetar och verkar i.

Framförallt tre stora förändringar på svensk arbetsmarknad bör beaktas i en sådan revidering. *För det första* har andelen fackanslutna minskat, vilket har medfört att fler och fler arbetsplatser inte har någon lokal facklig organisation som kan tillsätta ett skyddsombud. *För det andra* har mycket förändrats i fråga om hur företag och arbetsplatser ser ut i dag jämfört med när arbetsmiljölagen trädde i kraft på 1970-talet. Antalet stora företag har minskat samtidigt som antalet småföretag med färre än fem anställda har ökat. 96 % av alla företag har exempelvis färre än 10 anställda. *För det tredje* har det blivit uppenbart att arbetsmiljöutmaningarna på flera arbetsplatser ser annorlunda ut i dag. Ett exempel på detta är 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen, med stöd av vilken ett skyddsombud kan stoppa ett visst arbete som kan innebära omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa. Regleringen fyller fortfarande ett viktigt syfte i att erbjuda ett skydd för arbetstagares hälsa på många arbetsplatser, särskilt i branscher med tyngre vikt vid praktiska arbetsuppgifter, men den har också visat sig i praktiken svår att tillämpa på mindre omedelbara men alltså allvarliga hot mot arbetstagares hälsa. Detta illustrerar att lagstiftningen inte på alla punkter har hängt med i utvecklingen av vad som i sociala termer betraktas som ett 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? Dessa frågor lämnas i stor utsträckning obesvarade i gällande reglering.

Liberalerna vill därför se över skyddsombudens uppdrag, något som lämpligen görs inom ramen 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. Det är ofta – men inte alltid – på arbetsplatser utan kollektivavtal och fackanslutna som behovet av förbättrad arbetsmiljö 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, och i detta ingår bland annat att öka insatserna för anställda vid företag utan kollektivavtal.

De nya skyddsombuden bör även, likt visseblåsare, ha möjlighet till direktkontakt med DO och Arbetsmiljöverket i fall av misstänkta avvikelser från föreskrifter eller

lagar. Av vikt är att det nya skyddsombudet kopplas samman med ett förbättrat tipssystem för enskilda arbetstagare. Det kan vara så att det är både skyddsombudet och arbetsgivaren som trakasserar en arbetstagare, och då måste det finnas förbättrade möjligheter och ökad information om hur arbetstagaren går direkt till Arbetsmiljöverket och DO. Dessutom bör skyddsombudet få ett utökat ansvar gällande psykisk ohälsa, trakasserier och mobbning, något som bör ingå i skyddsombudens utbildning samt utvecklas tydligare i skyddsombudens uppgifter.

Under våren 2020 tillkännagav riksdagen, efter en 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, varför vi inte yrkar på något nytt tillkännagivande från riksdagen i den här motionen.

## Skydda offentliganställda från hot och våld

Trygghet är en frihetsfråga. Det gäller inte minst rätten att vara trygg på sin arbetsplats – oavsett var den ligger. Tyvärr är detta i dag långt ifrån en självklarhet på alla arbetsplatser. I augusti 2021 släpptes en rapport, framtagen på uppdrag av Göteborgs stad, som kartlägger problemen med tystnadskultur bland kommunanställda. I rapporten skildras en verklighet där rädslan för att utsättas för hot och våld har lagt ett lock av skräck över verksamheten. En verklighet där anställda blundar för brott som begås på öppen gata, där många drar sig för att anmäla hot och kränkningar som de utsätts för i tjänsten och där de få som vågar lyfta på locket inte sällan möts av en kompakt intern tystnad. Det främsta skälet till oviljan att anmäla händelser är, enligt rapporten, en rädsla för represalier från kriminella strukturer. Men delförklaringar finns också i en intern tystnadskultur och en upplevd osäkerhet kring vilket stöd arbetsgivaren kan eller vill ge.

För att öka viljan och förutsättningarna för tjänstepersoner att anmäla brott bör hanteringen av personuppgifter ses över. När en kommun som arbetsgivare anmäler ett brott som en medarbetare utsatts för blir deras personnummer, adress och telefonnummer kända för den som polisanmälts och i regel en allmän handling som kan begäras ut av vem som helst. Många upplever därmed en ökad risk att utsätta sig själv och sin familj för mer hot eller våld. Denna öppenhet om anställda i myndighetsutövande ställning är i förhållande till hur den grova organiserade brottslighetens våldskapital utvecklats ohållbar. Därför behöver lagstiftningen moderniseras. Vi vill att den sekretess som gäller för personuppgifter vid sexualbrott ska utvidgas till fler fall, till exempel där det finns en tydlig hotbild från kriminella nätverk med stort våldskapital. Vi vill också ha en nationell stödfunktion för socialtjänsthandläggare vid utredning, beslut och verkställande, öka möjligheterna för kommuner att överflytta ärenden till en annan kommun för beslutsfattande där hotbilden är stor samt ta fram en kunskapsöversikt för hur man kan upptäcka, kartlägga och motverka brott som offentligt anställda utsätts för och hur man kan motverka tystnadskulturen bland anställda.

## Bekämpa otryggheten i lärarkåren

Skolpersonal är en yrkesgrupp med särskild utsatthetsproblematik. Under de senaste åren har flera rapporter och internationella undersökningar visat på stora brister i den

svenska skolan när det kommer till studiero och trygghet. Nästan var femte lärare går till arbetet med känslor av obehag inför risken att utsättas för hot, våld eller andra trakasserier, och var tredje grundskolelärare ser hot och våld som ett stort problem. Riskerna för hot och våld skapar osäkerhet, rädsla, vantrivsel och kostsam sjukfrånvaro. Under 2020 fick Arbetsmiljöverket ta emot 320 anmälningar från skolor runt om i Sverige där anställda haft sjukfrånvaro orsakad av hot och våld. Det är en siffra som politiken bör ta intryck av.

Att stärka arbetet med trygghet och studiero är av stor vikt för att skapa bättre förutsättningar för att fler elever ska känna sig trygga och kunna fokusera på skolarbetet i alla skolor. I en särskild partimotion lägger vi fram våra förslag för en tryggare skolmiljö för såväl lärare som elever. Det handlar bland annat om att förtydliga lärares ansvar och befogenheter i klassrummet, att definiera vad som utgör en kränkning i skollagen samt att stärka skolans yttre skydd utifrån ett trygghetsperspektiv.

Skolan som arbetsgivare – oavsett om den är i kommunal eller privat regi – måste vidta kraftfulla åtgärder för att förebygga otrygghet i skolpersonalens arbetsmiljö. Det förebyggande arbetet måste på många håll byggas ut och utvecklas. Här vilar ett tungt ansvar på skolans huvudmän, inte minst kommunala huvudmän. Tillsynsansvaret för skolans arbetsmiljö är i dag delad mellan Skolverket och Arbetsmiljöverket, där den senare har ett särskilt ansvar för lärares arbetssituation. Liberalerna vill se över huruvida en större samordning i myndigheternas ansvar kan stärka och effektivisera tillsynen av skolans arbetsmiljö.

## Stärkt lagstiftning mot mobbning och trakasserier på arbetsplatser

Varje år görs ungefär 1 000 arbetsskadeanmälningar på grund av mobbning. Forskning visar att cirka 20 procent av den svenska arbetskraften arbetar i en arbetsmiljö med risk för mobbning. Ungefär 300 000 personer är utsatta för mobbning – och 100 000 för allvarlig sådan. Den arbetsplatsrelaterade mobbningen är inte bara oacceptabel, den utgör också ett allvarligt samhällsproblem; risken att bli arbetslös ökar femfaldigt vid mobbning och risken att drabbas av depression trefaldigt.

Mycket kan göras, och görs redan i dag, för att förhindra och förebygga förekomsten av mobbning. Det krävs goda rutiner för förebyggande arbete på arbetsplatser runtom i landet och en lagstiftning som stöttar detta. Många arbetsplatser går före som goda förebilder genom tydliga regler för hur man beter sig på arbetsplatsen, ett genomtänkt arbetsmiljösystem och väl underbyggda riskbedömningar.

Men det finns fortfarande områden där lagstiftningen haltar. Arbetsgivaren har i dag ett ansvar för det förebyggande arbetet, men när en arbetstagare drabbas av mobbning riskerar denne att stå helt utan stöd. Det finns i dag två parallella regelverk som är tillämpliga på situationer med mobbning på arbetsplatsen: diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. I fall där mobbning och trakasserier inte har en tydlig koppling till en diskrimineringsgrund och inte heller utgör sexuella trakasserier blir diskrimineringslagen inte tillämplig. Arbetsmiljölagen ålägger arbetsgivaren att säkerställa en god arbetsmiljö och förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall, och vid fall av kränkande särbehandling finns föreskrifter från Arbetsgivarverket som fastställer arbetsgivarens ansvar och skyldigheter.

Det saknas dock lagstiftning som specifikt skyddar den arbetstagare som blir mobbad på sin arbetsplats. En arbetstagare som upplever mobbning har med andra ord få möjligheter att på rättslig väg komma till rätta med sin arbetssituation. Praxis på



området är sparsam, och de fall som har avgjorts sätter en hög ribba för vad som ryms inom lagens gränser. Till saken hör att bevisföringen i fall rörande mobbning inte sällan är problematisk; det är inte ovanligt att ord står mot ord, vilket för en utsatt arbetstagare kan innebära en smärtsam – och avskräckande – process. Det finns inte heller någon stöttande funktion som kan hjälpa till att driva fallet, en roll som Diskrimineringsombudsmannen exempelvis spelar i fall av diskriminering.

Mot bakgrund av denna problematik vill Liberalerna stärka lagstiftningen kring mobbning och trakasserier på arbetsplatser. En statlig utredning bör tillsättas i syfte att utreda möjligheten att införa en särskild lag mot trakasserier i arbetet.

*Roger Haddad (L)*

*Malin Danielsson (L)*

*Maria Nilsson (L)*

*Gulan Avcı (L)*

*Mats Persson (L)*

*Johan Pehrson (L)*

*Lina Nordquist (L)*

*Christer Nylander (L)*

*Allan Widman (L)*