

Motion till riksdagen 2012/13:A202

av **Josefin Brink m.fl. (V)**

Arbets- och arbetsmiljö

1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut	3
3	Ett mänskligt arbetsliv	4
4	Bättre arbetstider	5
4.1	Stärkt rätt till heltid	5
4.2	Ökat inflytande över arbetstidens förläggning	6
4.3	Generell arbetstidsförkortning	6
4.4	Minska övertidsarbetet	8
4.5	Enklare övertidsregler	9
4.6	Bättre och enklare regler om dygnsvila	9
5	En bättre arbetsmiljö	10
5.1	Inför en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet	10
5.2	Arbetsrelaterade dödsfall	10
5.3	Alla tillbud och olyckor ska rapporteras och registreras	11
5.4	Fasa ut farligt och riskfyllt ensamarbete	11
5.5	Offentligt anställdas arbetsmiljö	11
5.6	Utökade möjligheter att verka för regionala skyddsombud	12
5.7	Företagshälsovård åt alla arbetstagare	13
5.8	Skärp arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering	13
5.9	Lag mot mobbning i arbetslivet	14
5.10	Stärkt skydd för den personliga integriteten i arbetslivet	15
5.10.1	Skydd för arbetssökande, arbetstagare, inhyrda och praktikanter	15
5.10.2	Bättre skydd än lagens ska vara tillåtet	16
5.10.3	Missbruksregeln ska inte gälla	16
5.10.4	Samtycke är inte nog	16
5.10.5	Uppgifter ska bara få behandlas för det ändamål de samlades in	16
5.10.6	Lagstöd bör krävas för utdrag ur register	17
5.10.7	Tydliga regler för medicinska undersökningar	17
5.10.8	Förbud mot övriga integritetskränkande åtgärder	19

Fel! Okänt namn på

5.10.9	Särskild reglering om personlighetstest.....	19
5.10.10	Tolkningsföretråde	19
5.10.11	Förhandlingsskyldighet ska gälla	20
5.10.12	Mål ska handläggas som arbetstvist	20
5.10.13	Arbetsgivare ska inte få fråga om vad som helst	21
6	Stärk arbetslivsforskningen	21

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan snarast bör tas fram.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagar och år.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. perioden mellan kl. 22.00 och kl. 6.00.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet med konkreta och strategiska delmål.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det måste satsas mer på forskning, utbildning och tillsyn i syfte att minimera arbetsrelaterade dödsfall.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att alla tillbud och olyckor som sker på svensk arbetsmarknad ska rapporteras till Arbetsmiljöverket som ska ha skyldighet att registrera dem.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att inleda ett forsknings- och utvecklingsarbete i syfte att ta fram en samlad strategi för att fasa ut allt farligt och riskfyllt ensamarbete.

Fel! Okänt namn på

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag och de regeländringar som genomförts i rätten till ekonomiskt bistånd, ersättning från sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen, med avseende på våld och hot och psykosocial arbetsmiljö för de anställda.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regionala skyddsombud ska få rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen vid företaget.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ till att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, skapa en effektiv kvalitetssäkrad företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om ekonomiska sanktionsavgifter.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 39 § LAS ska ändras så att anställningsförhållandet anses upplöst bara om arbetstagaren accepterar detta.
18. Riksdagen begär att regeringen lägger fram ett förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om hur arbetslivsforskningen kan samlas och stärkas.

3 Ett mänskligt arbetsliv

Full sysselsättning är målet med vår ekonomiska politik. Men det räcker inte att alla som vill och kan arbeta har möjlighet till det. Vi är människor – inte maskiner. Arbetslivet måste därför anpassas till mänskliga behov och präglas av goda villkor.

Goda arbetsvillkor handlar om mycket mer än vilken lön vi har för vårt arbete. Arbetstagare måste också ha möjlighet att delta i beslut på arbetsplatsen, ta ansvar, ha inflytande över den egna arbetstidens förläggning och möjligheter att utvecklas i arbetet annars är risken stor att drabbas av ohälsa. Ett väl fungerande samarbete mellan parter i relativ maktbalans och en ändamålsenlig arbetsorganisation är viktiga faktorer för att människor ska må bra på jobbet. Friska arbetsplatser är avgörande för arbetstagarnas ställning, företagets utveckling och för samhällets välbefinnande. En demokratisering av arbetslivet är bra för alla.

Sedan 1990-talets början har utvecklingen gått i rakt motsatt riktning. Maktförskjutningen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas förmån, ökade lönsamhetskrav i näringslivet och resursbrist i offentlig verksamhet har inneburit att nya hierarkiska organisationer växt fram. Allt fler arbetsplatser kännetecknas av slimmade organisationer med hårt styrt och utarmat arbete, högt arbetstempo, höga prestationskrav och små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation.

Besparingar och rationaliseringar har medfört att stressen och hetsen har ökat på arbetsplatserna. Forskningen visar på samband mellan arbetsrelaterad ohälsa och slimmade organisationer med höga prestationskrav och bristen på demokrati i arbetslivet. Bristen på inflytande har blivit en riskfaktor för ökad ohälsa i arbetslivet.

Vänsterpartiet anser att alla människor har rätt att arbeta i en trygg och säker miljö där de kan utvecklas och där jämställdhet och gemenskap mellan arbetskamrater främjas. Ett långt yrkesverksamt liv ska kunna avslutas med hälsan i behåll.

I denna motion presenterar vi ett antal förslag gällande arbetstid och arbetsmiljö som kan bidra till ett mänskligare arbetsliv.

4 Bättre arbetstider

4.1 Stärkt rätt till heltid

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig.

Mer än en miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetade deltid andra kvartalet 2012. Hela 70 procent av dem var kvinnor. Orsakerna till deltidsarbete varierar, men var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltider är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat eller behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst. Deltidsarbetare har också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet.

I branscher där det mest är män som arbetar har det under lång tid varit möjligt att organisera arbetet utan att män i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher. Det är ohållbart att den som väljer ett visst yrke ska vara hänvisad till deltidjobb bara för att det är smidigare för arbetsgivaren. Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar. Men normen

Fel! Okänt namn på

att en anställning ska vara på heltid måste stärkas så att det blir möjligt för alla yrkesgrupper att få en lön som går att leva på.

Rätten till heltid bör därför stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.2 Ökat inflytande över arbetstidens förläggning

Hur länge och när vi arbetar är av stor betydelse. Om vi ska orka med att arbeta på oregelbundna och obekväma arbetstider måste vi kunna påverka förläggningen av den egna arbetstiden. Forskning visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan bidra till minskad stress och därmed minskad uppkomst av stressrelaterade sjukdomar. Enskilda arbetstagares ökade inflytande över den egna arbetstiden måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten. Det är nödvändigt för att kunna skapa ett utvecklande arbetsliv, ökad hälsa och ett mera jämställt samhälle.

Utvecklingen på senare tid har dock gått i motsatt riktning. Jobba tre timmar, fördriv några håltimmar och jobba sedan fyra och en halv timmar till. Ungefär så ser en arbetsdag ut för allt fler. Uppdelade arbetspass och jobb dygnet runt på scheman som helt styrs av krav på att alltid finnas till hands när patienterna, kunderna eller passagerarna ska servas och en allt hårdare kostnadspress har blivit vanligare. Inte minst arbetsgivare i servicebranscher har börjat stycka upp arbetsdagarna i flera korta delar, s.k. delade arbetspass eller split shift. En arbetsdag på sju och en halv timmar kan i praktiken bli mer än elva timmar. Framför allt inom äldre- och handikappomsorg, lantbruk och trafik blir det vanligare med delade arbetspass.

Det finns gott om forskningsresultat som visar att kroppen tar stryk, sömnen rubbas, umgänget försvåras och att det är svårare att aktivt delta i det föreningsliv som är nödvändigt för vår demokrati om vi har arbetstider som kräver för mycket av oss. Åtminstone om vi har det under en längre tid.

Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.3 Generell arbetstidsförkortning

Det måste vara möjligt för både kvinnor och män, arbetare och tjänstemän att kombinera heltidsarbete med föräldraskap och fritid utan att slita ut sig. För att uppnå det behövs en rad förbättringar i arbetslivet och i välfärdssystemen. Vi vill därför bl.a. stärka rätten till heltid, minimera de otrygga anställningarna, stärka arbetsmiljöarbetet och öka inflytandet över den egna arbetssituationen. Ansvaret för hemarbete och föräldraskap måste delas jämnt mellan kvinnor och män. Tillgång till barnomsorg måste garanteras också för dem

som arbetar på kvällar, nätter och helger. Och det är dags att på nytt väcka frågan om en generell arbetstidsförkortning.

Fram till 1970-talet kortades den lagstadgade veckoarbetstiden stegvis till 40 timmar. Sedan dess har den legat still, trots en enorm ökning av vinster och produktivitet i näringslivet. Enligt SCB ökade produktiviteten med 65 procent mellan 1980 och 2009. Under samma period minskade löneandelen av det samlade produktionsresultatet i Sverige från strax under 76 procent till 69 (källa: RUT, dnr 2010:1914). Det ekonomiska utrymmet för arbetstidsförkortning med bibehållen lönenivå är alltså betydande i ekonomin som helhet. För att det utrymmet ska komma alla på arbetsmarknaden till del behövs det en lagstadgad arbetstidsförkortning. Vi menar att förkortningen ska genomföras i en sådan takt att arbetstagarnas inkomster inte minskar.

Vilka konsekvenser en förkortning av normalarbetstiden skulle få för arbetsvillkor, sysselsättning och samhällsekonomin som helhet är inte helt lätt att förutse och beräkna. Det finns dock goda skäl att anta att de samhällsekonomiska effekterna av en arbetstidsförkortning skulle bli positiva, såsom minskade sjuktal genom mindre stress, samt att den genomsnittliga pensionsåldern kan höjas, givet att arbetstidsförkortningen inte sker till priset av ökad arbetsbelastning och sjunkande inkomster. En förutsättning för en lyckad arbetstidsförkortning är därför att den genomförs i dialog med arbetsmarknadens parter.

Stora grupper på arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal med en kortare veckoarbetstid än lagens 40 timmar. Det gäller främst tjänstemannagrupper. Inom kvinnodominerade LO-yrken, som handeln, restaurangbranschen, städbranschen och inom vård och omsorg, där lönerna dessutom är låga, är i stället deltidsarbeten och visstidsanställningar som innebär kort och varierande veckoarbetstid särskilt vanliga.

Veckoarbetstidens längd och vad det kostar den enskilde att jobba mindre än 40 timmar i veckan varierar alltså i dag beroende på yrke och kön. Medan en del redan i dag får ut en heltidslön för att jobba mindre än 40 timmar i veckan, betalar andra själva priset för kortare arbetstid genom deltidsarbete och därmed följande deltidslön.

Kvinnor är överrepresenterade både när det gäller deltidsarbete och deltidslöshet. Det avspeglar den onda cirkel som upprätthåller de könsrelaterade orättvisorna i hemmen och i arbetslivet. Kvinnor utför fortfarande det mesta av det obetalda hemarbetet och jobbar i gengäld oftare deltid.

Arbetsvillkor, lön och arbetstid påverkar också hur länge vi orkar arbeta. Den faktiska pensionsåldern har ett tydligt samband med vilken typ av arbete vi har, och i de tyngsta jobben även med arbetstagarens kön. De som jobbar inom tung servicesektor utan krav på yrkesutbildning orkar sällan jobba ända fram till 65 års ålder. Den faktiska pensionsåldern för kvinnor och män i den här kategorin är 53,6 respektive 56,1 år. I andra änden av spektret finns verkställande direktörer, högre ämbetsmän och specialister som har en faktisk pensionsålder på 64,4 år för kvinnor och 64,6 för män (källa: DU & Jobbet 2012-02-10).

Vänsterpartiet anser att detta mönster måste brytas. En målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan

Fel! Okänt namn på

bör därför snarast utarbetas. Ett rimligt första steg är att sänka den lagstadgade normalarbetstiden till 37 timmar per vecka. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.4 Minska övertidsarbetet

Vi vill leva i ett jämställt samhälle. I dag hankar sig somliga, mest kvinnor, fram på deltid och tillfälliga jobb. Andra, mest män, arbetar mer än de vill och vad som är långsiktigt hållbart. Om rätten till heltid stärks kommer det främst att bidra till en ökad andel betalt arbete för kvinnor. En begränsning av övertidsuttaget skulle bl.a. bidra till ökade möjligheter för män att ta större ansvar för det obetalda hemarbetet. De båda reformerna i samverkan skulle bidra till att bryta den skeva arbetsdelningen mellan könen.

Även om skillnaderna har minskat under senare år är lönearbetet fortfarande ojämnt fördelat mellan könen. Män lönearbetar nästan 6 timmar mer per vecka än kvinnor. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning arbetade 745 000 personer tillsammans mer än 4,6 miljoner övertidstimmar under mätveckan andra kvartalet 2012. Män stod för 62 procent av dessa övertidstimmar.

Det stora övertidsuttaget är inte bara ett problem ur jämställdhetssynpunkt. Även ur arbetsmiljösynpunkt finns det goda skäl för att hålla nere antalet övertidstimmar. Det är väl känt att stor arbetsbelastning under alltför många arbetstimmar sliter ut arbetstagare. Det är inte acceptabelt att arbetstagare sliter ut sig i förtid. Det är en mycket viktig anledning till att försöka minska övertidsuttaget i arbetslivet. Där ett mer eller mindre permanent utnyttjande av övertid sker bör en del av övertidsarbetet kunna omvandlas till nya anställningar.

Arbetsdagslagen (1982:673) reglerar arbetstiden. Hela lagen eller delar av lagen får avtalas bort genom kollektivavtal, som dock inte får medföra att mindre förmånliga villkor tillämpas än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG). Så har också skett för större delen av arbetsmarknaden. Regeringen säger sig ofta värna den svenska kollektivavtalsmodellen, och Sverige har ratificerat ILO:s konvention 154 och därmed förbundit sig att främja kollektiva förhandlingar. Dagens övertidsregler bidrar inte till detta. Eftersom de innebär ett gynnande av arbetsgivare som väljer att inte teckna kollektivavtal riskerar de tvärtom att försvåra möjligheterna att teckna avtal och underminera kollektivavtalsmodellen.

För arbetsgivare som saknar kollektivavtal ligger taket för allmän övertid på maximalt 200 timmar per kalenderår. Utöver den allmänna övertiden är det tillåtet att ta ut extra övertid respektive extra mertid med högst 150 timmar per arbetstagare och kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt. Förutom den nämnda allmänna och extra övertiden kan kollektivavtalslösa arbetsgivare också ta ut nödfallsövertid under en längre tid än två dygn utan dispens från Arbetsmiljöverket.

Det är väl känt att övertidsarbete medför hälsorisker. Med de nuvarande reglerna, där det vare sig krävs dispens för extra övertid eller nödfallsövertid riskerar vi att övertidsuttaget ökar och arbetsgivares vilja att teckna kollektivavtal minskar.

Vi ser behov av att minska övertidsuttaget. Taket för den allmänna övertiden bör därför sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver också skärpas och hälsoaspekterna ska alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna. Det bör därför införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid inklusive mertid och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.5 Enklare övertidsregler

Regler ska vara enkla att förstå och tillämpa. Vänsterpartiet vill därför förenkla övertidsreglerna i arbetstidslagen. Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Allmän mertid får liksom allmän övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår. Det finns inget behov av att i lagen använda skilda begrepp för övertidsarbete vid heltids- respektive deltidanställning. Mertidsbegreppet skapar förvirring och bör därför tas bort. Allt arbete utöver det överenskomna är övertidsarbete. Rätten till ersättning för övertids- och mertidsarbete regleras genom kollektivavtal och påverkas inte av den föreslagna regelförenklingen.

Mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.6 Bättre och enklare regler om dygnsvila

Människan är inte anpassad för att vara vaken och arbeta på nätterna. Arbetstidslagen innehåller ett förbud mot nattarbete. Om de avtalsslutande parterna inte kommer överens om en annan förläggning av arbetstiderna är det lagen som gäller. Det ger arbetstagarna ett visst inflytande över arbetstidens förläggning. Vill arbetsgivaren förlägga arbetstiden på natten eller variera veckoarbetstiden måste denne förhandla och träffa överenskommelse om detta med den fackliga organisationen. Så sker också i stor utsträckning. Arbetsgivarna köper ökad flexibilitet och bättre avkastning på sina investeringar genom att erbjuda kortare arbetstid och/eller ekonomisk ersättning. Natt- och skiftarbete sliter dock hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider.

Enligt arbetstidslagen, 13 §, ska alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan mid-

Fel! Okänt namn på

natt och kl. 5 ingå. I 13a § samma lag anges att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Forskningen har visat att människokroppen på nätter är känsligare för störningar och även för vissa betungande former av arbetsorganisation och att långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådligt för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av det slitage på människor som det innebär att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag anser vi att lagen bör förbättras och förenklas. Arbetstidslagens 13 § bör därför ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5 En bättre arbetsmiljö

5.1 Inför en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet

Varje dag går människor till sitt arbete och riskerar att inte komma hem igen. Arbetsolyckorna med dödlig utgång har ökat de senaste åren. År 2011 dog 61 personer i arbetsplatsolyckor i Sverige. Det är inte acceptabelt. Sedan vi i Sverige införde en nollvision på våra vägar har antalet dödsolyckor minskat kraftigt. Det måste vara lika viktigt att rädda medborgarnas liv när de befinner sig på jobbet som när de befinner sig i trafiken. Det är dags att införa en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet med konkreta strategiska delmål. Uppdraget att konkretisera och förverkliga visionen bör delas mellan Arbetsmiljöverket, arbetslivsforskare och arbetsmarknadens parter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.2 Arbetsrelaterade dödsfall

Förebyggande arbetsmiljöarbete räddar liv. Utöver de som dör i arbetsolyckor finns ett stort antal dödsfall som är arbetsrelaterade. Det kan t.ex. röra sig om personer som under sitt arbetsliv kommit i kontakt med asbest. Drygt 100 personer dog på grund av asbestos eller dammlunga år 2007. I dessa fall kan man med hög säkerhet konstatera att dödsfallen är arbetsrelaterade. Även dödsfall i andra lung- och luftvägssjukdomar, cancer och hjärt- och kärlsjukdomar kan vara arbetsrelaterade. I en rapport som gjorts på uppdrag av Arbetsmiljöverket anges att åtminstone 800 arbetsrelaterade dödsfall sker i nämnda sjukdomar varje år. Det måste därför satsas mer på forskning, utbildning och tillsyn i syfte att minimera arbetsrelaterade dödsfall. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.3 Alla tillbud och olyckor ska rapporteras och registreras

En väl fungerande rapportering och registrering av tillbud och olyckor är av stor vikt för att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska vara effektivt. Det statistiska underlaget är också viktigt för arbetsmiljöforskningen. Ett aktuellt och växande problem är de stora mörkertal som antas finnas när det gäller arbetsskador som drabbar utländsk arbetskraft som tillfälligtvis arbetar i Sverige. Därför menar vi att alla tillbud och olyckor som sker på svensk arbetsmarknad ska rapporteras till Arbetsmiljöverket som ska ha skyldighet att registrera dessa. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.4 Fasa ut farligt och riskfyllt ensamarbete

Människor som utsätts för risker i arbetet ska inte behöva arbeta ensamma. Riskfyllt och farligt ensamarbete måste därför fasas ut.

I arbetsmiljölagen anges att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid ska även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas och arbetsgivaren ska beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av ensamarbete. Utvecklingen mot det s.k. 24-timmarssamhället innebär ökad belastning på arbetstagar socialt, psykiskt och fysiskt. De som ofta arbetar på kvällar och nätter arbetar också ofta ensamma och löper risk att utsättas för våld och hot. Det gäller allt fler inom kvinnodominerade serviceyrken som t.ex. butiksbiträden och restaurangpersonal.

Faktorer som bidragit till att ensamarbetet brett ut sig är ett ökat antal små företag, hårda rationaliseringar, omorganisationer på arbetsplatserna, upphandlingar där det billigaste alternativet väljs och att ny teknik möjliggör mer ensamarbete.

Vänsterpartiet föreslår krafttag i syfte att fasa ut det riskfyllda ensamarbetet. För att uppnå det krävs en strategi och målinriktade insatser inom flera områden. Det är t.ex. av största vikt att sanktionssystemet görs effektivare och att Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet ökar i syfte att upptäcka och åtgärda brister i utsatt ensamarbete. Ett forsknings- och utvecklingsarbete bör inledas för att ta fram en samlad strategi för att fasa ut allt farligt och riskfyllt ensamarbete. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt ungas utsatthet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.5 Offentligt anställdas arbetsmiljö

Människor ska inte behöva vara rädda för att gå till jobbet. Hot och våld har tyvärr blivit en av de vanligaste anledningarna till skador på jobbet. Ett av tio allvarliga arbetsolycksfall, sådana som leder till kraftiga psykiska eller fysiska besvär i minst 30 dagar, orsakas av hot och våld. Hälften av dessa skador

Fel! Okänt namn på

inträffar inom kommuner och landsting. Offentligt anställda ger i sitt arbete service till medborgarna i enlighet med politiskt fattade beslut och verkställer politiskt beslutad myndighetsutövning. Det är därför ett särskilt politiskt ansvar att offentligt anställda inte utsätts för våld och hot i sitt arbete.

Det är rimligt att riksdagen ges möjlighet att väga in och ta hänsyn till konsekvenser för offentligt anställdas arbetssituation innan beslut om ekonomiska medel till offentlig verksamhet och när regeländringar som berör välfärdssystemen planeras. Detsamma gäller vid offentlig upphandling, där offentligt finansierad samhällsservice läggs ut på entreprenad. Om lågt pris prioriteras framför bra arbetsmiljö och tillräcklig bemanning riskerar utsattheten för de anställda att öka. En färsk arbetsmiljöundersökning bland anställda i den konkurrensutsatta spårtrafiken visade exempelvis på en kraftig ökning av hot och våld i samband med ökad stress och mer ensamarbete.

Hot och våld förekommer oftast där yrkesutövningen handlar om att människor är i beroendeställning till yrkesutövaren.

Personaltätheten är generellt lägre i offentligt finansierad verksamhet i dag än i början av 1990-talet. Färre anställda utför lika mycket, eller mer, jobb än tidigare. Det ökar pressen på de anställda och även frustrationen hos de medborgare som tar del av de offentliga tjänsterna. Därmed ökar också risken för aggressivitet och hotfulla situationer.

Den ökade förekomsten av hot och våld mot anställda inom skola, vård, omsorg och samhällsservice kan kopplas både till de nedskärningar som genomförts och till försämrade regler i bl.a. sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna.

Urholkad välfärd och ökad otrygghet för den enskilde medborgaren drabbar också de offentligt anställda, som till skillnad från de beslutsfattande politikerna varje arbetsdag står öga mot öga med människor som drabbats av välfärdsförluster, t.ex. elever, sjuka, vård- och biståndsbehövande och arbetsökande.

Mot bakgrund av vad som anförts bör regeringen tillsätta en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag och de regeländringar som genomförts i rätten till ekonomiskt bistånd, ersättning från sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen, med avseende på våld och hot och psykosocial arbetsmiljö för de anställda. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Utredningens resultat kan ge ett värdefullt underlag för framtida diskussioner och beslut som rör offentligt finansierad verksamhet.

5.6 Utökade möjligheter att verka för regionala skyddsombud

Regionala skyddsombud gör stor nytta för hälsa och säkerhet på våra arbetsplatser. Enligt nuvarande bestämmelser krävs att en lokal arbetstagarorganisation har en medlem på ett visst arbetsställe för att ett regionalt skyddsombud ska kunna utses för arbetsstället. Inom vissa branscher medför medlems-

kravet betydande praktiska problem. Det gäller dels branscher med rörliga eller tillfälliga arbetsplatser men också branscher med allmänt stor personalomsättning och där arbetet i hög grad utförs av bemanningsföretag.

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal så måste det rimligtvis innebära att ett regionalt skyddsombud är välkommen på arbetsplatsen för att hjälpa till med att bygga upp en tillfredsställande lokal arbetsmiljöorganisation, även om det vid vissa besökstillfällen inte finns någon medlem på arbetsstället.

Arbetsmiljölagen bör därför ändras så att regionala skyddsombud får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen vid företaget. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.7 Företagshälsovård åt alla arbetstagare

Alla arbetstagare bör ha tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård. En väl fungerande företagshälsovård som bidrar till att stärka det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet är av stor betydelse om vi ska orka arbeta fram till 65 år eller längre.

Allt färre arbetstagare har tillgång till företagshälsovård och för dem som är anslutna till företagshälsovården har nyttan av detta många gånger blivit mindre än tidigare. Arbetsgivare saknar ofta kunskap om företagshälsovårdens roll i det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet och väljer därför ofta det som blir billigast och tecknar s.k. nollavtal med företagshälsovården. Stycketjänster köps där de är billigast. Det urholkar kraftigt värdet av företagshälsovården.

Regeringen bör ta initiativ till att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, skapa en effektiv kvalitetssäkrad företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.8 Skärp arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering

Det förebyggande arbetets betydelse för att minska ohälsan kan inte överskattas. Ett mänskligare arbetsliv med bättre arbetsmiljö är nödvändigt för att minimera risk för skador och sjukdom. För att arbetsgivare ska uppfylla de regler och skyldigheter som finns redan i dag krävs att Arbetsmiljöverket får utökade resurser för sitt tillsynsarbete. I dag når Sverige inte ens upp till ILO:s rekommendationer om antalet arbetsmiljöinspektörer. Det borde vara en miniminivå för ett land med höga ambitioner på arbetsmiljöområdet.

Arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering behöver också skärpas. Redan i dag har arbetsgivare skyldighet att göra allt som anses rimligt vad gäller rehabilitering och anpassning av arbetsplats och arbetsuppgifter, men i de fall arbetsgivaren av någon anledning inte vill ha kvar den anställda är incitamenten för att efterleva dessa krav små. Några konsekven-

Fel! Okänt namn på

ser behöver arbetsgivaren i allmänhet inte vara rädd för. Lagstiftningens uttalande skyldigheter för arbetsgivaren att anpassa arbetsplats och arbetsuppgifter behöver kopplas till kännbara ekonomiska sanktionsavgifter. Sådana lagstiftade sanktionsavgifter kan med fördel kombineras med reglering i kollektivavtal. Det skulle öka arbetstagarorganisationernas möjligheter att driva fall där arbetsgivare inte fullföljt sina skyldigheter, samtidigt som avtalen möjliggör en bättre anpassning av reglerna.

Regeringen bör återkomma med förslag om ekonomiska sanktionsavgifter i enlighet med vad som anförs i motionen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.9 Lag mot mobbning i arbetslivet

Enligt Arbetsmiljöverket ansåg sig ungefär var tionde arbetstagarare år 2010 mobbad av sin chef eller av andra arbetstagarare. Så kan vi inte ha det. Arbetsgivare måste få ett tydligt ansvar att agera i situationer när någon blir trakasserad på arbetsplatsen.

I dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier på jobbet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagarare utan att någon ställs till svars.

Arbetsgivaren ska, enligt Arbetsmiljölagen, arbeta förebyggande men den arbetsgivare som inte prioriterat det förebyggande arbetet eller inte åtgärdat påtalad mobbning behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven. Mobbning på jobbet leder i första hand till stort psykiskt lidande, men ökar också risken att bli fysiskt sjuk. Forskare vid det danska centret för arbetsmiljö har visat att kränkningar på jobbet har samma effekt som posttraumatisk stress.

I arbetsmiljölagen finns en föreskrift om kränkande särbehandling och Arbetsmiljöverket kan utdöma vite för arbetsgivare som inte sköter sig. Det är dock otillräckligt eftersom Arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och staten. Lagen ger ingen lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag.

Arbetsrätten behöver stärkas så att de fackliga organisationerna får möjlighet att driva medlemmarnas ärenden så att de kan få sin sak prövad samt få upprättelse och ekonomiskt skadestånd. Därför behövs en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Fackförbundet Vision har formulerat ett förslag på hur en sådan lagstiftning skulle kunna utformas. Vi anser att förslaget är en bra utgångspunkt för ett kommande lagstiftningsarbete. Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet med utgångspunkt i vad som anförs. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I vissa fall kan trakasserier på en arbetsplats få till följd att arbetsgivaren, i stället för att ta itu med problemet, säger upp eller avskedar den drabbade

utan saklig grund. Blir arbetsgivaren fälld i Arbetsdomstolen för ogiltig uppsägning, blir denne enligt 39 § LAS skyldig att betala skadestånd till arbetstägaren. Däremot har den uppsagde ingen rätt att få sin anställning tillbaka. Det är inte rimligt att arbetsgivare i stället för att ta sitt arbetsmiljöansvar kan köpa ut arbetstägare. Vänsterpartiet föreslår därför att 39 § LAS ska ändras så att anställningsförhållandet bara anses upplöst om arbetstägaren accepterar detta. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.10 Stärkt skydd för den personliga integriteten i arbetslivet

Vår personliga integritet måste vara skyddad både när vi är på jobbet och när vi söker jobb. Kontrollen och övervakningen av anställda och arbetssökande har ökat under senare år. Den tekniska utvecklingen gör det allt enklare för arbetsgivare att kontrollera och övervaka arbetstägare, inte sällan utan vår kännedom. Övervakning via kameror, avlyssning av telefonsamtal och inloggning på anställdas datorer har blivit allt vanligare. Anställda utsätts för drogtester och medicinska kontroller utan tydliga motiv eller kvalitetskrav. Ökad kontroll och övervakning skapar otrygghet för människor i arbetslivet.

Arbetsgivare tar sig också allt oftare rätten att kräva detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden från dem som söker jobb. Antalet utdrag ur polisens belastningsregister har exempelvis ökat explosionsartat på senare år. Enligt Rikspolisstyrelsen är det arbetsgivares krav på att arbetssökande ska visa upp ett utdrag som står för hela ökningen. Det är en allvarlig utveckling som bidrar till en ökad utsortering i arbetslivet.

Skyddet för den personliga integriteten regleras i internationella konventioner, däribland Europakonventionen, som Sverige förpliktigt sig att följa. Staten är därmed skyldig att garantera ett tillfredsställande skydd för den personliga integriteten. Dagens lagstiftning är spretig, svår genomtränglig och otillräcklig.

Vi behöver en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om oss när vi är anställda eller arbetssökande och vilka metoder de får använda. Lagen bör utformas så att den harmonierar med övrig arbetsrättslig lagstiftning och blir tydlig och enkel att tillämpa. I betänkandet *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44) finns förslag till en sådan lagreglering. Vänsterpartiet menar att utredningens förslag snarast bör genomföras, med de tillägg och förändringar som vi redogör för i det följande.

5.10.1 Skydd för arbetssökande, arbetstägare, inhyrda och praktikanter

Ett alltmer splittrat och rörligt arbetsliv gör att lagen måste omfatta fler än dem som är direkt anställda hos en arbetsgivare. Vänsterpartiet ser därför positivt på utredningens förslag om att lagen ska tillämpas inte enbart på arbetstägare utan även på arbetssökande, på dem som söker eller fullgör prak-

Fel! Okänt namn på

tik och på dem som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken arbetet eller praktiken söks eller utförs ska alltid anses som arbetsgivare i lagen.

5.10.2 Bättre skydd än lagens ska vara tillåtet

Utredningen klargör att kollektivavtal som ger ett bättre skydd för arbetstägarna än vad som följer av den föreslagna lagen ska vara tillåtna och att parterna därutöver kan träffa avtal om hur bestämmelserna ska tillämpas i en viss fråga eller viss bransch. Vidare föreslår utredningen att lagens bestämmelser om förhandlingar och berättigade ändamål för medicinska undersökningar ska vara semidispositiva, dvs. att lagens bestämmelser gäller om parterna inte kommer överens om annat i avtal.

Vänsterpartiet stöder förslaget att det ska vara tillåtet att träffa avtal med bättre skydd än lagens men inte sämre. Lagreglerna ska vara tvingande i den mening att avtal med avvikelser från lagen som är till arbetstagarens nackdel ska sakna giltig verkan i den delen.

5.10.3 Missbruksregeln ska inte gälla

Den s.k. missbruksregeln i 5 a § personuppgiftslagen, PUL, innebär att flertalet av lagens bestämmelser inte längre behöver tillämpas för behandling av personuppgifter som ingår i ett ostrukturerat material så länge det inte innebär en kränkning av den registrerades personliga integritet. Införandet av regeln har inneburit en försvagning av arbetstagares integritetsskydd och rättigheter.

Vänsterpartiet anser att utredningens förslag om att PUL ska gälla vid arbetsgivares behandling av personuppgifter om inte annat följer av den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet är bra. I syfte att förstärka och förtydliga skyddet bör i den nya lagen framgå att 5 a § PUL inte ska gälla om ändamålet med en arbetsgivares behandling av en arbetstagares personuppgifter är att övervaka och kontrollera.

5.10.4 Samtycke är inte nog

Arbetstagare och arbetssökande står i en sådan beroendeställning till arbetsgivaren att ett samtycke till behandling av personuppgifter inte kan anses som fritt, och det kan inte heller återtas utan att arbetstagaren eller den arbetssökande kan riskera nackdelar av det. Vi ser därför positivt på utredningens förslag om att behandlingen av personuppgifter inte ska vara tillåten enbart med stöd av arbetstagarens samtycke.

5.10.5 Uppgifter ska bara få behandlas för det ändamål de samlades in

Utredningen föreslår ett skydd mot s.k. ändamålsglidning. Det innebär att en arbetsgivare bara får behandla en arbetstagares personuppgifter i övervakande och kontrollerande syfte om det i samband med insamlandet har angetts att ändamålet med behandlingen är att övervaka eller kontrollera arbetstagaren i

något visst syfte. Vänsterpartiet menar att ett sådant skydd är mycket viktigt och därför uttryckligen bör framgå av lagen.

Förslaget att arbetsgivaren, om det finns synnerliga skäl, får behandla personuppgifter för att övervaka och kontrollera även om uppgifterna har samlats in för annat ändamål är mer problematiskt. Motivtexten till lagförslaget är formulerad på ett sådant sätt att det finns risk för att arbetsgivare som misstänker oegentligheter eller vill hitta skäl att avskeda eller säga upp en viss person kan tolka det som att det är tillåtet att söka bland uppgifter som har samlats in för annat ändamål i syfte att finna sådant som kan vara till arbetstagarens nackdel. Det är inte acceptabelt och bör strykas. Alternativt kan en ny motivtext utarbetas där undantaget från förbudet mot ändamålsglidning formuleras snävare. Om det första alternativet väljs innebär det att ändamålsglidning inte är tillåten över huvud taget. Alternativ två innebär att ändamålsglidning kommer att vara tillåten när det finns synnerliga skäl. Arbetstagare måste dock kunna förutse i vilka situationer övervaknings- och kontrollåtgärder kan komma att vidtas. Och det ska bara kunna bli aktuellt i fall där det skulle vara anstötligt att inte tillåta arbetsgivaren att behandla personuppgifterna. I annat fall riskeras legitimiteten även för befogade åtgärder.

5.10.6 Lagstöd bör krävas för utdrag ur register

Enligt utredningens förslag ska en arbetsgivare inte utan stöd i lag eller meddelad författning få begära att en arbetstagare eller arbetssökande uppvisar ett utdrag ur belastningsregistret, misstankeregistret eller register som förs av Försäkringskassan och för vilket sekretess gäller för arbetsgivaren. Det är en angelägen reglering som Vänsterpartiet instämmer i. Vi menar att samma regler bör gälla även för Kronofogdemyndighetens register.

5.10.7 Tydliga regler för medicinska undersökningar

Det borde vara självklart att en arbetsgivare bara ska få begära att en arbetstagare ska genomgå en medicinsk undersökning eller delge arbetsgivaren resultat från en sådan om åtgärden sker för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden. Det är också vad utredningen förslår. Med medicinsk undersökning avses i utredningens lagförslag hälsoundersökning och alkohol-, narkotika- eller annat drogtest. Alkoholtest som sker med användande av alkolås i fordon räknas inte som medicinsk undersökning.

5.10.7.1 *Medicinsk undersökning bara för berättigat ändamål*

I den lagtext som utredningen föreslår definieras vad som betraktas som berättigat ändamål. Syftet med åtgärden ska vara:

1. att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har eller avses få sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol-, narkotika- eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personlig säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom.
2. att utgöra ett led i rehabilitering av en arbetstagare, eller

Fel! Okänt namn på

3. att bedöma tillståndet hos en arbetstagare och detta är av avgörande betydelse för verksamheten p.g.a. dess speciella karaktär.

Punkt 1 är oproblematiske. Punkt 2 är möjligen överflödig eftersom rehabilitering och arbetstagarens skyldighet att medverka vid rehabilitering regleras genom arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter, lagen om allmän försäkring och lagen om anställningsskydd.

Punkt 3 är mer problematisk eftersom det är svårt att definiera när ändamålet med den medicinska undersökningen är av *avgörande betydelse* för verksamheten på grund av dess *speciella karaktär*. De flesta arbetsgivare anser att deras egen verksamhet är av speciell karaktär, och med de föreslagna formuleringarna finns det risk för att fler arbetsgivare kommer att använda sig av medicinska undersökningar. Det skulle kunna motverkas genom att bestämmelsen kompletteras med tydliga förarbetsuttalanden med tydliga kriterier. Det kan t.ex. handla om att undersökningen måste vara en del av ett systematiskt arbete som finns tydligt dokumenterat och som syftar till att skydda och värna just verksamhetens speciella karaktär. Ett annat och kompletterande alternativ är att arbetsmarknadens parter definierar de berättigade ändamålen i centrala kollektivavtal.

Utöver de nämnda tre punkterna föreslår utredningen att det genom kollektivavtal, som tecknats eller godkänts av central arbetstagarorganisation, ska var möjligt att bestämma annat, utöver de ovan nämnda, berättigat ändamål för vilket medicinsk undersökning får begäras. Kollektivavtal är, enligt vår mening, en lämplig form för att reglera vilka berättigade ändamål utöver de i lagen angivna som ska kunna åberopas för begäran om medicinsk undersökning.

Det går dock inte att avtala om vad som helst som berättigat ändamål. Enligt regeringsformen, RF, får skyddet mot påtvingat kroppsligt ingrepp bara begränsas för att tillgodose ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. Och enligt Europakonventionen har var och en rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Denna rätt får bara inskränkas om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa och moral eller för andra personers fri- och rättigheter. Staten har skyldighet att skydda enskilda från att rättigheten kränks av andra enskilda.

I det fortsatta lagstiftningsarbetet är det viktigt att innebörden av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär blir tydlig och att därmed ett tillfredsställande skydd för arbetstagarna, som är förenligt med RF och Europakonventionen, uppnås.

5.10.7.2 *Ingreppet ska vara godtagbart*

I den lagtext som utredningen föreslår definieras ett ingrepp som godtagbart bara om

? den medicinska undersökningen genomförs av hälso- och sjukvårdspersonal, och om

- ? prov som tas vid alkohol-, narkotika- eller annat drogtest analyseras av ett laboratorium som är ackrediterat för uppgiften enligt lagen (1992:1119) om teknisk kontroll eller av ett motsvarande laboratorium som är ackrediterat för uppgiften enligt lagstiftning i annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

Ovanstående gäller dock inte provtagning av utandningsluft. När det gäller provtagning av utandningsluft kan det behövas ett förtydligande om att det är alkoholutandningsprov som avses och att kravet för sådana är att de instrument som används är tillförlitliga och hanteras på ett korrekt sätt. Det ska också vara möjligt med en kompletterande provtagning om ett utandningsprov visar positivt resultat. Ett annat viktigt krav är att utandningsprovet måste ske under värdiga former. Det bör t.ex. vara möjligt för arbetstagaren att göra provet i enrum.

5.10.8 Förbud mot övriga integritetskränkande åtgärder

Utredningen föreslår en kompletterande paragraf med rubriken *Förbud mot integritetskränkande övervaknings- och kontrollåtgärder i övrigt*. Den föreslagna utformningen innebär dock inte ett förbud mot integritetskränkande åtgärder. Kravet för förbud är för högt ställt, åtgärden ska *på ett påtagligt sätt* påverka en arbetstagares integritet. Arbetsdomstolen ansåg i AD 2009 nr 36 att en åtgärd som innebar att blåsa i ett alkoskåp inför sina arbetskamrater inte utgör ett särskilt stort ingrepp i arbetstagarnas integritet. Mot bakgrund av nämnda dom finns det anledning att befara att en mängd åtgärder som arbetstagare finner integritetskränkande kommer att falla utanför bestämmelsen eftersom AD kommer att anse att de inte på ett påtagligt sätt påverkar arbetstagarnas personliga integritet. Det är därför rimligt att stryka orden *på ett påtagligt sätt* ur den föreslagna lagtexten.

5.10.9 Särskild reglering om personlighetstest

Mot bakgrund av den ökande användningen av personlighetstest och risken för bristande kvalitet på sådana vore det önskvärt med en särskild reglering. Utredningen föreslår att personlighetstest ska omfattas av den kompletterande bestämmelsen och redogör även för hur PUL kan bli tillämplig vid personlighetstest.

Vänsterpartiet menar att personlighetstest bara ska få användas då det är av väsentlig betydelse för anställningen och testet genomförs av sakkunnig personal med tillförlitliga metoder. Arbetstagaren ska också ges möjlighet att ta del av testresultaten innan arbetsgivaren får ta del av dem och dessutom ha möjlighet att välja att så inte ska ske.

5.10.10 Tolkningsföretråde

Tolkningsföretråde innebär att den fackliga organisationens mening gäller till dess frågan är färdigförhandlad. I AD 2009 nr 36 fann Arbetsdomstolen att en tvist om en arbetstagares skyldighet att underkasta sig alkoholkontroll inte är en tvist om arbetskyldighet utan en tvist om arbetstagares skyldighet att följa

Fel! Okänt namn på

en av arbetsgivaren ensidigt beslutad föreskrift. Arbetsdomstolen menade därför att de berörda arbetstagarnas fackliga organisation inte har haft rätt att utöva tolkningsföreträde enligt 34 § MBL.

Arbetsgivares rätt att beordra en arbetstagare att underkasta sig en integritetskränkande åtgärd utgår från arbetsledningsrätten. För det fall arbetsgivaren enligt arbetsledningsrätten har rätt att kräva att arbetstagaren underkastar sig en åtgärd har arbetstagaren en skyldighet enligt anställningsavtalet att göra detta. Detta framgår tydligt av exempelvis AD 1991 nr 45. En arbetstagare som vägrar underkasta sig en kontrollåtgärd som arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten har rätt att begära kan skiljas från anställningen. Vägran betraktas som ett brott mot anställningsavtalet. Vänsterpartiet delar LO:s och TCO:s syn att Arbetsdomstolens ställningstagande i domen 2009 nr 36 är både ologiskt och systemvidrigt och menar att tvist om arbetstagares skyldighet att underkasta sig integritetskränkande åtgärder är en tvist om arbetsskyldighet enligt avtal.

Om fackliga organisationer inte har rätt att utöva tolkningsföreträde i dessa frågor finns en risk att arbetstagare tvingas välja mellan att underkasta sig i princip varje integritetskränkning eller vägra detta och riskera att bli uppsagd. Den enskilde arbetstagaren blir i praktiken helt utan skydd även för grova integritetskränkningar i form av åtgärder som vid en efterhandsprövning skulle visa sig vara otillåtna.

Den föreslagna lagen bör därför kompletteras med en bestämmelse som säkerställer fackliga organisationers möjlighet att lägga tolkningsföreträde till medlemmarnas skydd mot integritetskränkande åtgärder.

5.10.11 Förhandlingsskyldighet ska gälla

Utredningen föreslår att en arbetsgivare som avser att besluta om en övervaknings- eller kontrollåtgärd som är ägnad att på ett påtagligt sätt påverka en eller flera arbetstagares personliga integritet först ska förhandla med berörd arbetstagarorganisation på det sätt som anges i 11–14 §§ MBL. En arbetsgivare som bryter mot den föreslagna lagen ska betala ekonomiskt och allmänt skadestånd. Vid brott mot de bestämmelser som rör behandling av personuppgifter ska dock PUL:s skadestandsregler gälla. Det är en rimlig ordning.

5.10.12 Mål ska handläggas som arbetstvist

Enligt utredningens lagförslag ska mål handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister. Mål som rör arbetssökande, de som söker eller fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft och mål som rör personuppgiftsbehandling ska dock inte handläggas som arbetstvister. Vänsterpartiet finner detta ologiskt och omständligt. Personer i de undantagna personkategorierna kan ju vara medlemmar i en arbetstagarorganisation som då inte kan tillvarata sina medlemmars rättigheter på ett rationellt sätt. Om praxis ska bli enhetlig inom området är det av stor vikt att samtliga mål prövas av Arbetsdomstolen. Vänsterpartiet förespråkar därför att de föreslagna 14–17 §§ omarbetas så att förhandlingsskyldigheten gäller samtliga personkategorier och att samtliga mål handläggs enligt arbetstvistlagen.

5.10.13 Arbetsgivare ska inte få fråga om vad som helst

Enligt gällande rätt finns det i dag få begränsningar för arbetsgivare att ställa frågor till arbetstagare och arbetssökande. I direktiven ombads utredningen att överväga en lagreglering av tillåtligheten för en arbetsgivare att ställa frågor om politisk tillhörighet och facklig anslutning. Utredningen valde att inte föreslå något sådant förbud.

Vänsterpartiet anser dock att arbetsgivares rätt att ställa frågor till arbetstagare och arbetssökande bör regleras. Varken diskrimineringslagstiftningen eller PUL ger något skydd mot frågor som kan uppfattas som integritetskränkande och vars svar normalt sett ändå inte får ligga till grund för anställnings-, befordrans- eller andra arbetsledningsbeslut. Det kan exempelvis handla om frågor om graviditet eller planer på att skaffa barn, som är dokumenterat vanligt förekommande vid anställningsintervjuer, trots att graviditet och föräldraledighet inte får vägas in vid anställningsbeslut.

Den föreslagna lagen bör kompletteras med ett frågeförbud, alternativt ett krav på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade.

Regeringen bör lägga fram ett förslag till en lag om integritetsskydd i arbetslivet i enlighet med vad som anförts i motionen. Detta bör riksdagen begära.

6 Stärk arbetslivsforskningen

Arbetslivsforskningen har minskat drastiskt och skingrats för vinden sedan regeringen lade ned Arbetslivsinstitutet (ALI). Arbetslivsinstitutet bedrev världsledande och värdefull forskning inom en mängd arbetsrelaterade områden som arbetsmarknad och sysselsättning, arbetsrätt, arbetets organisering, hälsa och ohälsa i arbetslivet, ergonomi och belastning, fysikaliska och kemiska hälsorisker, integration och mångfald samt utvecklingsprocesser i arbetslivet. Nedläggningen innebär en stor forskningring av kunskaper och resurser.

Från att ha varit världsledande är nu svensk arbetslivsforskning satt på undantag. Sverige och Portugal är de enda EU-länderna utan ett arbetslivsinstitut. Vi saknar nu en överblick av läget och utvecklingen i arbetslivet. Det saknas en kunskapsöversikt över intressanta resultat. Betydande kunskaper och en samlad bild av forskningen har gått förlorad. Överföringen av forskningsresultat har avstannat och det är färre både unga och etablerade forskare som får chans att satsa på arbetslivsforskning.

Regeringen vill att vi alla ska stå till arbetsmarknadens förfogande men vill inte investera i den forskning som behövs för att underlätta återgång till arbetslivet och för att människor ska kunna vara kvar längre i arbetslivet. Arbetsmiljön blir sämre när den kunskapsutveckling som skulle kunna ge oss ett bättre arbetsliv inte kan fortsätta. Lösningar av de vardagliga problemen i arbetslivet kräver tvärvetenskaplig forskning i nära samverkan med arbets-

Fel! Okänt namn på

marknadens parter. Svensk arbetslivsforskning har tidigare haft förmåga till detta.

Det görs nu spridda forskningsinsatser runt om i landet men det uppväger inte alls den tidigare neddragningen och splittringen av arbetslivsforskningen.

Vänsterpartiet menar att arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen är av stor vikt för arbetslivets utveckling. Det finns ett värde i att samla denna forskning och kompetens inom ramen för ett nationellt kunskapscentrum som arbetar i nära kontakt med parterna på arbetsmarknaden och som kan bidra till att resultatet av forskningen kommer till praktisk tillämpning.

Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag om hur arbetslivsforskningen kan samlas och stärkas. Detta bör riksdagen begära.

Stockholm den 14 augusti 2012

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Høj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)