

Motion till riksdagen 2020/21:735

av **Ali Esbati m.fl. (V)**

Arbetsmiljö och arbetstid

1 Innehållsförteckning

1 Innehållsförteckning	1
2 Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3 En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv.....	3
3.1 Företagshälsovård åt alla arbetstagare	4
3.2 Lag mot mobbning i arbetslivet.....	6
3.3 Motverka sexuella trakasserier i arbetslivet	7
3.4 Stärk skyddsombuden.....	7
3.4.1 Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud.....	8
3.4.2 Stärkt utbildning för skyddsombud.....	8
3.5 Krav på arbetsmiljöutbildning	9
3.6 Åtgärder mot arbetsolyckor som leder till skada eller dödsfall	9
3.6.1 Tillsätt en statlig kriskommission	10
3.6.2 Skärpta straff och sanktioner för arbetsmiljöbrott	11
3.6.3 Stärk rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott.....	11
3.6.4 Straffsanktioner när skyddsombud utestängs.....	12
4 Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv	12
4.1 Begränsa delade turer	13
4.2 Bättre och enklare regler om dygnsvila	14
4.3 Jourtid	14
4.4 Rätt till utökad anställning för deltidsanställda vid mertidsarbete	16

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det 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 och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljölagen bör 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 och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddsombudsutbildningens längd bör regleras i arbetsmiljölagen och uppgå till minst fem dagar och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap för företag som vill anställa och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare om skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att delade turer bör begränsas genom lagstiftning och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 13 § arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6, och tillkännager detta för regeringen.

15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syftet att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete och tillkännager detta för regeringen.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktisk arbetad tid och tillkännager detta för regeringen.

3 En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv

Alla människor har rätt att arbeta i en trygg och säker arbetsmiljö som ger yrkesmässig och personlig utveckling – en arbetsmiljö som gör det möjligt att avsluta sitt yrkesliv med bibehållen fysisk och psykisk hälsa. I dag finns det stora brister i arbetsmiljön på svensk arbetsmarknad.

LO har analyserat hur arbetsmiljön och den arbetsrelaterade hälsan har förändrats under perioden 1990–2016. Analysen visar att många aspekter av arbetsmiljön har försämrats över tid. Försämringarna följer påfallande ofta mönster relaterade till klass och kön. Kvinnor i arbetaryrken är de som är hårdast drabbade av arbetsmiljöproblem, medan män i högre tjänstemannayrken i många avseenden har den bästa arbetsmiljön (LO 2018: Bättre och bättre dag för dag? Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel). Samtidigt skiljer sig arbetsvillkoren mellan olika grupper av tjänstemän. Kvinnor i tjänstemannayrken har i dubbeltt så hög utsträckning som män i tjänstemannayrken arbeten med hög anspänning (höga krav och låg kontroll). Kvinnor i tjänstemannayrken drabbas även i högre utsträckning än män i samma grupp av arbetsrelaterade besvär (TCO 2016: Friskt jobbat – allt att vinna! Tjänstemännens arbetsförhållanden).

Försämringen av arbetsmiljön har flera orsaker. Maktförskjutningen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas förmån, ökade lönsamhetskrav i näringslivet och nedskärningar samt nya styrsystem baserade på marknadstänkande (NPM) i offentlig verksamhet har inneburit att nya hierarkiska organisationer växt fram. Särskilt inom den offentliga verksamheten har professionell kompetens och erfarenhet många gånger underordnats ekonomer och controllers, vilket också har lett till att arbetets innehåll i mindre grad tillåts ha som fokus att tjäna medborgarna utifrån demokratiskt beslutade mål. Det systematiska tryck som i kommunala och statliga budgetar skapas i och med allmänna krav på ”effektiviseringar”, genererar olika typer av kroniska arbetsmiljöproblem. Allt fler arbetsplatser kännetecknas i dag av slimmade organisationer med hårt styrt och utarmat arbete (arbete som har fått lägre krav på faktisk kompetens, som innehåller låg grad av lärande och hög grad av repetitiva moment), högt arbetstempo, höga prestationskrav och små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation.

Besparingar och rationaliseringar medför ofta att stressen och hetsen ökar 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. Inom de flesta branscher och för alltför många arbetstagare gäller att kraven i arbetslivet har ökat samtidigt som det egna inflytandet har minskat. Hög arbetsbelastning, stress och låg

bemannning leder till skador, ohälsa och arbetsolyckor – i en del fall med dödlig utgång. En rapport från Arbetsmiljöverket visar att förekomsten av arbetsrelaterad stress har ökat påtagligt sedan början av 1980-talet. Forskarna bedömer att den arbetsrelaterade dödligheten p.g.a. stress kommer fortsätta att öka framöver (Arbetsmiljöverket 2019: Kunskapssammanställning 2019:4, Arbetsrelaterad dödlighet).

Enligt Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsorsakade besvär 2018 hade nära tre av tio sysselsatta personer besvär p.g.a. arbetet det senaste året. Kvinnor hade besvär i större utsträckning än män. För hög arbetsbelastning var den vanligaste orsaken till arbetsorsakade besvär. Trötthet samt fysisk smärta och värk var de vanligaste besvären (Arbetsmiljöverket 2018: Arbetsorsakade besvär 2018). De anmälda arbetsskadorna för 2019 visar att antalet arbetsolyckor med sjukfrånvaro är fler än året innan. En liknande utveckling visar även de anmälda arbetssjukdomarna. Antalet arbetsolyckor med dödlig utgång var dock färre under 2019 jämfört med 2018. Män drabbades oftare än kvinnor av arbetsolyckor med dödlig utgång och anmälde också fler arbetsolyckor som leder till sjukfrånvaro. Kvinnor anmälde dock fler arbetssjukdomar och arbetsolyckor utan sjukfrånvaro än män (Arbetsmiljöverket 2020: Arbetsskador 2019).

Många människor trivs förstas på sina arbeten och det har gjorts stora framsteg, särskilt gällande den fysiska arbetsmiljön. Men ofta tas framsteg i arbetsmiljöfrågor för givna när den genomsnittliga levnadsstandarden förbättras. Så borde det också vara, men i praktiken är framgångar, t.ex. den långsiktiga nedgången i antalet dödsolyckor, något som måste kämpas fram och upprätthållas. Det är hög tid att ta tag i såväl gamla kvardröjande som nya och växande problem och vända utvecklingen.

Utvecklingen under den borgerliga regeringen åren 2006–2014 innebar en kraftig försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Anslagen till Arbetsmiljöverket skars ner, medlen för den kvalificerade skyddsombudsutbildningen togs bort och Arbetslivsinstitutet lades ned.

Under mandatperioden 2014–2018 genomförde Vänsterpartiet och S-MP-regeringen flera viktiga reformer på arbetsmiljöområdet: Arbetsmiljöverkets anslag förstärktes, det statliga bidraget för regionala skyddsombud utökades och en ny myndighet för arbetsmiljökunskap (MynAK) inrättades – en viktig och efterlängtdad funktion som helt saknats i Sverige sedan den borgerliga regeringen lade ner Arbetslivsinstitutet. Därutöver vidtogs ett antal åtgärder för att stärka och utveckla arbetsmiljöarbetet: En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet togs fram i samråd med arbetsmarknadens parter (skr. 2015/16:80) och ett antal viktiga utredningar tillsattes. Sammantaget utgjorde dessa reformer och åtgärder en välbehövlig kursändring efter den borgerliga regeringens högst medvetna försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Vänsterpartiet kan konstatera att det finns ett behov av att göra mer inom arbetsmiljöområdet, inte minst för att vända utvecklingen av sjuktal och olyckor relaterade till brister i arbetsmiljön. Den nuvarande S-MP-regeringen och dess borgerliga samarbetspartier har dock valt att prioritera skattesänkningar för höginkomsttagare framför fortsatta reformer på arbetsmiljöområdet. I denna motion lyfter vi fram ett antal förslag för en bättre arbetsmiljö. I Vänsterpartiets budgetmotion (2020/21:3170) redogör vi för de satsningar som vi vill genomföra på arbetsmiljöområdet.

3.1 Företagshälsovård åt alla arbetstagare

Företagshälsovården är en viktig aktör i välfärdssamhället, till nytta för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Företagshälsovården ska bidra till att förebygga ohälsa,

främja hälsa samt skapa goda och säkra arbetsplatser där de anställda inte riskerar att skadas eller bli sjuka. Företagshälsovården kan bidra med kunskap och kompetens i alla de frågor som uppstår i relationen mellan arbete och människors behov, hälsa och livskvalitet. Företagshälsovården har således en viktig uppgift, inte minst när det gäller att minska antalet sjukskrivningar. På så sätt är en satsning på kvalitetssäkrad företags-hälsovård som alla arbetstagare har tillgång till en investering som kan ge positiv utdelning också statsfinansiellt.

Enligt 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård menas en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Enligt 12 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas ska den vara av tillräcklig omfattning och ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Trots en relativt tydlig lagstiftning har i dag allt färre arbetstagare, drygt 60 procent, tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats. Detta ska jämföras med slutet av 1980-talet, då närmare 90 procent av arbetstagarna omfattades av företagshälsovård. Tillgången till företagshälsovård är betydligt högre bland tillsvidareanställda än bland tidsbegränsat anställda. Omkring 70 procent av de sysselsatta med tillsvidareanställning har tillgång till företagshälsovård jämfört med knappt 30 procent av de tidsbegränsat anställda. Av dem som har tillgång till företagshälsovård är det bara en tredjedel som uppfattar att företagshälsovården spelar en roll i arbetet med att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2017, rapport 2018:2).

Tillgången till företagshälsovård följer de vanliga klass- och könsgrensarna. LO-förbundens medlemmar, särskilt kvinnor på mindre arbetsplatser och i branscher med många deltider, tidsbegränsade anställningar, inhyrningar och arbete på obekvämt arbetstid, är de som har sämst tillgång till företagshälsovård. Den lägsta tillgången till företagshälsovård finns bland kvinnor i arbetaryrken i den privata servicesektorn. Av dessa arbetstagare hade enbart 33 procent tillgång till företagshälsovård via sin arbetsplats (LO: Företagshälsovård – en handledning från LO och LO-förbunden, 2013). På branschnivå är hotell och restaurang den bransch där de sysselsatta har lägst tillgång till företagshälsovård. Där har endast 19 procent företagshälsovård via sin arbetsgivare (Arbetsmiljöverket 2018: Arbetsmiljön 2017, rapport 2018:2).

Vänsterpartiet anser att alla arbetstagare ska ha tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård med branschkunskap som arbetar med strategiskt förebyggande arbetsmiljöarbete. Det är dels en rättvisefråga, dels en förutsättning för att fler människor ska orka arbeta fram till 65 år eller längre.

En kvalitetssäkrad företagshälsovård arbetar utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön med god kunskap om förhållandena i den aktuella branschen och med hög kompetens inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, ledarskapsfrågor, beteendevetenskap, ergonomi, hälsovetenskap, medicin, teknik och rehabilitering. I sin verksamhet på arbetsplatsen ska företagshälsovården – i enlighet med vad som föreskrivs i 3 kap. 2 c § AML – vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.

Arbetsmarknadens parter bör ha en central roll i arbetet med att säkerställa att alla arbetstagare får tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård. Det skulle kunna lägga grunden för framtidstro på och modernisering av den svenska arbetsmarknaden och ett lyft för folkhälsan.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.2 Lag mot mobbning i arbetslivet

Enligt Arbetsmiljöverket upplever ungefär var tionde arbetstagare att de är mobbade av sin chef eller av andra arbetstagare. Fler kvinnor än män upplever sig mobbade på sin arbetsplats (Arbetsmiljöverket 2018: Arbetsorsakade besvär 2018). Mobbning på jobbet är ett stort och alltför lite uppmärksammat arbetsmiljöproblem med allvarliga konsekvenser för de drabbade. Det 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. Förutom det personliga lidandet som mobbningen i arbetslivet innebär kostar det samhället mångmiljardbelopp varje år i uteblivna inkomster, sjukersättningar och vårdkostnader.

Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att det är en sund och säker arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det handlar framför allt om att förebygga ohälsa. Arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska ske i samverkan med de anställda och i enlighet med föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren är dock alltid ensamt ansvarig för att arbetsmiljön inte gör någon sjuk eller att någon råkar ut för en olycka.

Om det finns organisatoriska och sociala problem på en arbetsplats finns det också stor risk att det uppstår mobbning. 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 arbetstagare utan att någon ställs till svars. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande mot trakasserier och mobbning, men den arbetsgivare som inte prioriterat det förebyggande arbetet eller inte åtgärdat påtalad mobbing behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven.

Den 31 mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i kraft. Föreskrifterna ersatte därmed tidigare föreskrifter på området, däribland Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet. De nya föreskrifterna innebär en förbättring såtillvida att de har ett organisatoriskt angreppssätt och ett vidare kränkningsbegrepp. Av föreskrifterna framgår att arbetsgivare ska vidta åtgärder för att motverka kränkande särbehandling och se till att det finns rutiner för hur sådana kränkningar ska hanteras på arbetsplatsen.

Vänsterpartiet välkomnar de nya föreskrifterna men anser, i likhet med flera fackliga organisationer, att de är otillräckliga för att skydda den som utsätts för kränkande särbehandling på jobbet. Problemet är att arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen 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.

Vänsterpartiet anser att arbetsrätten behöver stärkas så att de drabbade 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 tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.3 Motverka sexuella trakasserier i arbetslivet

Vittnesmålen om sexuella trakasserier i arbetslivet som framkom i spåren av metoo-rörelsen med start under hösten 2017 och vintern 2018 visar att mer behöver göras för att motverka att människor utsätts för sexuella trakasserier på jobbet. Flera av vittnesmålen visar att det finns en koppling mellan arbetsvillkor och utsattheten för sexuella trakasserier och övergrepp på arbetsplatsen. Detta bekräftas även av Arbetsmiljöverkets undersökning. Trakasserier av sexuell art är vanligast bland tidsbegränsat anställda och unga kvinnor. Tre av tio kvinnor, 16–29 år, säger att de upplevt sexuella trakasserier på jobbet jämfört med en av tio bland alla förvärvsarbetande kvinnor. Bland tidsbegränsat anställda kvinnor är det dubbelt så vanligt att ha upplevt sexuella trakasserier på jobbet jämfört med bland tillsvidareanställda kvinnor (Arbetsmiljöverket 2018: Arbetsmiljön 2017, rapport 2018:2).

För Vänsterpartiet är det avgörande att metoo och andra kunskaper och erfarenheter som samlats över lång tid, leder till politisk förändring. Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Vi har därför föreslagit en mängd åtgärder, så som inrättandet av en kriskommission, en separat lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet och mer resurser till skyddsombuden. Vi har även, inom ramen för budgetsamarbetet med den tidigare S-MP-regeringen, drivit igenom en riktad metoo-satsning 2018, som innehöll medel för bl.a. kompetensutveckling och utbildningsinsatser för att motverka sexuella trakasserier i samhället, däribland arbetslivet. Exempelvis avsattes 25 miljoner kronor till Arbetsmiljöverket för dels informationsinsatser till arbetsgivare, dels kompetensutveckling för regionala skyddsombud.

Vänsterpartiet anser att det krävs ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. En sådan åtgärd är att utöka Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet.

Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.4 Stärk skyddsombuden

En bra arbetsmiljö är en viktig förutsättning för ett långt och hållbart arbetsliv. De lokala och regionala skyddsombuden spelar en avgörande roll i det arbetet. För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag behöver de ges goda förutsättningar att verka. I dag finns betydande hinder för detta. Vänsterpartiet har tre konkreta förslag för att stärka skyddsombuden.

3.4.1 Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Enligt 6 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen (AML) får ett regionalt skyddsombud utses för ett arbetsställe där det saknas en skyddskommitté. 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 medlemskravet betydande praktiska problem. Det gäller dels branscher med rörliga eller tillfälliga arbetsplatser, dels branscher med allmänt stor personalomsättning och där arbetet i hög grad utförs av bemanningsföretag.

Problemet har påtalats av arbetstagarorganisationer under lång tid. Frågan har utretts av Utredningen om arbetsmiljöreregler för ett modernt arbetsliv (SOU 2017:24). Utredningen föreslog att ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsstället (SOU 2017:24, s. 255).

LO vill gå längre och har i sin tur föreslagit att tillträdesrätten ska vara förbehållen den arbetstagarorganisation som brukar teckna kollektivavtal för sådan verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Förslaget innebär således en tillträdesrätt till alla arbetsplatser, även om det saknas såväl medlemmar som kollektivavtal på arbetsstället. Enligt förslaget ska dock förekomsten av skyddskommitté alljämt utgöra hinder för att utse regionalt skyddsombud (LO 2015: De regionala skyddsombuden får allt svårare att verka i sitt uppdrag, SOU 2017:24, s. 262).

Vänsterpartiet anser att tillträdesrätten för regionala skyddsombud bör utökas, i första hand så att regionala skyddsombud får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande organisationen vid företaget. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal så måste det rimligtvis innebära att ett regionalt skyddsombud är välkommet 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.

Våren 2020 lade regeringen fram en proposition i linje med utredningens förslag (prop. 2019/20:135). En majoritet i riksdagen, bestående av de fyra borgerliga partierna och Sverigedemokraterna, avsåg propositionen med hänvisning till att regeringens förslag riskerar att öka otydligheten i fråga om vilken roll de regionala skyddsombuden har och därmed att försvåra i stället för att förbättra det lokala arbetsmiljöarbetet. Riksdagsmajoriteten riktade samtidigt ett tillkännagivande till regeringen om att tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet (bet.2019/20:AU13, rskr. 2019/20:305).

Högerpartiernas ställningstagande visar på ett tydligt motstånd mot den svenska modellen för arbetsmiljöarbetet och en bristande förståelse för vikten av de regionala skyddsombudens verksamhet och den viktiga funktion som dessa fyller på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsmiljölagen bör 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 ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.4.2 Stärkt utbildning för skyddsombud

För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag behöver de ges goda förutsättningar för utbildning, vidareutbildning och fortbildning. Så är det inte i dag. Arbets-

miljölagen ger visserligen rätt till ledighet för att genomgå utbildning men i verkligheten ser det annorlunda ut. Många skyddsombud har svårt att både hinna med arbetet och att genomgå nödvändig utbildning för att kunna utföra sitt uppdrag. Många upplever även att deras rätt till utbildning ifrågasätts av arbetsgivare.

Problemet har påtalats av bl.a. Kommunal som föreslagit att staten bör ta större ansvar för utbildningen av skyddsombud. Kommunal har lagt fram två konkreta förslag till regeringen: dels att utbildningens längd bör uppgå till fem dagar och regleras i lag, dels att det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning av skyddsombud motsvarande en dag per år. Såväl Handels som Byggnads har slutit upp bakom Kommunals krav (Arbetet 2018-03-06).

Vänsterpartiet anser att Kommunals krav är bra. Nuvarande lagstiftning är inte tillräcklig för att garantera skyddsombuden den utbildning de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag.

Skyddsombudsutbildningens längd bör regleras i arbetsmiljölagen och uppgå till minst fem dagar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.5 Krav på arbetsmiljöutbildning

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska även systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. För att arbetsgivaren ska kunna leva upp till arbetsmiljölagens krav behöver arbetsgivaren ha goda kunskaper om arbetsmiljö.

Många arbetsgivare har goda kunskaper om arbetsmiljö och bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. Samtidigt finns det många arbetsgivare som saknar grundläggande kunskaper om såväl arbetsmiljö som hur man bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. I förlängningen kan det leda till arbetsplatsolyckor, arbetsskador och sjukskrivningar.

För att komma tillrätta med detta problem har Arbetsmiljöverket bl.a. lyft förslag om att arbetsmiljöarbete ska integreras i yrkesutbildningar och praktik på gymnasiet och att relevanta arbetsmiljöregler ska tas in i utbildningar på högskolor (DN-debatt 2020-02-24). Skyddsombud inom Fastighets och Seko har å sin sida föreslagit att det bör ställas krav på arbetsmiljöutbildning för att få starta ett företag som ska ha anställda (SEKO-tidningen 2019-10-23). Vänsterpartiet anser att detta är bra förslag som bör följas upp.

Regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.6 Åtgärder mot arbetsolyckor som leder till skada eller dödsfall

Sedan 2009 har antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro ökat trendmässigt. Under 2019 anmäldes ca 34 700 arbetsolyckor med sjukfrånvaro bland arbetstagare och egenföretagare vilket är 1 500 fler jämfört med året innan. Ökningen avser både kvinnor och män men är något större bland kvinnorna. Statistiken visar att antalet anmälda

arbetsolyckor med sjukfrånvaro per 1 000 sysselsatta, för både kvinnor och män, är högst i åldern 16–24 år. Bland kvinnor var fallolyckor och rörelse med belastning, t.ex. genom lyft av vårdtagare, vanligast bland de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro. Bland män orsakades de flesta anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro på förlorad kontroll över handverktyg och transportmedel. I en del fall är arbetsolyckorna så allvarliga att de leder till döden. I ett långt perspektiv har antalet arbetsolyckor med dödlig utgång minskat kraftigt, men under 2018 skedde ett trendbrott. Under 2018 dog totalt 58 personer på arbetet, en tydlig ökning jämfört med föregående två år. Under 2019 minskade antalet dödsolyckor något. Då omkom 46 personer på jobbet. Flest dödsolyckor sker i byggbranschen och inom transport, jord- och skogsbruk (Arbetsmiljöverket 2020: Arbetssskador 2019).

Under det första halvåret 2020 har det skett betydligt färre dödsolyckor än under samma period tidigare år. Under de första två kvartalen omkom totalt 11 personer på jobbet jämfört med 27 personer under motsvarande period förra året. Den kraftiga minskningen av antalet dödsolyckor är sannolikt en följd av coronapandemin, med mer hemarbete och lägre aktivitet på många arbetsplatser. Samtidigt kan man konstatera att byggbranschen, som till skillnad från andra branscher varit igång under hela pandemin, har haft lika många dödsolyckor som tidigare. Sex byggnadsarbetare omkom på jobbet under det första halvåret 2020 (Arbetet 2020-06-23, Byggnads 2020-08-28).

Vänsterpartiet ser mycket allvarligt på de många arbetsplatsolyckor med dödlig utgång som inträffat de senaste åren. Det kan aldrig accepteras att människor dör till följd av sitt arbete. Varje dödsfall är ett misslyckande för arbetsgivaren och samhället. För att motverka dödsolyckorna krävs kraftfulla åtgärder.

Under 2019 togs flera steg i rätt riktning. Arbetsmarknadsministern träffade berörda myndigheter och representanter för arbetsmarknadens parter i några av de branscher som är värst drabbade av dödsolyckor. Vidare inledde de statsråd med ansvar för frågor kopplade till de mest olycksdrabbade branscherna ett gemensamt arbete i syfte att bryta den negativa trenden med antalet dödsolyckor i arbetet. Regeringen gav dessutom Statskontoret i uppdrag att utvärdera den nuvarande arbetsmiljöstrategin, och de uppdrag som regeringen gav i samband med strategin, i syfte att ta fram en ny strategi. Därutöver gavs Arbetsmiljöverket i uppdrag att analysera de dödsolyckor i arbetslivet som skedde under 2018 och det första halvåret 2019.

Våren 2020 överlämnade Statskontoret och Arbetsmiljöverket sina respektive rapporter till regeringen (Statskontoret rapport 2020:4, Arbetsmiljöverket 2020: Analys av dödsolyckor 2018 och första halvåret 2019). Rapporterna innehåller många bra rekommendationer och förslag. Vi förutsätter att regeringen går vidare med dem i det fortsatta arbetet.

Vänsterpartiet välkomnar de steg som tagits men konstaterar, i likhet med flera fackförbund, att det behövs ytterligare åtgärder för att vända den negativa utvecklingen. I det följande lägger vi fram ett antal konkreta förslag för att förhindra arbetsolyckor som leder till skada eller dödsfall.

3.6.1 Tillsätt en statlig kriskommission

Den nollvision mot dödsolyckor som riksdagen beslutat om kräver skarpare åtgärder än de som hittills vidtagits. 2016 presenterade S-MP-regeringen en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 (skr. 2015/16:80). Strategin är utformad kring tre prioriterade områden varav ett är nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av

arbetsolyckor. Inom ramen för arbetet med nollvisionen har Arbetsmiljöverket fått ett antal uppdrag som myndigheten har genomfört och åiterrapporterat. I januari 2019 antog Arbetsmiljöverket en ny strategi för myndighetens nollvisionsarbete. Utöver dödsolyckor ska även dödsfall till följd av arbetssjukdomar omfattas av nollvisionen.

Statskontoret har därefter utvärderat den nuvarande arbetsmiljöstrategin, däribland nollvisionen mot dödsolyckor. Arbetsmiljöverket har, å sin sida, analyserat de arbetsolyckor med dödlig utgång som inträffade 2018 och första halvåret 2019.

Vänsterpartiet ser positivt på de analyser som Statskontoret och Arbetsmiljöverket har genomfört och de rekommendationer och förslag som myndigheterna presenterat. Vi anser dock att ytterligare åtgärder behövs. Vänsterpartiet menar att det bör tillsättas en statlig kriskommission som tar ett helhetsgrepp kring dödsolyckor i arbetslivet och föreslår konkreta åtgärder för att vända utvecklingen. I en sådan kommission bör företrädare för fack, arbetsgivare och berörda myndigheter ingå.

Vad som ovan anförts om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.6.2 Skärpta straff och sanktioner för arbetsmiljöbrott

I juni 2013 beslutade riksdagen om stora förändringar i sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna. Förändringarna innebar att straffsanktioner i de allra flesta fall ersattes med sanktionsavgifter. Vänsterpartiet kan, i likhet med flera fackförbund, konstatera att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott är otillräcklig. Det märks tydligt när åklagare ofta väljer att inte väcka åtal eftersom ansvarsfrågan inte kan utredas straffrättsligt. Att brister i arbetsmiljö som orsakar dödsfall och allvarliga skador inte straffas är fullständigt oacceptabelt. Vänsterpartiet anser att straffsanktionen borde ha behållits när det handlar om människors liv och hälsa. Vi anser även att den högsta nivån på sanktionsavgifterna bör höjas. Arbetsgivare som missköter sitt arbetsmiljöansvar ska ställas till svars och straffas.

I september 2019 överlämnade S-MP-regeringen en proposition till riksdagen om skärpta straffrättsliga sanktioner mot företag. I propositionen föreslogs bl.a. höjda böter vid arbetsmiljöbrott. Böternas storlek ska, enligt propositionen, kopplas till företagets omsättning (prop. 2018/19:164). Propositionen bifölls av riksdagen och lagändringarna trädde i kraft den 1 januari 2020. Vänsterpartiet välkomnar detta men anser att det krävs ytterligare åtgärder.

Regeringen bör återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.6.3 Stärk rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott

Få av de arbetsplatsolyckor med dödlig utgång som inträffat de senaste åren har prövats i domstol. I de flesta fall har inledda förundersökningar lagts ned utan åtal. En huvudorsak till detta är resursbrist och bristande specialkompetens inom rättsväsendet. Få utredare och åklagare arbetar specifikt med arbetsmiljöbrott. För Vänsterpartiet är det en oacceptabel situation. Arbetsgivare som vållar en arbetstagares död ska ställas till svars. Det kräver en förstärkning av rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott.

För att förbättra möjligheten för polis och åklagare att utreda arbetsmiljöbrott bör de tilldelas mer resurser för detta ändamål. Det bör även anställas fler poliser, utredare och åklagare som arbetar specifikt med arbetsmiljöbrott.

Vad som ovan anförts om att stärka rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.6.4 Straffsanktioner när skyddsombud utestängs

Av 6 kap. 4 § framgår att skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud ska vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §. Enligt flera fackförbund, däribland Byggnads, efterlevs inte lagen i tillräckligt hög utsträckning. Många skyddsombud vittnar om att de utestängs från planering och riskbedömningar. Därmed riskerar allvarliga brister i arbetsmiljön att inte uppmärksammas och åtgärdas. Det ökar risken för tillbud och olyckor, i värsta fall med dödlig utgång.

Vänsterpartiet ser mycket allvarligt på att skyddsombud hindras från att utföra sitt uppdrag. För att komma till rätta med problemet har Byggnads föreslagit att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma straffsanktioner om skyddsombud inte tillåts vara med vid riskbedömningen på det sätt lagen föreskriver. Rätten till eventuellt skadestånd till den fackliga organisationen ska kvarstå. Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag.

Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare om skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4 Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv

Full sysselsättning är ett centralt mål för Vänsterpartiets ekonomiska politik. Men det räcker inte att alla som vill och kan arbeta har möjlighet till det. Goda arbetsvillkor är ett minst lika viktigt mål för vår politik. I praktiken går dessa strävanden hand i hand. En ekonomisk politik för full sysselsättning gör det också lättare att arbeta politiskt och fackligt för bättre arbetsvillkor.

Dagens arbetsliv präglas för många människor av ökad intensitet, stress och högt tempo. De senaste decennierna har arbetsplatserna slimmats och effektiviserats i stor utsträckning. De som har jobb har ofta svårt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap, familj och fritid – tiden räcker inte till. Många arbetstagare tvingas dessutom arbeta övertid. Samtidigt går hundratusentals människor arbetslösa eller arbetar ofrivillig deltid. Så ska det inte behöva vara.

Vänsterpartiet ser det som viktigt och naturligt att steg tas mot en organiserad och bred sänkning av förvärvsarbetstiden generellt. Detta är en stor samhällsförändring och maktförskjutning, som behöver pressas fram på olika fronter. I den här motionen presenterar vi förslag som rör konkreta delar av dagens arbetstidsreglering.

Det måste vara möjligt för både kvinnor och män, i arbetaryrken och i tjänstemannaryrken, att kombinera heltidsarbete med föräldraskap, familj och fritid utan att slita ut sig. Det behövs ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Det behövs ett mänskligare arbetsliv med plats för fler, där människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba till pensionsåldern. Ett ökat inflytande för arbetstagarna vad gäller arbetstidens förläggning och omfattning är därför av central betydelse för att åstadkomma goda arbetsvillkor, en bra arbetsmiljö och ett

mer hållbart arbetsliv. I det följande lyfter vi fram ett antal förslag för bättre arbetstider som kan bidra till ett mänskligare arbetsliv.

4.1 Begränsa delade turer

Delade turer är en arbetsform som innebär att arbetsdagen delas upp i två eller flera arbetspass med flera timmars uppehåll mellan passen. Varje enskilt arbetspass under arbetsdagen kan vara kort, men tillsammans med den tid uppehållet varar mellan passen blir den faktiska arbetsdagen ofta mycket lång. Det är inte ovanligt att den sammanlagda tiden, inklusive obetalt uppehåll, omfattar över 13 timmar.

Delade turer är särskilt vanligt inom Kommunals branschområden. Där har de delade turerna ökat och är särskilt vanliga inom äldreomsorg och trafik. Drygt 100 000 av Kommunals medlemmar har delade turer. För dessa är uppehållet mellan passen i genomsnitt fyra timmar. Vanligast är delade turer under helger, men en tredjedel har delade turer både vardagar och helger. Endast en av fem får någon ekonomisk ersättning för uppehållet mellan passen. De medlemmar som har delade turer upplever överlag detta som negativt. Fyra av tio med delade turer hävdar att de lider av daglig trötthet och stress. De vanligaste orsakerna till att de anställda accepterat delade turer är att det har gett en möjlighet att få behålla jobbet, det har skapat färre helgpas, de har fått möjlighet att arbeta heltid eller för att man bytt arbetsgivare (Kommunal 2013: Delade turer i välfärdssektorn, Kommunal 2020: Rätt arbetstid – Kommunals arbetstidsstrategi).

Delade turer har negativa konsekvenser för den enskildes hälsa och familjeliv. Flera studier visar att arbetstagare med delade turer har mer besvär än andra vad gäller hälsa, sömn och balans mellan arbete och fritid (Fastighetsfolket 2018-07-02). Enligt en rapport från Stressforskningsinstitutet är delade turer ett av de mest allvarliga arbetstidsrelaterade problemen. Enligt rapportförfattarna bör delade turer undvikas (Stressforskningsinstitutet 2012: Rapport nr 324).

Kommunal har försökt att begränsa de delade turerna via avtal med motparten Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Enligt avtalet ska fack och arbetsgivare lokalt sträva efter att minska antalet delade turer. Det saknas statistik på om det skett en minskning, men flera kommuner har tagit policybeslut med förbud mot delade turer. På lokal nivå har Kommunal tecknat avtal som ger lönekomensation för delade turer (Arbetet 2017-01-30).

Problemet med delade turer har bl.a. lyfts fram av Undersköterskeupproret, ett nätverk som bl.a. kräver bättre arbetsvillkor för undersköterskor inom äldreomsorgen. Ett av nätverkets huvudkrav är att avskaffa delade turer i syfte att få mer tid för återhämtning (Arbetet 2019-08-28).

Det är inte rimligt att arbetstagare tvingas betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning, såsom sker vid delade turer. De försök som berörda fackförbund har gjort för att begränsa delade turer genom avtal har varit bra men det behövs även stöd i lagstiftningen, exempelvis genom någon typ av förbud, som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal.

Delade turer bör begränsas genom lagstiftning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.2 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 avtalslutande 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 13 § arbetstidslagen 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 midnatt och kl. 5 ingå. I 13 a § 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 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 ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.3 Jourtid

Med arbetstid menas enligt arbetstidslagen (1982:673) att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och utför arbete eller är beredd att börja arbeta om det behövs. Arbetstid kan vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Utmärkande för den ordinarie arbetstiden och jourtiden är att den är planerad, t.ex. genom att ett arbetstidsschema görs upp. Övertiden och mertiden får däremot användas bara när arbetstiden behöver ökas tillfälligt. Jourtiden skiljer sig från den ordinarie arbetstiden genom att arbetstagaren inte utför något arbete utan bara finns tillgänglig på arbetsstället.

Enligt 6 § arbetstidslagen gäller följande beträffande jourtid: ”Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.”

Med jourtid menas enligt lagen att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen, beredd att börja arbeta om det behövs. Det är alltså ett slags väntetid som får tas ut utöver den ordinarie arbetstiden. Jourtiden får inte utnyttjas för en mer generell ökning av arbetsinsatsen. Jourtid får bara förekomma i sådana verksamheter där det måste finnas personal tillgänglig om det inträffar något oförutsett, utan att det därmed är fråga om övertidsarbete. Som exempel kan nämnas sjukvården, socialvården och kriminalvården.

Enligt arbetstidslagens definition av jourtid äger således arbetsgivaren din tid, men du utför inte ett arbete. Därmed behöver jourtiden inte heller lönesättas som arbete, i

stället utgår ersättning som kan variera beroende på gällande kollektivavtal, s.k. jourersättning.

Ett exempel på jourtid är s.k. sovande jour, vilket innebär att arbetstagaren ska befinna sig på sin arbetsplats sovande för att om behov uppstår vara tillgänglig för verksamheten. Detta är vanligt förekommande bland arbetstagare som arbetar inom LSS-området, exempelvis på service- och gruppboenden eller som personliga assistenter.

Den tid som arbetstagaren har jour ingår således inte i arbetstiden utan är förlagd utanför tjänstgöringstid och tjänstgöringsgrad. Arbetstidslagen beräknar dock jour som arbetstid, vilket innebär att möjligheten för dessa arbetsgrupper att kunna arbeta heltid sänks beroende på hur många timmar jour som den anställde har på sitt schema. Om den anställde har ett heltidsmått om 40 timmar per vecka, och har 8 timmar jourtid per vecka, så innebär det att den anställde enligt nuvarande regelverk aldrig kan uppnå en högre tjänstgöringsgrad än 80 procent. Den anställdes jourtid ”äter” därmed upp den ordinarie arbetstiden och förbrukar således den anställdes möjlighet att arbeta mer tid. Eftersom det är vanligt med fler än ett sovande jourpass i veckan utslaget under en längre schemaperiod kan den maximalt möjliga tjänstgöringsgraden bli ännu lägre. Det blir således svårt för de berörda arbetstagarna att kunna arbeta heltid.

När det gäller personlig assistans kompliceras förhållandena ytterligare då det är Försäkringskassan som beslutar om hur stor del jourtid som ingår i arbetet. Försäkringskassans ersättningsmodell baseras även på normen att sovande jour inte är betald arbetstid och ger därmed inte full ersättning för dessa timmar. Eftersom ersättnings-systemet är uppbyggt kring dessa villkor kan detta svårligen lösas i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det krävs därför en ändring av arbetstidslagen.

Konsekvenserna av nuvarande lagstiftning är dels att arbetstagarna inte får lön för jourtiden utan endast jourersättning (vilken kan variera beroende på kollektivavtal), dels att arbetstagarna har svårt att arbeta heltid eftersom jourtid förläggs utanför ordinarie tjänstgöringstid. Sammantaget påverkas arbetstagarnas inkomst och framtida pension negativt. De som drabbas är främst kvinnodominerade yrkesgrupper inom välfärdssektorn där sovande jour är vanligt förekommande, yrkesgrupper som redan i utgångsläget har låga löner.

Kommunal, som organiserar stora delar av de yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk, har tidigare drivit krav på att all tid på jobbet ska räknas som arbetstid och att lön ska utgå för jourtid. Arbetsgivarna har dock inte tillmötesgått detta krav. I stället har Kommunal fått igenom bättre jourersättning. Grundproblemet kvarstår således.

Vänsterpartiet anser att det krävs en förändring av arbetstidslagen för att komma till rätta med de problem som lyfts fram här. Genom en förändring av arbetstidslagen skulle de kvinnodominerade yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

Arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.4 Rätt till utökad anställning för deltidanställda vid mertidsarbete

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna får arbeta s.k. mertid. Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidanställningar överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet.

En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg, utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarnas omfattande flexibilitet uppkommer därmed på bekostnad av arbetstagarna som fräntas sin grundtrygghet. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

I norsk arbetstidslagstiftning finns sedan 2013 en reglering för att förbättra villkoren för deltidanställda. Regleringen ger deltidanställda som arbetat mertid rätt att utöka sin anställning. En gång per år beräknas den faktiska arbetstiden. Om den är högre än den avtalade deltiden utökas deltidstjänsten. Anställningen övergår därmed till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (jfr Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, kapitel 14, § 14-4 a och 14-4 b).

Den norska arbetstidslagstiftningen, som ger rätt till utökad anställning vid mertidsarbete, är ett konkret sätt att komma till rätta med problematiken kring deltidarbete på arbetsgivarens villkor.

Fackförbundet Seko har, som första svenska fack, tagit intryck av den norska lagstiftningen i syfte att förbättra villkoren för sina deltidanställda medlemmar. I avtalsförhandlingarna mellan Seko och Almega IT och Telekomföretagen våren 2016 drev Seko krav på att mertid skulle ge utökad anställning. Sekos krav var formulerat på följande sätt: "För deltidanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad skall anställningen övergå till sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid." Enligt Sekos förslag skulle avstämning ske varje sexmånadersperiod, varvid anställningen skulle omvandlas till genomsnittligt faktiskt utförd arbetstid. Seko fick dock inte gehör för detta krav hos arbetsgivarna.

Vänsterpartiet ser positivt på att fackförbund driver denna fråga i avtalsförhandlingar med arbetsgivarna. För att förbättra villkoren för alla deltidanställda på hela arbetsmarknaden krävs dock en ändring av arbetstidslagen, liknande den som genomförts i norsk lagstiftning. Frågan om huruvida arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden har utretts av Utredningen för hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02). Utredningen studerade den norska regleringen och fann den intressant, men bedömde att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att avgöra om det ska finnas en rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden (SOU 2019:5). Vänsterpartiet gör en annan bedömning. För att komma till rätta med problemet krävs en lagändring.

Arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidanställda arbetstagare, som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad, ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Ida Gabrielsson (V)

Birger Lahti (V)

Lorena Delgado Varas (V)

Tony Haddou (V)

Ciczie Weidby (V)