

Motion till riksdagen
2006/07:A319

av **Phia Andersson m.fl. (s)**

Arbetsmiljö

Innehållsförteckning

Förslag till riksdagsbeslut	2
En internationaliserad arbetsmarknad	3
Regionala skyddsombud behöver effektivare verktyg	3
Ge Arbetsmiljöverket tillräckliga resurser	4
Kartlägg arbetsmiljöproblemen.....	4
EU:s arbetsmiljöarbete.....	5
Inför en europeisk strejkrätt	6

Fel! Okänt namn på

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en internationaliserad arbetsmarknad.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att se över direktivet om utstationering av arbetstagare.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om regionala skyddsombuds utökade möjligheter att agera vid fara för liv eller hälsa.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tillräckliga resurser för Arbetsmiljöverket.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att låta Brå kartlägga arbetsmiljöproblemen på arbetsplatser där det finns utstationerad arbetskraft.¹
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetsmiljöarbetet på europeisk nivå.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Sverige bör driva kravet på att införa en europeisk strejkrätt som ger anställda i ett land möjligheter att genomföra sympatiåtgärder för anställda i ett annat land.

¹ Yrkande 5 hänvisat till JuU.

En internationaliserad arbetsmarknad

Europa är idag en öppen arbetsmarknad där människor kan arbeta och bo var de vill. Det är bra och välkommet att utländska företag väljer att etablera sig, eller tillfälligt uppehålla sig, i Sverige och att utländsk arbetskraft jobbar på svenska arbetsplatser. Men konkurrensen måste ske på rättvisa villkor och inte med hjälp av dumpade löner och arbetsvillkor. Svenska kollektivavtal måste värnas och respekteras. Det gränsöverskridande myndighetsarbetet måste utvecklas.

Idag är det lagen om utstationering, som baseras på ett EU-direktiv, som gäller för utländska företag som tillfälligt utför arbete i Sverige med utländsk arbetskraft. Ett utstationerat företag betalar skatt i landet där det är etablerat och har ingen anmälningsplikt i Sverige. För ett utstationerat företag gäller arbetsmiljölagen, och de utstationerade arbetstagarna ska ha samma lön och villkor som alla andra i det värdland de tillfälligt utför arbete i. Det innebär att företaget måste teckna kollektivavtal och betala ut löner till sina anställda i nivå med andra löntagare i samma bransch. Denna lagstiftning är viktig för att se till att arbetstagare inte kan utnyttjas för att dumpa löner och villkor.

Men det finns brister och luckor i lagen som gör att det kan vara svårt att se till att utstationerade arbetstagare verkligen får samma rättigheter som andra löntagare i samma bransch, vilket inte minst det så kallade Vaxholmsfallet visade. I Sverige är det till exempel viktigt att ett företag som sänder ut arbetskraft har en representant som de fackliga organisationerna kan förhandla med. Utan en motpart blir det svårt att ställa krav på kollektivavtal, och möjligheterna att följa upp och inspektera företags arbetsmiljöarbete minskas. Direktivet om utstationering av arbetstagare behöver ses över för att det ska kunna tillämpas fullt ut och säkerställa att utstationerade arbetstagare omfattas av samma anställningsvillkor, löner och säkerhetsföreskrifter som arbetare har rätt till i värdlandet.

Regionala skyddsombud behöver effektivare verktyg

Regionala skyddsombud, RSO, bevakar arbetsmiljön på arbetsplatser där det inte finns lokala skyddsombud. Deras arbete ska i första hand vara förebyggande, för att förhindra arbetsolyckor och dålig hälsa. De regionala skyddsombudens verksamhet är viktig och nödvändig för att sprida kunskaper om gällande lagar och säkerhetsföreskrifter. Deras förebyggande arbete är väsentligt för att underlätta arbetsplatsers arbetsmiljöarbete och för att hindra oseriösa arbetsgivare att utnyttja arbetstagare.

Idag får RSO endast verka på arbetsplatser där det finns fackligt anslutna medlemmar. Arbetstagare som inte är medlemmar i facket och arbetar på arbetsplatser med farliga arbetsmiljöer får därmed inte möjlighet att få hjälp

Fel! Okänt namn på

genom det förebyggande arbetsmiljöarbete som regionala skyddsombud skulle kunna utföra. Dessa löntagare får ett otillräckligt skydd. Arbetsgivare på arbetsplatser utan fackligt anslutna får inte heller någon möjlighet att få hjälp i sitt arbetsmiljöarbete. Vi anser att regionala skyddsombud behöver förbättrade förutsättningar. Detta bör ske genom att regionala skyddsombud får möjlighet att bevaka arbetsmiljön på samtliga arbetsplatser utan restriktioner.

Ge Arbetsmiljöverket tillräckliga resurser

Arbetsmiljöverket har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen. Verket inspekterar arbetsplatser och utfärdar juridiskt bindande föreskrifter och sprider information om arbetsmiljö.

Redan idag är Arbetsmiljöverkets resurser begränsade. Detta innebär att verket i första hand måste koncentrera sig på att inspektera de arbetsplatser som har de största riskerna för ohälsa och olycksfall. Stora besparingar är aviserade på Arbetsmiljöverket, som under de närmaste åren får minskade anslag med 50 miljoner kronor 2007, med ytterligare 50 miljoner kronor 2008 och med 55 miljoner kronor 2009. Besparingarna sker med motiveringen att den statliga byråkratin bör minskas. Det är dock svårt att se att Arbetsmiljöverkets arbete skulle kunna ses som tungrodd byråkrati. Vi anser att det är verksamhet som behövs för att ta itu med ett allvarligt samhällsproblem.

Både Arbetsmiljöverkets statistik och statistik från SCB visar att alltfler män och kvinnor fått problem i arbetet på grund av stress och psykiska påfrestningar. Antalet anmälda arbetsjukdomar och antalet sjukdagar har ökat mycket kraftigt sedan mitten av nittioalet. Alltfler får problem på jobbet på grund av stress eller andra psykiska påfrestningar. Mot denna bakgrund är det svårt att förstå hur minskade resurser till Arbetsmiljöverket kan försvaras.

Arbetsmiljöverket behöver tillräckliga resurser för att förbättra sin tillsyn och sitt förebyggande arbete. Verket måste kunna fortsätta med sin strategi för att sprida kunskap om arbetsmiljölagstiftningen. Dess arbete, särskilt riktat mot sex branscher med särskilt stora arbetsmiljöproblem, är viktigt och nödvändigt. Vi vänder oss mot de stora aviserade besparingarna på Arbetsmiljöverket.

Kartlägg arbetsmiljöproblemen

Det blir allt vanligare att utländska företag väljer att tillfälligt uppehålla sig och utföra arbeten i Sverige. Detta är bra och välkommet och gynnar den svenska ekonomin. För ett utstationerat företag gäller arbetsmiljölagen, och företaget måste teckna kollektivavtal. Men det är tyvärr inte alltid detta sker,

vilket försvårar det fackliga arbetsmiljöarbetet och riskerar att skapa en lägre betald arbetskraft som utnyttjas.

Idag vet vi inte helt säkert omfattningen av detta problem, eftersom de fackliga organisationerna och de regionala skyddsombuden inte har möjlighet att överblicka situationen fullt ut. Brottsförebyggande rådet, BRÅ, bör ges i uppdrag att kartlägga arbetsmiljöproblemen på arbetsplatser där det finns utstationerad arbetskraft. BRÅ har en viktig roll att spela i arbetet med att förebygga brott, vilket också bör utnyttjas när det gäller att förhindra arbetsmiljöbrott.

EU:s arbetsmiljöarbete

Den fria rörligheten i Europa är bra och viktig för att företag ska kunna växa och att människor ges chanser att flytta och utveckla sig. Men rätten att bo och arbeta i hela Europa får inte innebära att människor utnyttjas på ett sätt som dumpar löner, arbetsmiljöskydd och anställningsvillkor. Vi vill använda det europeiska samarbetet till att enas om gemensamma minimiregler så att företag inte spelar ut länder och löntagare mot varandra med dåliga löner och dålig arbetsmiljö.

Den ökade rörligheten i Europa ska inte missgynna företag som följer svenska lagar och svenska kollektivavtal. Det svenska systemet med kollektivavtal måste försvaras. För att möta utmaningarna som en öppen europeisk arbetsmarknad måste det finnas en arbetsrätt som ger rättvisa spelregler och förhindrar godtycklighet. Vi måste försvara rätten att teckna kollektivavtal när utländska företag etablerar sig, eller tillfälligt uppehåller sig, i Sverige. Att fortsätta att utveckla och stärka löntagarnas trygghet och arbetsmiljö måste stå högt på vår dagordning. Detta är en fråga som bör drivas som en svensk linje i det europeiska samarbetet.

Arbetsmiljöfrågor är idag kanske den viktigaste delen i EU:s politik på det sociala området. De grundläggande europeiska arbetsmiljöreglerna finns i ett övergripande ramdirektiv från 1989. Dessa ramar har kompletterats med ett omfattande europeiskt regelverk, och idag finns det cirka tjugo direktiv på arbetsmiljöområdet, som innehåller regler som oftast riktar sig till arbetsgivaren. Reglerna är utformade som miniminormer, vilket är en lägsta standard för hela EU. Idag finns det gränsvärden för bland annat bly och asbest, säkerhetsföreskrifter för arbets- och skyddsutrustning, arbete vid bildskärm, skydd av minderåriga i arbetslivet och arbetstidens förläggning.

Inom vissa branscher finns det dock bara frivilliga europeiska överenskommelser om säkerhetskrav. Detta är fallet när det gäller byggbranschen. Idag finns det inga minimiregler för hur arbetsställningar, stegar, säkerhetsnät och annan utrustning som används vid byggarbeten ska se ut. Detta gör att säkerhetsnivån vid byggarbetsplatser i Europa är mycket varierande och att europeiska löntagare har ett högst varierande arbetsmiljöskydd. Fallolyckor är dessvärre alltför vanligt förekommande. I Sverige beror en femtedel av skadorna inom byggbranschen på fallolyckor, varav de flesta från mycket hög

Fel! Okänt namn på

höjd. Det behövs bindande miniminormer inom EU för byggnadsställningar, stegar och säkerhetsnät. Sverige har tidigare drivit på för att få till stånd sådana bindande regler inom EU, och detta arbete måste fortsätta.

Inför en europeisk strejkrätt

Företag verkar idag alltmer internationellt. Det är därför viktigt att de fackliga verktygen följer efter, för att ge löntagare möjligheter att sätta press på företag att följa regler och tvinga fram kollektivavtal. Idag finns det bara begränsade möjligheter för fackföreningsrörelsen att göra påtryckningar över nationsgränserna. Med en europeisk strejkrätt kan löntagare få verktyg för att sätta press på företag att uppfylla lagar och ILO:s konventioner om rättigheter i arbetslivet. Europeiska fackföreningar skulle då kunna vidta sympatiåtgärder till stöd för dem som utsätts för kränkningar eller som har undermålig arbetsmiljö. Sverige bör driva kravet på att införa en europeisk strejkrätt som ger anställda i ett land möjligheter att genomföra sympatiåtgärder för anställda i ett annat land.

Stockholm den 27 oktober 2006

Phia Andersson (s)

Carina Ohlsson (s)

Birgitta Eriksson (s)

Alf Eriksson (s)

Claes-Göran Brandin (s)

Jörgen Hellman (s)