

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2021/22:AU10

Arbetsmiljö och arbetstid

Sammanfattning

Utskottet behandlar i betänkandet motionsyrkanden som handlar bl.a. om systematiskt arbetsmiljöarbete, åtgärder mot arbetslivskriminalitet, skyddsombudens verksamhet och arbetstidslagen. Med hänvisning främst till gällande regelverk och pågående arbete föreslår utskottet att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

I betänkandet finns 29 reservationer (M, SD, C, V, KD, L, MP) och tre särskilda yttranden (M, SD, KD).

Behandlade förslag

Cirka 90 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2021/22.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet	8
Utskottets överväganden.....	9
Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m.	9
Dödsolyckor i arbetslivet.....	17
Arbetsmiljöbrott m.m.	21
Åtgärder mot arbetslivskriminalitet.....	25
Skyddsombudens verksamhet.....	30
Arbetsmiljöverket.....	35
Företagshälsovården.....	43
Arbetskläder	47
Arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn.....	49
Våld och hot i arbetslivet.....	54
Distansarbete	58
Arbetsstidslagen m.m.	62
Reservationer	67
1. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (M).....	67
2. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (SD)	68
3. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (C).....	69
4. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (V)	70
5. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (L).....	71
6. Dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (V)	73
7. Dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (KD)	73
8. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 3 (M, SD)	74
9. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 3 (V).....	75
10. Åtgärder mot arbetslivskriminalitet, punkt 4 (V)	76
11. Skyddsombudens verksamhet, punkt 5 (SD).....	77
12. Skyddsombudens verksamhet, punkt 5 (V)	78
13. Skyddsombudens verksamhet, punkt 5 (L).....	80
14. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (M).....	81
15. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (C).....	83
16. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (V).....	83
17. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (KD).....	85
18. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (L)	86
19. Företagshälsovården, punkt 7 (M).....	87
20. Företagshälsovården, punkt 7 (V).....	88
21. Företagshälsovården, punkt 7 (L).....	89
22. Arbetskläder, punkt 8 (SD).....	90
23. Arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn, punkt 9 (KD)	90
24. Våld och hot i arbetslivet, punkt 10 (SD)	92
25. Våld och hot i arbetslivet, punkt 10 (L).....	92
26. Distansarbete, punkt 11 (C).....	93
27. Distansarbete, punkt 11 (L)	94
28. Distansarbete, punkt 11 (MP).....	95
29. Arbetsstidslagen m.m., punkt 12 (V)	96
Särskilda yttranden	98
1. Skyddsombudens verksamhet, punkt 5 (M, KD).....	98
2. Arbetsstidslagen m.m., punkt 12 (SD)	98

3. Arbetstidslagen m.m., punkt 12 (KD).....	98
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	100
Motioner från allmänna motionstiden 2021/22	100

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7 och 12,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 2,

2021/22:1809 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2021/22:2006 av Elisabeth Björnsdotter Rahm och Ann-Britt Åsebol (båda M),

2021/22:2161 av Patrik Engström och Niklas Karlsson (båda S) yrkandena 1 och 3,

2021/22:2380 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2021/22:2595 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 22,

2021/22:3089 av Rikard Larsson m.fl. (S),

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 9,

2021/22:3259 av John Widegren (M),

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 1 och 3 samt

2021/22:4032 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 10.

Reservation 1 (M)

Reservation 2 (SD)

Reservation 3 (C)

Reservation 4 (V)

Reservation 5 (L)

2. Dödsolyckor i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8,

2021/22:1345 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 34.

Reservation 6 (V)

Reservation 7 (KD)

3. Arbetsmiljöbrott m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 9 och 11,

2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 1,

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 8 och

2021/22:3876 av Lawen Redar (S).

Reservation 8 (M, SD)

Reservation 9 (V)

4. Åtgärder mot arbetslivskriminalitet

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1–3 och

2021/22:3863 av Teresa Carvalho m.fl. (S).

Reservation 10 (V)

5. Skyddsombudens verksamhet

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6 och 13,

2021/22:1242 av Anders Österberg (S),

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 3,

2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 5 och 6,

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 9,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 9 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 35.

Reservation 11 (SD)

Reservation 12 (V)

Reservation 13 (L)

6. Arbetsmiljöverket

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 14,

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 11,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 1,

2021/22:1559 av Magnus Manhammar (S),

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkandena 1–5,

2021/22:3579 av Johan Hedin m.fl. (C) yrkande 16,

2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergard m.fl. (M) yrkandena 2 och 3,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 2, 4 och 6 samt

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 33 och 36.

Reservation 14 (M)

Reservation 15 (C)

Reservation 16 (V)

Reservation 17 (KD)

Reservation 18 (L)

7. Företagshälsovården

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 7,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 5,

2021/22:3977 av Barbro Westerholm m.fl. (L) yrkandena 4 och 5,

2021/22:3983 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 22 och
2021/22:4001 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 56.

Reservation 19 (M)

Reservation 20 (V)

Reservation 21 (L)

8. Arbetskläder

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:477 av Michael Rubbestad (SD),

2021/22:1758 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S) och

2021/22:2563 av Ann-Christine From Utterstedt m.fl. (SD) yrkande 8.

Reservation 22 (SD)

9. Arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 38–40 och

2021/22:4210 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkandena 64 och 65.

Reservation 23 (KD)

10. Våld och hot i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:492 av Fredrik Lindahl (SD) yrkandena 1 och 2,

2021/22:2563 av Ann-Christine From Utterstedt m.fl. (SD) yrkande 10
och

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 11.

Reservation 24 (SD)

Reservation 25 (L)

11. Distansarbete

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:2105 av Martina Johansson m.fl. (C),

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 10,

2021/22:3412 av Rasmus Ling m.fl. (MP),

2021/22:3572 av Lars Beckman (M),

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 7 och

2021/22:4059 av Maria Gardfjell (MP) yrkande 2.

Reservation 26 (C)

Reservation 27 (L)

Reservation 28 (MP)

12. Arbetstidslagen m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:185 av Fredrik Lindahl (SD),

2021/22:460 av Ali Esbati m.fl. (V),

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 15–18 och

2021/22:795 av Anne Oskarsson (SD).

Reservation 29 (V)

Stockholm den 31 mars 2022

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Roger Haddad (L), Patrik Björck (S), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Alireza Akhondi (C), Ciczie Weidby (V), Lars Beckman (M), Christina Tapper Östberg (SD), Johan Andersson (S), Michael Anefur (KD), Serkan Köse (S), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Malin Danielsson (L) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet 88 motionsyrkanden om arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor från allmänna motionstiden 2021/22. Motionsyrkandena handlar bl.a. om systematiskt arbetsmiljöarbete, dödsolyckor i arbetslivet, åtgärder mot arbetslivskriminalitet, skyddsombudens verksamhet, Arbetsmiljöverket och arbetstidslagen.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Under beredningen av ärendet har utskottet fått information från Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen (A 2019:03).

Utskottets överväganden

Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. insatser mot den psykiska ohälsan på arbetsplatserna och att skapa bättre förutsättningar för arbetsgivarnas förebyggande arbetsmiljöarbete. Utskottet hänvisar bl.a. till regeringens prioriteringar och pågående arbete.

Jämför reservation 1 (M), 2 (SD), 3 (C), 4 (V) och 5 (L).

Motionerna

I partimotion 2021/22:4032 av Ulf Kristersson m.fl. (M) konstateras bl.a. att anmälningarna om arbetssjukdomar bland kvinnor orsakade av organisatoriska och sociala problem är något som ökar. Motionärerna menar att det behövs åtgärder på flera plan för att möta problemen med kvinnors ohälsa kopplat till arbetsmiljön (yrkande 10). Motionärerna ser bl.a. ett behov av att skapa en bättre incitamentsstruktur för arbetsgivare när det gäller det förebyggande arbetet med psykosocial arbetsmiljö samt tidiga insatser och bättre rehabilitering.

Julia Kronlid m.fl. (SD) framhåller i kommittémotion 2021/22:2380 att en nyckel i arbetet med att förebygga arbetsskador och arbetssjukdomar är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Motionärerna anser att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att bl.a. se över hur det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan stärkas (yrkande 3).

I kommittémotion 2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkas på en översyn av möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete (yrkande 9). Motionärerna menar att det behövs specifika satsningar på bättre förutsättningar för arbetsgivare att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete, med ett speciellt fokus på små företags förutsättningar.

I kommittémotion 2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) slår motionärerna fast att arbetsgivaren behöver ha goda kunskaper om arbetsmiljö för att kunna leva upp till arbetsmiljölagens krav. Många arbetsgivare saknar dock grundläggande kunskaper om såväl arbetsmiljö som hur man bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. Även inom utbildningssektorn brister det i arbetsmiljö-kunskap på relevanta utbildningar. Motionärerna anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa (yrkande 7). Motionärerna konstaterar också att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när arbetsmiljölagstiftningen skrevs. I dag är en rad olika

arbetsgivare inblandade i minsta lilla projekt med otydliga ansvarsförhållanden som följd. Arbetsmiljöansvaret bör därför förtydligas så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där, oavsett arbetsgivare (yrkande 12).

Ida Gabrielsson m.fl. (V) poängterar i kommittémotion 2021/22:2595 att kunskap om vilka insatser och vilket stöd som har bäst effekt för återgång i arbete är centralt för en effektiv utformning av arbetsplatsinriktat stöd till individen. I dag finns det inte någon aktör med ansvar för att samla in, sammanställa och sprida kunskap inom området. Motionärerna anser därför att Myndigheten för arbetsmiljökunskap bör få i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete (yrkande 22).

I kommittémotion 2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) lyfter motionärerna fram regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. Motionärerna anser att arbetsmiljöstrategin i större utsträckning bör omfatta initiativ som underlättar för arbetsgivare i alla branscher att bedriva ett förebyggande arbete (yrkande 1). I motionen framförs även krav på att regeringen ska tillsätta en utredning om hur arbetsmiljölagstiftningen i högre utsträckning kan främja arbetet mot psykisk ohälsa på arbetsplatser (yrkande 3). Motionärerna betonar bl.a. att arbetsgivare måste ges incitament att förebygga stress på arbetsplatsen samtidigt som arbetstagare ges möjligheter att hantera sin arbetssituation.

Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) anser i motion 2021/22:1244 att det bör ställas krav på arbetsgivare att genomgå utbildning om arbetsmiljö och att specialistkunskapen hos de myndigheter som är involverade på arbetsmiljöområdet behöver öka (yrkande 2). Motionärerna menar att det är nödvändigt för att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska fungera.

Även i motion 2021/22:1809 av Åsa Eriksson m.fl. (S) anför motionärerna att det är en brist att det i dag saknas krav på att arbetsgivare ska genomgå en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Motionärerna menar att den rådande ordningen där arbetsgivaren kan delegera ansvaret till en arbetsmiljöansvarig internt eller anlita ett externt bolag inte är lämplig. Motionärerna anser att regeringen bör överväga behovet av åtgärder för att minska riskerna på arbetsplatserna.

I motion 2021/22:2161 framhåller Patrik Engström och Niklas Karlsson (båda S) situationen i energibranschen. Motionärerna anser att regeringen bör överväga behovet av fler initiativ för en säkrare arbetsmiljö inom energibranschen (yrkande 1). I motionen framförs också krav på att regeringen ska överväga behovet av initiativ som kan uppmuntra gemensamt ansvar för att säkerställa rätt kompetens och förmågan att utföra jobben säkert (yrkande 3).

I motion 2021/22:3089 av Rikard Larsson m.fl. (S) understryker motionärerna att arbetsmiljön har en stor betydelse för hur länge människor

kan och vill arbeta. För att skapa ett hållbart arbetsliv behöver det bl.a. satsas mer på forskning och kunskap. Motionärerna anser att ett förebyggande förhållningssätt är avgörande i arbetet med ett hållbart arbetsliv.

Elisabeth Björnsdotter Rahm och Ann-Britt Åsebol (båda M) förespråkar i motion 2021/22:2006 en översyn av arbetsmiljön inom den offentliga sektorn för att minska den psykiska ohälsan. Motionärerna betonar särskilt de problem som följer av en stressig arbetsmiljö.

I motion 2021/22:3259 av John Widegren (M) anser motionären att det inte bör ställas krav på certifierade pannskötare i lantbruket. Motionären menar att sådana krav inte är nödvändiga för att upprätthålla tillräcklig säkerhet och undvika arbetsplatsolyckor.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

En arbetsgivare är enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt i det förebyggande arbetet ska vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Av 3 kap. 2 a § framgår att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som krävs till följd av detta. Arbetsgivaren är också skyldig att i den utsträckning verksamheten kräver det dokumentera arbetsmiljön och arbetet med den samt upprätta handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet.

Vidare ska en arbetsgivare enligt 3 kap. 2 c § se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på arbetsgivaren. Av 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken framgår bl.a. att arbetsgivaren har en skyldighet att under vissa förutsättningar upprätta en plan för återgång i arbete för arbetstagare som tillfälligt har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom.

Bestämmelserna i arbetsmiljölagen utvecklas och preciseras av Arbetsmiljöverket bl.a. i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Föreskrifterna förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar för att bedriva.

När det gäller Arbetsmiljöverkets roll och ansvar för arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden utvecklas detta även i förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket. Av denna framgår bl.a. att myndigheten har till uppgift att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad,

lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, där små och medelstora företags behov särskilt ska beaktas (2 §).

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (skr. 2020/21:92) presenterar regeringen sin långsiktiga politiska inriktning för arbetsmiljöområdet under de kommande fem åren. I skrivelsen anges bl.a. hur strategin ska styra mot uppsatta mål, genomförandet av strategin och hur den ska följas upp. Arbetsmiljöstrategin innehåller fyra delmål: ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

I strategin utvecklar regeringen arbete och prioriteringar under de olika delmålen. Delmålet om ett hälsosammare arbetsliv kopplas bl.a. ihop med att det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden till en god arbetsmiljö och att det arbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten. En given utgångspunkt för delmålet är också insatser för att alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv, och bl.a. behovet av ökad forskning framhålls. Vidare framhålls i anslutning till delmålet om ett tryggt arbetsliv bl.a. behovet av att behandla frågan om en god arbetsmiljö som en jämställdhetsfråga. Ett genomgående tema för arbetsmiljöstrategin är insikten om vilken påverkan stress och annan arbetsrelaterad psykisk ohälsa har på arbetslivet i stort och behovet av effektiva åtgärder för återgång i arbete. Ett annat genomgående tema är betoningen av att en god arbetsmiljö kräver att stor vikt läggs vid det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Som en del i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 beslutade regeringen i juni 2021 att tillsätta en utredning om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (dir. 2021:44). Utredningen ska bl.a. analysera förutsättningarna för att utöka rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen till fler situationer och om sanktionsavgifter bör kunna tas ut för överträdelse inom organisatorisk och social arbetsmiljö. Utredningen ska också analysera och föreslå hur arbetsmiljölagen kan förtydligas så att arbetsgivare som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet i högre utsträckning än i dag använder företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. I direktiven konstateras bl.a. att den svenska arbetsmarknaden har genomgått förändringar sedan arbetsmiljölagens tillkomst. Regeringen menar att det därför finns skäl att se över vissa delar av lagen för att behålla den höga skyddsnivån för arbetstagare i Sverige och för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män och oavsett yrke, bransch eller sektor. Utredningen ska utarbeta nödvändiga författningsförslag och redovisa sitt uppdrag senast den 17 juni 2022.

Arbetsmiljöverkets regelstruktur

Inom Arbetsmiljöverket pågår ett arbete med att skapa en ny regelstruktur för Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd. Ett förslag till en ny regelstruktur indelad i tre delar där de nuvarande 67 föreskrifterna sorterats in i 14 föreskriftshäften remitterades under 2020. Under våren 2021 gick Arbetsmiljöverket igenom alla synpunkter som kommit in och justerade förslaget till ny regelstruktur. I februari 2022 skickades det nya förslaget på ny remiss till arbetsmarknadens centrala parter. Svarstiden löper till oktober 2022 och enligt Arbetsmiljöverket väntas generaldirektören fatta beslut under våren 2023. De nya reglerna planeras därefter att börja gälla efter sommaren 2024.

Arbetsmiljöverket beskriver att syftet med en förändring på området är att ge myndighetens målgrupper bättre förutsättningar att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö där färre blir sjuka, skadas eller dör av jobbet. En ny regelstruktur ger även Arbetsmiljöverket bättre möjligheter att utforma regler som kan möta ett arbetsliv i ständig förändring. Målet med den nya strukturen är att det ska bli lättare att överblicka, hitta och förstå reglerna.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Tillsammans med Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten och ett flertal andra myndigheter fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) i uppdrag av regeringen att inkomma med underlag inför arbetet med den nationella strategin inom området psykisk hälsa och suicidprevention. Inom ramen för sin del i uppdraget tog Mynak under 2021 fram två övergripande kunskapssammanställningar med fokus på arbetsmiljö och psykisk hälsa (kunskapssammanställning 2021:4) samt arbetsmiljö och suicidalt beteende (kunskapssammanställning 2021:5). Myndigheten tog också under 2020 i samarbete med Karolinska institutet fram en vägledning med praktiska råd om hur en organisation kan arbeta för att förebygga psykisk ohälsa och hur man ska agera när medarbetare drabbas av psykisk ohälsa på arbetsplatsen.

Under 2020 presenterade också ett par forskare på uppdrag av Mynak en kunskapssammanställning om psykosocial arbetsmiljö (kunskapssammanställning 2020:5). Resultaten visar bl.a. att det finns relativt mycket sammanställd forskning om samband mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer i form av arbetsrelaterad stress och psykisk eller kroppslig ohälsa.

Vidare har myndigheten tillsammans med Arbetsmiljöverket, Folkhälso-myndigheten och Försäkringskassan haft i uppdrag att sammanställa friskfaktorer på organisatorisk nivå som går att mäta och följa över tid. I en rapport från 2021 (rapport 2021:1) identifieras ett antal friskfaktorer som bedöms vara en viktig utgångspunkt för det fortsatta arbetet med att ta fram friskfaktorer på organisatorisk nivå som går att mäta och följa över tid.

Jämställhetsmyndigheten

Jämställhetsmyndigheten fick i regleringsbrevet för 2020 (ändringsbeslut 2020-10-29) i uppdrag att kartlägga forskning om samband mellan

jämställdhet i arbetslivet och psykisk ohälsa. På uppdrag av myndigheten tog forskare fram en rapport i form av en kunskapsöversikt som en redovisning av uppdraget (rapport 2021:4). Forskarna har undersökt nordisk forskning om samband mellan obetalt arbete, familjeliv och sjukfrånvaro. I rapporten konstateras att vissa studier visar på ett samband mellan olika aspekter i obetalt arbete och familjeliv och sjukfrånvaro med psykiatriska diagnoser. Samtidigt menar forskarna att det finns ett mycket stort behov av mer forskning inom området och att området har stora kunskapsluckor. Som en del av slutredovisningen av uppdraget har myndigheten även tagit fram rapporter om bl.a. könsdiskriminering, sexuella trakasserier och ohälsa i arbetslivet samt vad som ligger bakom könsskillnader i arbetsrelaterad psykisk ohälsa (rapport 2021:6 och 2021:7).

Arbetsmarknadens parter arbetsmiljöarbete

Parterna på den svenska arbetsmarknaden bedriver i olika former parts-gemensamt arbete i arbetsmiljöfrågor. Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige (LO) och Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Organisationen har till uppgift att inspirera, förmedla kunskaper samt utveckla produkter och metoder som ger arbetsplatserna det bästa stödet i arbetsmiljöarbetet. I uppdraget ingår att aktivt främja förtroendefull samverkan mellan huvudmännen, förbunden och de lokala parterna i företagen.

För verksamheter i kommuner, regioner och kommunala företag finns föreningen Sunt arbetsliv som drivs gemensamt av ett antal arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona.

En av flera uppgifter som de båda föreningarna ägnar sig åt är att erbjuda arbetsmiljöutbildningar till skyddsombud och chefer. När det gäller den privata sektorn så har Svenskt Näringsliv, LO och PTK satsat 75 miljoner kronor på stöd till arbetsmiljöutbildning för perioden 2021–2023. Stödet administreras av AFA Försäkring.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om systematiskt arbetsmiljöarbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 17 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. regeringens prioriteringar och pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis betona hur viktigt det är att alla arbetsgivare arbetar systematiskt med det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Alla som arbetar har rätt till en god arbetsmiljö, oavsett arbetsplatsens storlek och

formen för arbetet. Det är grundläggande att ett aktivt arbetsmiljöarbete är en naturlig del i alla arbetsgivares dagliga verksamhet. För att det alls ska vara möjligt att kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv måste en god arbetsmiljö finnas på plats. Arbetslivet får inte medföra att människor slås ut i förtid på grund av fysiska, organisatoriska eller sociala arbetsmiljöfaktorer. Vi befinner oss i en tid där det tvärtom är centralt att den arbetande delen av befolkningen kan förlänga sitt arbetsliv för att säkra kompetensförsörjningen, pensionerna och finansieringen av välfärden. Utskottet menar att betydelsen av ett fungerande och gott systematiskt arbetsmiljöarbete inte får underskattas.

I partimotion 2021/22:4032 (M) yrkande 10, kommittémotionerna 2021/22:2380 (SD) yrkande 3 och 2021/22:3969 (L) yrkandena 1 och 3 samt motion 2021/22:2006 (M) framställs krav på att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska stärkas på bred front. Situationen med ett ökat antal arbetsskador och arbetssjukdomar bland kvinnor orsakade av organisatoriska och sociala problem lyfts fram. Flera av motionärerna pekar också särskilt ut problemen som följer av stress i arbetslivet. Utskottet delar motionärernas oro för utvecklingen på området. Vi har i dag en situation där organisatoriska och sociala faktorer på många arbetsplatser leder till stress och psykiska påfrestringar för många arbetstagare. Detta visar sig inte minst inom kvinno- dominerade branscher. Utskottet välkomnar att regeringen agerar på ett aktivt sätt för att möta problemen.

Regeringens tydliga inriktning på området kommer bl.a. till uttryck i regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 där det betonas att alla arbetsgivare ska arbeta med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Regeringen lägger också stor vikt vid att beakta frågor om arbetsmiljö utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det gäller inte minst frågan om psykisk ohälsa i arbetslivet. Det är ett område som både tydligt pekas ut som prioriterat i arbetsmiljöstrategin och där regeringen har gett bl.a. Mynak och Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att undersöka viktiga områden. Vidare följer utskottet med stort intresse den pågående utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö och då särskilt frågan om att koppla sanktionsavgifter till överträdelse inom organisatorisk och social arbetsmiljö. Utskottet konstaterar således att regeringen är aktiv på det område som motionärerna riktar in sig på och att det inte finns skäl för något initiativ till regeringen.

Behovet av bättre förutsättningar för det förebyggande arbetsmiljöarbetet betonas även i kommittémotion 2021/22:3226 (C) yrkande 9, där situationen för små företag särskilt framhålls. Som utgångspunkt delar utskottet motionärernas uppfattning att små företag ibland har en stor utmaning i fråga om att få en överblick över arbetsmiljöregelverket och bedriva ett gott förebyggande arbetsmiljöarbete. Även regeringen noterar i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 att arbetsgivare på mindre arbetsplatser har en särskild utmaning men att det måste finnas förutsättningar för alla arbetsgivare att göra rätt oavsett arbetsplatsens storlek. Utskottet menar att regeringen för sin politik och gör sina prioriteringar på arbetsmiljöområdet med detta i åtanke.

Regeringen lägger t.ex. vikt vid att förenkla för företagen på den svenska arbetsmarknaden och utforma regelverk som är tydliga och enkla att ta till sig. Utskottet noterar också att ett stort arbete pågår med att se över Arbetsmiljöverkets regelstruktur för att göra den lättare att överblicka. Arbetsmiljöverket arbetar också kontinuerligt med sin uppgift att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde. Utskottets uppfattning är att myndigheten, i enlighet med sin instruktion, i det arbetet särskilt beaktar situationen för små och medelstora företag. Utskottet ser därmed inte skäl till något initiativ med anledning av vad som anförs i motionen.

I kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkande 7 vill motionärerna se utredningsinsatser som i förlängningen ska leda till bättre kunskap om arbetsmiljön hos bl.a. företag som vill anställa arbetskraft. Även i motionerna 2021/22:1244 (S) yrkande 2 och 2021/22:1809 (S) betonas behovet av att arbetsgivare genomgår utbildning i arbetsmiljöfrågor. Utskottet delar det underliggande synsättet även hos dessa motionärer, nämligen att välinformerade arbetsgivare är en förutsättning för att arbetsgivarna ska kunna leva upp till sitt arbetsmiljöansvar och bidra till en god arbetsmiljö på arbetsmarknaden i stort. Det är därför glädjande att regeringen är aktiv i denna fråga.

Som exempel kan nämnas kontinuerliga uppdrag till Mynak för att utöka kunskapen inom ett flertal områden. Utskottet noterar också att regeringen i sin nya arbetsmiljöstrategi genomgående betonar behovet av ökad arbetsmiljökunskap och lättillgängliga arbetsmiljöregler. Utskottet utgår således från att det kommer att prägla stora delar av arbetsmiljöarbetet de kommande åren och att det är något som kan bidra till att stärka kunskapsnivån, inte minst hos arbetsgivarna.

I sammanhanget finns också skäl att framhålla att Arbetsmiljöverket som hjälp till dem som har ansvar för att följa arbetsmiljöregelverket har tagit fram olika stöd och verktyg, såsom vägledningar till föreskrifterna. Regelverket utgör tillsammans med facklig närvaro, effektiv tillsyn och effektiva sanktionssystem en bra grund för arbetsgivarna att få till stånd ett effektivt förebyggande arbetsmiljöarbete och upprätthålla en god arbetsmiljö. Utskottet kan således inte se skäl för något initiativ med anledning av motionerna.

När det gäller kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkande 12 om ett förtydligande av arbetsmiljöansvaret konstaterar utskottet att det är ett område som regeringen lyfter fram i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025. Regeringen framhåller bl.a. att det inte bör finnas några oklarheter vad gäller ansvarsfördelningen mellan olika aktörer när arbetsgivaren inte råder över arbetsplatsen. Mot den bakgrunden har regeringen också tillsatt en utredning som för närvarande bl.a. ser över delar av ansvarsfrågan. Utskottet kan inte se att det finns skäl att förekomma utredningens arbete genom ett initiativ på området.

I kommittémotion 2021/22:2595 (V) yrkande 22 uppfattar utskottet motionärerna som att Mynak fyller en viktig funktion i att sprida kunskap om

arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden och att arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete är viktigt. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna i dessa avseenden. Utskottet noterar också att Mynak sedan sin tillkomst kontinuerligt har fått uppdrag av regeringen och att myndigheten bidragit till att sprida kunskap om arbetsmiljön inom flera viktiga områden. Utskottet anser inte att det i nuläget finns skäl att ge ett nytt uppdrag till myndigheten av det slag som motionärerna efterfrågar, dvs. inom ett kunskapsområde som också ligger flera andra myndigheter nära till hands.

I motionerna 2021/22:2161 (S) yrkandena 1 och 3 samt 2021/22:3259 (M) riktar motionärerna in sig på åtgärder inom vissa särskilda branscher, nämligen energibranschen och lantbruket. Utskottet delar motionärernas underliggande synsätt att initiativ på arbetsmiljöområdet behöver anpassas utifrån de särskilda utmaningar som respektive bransch möter. För att kunna skapa de bästa möjliga förutsättningarna för en säker arbetsmiljö är det nödvändigt att arbetsmiljölagstiftningen är tillräckligt flexibel. Den måste kunna fånga upp de speciella behov som finns inom olika branscher. Arbetsmiljoreglerna måste ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor. Utskottet menar dock att regelverket är väl avvägt i de aktuella avseendena och kan därför inte se att det som motionärerna anför bör leda till något initiativ från utskottet.

Slutligen kan utskottet inte annat än instämma i vad som framförs i motion 2021/22:3089 (S) om att arbetsmiljön är avgörande för hur länge människor stannar kvar i arbetslivet samt att forskning och kunskap är centralt. Utskottet menar att det är tydligt att regeringen bedriver sitt arbete med dessa utgångspunkter för ögonen. Det kommer bl.a. till uttryck genom den långsiktiga inriktningen på t.ex. ett hållbart arbetsliv som regeringen har slagit fast i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. Utskottet ser därför inte skäl till något initiativ med anledning av vad som anförs i motionen.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Dödsolyckor i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om insatser mot dödsolyckor i arbetslivet. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående arbete.

Jämför reservation 6 (V) och 7 (KD).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) uppmärksammar motionärerna regeringens arbete mot dödsolyckor i arbetslivet. Motionärerna anser att ytterligare åtgärder behövs och vill se en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet som tar ett helhetsgrepp kring frågan (yrkande 8). I

en sådan kommission bör företrädare för facket, arbetsgivare och berörda myndigheter ingå.

I kommittémotion 2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) anser motionärerna att regeringen behöver hitta nya arbetssätt för att nå nollvisionen mot dödsolyckor i arbetslivet (yrkande 34). Enligt motionärerna saknas det en samlad bild av orsakerna till dödsolyckorna. Mer pengar till Arbetsmiljöverket löser inte situationen, utan vad som behövs är ett strategiskt, analytiskt och långsiktigt tankesätt.

Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) anför i motion 2021/22:1345 att antalet dödsolyckor måste minska. Motionärerna menar att regeringen bör överväga en utvecklad strategi för nolltolerans mot dödsolyckor.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Av bestämmelsen framgår också att lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar ska underhållas väl.

En grundläggande utgångspunkt i arbetsmiljölagstiftningen är vidare att den som faktiskt har de största möjligheterna att vidta åtgärder till skydd för den som utför arbete också ska ha ansvaret för detta. I arbetsmiljölagen finns därför en bestämmelse som pekar ut att ansvaret i vissa situationer kan ligga på den som råder över ett arbetsställe (3 kap. 12 § första stycket), det s.k. rådighetsansvaret. Den som råder över ett arbetsställe har ansvar för att fasta anordningar och andra anordningar kan användas utan risk för ohälsa eller olycksfall för dem som arbetar där, oavsett om de är arbetstagare i förhållande till den som råder över arbetsstället eller inte. Även den som anlitar inhyrd arbetskraft ska enligt lagen vidta de skyddsåtgärder som behövs.

Arbetsmiljöverkets statistik

Av Arbetsmiljöverkets statistik framgår att 41 personer omkom på grund av dödsolyckor i arbetet i Sverige under 2021. Motsvarande siffror för 2020 var 29 personer och 2019 omkom 46 personer. Till de branscher som är mest olycksdrabbade hör bygg, skogs- och jordbruk, transport och tillverkningsindustrin. I Arbetsmiljöverkets statistik ingår inte dödsolyckor till och från arbetet eller dödsfall i arbetssjukdomar, t.ex. till följd av hjärtinfarkter eller asbestexponering.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 utvidgas nollvisionen mot dödsolyckor från en målsättning om att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbete. Utvidgningen framhålls särskilt som en del av regeringens delmål om ett tryggt arbetsliv. Det handlar om en nollvision mot arbetsplatsolyckor som leder till död, men också mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av t.ex. längre sjukdom, ohälsosam stress, cancer och suicid. Vidare slår regeringen fast att arbetet mot dödsolyckor i arbetslivet ska fortsätta med berörda myndigheter, representanter för arbetsmarknadens parter och andra organisationer i de branscher som är värst drabbade av dödsolyckor. Även statsrådets gemensamma arbete mot dödsolyckor i arbetslivet som inleddes under föregående strategiperiod ska fortsätta utvecklas.

I samband med antagandet av arbetsmiljöstrategin inrättade regeringen ett arbetsmiljöforum för perioden 2021–2025 (A2021/00339). Forumet är en plats för att diskutera pågående och planerade åtgärder inom ramen för arbetet med arbetsmiljöstrategin tillsammans med arbetsmarknadens parter och myndigheterna på arbetsmiljöområdet.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Den ovan nämnda utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö ska bl.a. analysera förutsättningarna för att utöka rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen till att gälla i fler situationer. I direktiven konstateras bl.a. att den svenska arbetsmarknaden har genomgått förändringar sedan arbetsmiljölagens tillkomst. Regeringen menar att det därför finns skäl att se över vissa delar av lagen för att behålla den höga skyddsnivån för arbetstagare i Sverige och för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män och oavsett yrke, bransch eller sektor.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om dödsolyckor i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 22 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

En självklar utgångspunkt för utskottet är att inget annat än en nollvision kan gälla för dödsfall i arbetet. Ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete. Det har utskottet framhållit vid upprepade tillfällen när liknande yrkanden har behandlats tidigare och det är fortfarande den ambitionsnivå som utskottet menar måste gälla för arbetsmiljöpolitiken. Varje dödsfall är en tragedi för de

inblandade och oacceptabelt för ett modernt arbetsliv. Det kan inte nog understrykas hur viktigt det är att målmedvetet arbeta förebyggande mot arbetsolyckor som leder till död och mot andra former av arbetsrelaterad dödlighet.

Arbetet behöver bedrivas på många plan och handlar bl.a. om att arbetsgivaren måste säkerställa att de anställda har tid att utföra sitt arbete, att utrustningen på arbetsplatsen är säker och hel och att alla anställda har rätt förutsättningar och rätt utbildning för att utföra sina jobb. Det handlar om att skapa en kultur på jobbet och i samhället där alla arbetar tillsammans för att en trygg och säker arbetsmiljö ska vara en självklar utgångspunkt på alla arbetsplatser.

Motionärerna i kommittémotionerna 2021/22:468 (V) yrkande 8 och 2021/22:4198 (KD) yrkande 34 samt motion 2021/22:1345 (S) vill alla se ytterligare åtgärder för att dödsolyckorna i arbetslivet ska minska. Utskottet välkomnar det engagemang som finns i frågan och kan inte annat än dela motionärernas önskan om att ta steg mot att uppfylla nollvisionen. Det är därför glädjande att konstatera att regeringen under lång tid har varit aktiv i arbetet med att förebygga dödsolyckor i arbetslivet. Att det har varit ett prioriterat område för regeringen framgår tydligt både av regeringens tidigare arbetsmiljöstrategi för 2016–2020 och av den nya arbetsmiljöstrategin för 2021–2025. Utskottet ser positivt på att regeringen nu går ett steg längre och utvidgar nollvisionen till att ingen ska dö till följd av arbete. Utskottet förväntar sig att frågan kommer att fortsätta att prioriteras framöver och att nya åtgärder på området kommer att växa fram i samband med att bl.a. Arbetsmiljöverket utvecklar sin åtgärdsplan kopplad till arbetsmiljöstrategin.

Vidare noterar utskottet att en utredning på uppdrag av regeringen för närvarande ser över flera delar av arbetsmiljörätten. Utskottet menar att en genomlysning av frågor om t.ex. vem som bär arbetsmiljöansvaret i situationer där flera aktörer är inblandade och att brister inom organisatorisk och social arbetsmiljö ska kunna leda till sanktioner är viktigt för utvecklingen på området. Utskottet kommer att följa det vidare arbetet med stort intresse.

Det finns också skäl att framhålla det arbete som arbetsmarknadens parter gör på området. Utskottet ser mycket positivt på de partsgemensamma insatser som görs bl.a. inom Prevent, det privata näringslivets samverkansorgan för arbetsmiljöfrågor, och inom Sunt arbetsliv, som är motsvarande organ för kommun- och regionsektorn. I sammanhanget spelar även det arbetsmiljöforum som regeringen har inrättat för perioden 2021–2025 en viktig roll. Utskottet menar att forumet möjliggör för regeringen, parterna och berörda myndigheter att föra en god dialog om utvecklingen av arbetsmiljöpolitiken.

Utskottet vill vidare poängtera att frågan om att ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete måste vara ständigt närvarande i arbetsmiljöarbetet. Det är också en fråga som kräver en bred palett av insatser inom ett flertal politikområden. När det gäller områden som ryms inom detta betänkande handlar det inte minst om att bekämpa alla former av arbetslivskriminalitet och

om den roll som skyddsombuden spelar. Utskottet återkommer till båda dessa områden längre fram i betänkandet.

Till skillnad från motionärerna menar utskottet dock att det finns skäl att lita på regeringens arbete och prioriteringar när det gäller att motverka dödsfall i arbetslivet. För utskottet är det tydligt att regeringen har ett brett och i vissa delar nytt angreppssätt för att ta sig an frågan på det sätt som efterfrågas av motionärerna i detta avsnitt. Det finns därmed inte skäl till något initiativ till regeringen.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Arbetsmiljöbrott m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår yrkanden om bl.a. förlängd preskriptionstid vid arbetsmiljöbrott och att fler arbetsmiljöbrott bör omfattas av straffansvar. Utskottet hänvisar bl.a. till det nuvarande regelverkets utformning.

Jämför reservation 8 (M, SD) och 9 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:3322 har Mats Green m.fl. (M) förslag om att förlänga preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott av normalgraden från två till fyra år och preskriptionstiden för grova arbetsmiljöbrott från fem till tio år (yrkande 8). Motionärerna pekar på att erfarenheter visar att den gällande preskriptionstiden många gånger inte är tillräcklig för att åklagare och polis ska kunna utföra de utredningar som krävs.

Magnus Persson m.fl. (SD) anför i kommittémotion 2021/22:2564 att utredningsarbetet vid arbetsplatsolyckor kan vara komplicerat bl.a. med hänsyn till att entreprenader ofta utförs i flera led. Motionärerna anser att den gällande preskriptionstiden är för kort och föreslår därför att den ska utökas till det dubbla, dvs. fyra år för normalgraden och tio år för grova brott (yrkande 1).

I kommittémotion 2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) anser motionärerna att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott är otillräcklig. Regeringen bör enligt motionärerna återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott (yrkande 9). Vidare menar motionärerna att en orsak till att relativt få dödsolyckor leder till åtal är den utspridda lagstiftningen, vilket försvårar utredningsarbetet. Det bör därför införas en arbetsmiljöbalk i syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott (yrkande 11).

I motion 2021/22:3876 av Lawen Redar (S) framhåller motionären barnarbete på onlineplattformar som ett problematiskt och oreglerat område. Motionären menar att problemet kan kommas åt genom en teknikneutral

tolkning av arbetsmiljölagstiftningen eller genom att se det som förbjudet barnarbete. Motionären anser därför att regeringen bör överväga behovet av ett nytt regelverk som begränsar barnarbete på onlineplattformar.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsmiljöbrott

Arbetsmiljöbrotten regleras i 3 kap. 10 § brottsbalken, som föreskriver att om brott som anges i 7–9 §§ (vållande till annans död, vållande till kroppsskada och framkallande av fara för annan) har begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen ålegat honom eller henne för att förebygga ohälsa eller olycksfall, kan han eller hon dömas för arbetsmiljöbrott. Det är då straffskalan i respektive paragraf som ligger till grund för den påföljd som döms ut.

Utöver att individer kan straffas kan det bli aktuellt med företagsbot enligt 36 kap. 7 § brottsbalken om brottet har begåtts i näringsverksamhet, offentlig verksamhet som kan jämföras med näringsverksamhet eller annan verksamhet som ett företag bedriver, om brottet har varit ägnat att leda till en ekonomisk fördel för företaget. Storleken på företagsboten regleras i 36 kap. 8–10 §§ som bl.a. innehåller bestämmelser om högre företagsbot för större företag och vid särskilt klandervärd brottslighet. Maxtaket för företagsboten är 500 miljoner kronor. Bestämmelserna om tillämpningsområdet och storleken på företagsboten var nyligen föremål för lagändringar och gäller sedan den 1 januari 2020 (prop. 2018/19:164, bet. 2019/20:JuU10, rskr. 2019/20:45).

35 kap. brottsbalken innehåller regler om bortfallande av påföljd, dvs. situationer av preskription på grund av att den misstänkte varken häktats eller fått del av åtal för brottet inom viss tid. Av bestämmelserna i 35 kap. 1 § går att utläsa att preskriptionstiderna för arbetsmiljöbrott varierar mellan två och tio år beroende på hur straffskalan för det underliggande brottet ser ut. För företagsbot gäller enligt 36 kap. 14 § en preskriptionstid på fem år.

Barnarbete

Arbetsmiljölagen innehåller bestämmelser om arbete som utförs av minderåriga, vilket i lagen definieras som den som inte har fyllt 18 år. 5 kap. 2 § slår fast att en minderårig inte får utföra arbete före det kalenderår då den minderåriga fyller 16 år och inte heller innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt. En minderårig som har fyllt 13 år får dock utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång. Den som är under 13 år får inte arbeta, men vissa undantag finns enligt 12 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3). Undantagen handlar om mycket lätta och ofarliga arbetsuppgifter inom den närmaste familjen utan andra anställda. Yngre barn

kan också få uppträda och repetera inom kulturell verksamhet och vid sport- och reklamevenemang om Arbetsmiljöverket har gett tillstånd för det. Föreskrifterna innehåller även en bestämmelse om att arbetsgivare och uppdragsgivare ska försäkra sig om att vårdnadshavare har lämnat sitt medgivande för att yngre och äldre barn ska få anlitas att utföra arbete (8 §).

Preskriptionsutredningen

I december 2021 överlämnade Preskriptionsutredningen sitt betänkande En översyn av den straffrättsliga regleringen om preskription (SOU 2021:90). Utredningen hade i uppdrag att genomföra en översyn av den straffrättsliga regleringen om preskription och föreslå de förändringar som behövs för att säkerställa intresset av en effektiv och rättssäker lagföring av brott. När det gäller preskriptionsbestämmelserna för brotten i 3 kap. 7–9 §§ brottsbalken gör utredningen bedömningen att preskriptionsbestämmelserna inte bör ändras. Utredningen har varit ute på remiss och bereds för närvarande i Regeringskansliet.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetsmiljöbrott behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 25 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Utskottets utgångspunkt är att alla som arbetar i Sverige förtjänar en trygg arbetsplats och en god arbetsmiljö. De allra flesta arbetsgivare i Sverige följer det regelverk som gäller för arbetsmiljön. Dessvärre finns det också en mindre grupp arbetsgivare som missköter sitt arbetsmiljöarbete. Utskottet anser att det är helt oacceptabelt och att det är viktigt att försöka motverka att situationer uppstår där arbetsgivare missköter sig. Det viktigaste verktyget för detta är att konsekvent arbeta med förebyggande åtgärder av olika slag. Samtidigt som det förebyggande arbetet är centralt måste det finnas verktyg i form av straffrättsliga ingripanden i vissa fall av misskötsamhet. Det är viktigt att vi utformar regelverket och riktar resurserna så att både individer och företag kan hållas ansvariga när ett arbetsmiljöbrott har begåtts.

Motionärerna i kommittémotionerna 2021/22:3322 (M) yrkande 8 och 2021/22:2564 (SD) yrkande 1 anser att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott bör förlängas. I likhet med vad utskottet har anfört när liknande yrkanden behandlats tidigare kan det på nytt konstatera att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott följer de allmänna preskriptionstiderna i brottsbalken och

beror på straffskalan för brottet – ju strängare straff, desto längre preskriptionstid. Utskottet menar att det är en rimlig ordning som får anses vara väl anpassad till det straffrättsliga regelverket i stort.

Utskottet uppfattar det som att en central del i motionärernas argumentation för en utökad preskriptionstid är att arbetsmiljöbrotten ofta inte hinner utredas, särskilt när det gäller brott med kortare preskriptionstid. Utskottet vill i det sammanhanget framhålla att det vid utredningar av arbetsmiljöbrott normalt är fråga om utredningar som riktar in sig på en eventuell företagsbot. För denna typ av påföljd gäller redan en preskriptionstid på fem år. Regelverket för företagsbot har också nyligen varit föremål för ändringar genom ett utökat tillämpningsområde och möjlighet till en högre företagsbot. När det gäller möjligheten att döma individer till ansvar konstaterar utskottet att preskriptionstiden redan i dag sträcker sig upp till tio år för de grävsta brotten. Utskottet noterar vidare att den nyligen lämnade Preskriptionsutredningen gjort bedömningen att det inte finns skäl till ändringar på området. Utskottet gör ingen annan bedömning. Det finns därför inte skäl till något initiativ på området.

I kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkandena 9 och 11 vill motionärerna se förändringar av regelverket så att fler arbetsmiljöbrott kopplas till straffansvar och att det införs en arbetsmiljöbalk för att underlätta för brottsutredningar på området. Utskottet kan visserligen dela den underliggande utgångspunkten att personer som begår brott mot arbetsmiljöregelverket inte ska gå ostraffade och att det brottsutredande arbetet inte ska hindras av regelverket. Utskottet delar dock inte motionärernas synsätt när det gäller behovet av förändringar i de aktuella avseendena.

Regelverket för arbetsmiljöbrott har utvecklats över tid på ett lämpligt sätt för att anpassas till dagens arbetsliv. Som exempel har som nämnts ovan regelverket för företagsbot nyligen varit föremål för förändringar. Utskottet anser också att en viktig pusselbit i att försöka bedriva ett effektivt utredningsarbete är samverkan mellan de olika involverade parterna. Utskottet noterar att det är något som regeringen framhåller i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 och riktar in sitt arbete mot. Utskottet är övertygat om att regeringen följer utvecklingen och kommer att agera om det skulle vara motiverat. Det finns därför inte skäl till något initiativ till regeringen.

När det gäller motion 2021/22:3876 (S) om barnarbete på onlineplattformar delar utskottet självklart motionärens uppfattning att barn ska värnas och inte missbrukas vare sig i arbetslivet eller på andra ställen. Utskottet noterar att det finns ett regelverk om arbete som utförs av minderåriga. Utskottet utgår från att regeringen kommer att agera om det skulle visa sig att tillämpningen av regelverket är svår i förhållande till onlineplattformar eller om ett förtydligande av regelverket skulle visa sig behövas. Utskottet anser inte att det i nuläget finns skäl till något initiativ på området.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Åtgärder mot arbetslivskriminalitet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden bl.a. om att inrätta ett myndighetsgemensamt kansli och om regionala arbetslivskriminalitetscenter. Utskottet hänvisar framför allt till pågående arbete.

Jämför reservation 10 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) framhåller motionärerna att aktörer som begår brott i arbetslivet ofta kombinerar regelöverträdelser inom flera områden. Därför är samordning, samverkan och erfarenhetsutbyte mellan berörda myndigheter av central betydelse. Motionärerna vill därför att det inrättas ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera myndigheter, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering (yrkande 1). Motionärerna yrkar även att regeringen ska tillsätta en utredning som ser över möjligheten att inrätta regionala arbetslivskriminalitetscenter i syfte att stärka det myndighetsgemensamma arbetet mot den systematiska kriminaliteten på arbetsplatserna (yrkande 2). Det finns goda erfarenheter från den typen av verksamhet i Norge. Vidare välkomnar motionärerna regeringens beslut att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet men anser att arbetsmarknadens parter bör ges en större roll i delegationens arbete än den som regeringen föreskriver. Det föreslås därför att arbetsmarknadens parter inom branscher med omfattande arbetslivskriminalitet ges en permanent plats i Delegationen mot arbetslivskriminalitet (yrkande 3).

Behovet av regionala arbetslivskriminalitetscenter lyfts fram även i motion 2021/22:3863 av Teresa Carvalho m.fl. (S). Motionärerna menar att dessa center kan bidra till att stävja arbetslivskriminaliteten och upprätthålla god ordning och drägliga villkor på arbetsmarknaden.

Bakgrund

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

Regeringen lyfter i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 särskilt fram arbetet mot arbetslivskriminalitet. Regeringen redogör bl.a. för sin ambition att utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet genom fler kontroller och förebyggande arbete. Regeringen bedömer att en välfungerande samverkan mellan relevanta myndigheter är av stor vikt för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska vara effektivt och ändamålsenligt. Likaså behöver samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter utvecklas enligt regeringen. En viktig del av arbetet är det uppdrag om myndighetsgemensam

kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet som regeringen har gett i uppdrag till ett antal myndigheter. Regeringen uppger att det myndighetsgemensamma arbetet ska fortsätta och intensifieras.

Myndighetsgemensamt arbete

I december 2017 gav regeringen i uppdrag åt Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket att under 2018–2020 utveckla ändamålsenliga och effektiva metoder för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet (A2017/02422/ARM). Under perioden 2018–2020 genomförde myndigheterna drygt 4 200 gemensamma kontroller.

I februari 2020 fick en utredare i uppdrag att biträda Arbetsmarknadsdepartementet med att bl.a. följa upp och analysera det myndighetsgemensamma arbetet (A2020/00229/SV). Uppdraget redovisades i december 2020 i departementspromemorian *Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet* (Ds 2021:1). Promemorian innehåller bl.a. förslag om att det myndighetsgemensamma arbetet ska fortsätta och sikta på att etablera en varaktig samverkan med Arbetsmiljöverket som samordnande myndighet. Vidare föreslås det åtgärder för att förbättra möjligheten till informationsöverföring mellan myndigheterna och att en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet inrättas.

I januari 2021 förnyade regeringen uppdraget till de deltagande myndigheterna och gav Arbetsmiljöverket i uppdrag att samordna arbetet (A2021/00085). Myndigheterna ska bl.a. utifrån sina respektive uppgifter fortsatt samverka kring utveckling av metoder och genomförandet av myndighetsgemensamma kontroller, med särskilt fokus på att skapa förutsättningar för varaktig samverkan.

Stärkt informationsutbyte mellan myndigheter, kommuner och arbetslöshetskassor

Sommaren 2021 tillsatte regeringen en bokstavsutredning inom Finansdepartementet för att stärka regeringens arbete med att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen, bidragsbrott och arbetslivskriminalitet (Fi2021/02442). En del av uppdraget består i att utvärdera möjligheten till stärkt informationsutbyte mellan myndigheter, kommuner och arbetslöshetskassor och vid behov föreslå ändringar i regelverket för bl.a. sekretess. Uppdraget ska slutredovisas senast den 30 juni 2022.

Delegationen mot arbetslivskriminalitet

I september 2021 beslutade regeringen att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet (dir. 2021:74). Delegationens uppdrag är att samla och stödja relevanta aktörer, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter. Nio ledamöter har

utsetts till delegationen och dessa har en bred erfarenhet av arbete mot arbetslivskriminalitet inom flera sektorer. Delegationen ska också samråda med relevanta myndigheter och aktörer, särskilt arbetsmarknadens parter. Uppdraget ska delredovisas i olika omgångar senast den 17 juni 2022, den 24 februari 2023 och den 23 februari 2024 samt slutredovisas senast den 28 februari 2025.

Regionala center mot arbetslivskriminalitet

I februari 2022 fattade regeringen beslut om ett uppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet (A2022/00333). Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Skatteverket ska få i uppdrag att påbörja arbetet. Övriga samverkande myndigheter kommer därefter att ansluta sig successivt. Arbetsmiljöverket ges ansvar för att samordna uppdraget. Centren ska fungera som nav för myndigheternas arbete med planering, genomförande och uppföljning av gemensamma aktiviteter, med fokus på myndighetsgemensamma kontroller. Enligt regeringens besked ska minst två regionala center mot arbetslivskriminalitet vara på plats senast i juni 2022 och totalt sju center vara etablerade under 2023. De regionala centren ska dela kontor med de regionala underrättelsecenter som redan finns inom ramen för myndighetssamverkan mot organiserad brottslighet. Genom samlokaliseringen menar regeringen att befintliga resurser utnyttjas effektivt och samverkan mellan myndigheterna underlättas.

Åklagarmyndigheten läggs till bland de åtta myndigheter som tidigare ingått i samverkan. I uppdraget läggs också särskilt fokus vid att växla upp kontrollverksamheten, att stärka samrådet med arbetsmarknadens parter regionalt och nationellt samt att vidareutveckla arbetssätt för att upptäcka, motverka och förebygga arbetslivskriminalitet som kan anses särskilt komplex och systematisk, exempelvis när arbetstagare utnyttjas i människohandel eller människoexploatering.

Rundabordssamtal om motverkande av oseriösa aktörer i upphandlingar

I februari 2022 tog civilminister Ida Karkiainen och bostadsminister och biträdande arbetsmarknadsminister Johan Danielsson initiativ till att bjuda in parter, branschorganisationer och myndigheter för tre rundabordssamtal om hur oseriösa aktörer kan motverkas i offentliga upphandlingar. Samtalen ska fokusera på vissa branscher och är avsedda att vara ett led i att komma åt problem med fusk och arbetslivskriminalitet i offentlig upphandling. Till samtalen, som äger rum i mars 2022, kommer branschorganisationer och parterna från bygg- och entreprenad-, städ- och transportbranscherna att bjudas in.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om åtgärder mot arbetslivskriminalitet behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 28 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Frågan om arbetslivskriminalitet berörs också i utskottets betänkande 2020/21:AU12 Riksrevisionens rapport om statens insatser mot exploatering av arbetskraft. I det betänkandet föreslår utskottet ett tillkännagivande om att regeringen senast den 1 april 2022 bör återkomma med förslag på hur sekretessreglerna kan ändras för att motverka exploatering av arbetskraft och förbättra möjligheten till myndighetssamverkan i dessa frågor.

Utskottets ställningstagande

Motionärerna i detta avsnitt framhåller de problem som olika former av arbetslivskriminalitet för med sig på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet vill inledningsvis slå fast att inte någon som helst form av arbetslivskriminalitet hör hemma på svensk arbetsmarknad. Det ska aldrig löna sig att begå brott eller skaffa sig fördelar genom att försumma de anställdas rätt till en trygg arbetsmiljö. Fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet leder till negativa konsekvenser för arbetstagare, företag, samhället och statsfinanserna. Den arbetslivskriminalitet som tyvärr finns i Sverige, som innebär att människor utnyttjas och som dessutom är en inkomstkälla för den organiserade brottsligheten, måste enligt utskottet bekämpas med kraft. Vi kan inte låta utvecklingen på området gå i negativ riktning.

Utskottet noterar också att regeringen och berörda myndigheter uppmärksammar de problem som finns på området och vidtar åtgärder för att möta problemen. Regeringens prioriteringar framgår bl.a. av arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 där en arbetsmarknad utan brott och fusk framhålls som ett av strategins fyra huvudsakliga delområden. Utskottet menar att det är ett tydligt tecken på att frågan är av högsta vikt för regeringen och kommer att fortsätta att vara prioriterad framöver.

I kommittémotion 2021/22:469 (V) yrkande 1 ser motionärerna behov av ett myndighetsgemensamt kansli för att stärka samordningen mellan de myndigheter som arbetar mot arbetslivskriminaliteten. Utskottet delar motionärernas synsätt att samordning och samverkan mellan berörda myndigheter är viktigt för att få till stånd ett effektivt arbete mot arbetslivskriminaliteten. Utskottet anser att regeringen utformar sin politik med detta som tydligt mål. Det framgår inte minst genom regeringens prioriteringar av det gemensamma arbete som åtta myndigheter genomför för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet. Regeringen har både stärkt resurserna för uppdraget och förlängt uppdraget med ett tydligt fokus på att skapa en varaktig samverkan. Regeringen har också låtit en utredare följa upp och analysera det myndighetsgemensamma arbetet. Utskottet menar att

regeringen på ett väl avvägt sätt tagit till sig av utredarens slutsatser. Det finns därför inte skäl till något initiativ till regeringen.

I den nämnda utredningen om det myndighetsgemensamma arbetet föreslås bl.a. att en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet inrättas. I september 2021 beslutade regeringen om att inrätta en sådan delegation. I kommittémotion 2021/22:469 (V) yrkande 3 välkomnar motionärerna visserligen delegationen men ställer samtidigt krav på att vissa av arbetsmarknadens parter ska få en permanent plats i delegationen. Utskottet har svårt att se att det skulle finnas behov av de åtgärder som motionärerna efterfrågar. Bland ledamöterna i delegationen finns redan i dag företrädare för såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer inom branscher som har problem med arbetslivskriminalitet. Av delegationens direktiv framgår också uttryckligen att man särskilt ska samråda med arbetsmarknadens parter.

Utskottet kan således inte se annat än att den nuvarande ordningen är väl avvägd. Det finns också skäl att ge delegationen, som funnits ett drygt halvår, arbetsro. Utskottet är övertygat att om att regeringen kommer att agera om framtida utvärderingar visar att det finns skäl att ändra på arbetsformerna. Det finns därför inte skäl till något initiativ på området.

När det gäller kommittémotion 2021/22:469 (V) yrkande 2 och motion 2021/22:3863 (S) menar utskottet att dessa yrkanden får anses vara tillgodosedda genom regeringens beslut i februari 2022 om att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet. Utskottet uppfattar motionärerna som att det som efterfrågas är just det som regeringen har beslutat om. Det finns därför inte skäl till något initiativ till regeringen.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Avslutningsvis vill utskottet framhålla att insatser för att stoppa arbetslivskriminaliteten på den svenska arbetsmarknaden är något som spänner över flera politikområden. För att kampen mot arbetslivskriminaliteten ska vara framgångsrik krävs en samlad politik som samverkar mot målet att få bort detta missbruk från arbetsmarknaden. Regeringen har också varit aktiv på bred front, bl.a. genom att ge Polismyndigheten större befogenheter att genomföra arbetsplatsinspektioner, införa brottet människoexploatering i brottsbalken och höja maxbeloppet för företagsboten. Regeringen har också på senare tid tagit initiativ till att utreda sekretessregler som begränsar möjligheten till informationsutbyte och bjudit in till diskussioner om oseriösa aktörer i offentliga upphandlingar. Av intresse för att mota bort arbetslivskriminaliteten framöver är således även utvecklingen på områden som ligger utanför utskottets beredningsområde.

Skyddsombudens verksamhet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om de lokala och regionala skyddsombudens verksamhet. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående arbete och att det nuvarande regelverket är väl avvägt.

Jämför reservation 11 (SD), 12 (V) och 13 (L) samt särskilt yttrande 1 (M, KD).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) ifrågasätter motionärerna bl.a. fackens roll i skyddsombudens verksamhet. När det särskilt gäller den regionala skyddsombudsverksamheten konstaterar motionärerna att den aldrig utvärderats och föreslår därför att organisationen med regionala skyddsombud och deras verksamhet, roll och effektivitet utreds (yrkande 9).

Magnus Persson m.fl. (SD) anser i kommittémotion 2021/22:2564 att fackförbundens företrädesrätt att utse lokala skyddsombud måste avskaffas (yrkande 5). Enligt motionärerna måste dagens arbetsmiljöarbete anpassas till de förändringar som har skett på löntagarsidan där fler väljer att inte vara medlemmar i ett fackförbund. Vidare menar motionärerna att en helt ny modell för det regionala arbetsmiljöarbetet bör utredas (yrkande 6). Grunden för modellen ska vara att arbetsmiljöarbetet helt frikopplas från politiken och i stället hanteras och styrs av en myndighet som har tillträde till landets samtliga arbetsplatser.

I kommittémotion 2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) lyfter motionärerna bl.a. fram frågan om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt. Enligt motionärerna bör arbetsmiljölagen 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 (yrkande 4). Vidare menar motionärerna att den nuvarande lagstiftningen inte är tillräcklig för att garantera skyddsombuden den utbildning de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag. Det yrkas därför att skyddsombudsutbildningens längd ska regleras i arbetsmiljölagen och att den ska uppgå till minst fem dagar (yrkande 5). Även när det gäller vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud vill motionärerna se förändringar i regelverket. Motionärerna anser att det bör införas en lagstadgad rätt till motsvarande en dag per år (yrkande 6). Slutligen anser motionärerna att Arbetsmiljöverket bör ges möjlighet att utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare där skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen (yrkande 13).

I kommittémotion 2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) noterar motionärerna att riksdagen våren 2020 avvisade regeringens förslag om att de fackliga regionala skyddsombuden ska få tillträde till arbetsplatser utan facklig

representation. Motionärerna anser att de regionala skyddsombudens arbete måste utvärderas innan deras befogenheter utökas (yrkande 35).

Roger Haddad m.fl. (L) konstaterar i kommittémotion 2021/22:3969 att mycket har hänt på den svenska arbetsmarknaden sedan arbetsmiljölagen, som styr skyddsombudens uppdrag, trädde i kraft. Motionärerna menar att lagen behöver ses över och moderniseras för att bättre adressera den verklighet som skyddsombud i dag arbetar och verkar i (yrkande 9).

I motion 2021/22:1242 av Anders Österberg (S) anser motionären att det finns skäl att överväga åtgärder för att stärka skyddsombudens ställning. En väg framåt vore att ge skyddsombuden rätt att lägga ett tillfälligt förbud på förändringar i verksamheter där arbetsgivarna inte har fullgjort det grundläggande systematiska arbetsmiljöarbetet.

I motion 2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) menar motionärerna att de regionala skyddsombuden spelar en avgörande roll på mindre arbetsplatser och kan vara ett viktigt stöd även för arbetsgivare. Motionärerna föreslår att de regionala skyddsombuden ska få tillträdesrätt till fler arbetsplatser så att arbetsmiljön på våra arbetsplatser kan förbättras (yrkande 3).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Av 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen framgår bl.a. att ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud) ska utses bland arbetstagarna på arbetsställen där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

På arbetsställen där det inte har tillsatts någon s.k. skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna, får en lokal avdelning inom ett förbund eller en sammanslutning av arbetstagare som är jämförlig med en sådan avdelning utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller dock endast om arbetstagarorganisationen har minst en medlem på arbetsstället.

Av 6 kap. 4 § första stycket arbetsmiljölagen framgår bl.a. att skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I det syftet ska skyddsombuden inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §. Enligt 6 kap. 4 § andra stycket ska skyddsombud delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Av bestämmelsen framgår också att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt

svarar för att skyddsombud får nödvändig utbildning. Enligt 6 kap. 5 § har skyddsombud rätt till den ledighet som fordras för uppdraget.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I den ovan nämnda arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 framhåller regeringen bl.a. att det är avgörande med en fungerande samverkan för att arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden ska fungera tillfredsställande. Regeringen poängterar att skyddsombuden spelar en central roll i arbetsmiljöarbetet och att det är angeläget att skyddsombuden får den utbildning som krävs för att kunna genomföra sitt uppdrag. Vidare noterar regeringen att allt fler arbetstagare arbetar på arbetsplatser som saknar ett lokalt skyddsombud. Regeringen menar att de regionala skyddsombuden är viktiga när det inte finns en lokal skyddsorganisation. De regionala skyddsombudens verksamhet är ett stöd till både anställda och arbetsgivare i arbetet för en bättre arbetsmiljö. Regeringen betonar att det i synnerhet gäller för småföretag som oftast har sämre förutsättningar att utveckla ett lokalt arbetsmiljöarbete.

Utredning om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet

I oktober 2021 beslutade regeringen att tillsätta en utredning för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete (dir. 2021:81). Enligt direktiven ska utredningen vid behov föreslå författningsändringar. Bakgrunden till utredningen är riksdagens tillkännagivande från riksmötet 2019/20 och syftet är att ge regeringen beslutsunderlag för eventuella reformer på området. Uppdraget ska redovisas senast den 19 augusti 2022.

Tidigare riksdagsbehandling

I mars 2020 överlämnade regeringen proposition 2019/20:135 Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden till riksdagen. I propositionen föreslår regeringen att möjligheten att utse regionala skyddsombud ska utvidgas genom en ändring i arbetsmiljölagen så att sådana skyddsombud får tillträde till fler arbetsställen. Vid behandlingen av propositionen i riksdagen avstyrkte arbetsmarknadsutskottet regeringens förslag och föreslog samtidigt ett tillkännagivande till regeringen (bet. 2019/20:AU13). Enligt tillkännagivandet ska regeringen tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet. Riksdagen beslutade i enlighet med utskottets förslag och avtog således propositionen och riktade ett tillkännagivande till regeringen om de regionala skyddsombudens verksamhet (rskr. 2019/20:305).

Motionsyrkanden om skyddsombudens verksamhet behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden

– regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 31 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete och att det nuvarande regelverket är väl avvägt. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Inledningsvis finns det skäl att betona att ett fungerande lokalt arbetsmiljöarbete behövs för att förebygga ohälsa, arbetsplatsolyckor och i värsta fall dödsolyckor. I detta arbete har de lokala skyddsombuden en central roll. Även de regionala skyddsombuden har en viktig uppgift att understödja det lokala arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete.

I kommittémotion 2021/22:3969 (L) yrkande 9 ser motionärerna behov av att se över regelverket som styr skyddsombudens verksamhet. Utskottet uppfattar det som att motionärerna menar att den roll som dagens regelverk pekar ut för skyddsombuden och det arbete som dessa utför inte är anpassat till dagens moderna arbetsmarknad. Utskottet delar inte motionärernas syn på skyddsombudens roll på den svenska arbetsmarknaden i dag. Utskottet anser tvärtom att skyddsombudens verksamhet har anpassats på ett lämpligt sätt i takt med att arbetsmarknaden har utvecklats. Det gäller även stora delar av regelverket som omgärdar skyddsombudens verksamhet. Utskottet anser att regelverket överlag är väl avvägt för att låta skyddsombuden fortsätta spela en central roll i arbetsmiljöarbetet. Det finns därför inte skäl till något initiativ till regeringen.

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotion 2021/22:2564 (SD) yrkande 5 också riktar in sig på att förändringar på arbetsmarknaden bör leda till ett ändrat regelverk. I detta fall handlar det om att arbetstagarorganisationernas rätt att utse skyddsombud bör avskaffas på grund av den minskande organisationsgraden. Det är inte ett förslag som utskottet kan ställa sig bakom. Utskottet delar inte den bild som motionärerna framställer av att arbetsmiljöarbetet blir lidande med dagens konstruktion. Utskottet menar i stället att det finns skäl att värna det partsgemensamma arbetet som är en grundpelare på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet kan inte ställa sig bakom ett tillkännagivande på området.

När det gäller kommittémotionerna 2021/22:3322 (M) yrkande 9, 2021/22:2564 (SD) yrkande 6 och 2021/22:4198 (KD) yrkande 35 vill samtliga motionärer se insatser kopplade till de regionala skyddsombudens verksamhet. Utskottets utgångspunkt är att de regionala skyddsombuden fyller en viktig funktion på den svenska arbetsmarknaden. Det arbete som dessa skyddsombud bedriver är ofta ett stöd till både arbetstagare och arbetsgivare i arbetet för en bättre arbetsmiljö. Det gäller inte minst för mindre företag som oftast har sämre förutsättningar att utveckla ett lokalt arbetsmiljöarbete. Precis som regeringen gör i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 noterar utskottet att fler arbetstagare i dag arbetar på arbetsplatser som saknar ett lokalt

skyddsombud. Rörligheten på arbetsmarknaden och en stor ökning av företag med få anställda är två orsaker. Utskottet anser att skyddsombudens verksamhet är grundläggande för att det systematiska arbetsmiljöarbetet på landets arbetsplatser ska kunna fungera.

Kraven i de nämnda motionerna handlar om att dels utvärdera det nuvarande systemet med regionala skyddsombud, dels utreda en helt ny modell för hur det aktuella arbetet bör utföras. Utskottet konstaterar att ett tillkännagivande till regeringen om att just tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet på förslag av utskottet beslutades av riksdagen under riksmötet 2019/20. Regeringen har därefter tillsatt en utredning som för närvarande arbetar med frågan. Utskottet ser inte skäl att förekomma utredningens arbete och ser således inte anledning till något nytt initiativ på området.

Även i kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkande 4 och motion 2021/22:1244 (S) yrkande 3 riktar motionärerna in sig på de regionala skyddsombuden. Motionärerna vill att de regionala skyddsombuden ska få utökad tillträdesrätt till fler arbetsplatser. Utskottet konstaterar att motionärerna vill se ändringar i linje med vad regeringen föreslog i proposition 2019/20:135. Det är således fråga om ett förslag som under riksmötet 2019/20 avslogs av en riksdagsmajoritet. Utskottet kan inte se att det framkommit något som gör att det finns skäl att anta att det nu skulle finnas stöd i riksdagen för den ändring som efterfrågas av motionärerna. Det finns därför inte skäl till något initiativ till regeringen.

I kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkandena 5 och 6 framställs även förslag om att se över regelverket för att stärka skyddsombudens möjlighet till utbildning. Utskottet har ingen annan utgångspunkt än motionärerna när det gäller vikten av att ge skyddsombuden rätt förutsättningar för att kunna genomföra sitt uppdrag. En central del av detta är att skapa goda möjligheter till utbildning, vidareutbildning och fortbildning. Utskottet anser att arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna har ett gemensamt ansvar för att se till att skyddsombuden faktiskt får den utbildning som behövs. Utskottet noterar att arbetsmiljölagen också är utformad för att ge de inblandade möjligheten att skapa rätt förutsättningar genom att slå fast att skyddsombuden har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Till skillnad från motionärerna menar utskottet att nuvarande lagstiftning ger en bra grund. Det finns därför inte skäl för något initiativ på området.

Vidare vill motionärerna i kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkande 13 att straffsanktioner ska kopplas till situationer där skyddsombud inte tillåtit vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen. I likhet med vad utskottet tidigare har anfört när liknande yrkanden har behandlats anser det fortfarande att nuvarande regler på området är väl avvägda. Det finns därför inte heller i detta fall skäl till något initiativ till regeringen.

När det slutligen gäller motion 2021/22:1242 (S) om att stärka skyddsombudens ställning delar utskottet motionärens positiva syn på den roll som skyddsombudens spelar för arbetsmiljöarbetet på den svenska

arbetsmarknaden. Till skillnad från motionären menar dock utskottet att det nuvarande regelverket överlag är väl avvägt för att ge skyddsombuden möjlighet att ställa de krav och lägga de förbud som verksamheten kräver. Det finns således inte något behov av ett initiativ till regeringen.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Arbetsmiljöverket

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. en översyn av Arbetsmiljöverkets verksamhet och olika uppdrag till myndigheten. Utskottet hänvisar bl.a. till det nuvarande regelverkets utformning och pågående arbete.

Jämför reservation 14 (M), 15 (C), 16 (V), 17 (KD) och 18 (L).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkar motionärerna att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att utöka antalet inspektioner och handledningstillfällen generellt och till särskilt utsatta branscher i synnerhet (yrkande 1). I samma motion föreslås att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att genomföra årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet, när det gäller både psykosocial och fysisk arbetsmiljö, där vård- och omsorgssektorer särskilt belyses (yrkande 2).

Myndigheten bör enligt motionärerna också ges i uppdrag att stärka tillsynen av och skärpa sanktionerna mot arbetsgivare inom yrkesgrupper med särskilt hög sjukfrånvaro (yrkande 3). Det handlar ofta om s.k. kontaktyrken, inte sällan kvinnodominerade yrken i offentligfinansierad verksamhet såsom sjuksköterskor, vård- och omsorgspersonal eller lärare. Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergard m.fl. (M) yrkande 2.

Vidare föreslås i kommittémotion 2021/22:3322 att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att förstärka utbildningsinsatser kring arbetsmiljöarbetet (yrkande 4). Motionärerna vill också se en översyn av myndighetens verksamhet för att ytterligare effektivisera dess arbete (yrkande 5). Motionärerna anser att Arbetsmiljöverket har en central roll för att uppnå ett väl fungerande arbetsmiljöarbete på den svenska arbetsmarknaden.

I kommittémotion 2021/22:3828 föreslås också att regeringen ska tillsätta en utredning som ska undersöka lämpligheten i och förutsättningarna för att införa sanktioner vid brister i tillämpningen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (yrkande 3).

Johan Hedin m.fl. (C) anser i kommittémotion 2021/22:3579 att regeringen bör se över möjligheterna att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag

och nämner inledande utredningsåtgärder vid misstänkt människohandel som exempel (yrkande 16).

I kommittémotion 2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) anser motionärerna att det krävs ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet och föreslår därför att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet (yrkande 3). I motionen belyser motionärerna även Arbetsmiljöverkets pågående arbete med att se över sin regelstruktur. Motionärerna vill att regeringen ska verka för att Arbetsmiljöverket i den fortsatta processen med myndighetens förslag till ny regelstruktur ska ta hänsyn till parternas synpunkter (yrkande 14).

Ali Esbati m.fl. (V) ser i kommittémotion 2021/22:469 behov av att ge Skatteverket i uppdrag att i samarbete med Arbetsmiljöverket förvalta och utveckla utstationeringsregistret (yrkande 11). Motionärerna menar att Skatteverket är väl lämpat att ta över delar av de uppgifter som Arbetsmiljöverkets i dag har ansvar för.

I kommittémotion 2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) betonar motionärerna vikten av att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att verka för kvinnors hälsa (yrkande 33). Som exempel bör myndigheten utveckla verktyg för och kartlägga hur kvinnor och män exponeras för riskfaktorer som kan leda till sjukskrivning och hur man kan förebygga dessa faktorer. Vidare anser motionärerna att arbetet med att kontrollera att arbetsgivare lever upp till sitt arbetsmiljöansvar kan rationaliseras. Motionärerna föreslår därför att Arbetsmiljöverket inleder ett pilotprojekt som prövar möjligheten att deklarerar den egna arbetsplatsens arbetsmiljö genom ett system med s.k. arbetsmiljödeklarationer (yrkande 36).

I kommittémotion 2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) framställer motionärerna ett förslag om att Arbetsmiljöverket bör se över sina rutiner för att i högre utsträckning fokusera sina insatser vid arbetsplatser som enligt statistik och forskning är överrepresenterade när det gäller platsolyckor och arbetsmiljöbrott (yrkande 2). I samma motion vill motionärerna att Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen ska få i uppdrag att verka för att tips och anmälningar, särskilt med hänsyn till psykisk ohälsa, mobbning och sexuella trakasserier, ska bli enklare att rapportera in för anställda (yrkande 4). Vidare vill motionärerna stärka skyddet för visselblåsare på arbetsplatser (yrkande 6). Arbetsmiljöverket bör därför få i uppdrag att utreda hur det kan bli enklare för visselblåsare att rapportera utan att riskera påföljder från vare sig arbetsgivare eller andra anställda.

För att förbättra förutsättningarna för Arbetsmiljöverkets förebyggande arbete och tillsynsarbete anser motionärerna i motion 2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) att det bör övervägas om myndigheten får de resurser som krävs och att arbetsmiljöarbetet bör utvecklas på alla nivåer (yrkande 1).

Magnus Manhammar (S) anser i motion 2021/22:1559 att det behövs fler åtgärder för att förebygga skador från asbest. Motionären förespråkar bl.a. att

Arbetsmiljöverket får i uppdrag att förstärka informationsinsatserna kring asbest så att många fler människor nås av informationen.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverkets verksamhet regleras framför allt genom arbetsmiljölagen och förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket. Av förordningen framgår att Arbetsmiljöverket bl.a. ansvarar för arbetsmiljö-, arbetstids- och utstationeringsfrågor (1 §). Myndigheten ska enligt 1 a § i förordningen verka för goda förhållanden i arbetsmiljön och på arbetsmarknaden och främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet. Myndigheten ska också arbeta för att regelverket inom dess verksamhetsområde följs. 7 kap. arbetsmiljölagen innehåller bestämmelser om Arbetsmiljöverkets uppgifter som tillsynsmyndighet.

En av Arbetsmiljöverkets uppgifter är att ta fram föreskrifter som förtydligar arbetsmiljölagen. Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö är en central föreskrift som reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Visselblåsare

I december 2021 trädde lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden och vissa ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) i kraft (prop. 2020/21:193, bet. 2021/22:AU3, rskr. 2021/22:9). Genom ändringarna genomfördes Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten, det s.k. visselblåsardirektivet. Förslaget innebär att den tidigare lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden ersattes av den nya lagen. Lagändringarna innebär bl.a. att fler personer omfattas av skyddet för visselblåsare, att det införs krav på vissa verksamhetsutövare att inrätta interna rapporteringskanaler, att det införs en ordning för hur rapporter om missförhållanden ska tas om hand och att uppgifter om visselblåsares identitet ska omfattas av sekretess. Arbetsmiljöverket ska bl.a. hantera rapporter som inte omfattas av någon annan behörig myndighets ansvarsområde och vara tillsynsmyndighet för att se till att arbetsgivare inrättar interna visselblåsarfunktioner.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 framhålls Arbetsmiljöverket som en central aktör på området. Regeringen betonar bl.a. att myndigheten har fått betydande resursökningar under de senaste åren och att detta bl.a. har lett

till att Arbetsmiljöverket under 2019 genomförde nästan 10 000 fler inspektioner än 2016.

Ett område som särskilt framhålls i strategin är vikten av att behandla frågan om en god arbetsmiljö som en jämställdhetsfråga. Som exempel på framsteg som har gjorts för att bryta utvecklingen med kvinnors ohälsa lyfter regeringen fram att Arbetsmiljöverket har förändrat sitt sätt att inspektera verksamheter inom vård- och omsorgssektorn. Regeringen betonar också att det är viktigt att Arbetsmiljöverket fortsätter att utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden. Vidare konstateras att Arbetsmiljöverket sedan flera år har ett särskilt uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Att ta fram regler och genomföra inspektioner som synliggör kvinnors och mäns olika förutsättningar i arbetsmiljön är enligt regeringen avgörande för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i Sverige.

I strategin fastslås också att Arbetsmiljöverket ska ta fram åtgärdsplaner för att bidra till genomförandet av strategin. I en första åiterrapportering om arbetet med åtgärdsplaner från augusti 2021 redovisar Arbetsmiljöverket de delar i regeringens arbetsmiljöstrategi som myndigheten bedömer faller inom ramen för myndighetens uppdrag (dnr 2021/009187) Arbetsmiljöverket pekar ut ett antal områden som särskilt prioriterade utifrån arbetsmiljöstrategin. De prioriterade områdena är digitalisering, den utökade nollvisionen mot dödsolyckor, arbetsmiljön inom välfärden, arbetslivskriminaliteten, regelförnyelsen och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Inom dessa områden kommer Arbetsmiljöverket att se över om ambitionsnivån behöver höjas eller om arbetet behöver prioriteras om.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Den ovan nämnda utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö ska bl.a. analysera om rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen kan utökas, om sanktionsavgifter ska kunna tas ut för överträdelser inom organisatorisk och social arbetsmiljö och om arbetsmiljölagen kan förtydligas så att företagshälsovården används i det förebyggande arbetet i högre utsträckning. När det gäller frågan om utökade möjligheter till sanktionsavgifter framgår det av direktiven att de organisatoriska och sociala faktorerna i arbetsmiljön har kommit att alltmer stå i fokus. Dessa faktorer är i dag, tillsammans med fysisk och mental belastning, de främsta orsakerna till kvinnors arbetsrelaterade ohälsa. Enligt regeringen är det därför lämpligt att en utredare får bedöma om möjligheten till sanktionsavgifter på området bör införas.

Statskontorets analys av Arbetsmiljöverket

Regeringen gav i juli 2020 Statskontoret i uppdrag att göra en analys av Arbetsmiljöverkets tillsyn, interna styrning och uppföljning samt hur myndigheten genomför samråd med arbetsmarknadens parter. I mars 2021

överlämnade Statskontoret rapporten Arbetsmiljöverkets interna styrning och tillsynens effektivitet efter resursförstärkningen (rapport 2021:7). Av rapporten framgår bl.a. att Arbetsmiljöverket har förstärkt sin tillsynsverksamhet på det sätt som regeringen förväntade sig med de höjda anslagen till myndigheten 2015–2018. Tillsynen har sedan dess också blivit effektivare. Statskontoret bedömer att Arbetsmiljöverket arbetar på ett strukturerat sätt med att bedöma risker när de planerar de nationella tillsynsprojekten. Vidare menar Statskontoret att Arbetsmiljöverket har förbättrat sin interna styrning. Det finns dock utrymme för myndigheten att analysera sina resultat och kostnader i större utsträckning. Det konstateras också att myndigheten har gjort flera insatser för att förbättra samråden med arbetsmarknadens parter.

Arbetsmiljöverkets regelstruktur

Som framgått ovan pågår inom Arbetsmiljöverket ett arbete med att skapa en ny regelstruktur för Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd. Syftet med en förändring på området är att ge myndighetens målgrupper bättre förutsättningar att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö där färre blir sjuka, skadas eller dör av jobbet. Målet med den nya strukturen är att det ska bli lättare att överblicka, hitta och förstå reglerna.

Ett förslag till en ny regelstruktur indelad i tre delar och där de nuvarande 67 föreskrifterna sorterats in i 14 föreskriftshäften var ute på remiss 2020. Drygt 120 remissinstanser lämnade in svar med totalt ca 5 000 synpunkter. Därefter höll Arbetsmiljöverket under 2021 flera samråd med arbetsmarknadens centrala parter om remissynpunkterna. Samråden behandlade både övergripande remissynpunkter och förslag till ändringar som Arbetsmiljöverket gjort i olika föreskrifter utifrån synpunkter som kommit in. I februari 2022 skickades ett nytt förslag till regelstruktur ut på en ny remiss till arbetsmarknadens centrala parter. Svarstiden löper till oktober 2022 och enligt Arbetsmiljöverket väntas generaldirektören fatta beslut under våren 2023. De nya reglerna väntas börja gälla efter sommaren 2024.

Arbetsmiljöverket och utstationering

Arbetsmiljöverket är Sveriges förbindelsekontor för utstationeringsfrågor. Med utstationering till Sverige menas att en arbetsgivare i ett annat land skickar en arbetstagare till Sverige för att utföra en tjänst under en begränsad tid. I Arbetsmiljöverkets uppdrag ingår att tillhandahålla information om de arbetsvillkor och anställningsvillkor som gäller vid utstationering i Sverige. Det gör myndigheten via sin webbplats där det finns kontaktuppgifter till arbetsmarknadens parter och de kollektivavtal för utstationerade som arbetstagarorganisationerna skickar till myndigheten. Arbetsmiljöverket ansvarar också för ett register där arbetsgivarna ska anmäla sina utstationerade arbetstagare. Även registret är tillgängligt för alla via Arbetsmiljöverkets webbplats. På webbplatsen publiceras också statistik från registret.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om Arbetsmiljöverket behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 34 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till framför allt pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Arbetsmiljöverkets uppdrag handlar ytterst om att bidra till att skapa en säker arbetsmiljö så att människor inte skadar sig eller blir sjuka i sitt arbete. Uppdraget uppfylls huvudsakligen genom att myndigheten ser till att arbetsmiljölagen följs och att man på arbetsplatserna bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att förebygga och därigenom minska riskerna för arbetsskador. Myndigheten genomför bl.a. inspektioner som är planerade och samordnade på nationell och regional nivå där utgångspunkten är att fokusera på de arbetsmiljöaspekter och arbetsplatser där arbetsmiljöriskerna är störst. Utskottet konstaterar att Arbetsmiljöverkets uppdrag innebär att myndigheten har en nyckelroll i arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet välkomnar att Arbetsmiljöverkets arbete väcker ett stort intresse hos motionärerna i detta avsnitt.

I kommittémotionerna 2021/22:3322 (M) yrkande 5 och 2021/22:1244 (S) yrkande 1 finns det mer övergripande förslag om att se över Arbetsmiljöverkets verksamhet och prioritera resurser till myndigheten. Utskottet delar grundsynen att tillsynsmyndigheten på arbetsmiljöområdet både bör vara effektiv och ges de ekonomiska förutsättningar som behövs för att klara av sitt uppdrag. I det sammanhanget välkomnar utskottet Statskontorets genomlysning av Arbetsmiljöverkets verksamhet och utgår från att myndigheten kommer att ta till sig av Statskontorets förslag. Utskottet välkomnar också att det numera verkar finnas en relativt bred samsyn i riksdagen om att det är viktigt att prioritera resurser till Arbetsmiljöverket. Utskottet anser att regeringen har varit tydlig med att prioritera Arbetsmiljöverkets verksamhet under en längre tid. Utskottet ser inte skäl till något initiativ på området.

Kommittémotion 2021/22:3322 (M) yrkandena 2 och 4 innehåller även ett par andra förslag av övergripande karaktär i form av krav på dels att Arbetsmiljöverket ska göra årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet, dels förstärkta utbildningsinsatser. Utskottet ser inte samma behov som motionärerna av att ge uppdrag till Arbetsmiljöverket i de aktuella avseendena. Utskottet menar att det inte går att missta sig när det gäller vilken vikt Arbetsmiljöverket lägger vid det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är en fråga som genomgående präglar myndighetens arbete och det behövs inte några årliga uppföljningar för att så ska vara fallet. Som utskottet anfört ovan i avsnittet om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det också ett tydligt regelverk på plats för hur arbetsgivarna ska bedriva och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vidare menar utskottet att Arbetsmiljöverket informerar och vägleder om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske på bästa sätt. När det gäller just att sprida information och utbilda arbetsgivarna menar utskottet att även det är något som myndigheten sysslar med genomgående. Det finns också skäl att framhålla det arbete som både Mynak och arbetsmarknadens parter gör för att informera och utbilda om arbetsmiljöarbetet. Utskottet kan därför inte se att det finns skäl till något initiativ om ytterligare insatser.

Flera av motionärerna i detta avsnitt framhåller behovet av tillsynsinsatser inom särskilda branscher eller för vissa företeelser. Det gäller kommittémotionerna 2021/22:3322 (M) yrkandena 1 och 3, 2021/22:3828 (M) yrkande 2, 2021/22:468 (V) yrkande 3 och 2021/22:3969 (L) yrkande 2. Utskottet delar motionärernas utgångspunkt att det ibland kan finnas skäl för Arbetsmiljöverket att titta närmare på vissa riskutsatta branscher eller önskade företeelser. Utskottets uppfattning är också att myndigheten i sina återkommande val av tillsynsobjekt har samma utgångspunkt som motionärerna. Myndighetens urval görs utifrån en samlad riskvärdering som baseras på bl.a. omvärldsanalyser, arbetsskade- och olycksfallsstatistiken, dialog med arbetsmarknadens parter, anmälningar från skyddsombud och andra samt läkares anmälningar. Det leder inte sällan till bedömningen att det finns ett behov av att göra en särskild inspektionsinsats riktad mot en viss bransch eller företeelse. Regeringen kan också i sin styrning av myndigheten peka ut vissa områden som blir föremål för särskilda inspektionsinsatser. Under senare år har särskilda insatser riktats mot bl.a. äldreomsorgen och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom ett antal branscher. Utskottet välkomnar myndighetens breda och väl avvägda inspektionsarbete.

När det gäller arbetet med att förhindra sexuella trakasserier, som lyfts fram i en av motionerna, vill utskottet utöver inspektionsverksamheten på nytt lyfta fram att både Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen har genomfört särskilda kunskaphöjande insatser på området. Myndigheterna har under senare år också genomfört åtgärder för att stärka sin samverkan.

Vidare kan utskottet konstatera att även regeringen på ett tydligt sätt ser att det kan finnas behov av särskilda tillsynsinsatser i vissa situationer. Som exempel pekar regeringen i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 ut vikten av att utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden. Utskottet anser att både regeringen och Arbetsmiljöverket är aktiva i arbetet med att rikta tillsynsinsatser mot problemområden. Utskottet delar således inte motionärernas uppfattning att det skulle finnas behov av ytterligare insatser på området.

Flera av förslagen om inspektioner av vissa branscher eller företeelser pekar särskilt ut situationen för kvinnor i arbetslivet. Kvinnors hälsa och arbetsmiljön inom kvinnodominerade branscher lyfts även fram i kommittémotion 2021/22:4198 (KD) yrkande 33. Utskottet anser i likhet med motionärerna att det är centralt att synliggöra situationen för kvinnor i arbetslivet och verka för att förbättra kvinnors hälsa. Utskottet ser därför positivt på att regeringen i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 framhåller

frågan om en god arbetsmiljö som en jämställdhetsfråga. På samma sätt är det välkommet att flera av de områden som Arbetsmiljöverket pekar ut som särskilt prioriterade i genomförandet av strategin har en tydlig koppling till att stärka kvinnors hälsa i arbetslivet. I sammanhanget finns även skäl att framhålla vikten av en kvalitativ arbetslivsforskning, där bl.a. Mynak och Arbetsmiljöverket båda har viktiga roller att spela. Utskottet kan inte se att det finns skäl för något initiativ på området.

Vidare noterar utskottet att motionärerna i kommittémotion 2021/22:3828 (M) yrkande 3 vill se en utredning om att koppla sanktioner till brister i tillämpningen av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Utskottet konstaterar att en utredning för närvarande ser över just den fråga som motionärerna riktar in sig på och att yrkandet således får anses tillgodosett.

I kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkande 4 tar motionärerna sikte på Arbetsmiljöverkets pågående arbete med att ta fram en ny regelstruktur och rollen för arbetsmarknadens parter i denna översyn. Utskottet anser att det är tydligt att parterna har spelat och kommer att fortsätta att spela en viktig roll i förändringsarbetet. Utskottet utgår från att parternas synpunkter kommer att vägas in i det fortsatta arbetet på ett lämpligt sätt. Det finns därför inte skäl till något initiativ på området.

När det gäller frågan om att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag, som efterfrågas i kommittémotion 2021/22:3579 (C) yrkande 16, har utskottet inte ändrat uppfattning i fråga om ett sådant behov. Utskottet menar att regeringens politik på området är väl avvägd med bl.a. breda satsningar mot arbetslivskriminaliteten som utskottet har redogjort för i ett tidigare avsnitt. Det innebär att Arbetsmiljöverkets uppdrag inte bör ändras på det sätt som motionärerna ser framför sig och det således inte finns skäl för något initiativ till regeringen.

Utskottet har inte heller ändrat uppfattning i fråga om lämpligheten i att genomföra ett pilotprojekt med arbetsmiljödeklarationer på det sätt som önskas i kommittémotion 2021/22:4198 (KD) yrkande 36. I likhet med vad utskottet anfört när liknande yrkanden har behandlats tidigare menar det fortfarande att det visserligen ibland kan finnas skäl att pröva nya metoder i arbetet för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö. Ett införande av arbetsmiljödeklarationer på det sätt som motionärerna föreslår är dock inte en sådan metod. Det finns därför inte skäl till något initiativ på området.

En av många viktiga uppgifter som regeringen har anförtrott Arbetsmiljöverket med är att sköta utstationeringsregistret. I kommittémotion 2021/22:469 (V) yrkande 11 menar motionärerna att en stor del av ansvaret borde flyttas över till Skatteverket i stället. Utskottet är inte enigt med motionärerna utan menar att det är en uppgift som Arbetsmiljöverket är väl lämpat att ansvara för och i dag sköter på ett tillfredsställande sätt. Vad motionärerna anför i motionen bör således inte leda till något initiativ till regeringen.

I kommittémotion 2021/22:3969 (L) yrkandena 4 och 6 vill motionärerna att Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen ska underlätta för tips och anmälningar från anställda och att stödet för s.k. visselblåsare ska bli bättre. Utskottet anser i likhet med motionärerna att det är viktigt att ha strukturer på plats som gör att personer vågar anmäla och påtala brister i arbetsmiljön. Utskottet anser också att det system som finns i dag överlag är väl lämpat för just detta. Vidare uppmärksammar utskottet att regelverket för visselblåsare nyligen ändrats efter att ha varit föremål för beredning i utskottet. Arbetsmiljöverket har en central roll som bl.a. tillsynsmyndighet för interna visselblåsarfunktioner. Utskottet kan inte se behov av ytterligare initiativ på området.

När det slutligen gäller åtgärder för att förebygga skador från asbest, som föreslås i motion 2021/22:1559 (S), är det en fråga som utskottet har behandlat vid upprepade tillfällen under mandatperioden. Utskottet noterar på nytt den utförliga information som finns på Arbetsmiljöverkets webbplats om bl.a. risker med asbest och hur arbete med asbest eller asbesthaltigt material bör utföras. Utskottet anser inte heller i år att det finns skäl för något initiativ till regeringen.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Företagshälsovården

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att bl.a. tillsätta en utredning om företagshälsovården. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående arbete.

Jämför reservation 19 (M), 20 (V) och 21 (L).

Motionerna

Mats Green m.fl. (M) anser i kommittémotion 2021/22:3322 att det förebyggande arbetet som gäller psykisk ohälsa måste bli bättre. Motionärerna vill därför se åtgärder för att stärka det hälsofrämjande förebyggande arbetet med behandlingar av psykisk ohälsa inom ramen för företagshälsovården (yrkande 7).

I kommittémotion 2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdraget att ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkundig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas (yrkande 1). Utredningen bör göras i samverkan med arbetsmarknadens parter.

I kommittémotion 2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) framhålls företagshälsovårdens roll för att skapa ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Motionärerna anser att regeringen bör vidta ytterligare åtgärder för att utveckla och intensifiera företagshälsovårdens arbete (yrkande 5). Ett liknande förslag

framförs i kommittémotion 2021/22:3977 av Barbro Westerholm m.fl. (L) yrkande 4. Även i kommittémotion 2021/22:3983 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 22 framförs ett liknande förslag där motionärerna särskilt pekar ut behovet av att företagshälsovården ska stötta hälso- och sjukvårdens samt äldreomsorgens medarbetare.

I kommittémotion 2021/22:3977 anser motionärerna även att det behövs ett nationellt grepp för långsiktig kompetensförsörjning inom arbetsmedicin (yrkande 5). Ett liknande förslag framförs också i kommittémotion 2021/22:4001 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 56.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Enligt 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren se till att de anställda har tillgång till den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver. 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 ska arbetsgivaren, när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, anlita företagshälsovård eller motsvarade sakkunnig hjälp utifrån. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas ska den vara av tillräcklig omfattning och ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Vidare ska Arbetsmiljöverket enligt förordningen (2000:1211) med instruktion för Arbetsmiljöverket särskilt i samverkan med berörda myndigheter och organisationer följa och främja företagshälsovårdens utveckling (2 §). Enligt förordningen (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap har även Mynak till uppgift att följa och främja företagshälsovårdens utveckling (3 §).

Tillgång till företagshälsovård

Av Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning för 2019 (rapport 2020:2), som innehåller de senaste officiella siffrorna på området, framgår bl.a. att närmare sex av tio sysselsatta hade tillgång till företagshälsovård i sitt arbete. Bland sysselsatta med hög inkomst hade närmare 75 procent tillgång till företagshälsovård medan drygt 30 procent av de sysselsatta med låg inkomst hade det.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

Regeringen framhåller på flera ställen i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 att företagshälsovården har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden. Det betonas extra tydligt när det gäller delmålet om att skapa ett hälsosamt arbetsliv. Regeringen slår samtidigt fast att företagshälsovården och dess roll i arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas och stärkas. Regeringen anför också att det är angeläget att företagshälsovården används i större utsträckning i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. För att bidra i arbetet med att skapa friska arbetsplatser runt om i landet behöver företagshälsovården ha tillgång till en god kompetensförsörjning, hög kvalitet och ett ändamålsenligt regelverk.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö ska, som framgått tidigare i betänkandet, bl.a. analysera om rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen kan utökas, om sanktionsavgifter ska kunna tas ut för överträdelse inom organisatorisk och social arbetsmiljö och om arbetsmiljölagen kan förtydligas så att företagshälsovården används i det förebyggande arbetet i högre utsträckning.

När det gäller frågan om företagshälsovården betonas i likhet med i arbetsmiljöstrategin att företagshälsovården behöver utvecklas och stärkas. I direktiven framhålls också att forskning har visat att ett problem är att företagshälsovården i låg utsträckning används i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Skillnaderna i tillgång till företagshälsovård är vidare stora mellan kvinnor och män och mellan olika branscher. Tillgången till företagshälsovård är lägst för kvinnor i arbetaryrken. Regeringen framhåller att en tidigare utredning bl.a. pekat på att användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet skulle kunna förbättras genom tydligare regler om att det ska ske en systematisk planering av behovet av externa insatser, t.ex. genom ett tillägg i arbetsmiljölagen.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Mynak har i ett antal rapporter behandlat olika aspekter av företagshälsovården på den svenska arbetsmarknaden. Under 2018 gav regeringen myndigheten i uppdrag att utveckla och sprida riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovården. Uppdraget förlängdes i regleringsbrevet för 2019. Mynak har i två rapporter i anslutning till årsredovisningarna för 2018 och 2019 redovisat vad myndigheten har genomfört inom ramen för uppdraget. Till de riktlinjer som myndigheten och samarbetande forskare har arbetat med hör en riktlinje om psykisk ohälsa på arbetsplatsen.

Vidare fick Mynak i regleringsbrevet för 2018 i uppdrag att sammanställa underlag om och analysera behovet av utbildningar av relevans för olika yrkesgrupper inom företagshälsovården. Myndigheten redovisade uppdraget

2019 i en rapport om företagshälsovårdens kompetensförsörjning. I rapporten drar myndigheten bl.a. slutsatsen att det behövs åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen och möjligheten till utbildning för samtliga yrkeskategorier inom företagshälsovården. I ett efterföljande uppdrag i regleringsbrevet för 2020 fick myndigheten i uppdrag att utreda och lämna förslag på hur utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården kan lösas. I sin återrapport av uppdraget lyfter myndigheten fram förslag som den menar skulle kunna förenkla och effektivisera kompetensutvecklingen och samtidigt leda till en minskad ekonomisk belastning för den enskilda företagshälsoan. Det handlar bl.a. om att universitet och högskolor ska anordna introduktionsutbildning och vissa fristående kurser för fördjupnings- och vidareutbildning.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om företagshälsovården behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 42 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att företagshälsovården genom sin roll som oberoende och sammanhållen expertresurs har en unik möjlighet att se sambanden mellan hälsa och arbetsmiljö på organisations-, grupp- och individnivå. Företagshälsovårdens arbete är centralt i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och för att underlätta återgång i arbete.

Utskottet noterar att kommittémotionerna 2021/22:3322 (M) yrkande 7, 2021/22:3969 (L) yrkande 5, 2021/22:3977 (L) yrkande 4 och 2021/22:3983 (L) yrkande 22 alla innehåller övergripande förslag om att stärka det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet genom att involvera företagshälsovården. Motionärerna pekar bl.a. på behoven inom psykisk ohälsa och insatser riktade mot personal inom vård- och omsorgssektorena. Utskottet välkomnar motionärernas ambition att involvera företagshälsovården för att utveckla arbetsmiljöarbetet på vissa områden. Utskottet konstaterar att även regeringen är tydlig på den punkten. I sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 betonar regeringen just att företagshälsovården och dess roll i arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas och stärkas, inte minst i det förebyggande arbetet. När det gäller insatser relaterade till den psykiska ohälsan noterar utskottet att Mynak har varit aktiv med att bl.a. ta fram en riktlinje om psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta utforma sin politik i den efterfrågade riktningen. Utskottet kan därför inte se att det skulle finnas något skäl för något initiativ på området.

När det gäller kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkande 1 om att alla arbetstagare bör ha tillgång till företagshälsovård står utskottet fast vid den uppfattning som har framförts när frågan har behandlats tidigare under mandatperioden. Det betyder att utskottet tar fasta på att det redan i dag finns tydliga lagstadgade krav på arbetsgivare att tillhandahålla företagshälsovård. Utskottet välkomnar också det övergripande arbete som pågår med att utveckla företagshälsovården och menar att de insatser som har gjorts på området bör kunna leda till att tillgången till en kompetent företagshälsovård ökar. Utskottet följer med stort intresse den utredning som för närvarande bl.a. undersöker möjligheten att använda företagshälsovården i det förebyggande arbetet i högre utsträckning. Utskottet utgår från att också regeringen följer utvecklingen noga och vid behov ytterligare intensifierar arbetet med att sörja för en god företagshälsovård. Utskottet ser inte skäl till något initiativ med anledning av vad som anförs i motionen.

Som regeringen framhåller i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 är bl.a. en god kompetensförsörjning avgörande för att företagshälsovården ska fungera väl. Utskottet noterar att frågan om en långsiktig kompetensförsörjning inom arbetsmedicin fångas upp i kommittémotionerna 2021/22:3977 (L) yrkande 5 och 2021/22:4001 (L) yrkande 56. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna när det gäller synen på att arbeta för att trygga kompetensförsörjningen på området på sikt. Det är därför glädjande att Mynak på regeringens uppdrag under flera år har bedrivit arbete med att se över förutsättningarna för företagshälsovårdens kompetensförsörjning. Utskottet kommer med stort intresse att följa regeringens vidare arbete med anledning av det underlag som myndigheten har tagit fram. Det finns med beaktande av det pågående arbetet inte skäl för något initiativ på området.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Arbetskläder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetskläder i vissa kvinnodominerade verksamheter. Utskottet hänvisar till att det framför allt är en fråga för arbetsmarknadens parter att lösa.

Jämför reservation 22 (SD).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:2563 av Ann-Christine From Utterstedt m.fl. (SD) framhåller motionärerna att arbetstagare i kvinnodominerade verksamheter i mindre utsträckning erbjuds bl.a. arbetskläder av arbetsgivaren. Motionärerna anser att regeringen bör ta initiativ till att kommunerna ska verka för att kartlägga och åtgärda anställdas förutsättningar och skillnader i arbetslivet (yrkande 8). Det är nödvändigt för att uppnå en jämställd arbetsmiljö.

Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S) anför i motion 2021/22:1758 att det i kvinnodominerade yrkesgrupper och branscher inte finns tillgång till arbetskläder. För att uppnå en jämställd verksamhet inom förskola och annan pedagogisk omsorg föreslår motionärerna en ändring i arbetsmiljölagen i syfte att det ska vara arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetskläder.

I motion 2021/22:477 av Michael Rubbestad (SD) anser motionären att regeringen bör utreda möjligheten att inrätta ett klädbidrag till förskolepersonal.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Av 2 kap. 7 § arbetsmiljölagen framgår att personlig skyddsutrustning ska användas om betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall inte kan nås på annat sätt. Utrustningen ska enligt bestämmelsen tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg. Det är således arbetsgivaren som ska bekosta den personliga skyddsutrustning som arbetstagaren behöver för arbetet. Arbetsgivaren ska också se till att den fungerar och att den underhålls och repareras så att den är säker att använda. Arbetsmiljöverket tydliggör på sin webbplats att arbetskläder och uniformer inte är sådan personlig skyddsutrustning eftersom de inte är utformade för att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa.

När det gäller arbete i vård och omsorg hänvisar 16 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om smittrisker (AFS 2018:4) till att för arbetstagare som omfattas av Socialstyrelsens krav på arbetskläder enligt Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg (SOSFS 2015:10) ska arbetsgivaren se till att arbetstagare tar av arbetskläderna när arbetsdagen är slut. Arbetsgivaren ansvarar också för att arbetskläder som är använda hålls åtskilda från andra kläder, tvättas i minst 60 C och förstörs vid behov. Av de allmänna råden till bestämmelsen framgår att det följer av arbetsmiljölagen att kostnader för tvätt av arbetskläder som omfattas av Socialstyrelsens krav på arbetskläder enligt Socialstyrelsens föreskrifter, liksom alla andra kostnader för arbetsmiljöåtgärder, ska bäras av arbetsgivaren och inte belasta arbetstagaren.

Uppföljning av Socialstyrelsen

I regleringsbrevet för 2020 fick Socialstyrelsen i uppdrag att följa upp hur arbetskläder inom omsorgen tillhandahålls, hanteras och finansieras. Sedan den 1 januari 2016 inkluderas vissa verksamheter enligt socialtjänstlagen (2001:453) och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade i Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg. Bakgrunden till uppdraget var att det av Arbetsmiljöverkets föreskrifter inte är helt tydligt vem som ska bära kostnaderna för arbetskläderna. Det ansågs därför finnas skäl att kartlägga hur det såg ut runt om i landet. Sammanfattningsvis framkommer det av kartläggningen att i de flesta

kommuner och hos de flesta privata utförare tycks det vara arbetsgivaren som bekostar arbetskläder för den personal som omfattas av Socialstyrelsens aktuella föreskrifter.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetskläder behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 44 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till att det framför allt är en fråga för arbetsmarknadens parter att lösa. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Motionärerna i detta avsnitt tar framför allt sikte på tillgången till arbetskläder för personal inom förskola och omsorgsverksamhet. Utskottet har behandlat liknande yrkanden flera gånger under mandatperioden och står fast vid sin tidigare bedömning i frågan. Det innebär att utskottet visserligen delar motionärernas ståndpunkt att tillgången till arbetskläder i vissa fall kan vara en viktig jämställdhetsfråga men att det inte är aktuellt med något initiativ från riksdagens sida.

Utskottet konstaterar på nytt att arbetsmiljölagstiftningen inte ger utrymme att ställa krav på att arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder som inte relaterar till skyddsbehov hos arbetstagarna. När det gäller arbetskläder som inte handlar om personlig skyddsutrustning ankommer det framför allt på arbetsmarknadens parter att lösa frågan i förhandlingar. Utskottet noterar också att så har skett på många ställen runt om i landet. Utskottet noterar också att Socialstyrelsen genom en uppföljning har bidragit med kunskap om vem som vanligtvis bär kostnaderna för arbetskläderna i viss omsorgsverksamhet.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. insatser för att förbättra villkoren för personalen inom vård- och omsorgssektorn. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående arbete.

Jämför reservation 23 (KD).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) lyfter motionärerna fram det påfrestande arbete som personalen inom vård- och omsorgssektorn har utfört under pandemin. Motionärerna anser att

Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att särskilt lyfta hur det psykosociala stödet till personal som arbetar under hård press under en pandemi kan förbättras (yrkande 38). Motionärerna vill också att Mynak ska få i uppdrag att följa hur stödet ges till personalen så att de inte får långvariga hälsokonsekvenser för framtiden (yrkande 39). Vidare anser motionärerna att det behöver göras tydligt i föreskrifter till arbetsmiljölagen vilken skyddsutrustning som bör gälla i olika vårdssituationer (yrkande 40).

Sofia Damm m.fl. (KD) framhåller i kommittémotion 2021/22:4210 att en rad insatser behövs för att förbättra villkoren för personalen inom vård- och omsorgssektorn (yrkande 64). Det handlar bl.a. om en kartläggning och åtgärdsplan i varje region för att komma till rätta med vårdpersonalens administrativa börda och dess påverkan på arbetsmiljön. I motionen föreslår motionärerna också att Arbetsmiljöverket ska göra en tillsyn av arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården under en längre period (yrkande 65). Myndighetens tillsyn av arbetsmiljön inom äldreomsorgen under 2017–2019 nämns som en förebild.

Bakgrund

Satsningar på arbetsmetoder och arbetstid för vård- och omsorgspersonal

I april 2021 fattade riksdagen beslut om ändringar i statens budget för 2021 för att ge ett ökat stöd till äldreomsorgen. Bakgrunden till beslutet var ett utskottsinitiativ i finansutskottet (bet. 2020/21:FiU46). Som en del av beslutet avsattes 2 miljarder kronor 2021 i ett prestationsbaserat stöd med inriktningen att antalet timanställningar ska minska och personalkontinuiteten öka inom äldreomsorgen.

I budgetpropositionen för 2021 ökades både det generella statsbidraget och de riktade statsbidragen till kommunernas äldreomsorg. Regeringen beslutade 2021 också om förordningen (2021:313) om statsbidrag för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg. Statsbidraget syftar till att förbättra arbetssituationen för anställda inom vård och äldreomsorg. Bidraget möjliggör för regionerna och kommunerna att ansöka om finansiering för projekt som syftar till att utprova nya eller vidareutveckla befintliga arbetsmetoder, arbetssätt eller arbetstidsmodeller, inklusive arbetstidsförkortning. Även privata aktörer kan ta del av bidraget. För 2021 avsattes totalt 300 miljoner kronor, varav 195 miljoner kronor till omsorgen och 105 miljoner kronor till hälso- och sjukvården. För 2022 och framåt beräknar regeringen att totalt 1 miljard kronor bör avsättas till satsningen, varav 650 miljoner kronor till omsorg och 350 miljoner kronor till hälso- och sjukvård. Socialstyrelsen administrerar och fattar beslut om bidraget. Förordningen trädde i kraft den 1 juni 2021.

När det gäller budgetpropositionen för 2022 beslutade riksdagen att utöka anslaget 4:5 Stimulansbidrag och åtgärder inom äldreområdet inom utgiftsområde 9 Hälsovård, sjukvård och social omsorg med 300 miljoner

kronor för 2022 jämfört med regeringens förslag (bet. 2021/22:SoU1, rskr. 2021/22:123). Vid beredningen av ärendet i socialutskottet anförde utskottet bl.a. att förbättringar behövs för äldreomsorgens personal för att komma bort från de s.k. delade turer som försvårar sammanhängande ledighet och återhämtning och drar ned medarbetarens livskvalitet. Målet är att delade turer ska bort, vilket kan ske exempelvis genom införande av den s.k. Söderhamnsmodellen. Modellen innebär att ingen måste arbeta delade turer, men den som frivilligt väljer att arbeta sådana pass får ekonomisk ersättning för tiden mellan de två turerna.

Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre

I november 2019 tillsatte regeringen en särskild utredare, som även skulle fungera som nationell samordnare, för att stödja kommunerna i deras arbete med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre (dir 2019:77). I ett betänkande (SOU 2021:52) riktar utredningen ett antal rekommendationer till kommunerna och regeringen. Utredningen rekommenderar bl.a. arbetsgivarna inom vården och äldreomsorgen att se till att scheman med delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid.

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket har under de senaste åren genomfört flera insatser som på olika sätt berör arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn, inte minst kopplade till covid-19-pandemin.

Under 2017–2019 genomförde Arbetsmiljöverket en tillsynsinsats av arbetsmiljön inom äldreomsorgen. Uppdraget lämnades i samband med regeringens dåvarande arbetsmiljöstrategi (skr. 2015/16:80) och innebar bl.a. särskilt fokus på psykosocial arbetsmiljö, stress samt arbetstagarnas möjligheter till inflytande och delaktighet inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av myndighetens återrapport av uppdraget framgår att det i 87 procent av tillsynsärendena utkrävdes åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Vidare konstateras att stora brister och risker i arbetsmiljön har upptäckts, men också att många förbättrande åtgärder vidtagits för att förebygga ohälsa och olycksfall inom äldreomsorgen.

När det gäller insatser kopplade till covid-19-pandemin fick Arbetsmiljöverket i december 2020 i uppdrag att i samråd med Folkhälsomyndigheten skyndsamt ta fram en vägledning till arbetsmiljöarbetet under pandemin för att förhindra smittspridning av covid-19 på arbetsplatser. Vägledningen presenterades den 1 februari 2021 och innehåller bl.a. information om hur arbetstagare kan skyddas mot smitta när åtgärder inte kan undanröja smittan, t.ex. genom att använda personlig skyddsutrustning och förhållningsregler vid smitta på arbetsplatsen.

Regeringen gav i april 2020 Arbetsmiljöverket i uppdrag att under pågående spridning i samhället säkerställa att det finns ett förfarande för att tillfälligt tillhandahålla icke CE-märkt personlig skyddsutrustning för samhällsviktiga yrkesgrupper. Syftet var att säkerställa tillgången till personlig skyddsutrustning inom hälso- och sjukvården, omsorgen och vissa andra områden. Arbetsmiljöverket bedrev också under 2020 ett arbete med att inspektera nära 300 arbetsplatser inom vård och äldreomsorg för att kontrollera att den skyddsutrustning som används uppfyller säkerhetskraven och ger det smittskydd som är tänkt.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

I september 2021 gav regeringen Mynak i uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal (S2021/06572). Inom ramen för uppdraget ingår även att sprida resultaten av den sammanställda kunskapen så att den kan utgöra ett stöd för bl.a. arbetsgivare, chefer, skyddsombud och andra förtroendevalda på berörda arbetsplatser. Myndigheten ska lämna en delredovisning av uppdraget senast den 1 december 2022 och därefter slutredovisa uppdraget senast den 1 december 2023.

I oktober 2021 gav regeringen Mynak i uppdrag att följa upp användningen av statsbidraget för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (S2021/06821). I uppdraget ingår att analysera och bedöma resultatet av satsningen bl.a. när det gäller om personalen upplever att förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv har stärkts samt att identifiera och sprida goda exempel på projekt. I uppdraget ingår även att sammanställa de projekt myndigheten bedömer har ett nationellt intresse och ge möjlighet till spridning i syfte att ge inspiration och utgöra ett stöd för arbetsgivare, chefer, skyddsombud och andra förtroendevalda på berörda arbetsplatser. Myndigheten ska lämna en delredovisning av uppdraget senast den 1 april 2023 och därefter slutredovisa uppdraget senast den 1 april 2024.

Vidare har myndigheten i sitt regleringsbrev för 2022 fått i uppdrag att kartlägga och analysera covid-19-pandemins konsekvenser och påverkan på arbetsmiljön i Sverige. Arbetet ska beakta både långsiktiga och kortsiktiga aspekter och även belysa arbetsmiljön för arbetstagargrupper som påverkats särskilt under pandemin, exempelvis personal inom vård och omsorg och personer som arbetat hemifrån. Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 15 mars 2023.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 45 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Inledningsvis välkomnar utskottet att motionärerna i detta avsnitt särskilt lyfter fram arbetsmiljön för personalen inom vård- och omsorgssektorn. Det är en grupp som har burit ett mycket tungt lass under covid-19-pandemin och som har ställts inför många arbetsmiljöutmaningar. Utskottet noterar också att regeringen under pandemin vid upprepade tillfällen har gett berörda myndigheter ett flertal uppdrag och kraftigt förstärkt resurserna till vård- och omsorgssektorn.

I kommittémotion 2021/22:4198 (KD) yrkandena 38 och 39 uppmärksammar motionärerna den psykosociala arbetsmiljön för personal inom vård- och omsorgssektorn och behovet av att ge Arbetsmiljöverket och Mynak uppdrag på området. Som framgått ovan delar utskottet motionärernas oro för arbetssituationen för personalen inom vård- och omsorgssektorn. Utskottet välkomnar också insatser för att öka kunskapen om vilken effekt pandemier har på arbetsmiljön för olika yrkesgrupper. Det är därför glädjande att Mynak för närvarande arbetar med en kartläggning av pandemins effekter på arbetsmiljön i Sverige där personalen inom vård- och omsorgssektorn ska vara i särskilt fokus. Utskottet kan inte se att det finns skäl för några ytterligare åtgärder i linje med vad som efterfrågas av motionärerna.

I kommittémotion 2021/22:4198 (KD) yrkande 40 lyfter motionärerna upp frågan om personlig skyddsutrustning och menar att det behöver tydliggöras vilken skyddsutrustning som ska användas i olika vårdsituationer. Utskottet har givetvis ingen annan utgångspunkt än motionärerna när det gäller vikten av att värna en säker arbetsmiljö för personalen inom vård- och omsorgssektorn. Utskottet kan också i likhet med motionärerna konstatera att behovet av personlig skyddsutrustning har varit stort under pandemin. Utskottet delar dock inte motionärernas uppfattning att något initiativ till regeringen är nödvändigt utan konstaterar i stället att regeringen är aktiv i frågan. Det gäller inte minst genom de många olika uppdrag som Arbetsmiljöverket har utfört på uppdrag av regeringen.

Utskottet vill i sammanhanget också poängtera att det vilar ett stort ansvar på arbetsgivaren när det gäller att skydda personalen. Det är arbetsgivarens ansvar att systematiskt undersöka och förebygga arbetsmiljörisker så att arbetstagarna kan arbeta säkert. Vilka skyddsåtgärder som ska vidtas och vilken personlig skyddsutrustning som ska användas i respektive arbets-situation ska klargöras genom det lokala arbetsmiljöarbetet som ska utgå från gällande lagstiftning. Det handlar om att identifiera riskerna i olika arbetsmoment och hur de kan motverkas, t.ex. genom att ändra arbetssätt eller arbetsinnehåll eller genom personlig skyddsutrustning. I de fall det bedöms nödvändigt med personlig skyddsutrustning är det arbetsgivaren som ansvarar för denna och ska bekosta den utrustning som arbetstagaren behöver för arbetet. Arbetsgivaren ska också se till att den fungerar och att den underhålls och repareras, så att den är säker att använda.

När det gäller kommittémotion 2021/22:4210 (KD) yrkande 64 och insatser för att förbättra villkoren för personalen inom vård- och omsorgssektorn kan

utskottet konstatera att det är ett område som varit föremål för en rad satsningar under senare år. Genom beslut i riksdagen har det möjliggjorts flera olika satsningar på arbetsmetoder och arbetstid för vård- och omsorgspersonal. Utskottet menar att dessa satsningar bidrar till att förstärka och underlätta arbetssituationen för personalen. Utskottet noterar också att den nationella samordnaren för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre i ett utredningsbetänkande riktat ett antal rekommendationer till kommunerna och regeringen. Utskottet kan inte se att motionärernas förslag bör leda till något ytterligare initiativ på området.

I kommittémotion 2021/22:4210 (KD) yrkande 65 framställs även krav på att Arbetsmiljöverket ska göra en tillsynsinsats inom hälso- och sjukvården. I likhet med vad utskottet anfört ovan i avsnittet om Arbetsmiljöverket görs myndighetens urval av tillsynsobjekt utifrån en samlad riskvärdering där en mängd olika faktorer vägs in. Arbetsmiljöverkets bedömningar eller regeringens styrning av myndigheten leder ibland till att en viss bransch eller företeelse blir föremål för en tillsynsinsats. Som en del av en sådan tillsynsinsats inriktad på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har Arbetsmiljöverket bl.a. särskilt undersökt aktörer inom privat hälso- och sjukvård samt privat omsorg. Utskottet menar att den ordning som i dag gäller för att avgöra vilka objekt som blir föremål för tillsyn från Arbetsmiljöverket är väl avvägd. Utskottet anser inte att det finns skäl att frångå ordningen för att ta något initiativ på det sätt som motionärerna föreslår.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Våld och hot i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om insatser för att arbetstagarna ska känna sig trygga och säkra på sina arbetsplatser. Utskottet hänvisar framför allt till regeringens prioriteringar på området.

Jämför reservation 24 (SD) och 25 (L).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:2563 av Ann-Christine From Utterstedt m.fl. (SD) framhåller motionärerna behovet av trygga arbetsplatser. Motionärerna anser att insatser behövs för att identifiera risker för att anställda utsätts för brott och för att stärka tryggheten på arbetsplatsen (yrkande 10).

Roger Haddad m.fl. (L) poängterar i kommittémotion 2021/22:3969 att frihet är en trygghetsfråga och att det inte minst gäller rätten att vara trygg på sin arbetsplats. Motionärerna anser att insatser behövs för att motverka en tystnadskultur bland offentliganställda på grund av rädsla för repressalier från kriminella nätverk (yrkande 11).

I motion 2021/22:492 av Fredrik Lindahl (SD) belyser motionären situationen för väktare och annan bevakningspersonal. Motionären vill att regeringen utreder särskilda insatser för att höja tryggheten för väktare och annan bevakningspersonal (yrkande 1). Motionären anser också att åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö för väktare och annan bevakningspersonal bör utredas (yrkande 2).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) gäller på alla arbetsplatser. Arbetsgivaren har en skyldighet att utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet och vidta de åtgärder som kan föräntas av utredningen (2 §). Vidare slår 3 § fast att arbetet ska ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Föreskriften ställer också krav på att det ska finnas särskilda säkerhetsrutiner för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Enligt 4 § ska arbetstagarna ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet. Innebär en arbetsuppgift påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete (8 §). Förutsättningarna för ensamarbete regleras också i en särskild föreskrift om ensamarbete (AFS 1982:3).

Arbetet med att förhindra våld och hot i arbetslivet faller också inom ramen för arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet som regleras i bl.a. 3 kap. arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

Regeringen lyfter i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 i anslutning till delmålet om ett tryggt arbetsliv särskilt fram behovet av att våld och hot i arbetslivet tas på allvar. Regeringen slår fast att ingen ska behöva utsättas för våld eller hot, vare sig i hemmet eller på jobbet. I arbetsmiljöstrategin noteras att förekomsten av våld och hot i arbetslivet har visat sig vara större inom vissa branscher på arbetsmarknaden. Det är särskilt vanligt inom bl.a. skola, hälso- och sjukvård samt omsorg. Andra yrken och branscher som visat sig vara särskilt utsatta är yrken som bevakar lag och säkerhet i samhället samt anställda inom detaljhandeln. Regeringen noterar också att det under senare år har kommit rapporter om att allt fler myndighetsanställda blir utsatta för hot och våld i sitt arbete. Regeringen betonar att det är helt oacceptabelt att de som har till uppgift att hjälpa och skydda andra i samhället utsätts för våld och hot. Regeringen uppger att flera åtgärder har vidtagits för att motverka otryggheten, däribland ett generellt sett skärpt straffrättsligt skydd mot våld, hot och trakasserier samt vissa utredningsinsatser.

Utredningen om ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet

Under 2019 antog Internationella arbetsorganisationen (ILO) en konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet (nr 190). Syftet med konventionen är att motverka våld och trakasserier samt könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet. I september 2020 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att se över vad som krävs för att Sverige ska kunna ratificera konventionen (dir. 2020:98). Ett drygt år senare redovisade utredningen sitt uppdrag i ett betänkande (SOU 2021:86) där det bl.a. slås fast att svensk rätt är förenlig med konventionen. Det behövs därför inga lagändringar eller andra åtgärder för att ratificera konventionen. Utredningen föreslår dock att det införs ett förtydligande i arbetsmiljölagen om att arbetsmiljön, så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier. Utredningen ser också behov av att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att ta fram information som förklarar arbetsgivarens ansvar i arbetet mot våld och trakasserier från olika aspekter.

Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen

I oktober 2020 beslutade regeringen om ett tilläggsdirektiv till den då pågående Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen (dir. 2020:102). Utredningen fick bl.a. i uppdrag att bedöma om det finns behov av ytterligare åtgärder för att skydda arbetstagare som diskrimineras, trakasseras och hotas av personer som inte är anställda på arbetsplatsen. Uppdraget i den delen avser således handlingar som utförs av tredje man, som t.ex. kunder, gäster eller brukare. I sitt slutbetänkande (SOU 2021:94) gör utredningen bedömningen att vissa ändringar bör göras i diskrimineringslagen när det gäller arbetsgivarens ansvar enligt 3 kap. 6 § att genom aktiva åtgärder förhindra trakasserier. Vidare föreslås bl.a. att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta föreskrifter mot trakasserier från tredje man.

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket bedrev under 2017–2021 en nationell inspektionsinsats där en rad olika branscher har inspekterades. Syftet med inspektionerna var att förebygga ohälsa och olycksfall där bl.a. kränkande särbehandling och våld och hot kan vara orsaker till att arbetstagare drabbas av sjukdom eller olycksfall. Under 2021 var inspektionerna uppdelade på fyra olika inriktningar, varav den ena var våld och hot. Arbetsmiljöverket har tidigare också genomfört särskilda inspektionsinsatser riktade mot våld och hot i detaljhandeln och vid myndighetsutövning. Myndigheten har också tagit fram särskilt underlag i form av bl.a. checklistor och broschyrer som behandlar våld och hot inom omsorg och skola, vården och detaljhandeln.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om våld och hot i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 17 f.) som en del av motioner om systematiskt arbetsmiljöarbete. Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. regeringens prioriteringar och pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Alla som arbetar i Sverige ska kunna gå till jobbet utan att behöva vara rädda för att bli utsatta för våld och hot. Utskottet menar att det måste vara en självklar utgångspunkt och att politiken från flera håll måste utformas för att verka mot detta. Våld och hot i arbetslivet, eller risken att bli utsatt för det, är i många fall inte bara ett allvarligt arbetsmiljöproblem utan även ett allvarligt hot mot grundläggande samhällsfunktioner.

Motionärerna i kommittémotionerna 2021/22:2563 (SD) yrkande 10 och 2021/22:3969 (L) yrkande 11 samt motion 2021/22:492 (SD) yrkandena 1 och 2 ser alla behov av insatser för att arbetstagarna ska känna sig trygga och säkra på sina arbetsplatser. Som framgått ovan delar utskottet givetvis utgångspunkten att ingen ska behöva utsättas för våld eller hot, vare sig i hemmet eller på jobbet. Frågor om våld, hot och andra tillbud på arbetsplatser måste tas på största allvar. Det är därför positivt att regeringen på ett så tydligt sätt lyfter fram frågan som prioriterad i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. Utskottet konstaterar samtidigt att det inte är fråga om ett nyväckt intresse utan att regeringen även tidigare aktivt agerat för att möta problemen. Som exempel har regeringen tillsatt utredningar där olika aspekter av våld och hot i arbetslivet har varit föremål för översyn.

Som utskottet framhållit när vissa motsvarande förslag behandlats tidigare under mandatperioden finns det skäl att lyfta fram de viktiga insatser som Arbetsmiljöverket gör på området. Det gäller inte minst det arbete som myndigheten gör genom sina tillsynsinsatser. Genom Arbetsmiljöverkets uppdrag att sprida information om regelverket och bevaka att regelverket följs, bl.a. i fråga om att alla arbetsgivare måste bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, bidrar myndigheten vidare till ett offensivt arbete mot våld och hot på alla arbetsplatser. Arbetsmiljöregelverket är också tydligt med att våld och hot i arbetslivet inte är något som ska förekomma på våra arbetsplatser och att alla arbetsgivare har ett ansvar för att mota bort detta.

Sammantaget menar utskottet att regeringens tydliga prioriteringar på området innebär att det inte finns skäl för något initiativ till regeringen. Samtliga yrkanden bör därför avslås.

Distansarbete

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att bl.a. se över arbetsmiljöregelverket i fråga om distansarbete. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående arbete.

Jämför reservation 26 (C), 27 (L) och 28 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) anser motionärerna att det är viktigt att arbetsmiljöregelverket anpassas till nya förutsättningar. I det arbetet ska erfarenheterna från hemarbetet under pandemin tas tillvara och det beaktas att den psykisk hälsan är en viktig del av arbetsmiljöarbetet. Motionärerna vill därför se en översyn av arbetsmiljöregelverket i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete (yrkande 10).

I kommittémotion 2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) framför motionärerna att erfarenheterna från pandemin visar att gällande arbetsmiljölagstiftning är illa anpassad för den nya typ av frågeställningar som hemarbetet ger upphov till. Arbetsmiljölagstiftningen bör därför ses över för att säkerställa en tydlig ansvarsfördelning mellan arbetsgivare och arbetstagare när arbetsplatsen är i hemmet (yrkande 7).

Lars Beckman (M) framhåller i motion 2021/22:3572 att den pågående pandemin har inneburit en omställning för många verksamheter; bl.a. har många börjat arbeta hemifrån. Detta har i sin tur medfört att många har flyttat till en glesbygd, vilket i förlängningen leder till en jämnare fördelning av invånare i landet. Mot denna bakgrund anser motionären att regeringen bör ta fram en strategi i syfte att öka hemarbetet.

I motion 2021/22:2105 av Martina Johansson (C) uppmärksammar motionären att det finns många vinster med att arbeta hemifrån men också utmaningar när det gäller både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Motionären anser att det tillsammans med arbetsmarknadens parter behöver utredas hur lagstiftningen kan uppdateras för mer distansarbete.

Rasmus Ling m.fl. (MP) anser i motion 2021/22:3412 att de som kan arbeta hemifrån också ska kunna göra det i ökad utsträckning efter covid-19-pandemin. Motionärerna vill därför att regeringen vidtar åtgärder för att främja hemarbete efter pandemin.

I motion 2021/22:4059 av Maria Gardfjell (MP) betonar motionären att den ökade frihet och flexibilitet som följer av distansarbete gynnar arbetstagarnas välbefinnande, klimatet och landsbygdsutvecklingen. Motionären vill att distansarbete i arbetslivet ska genomföras i bred samverkan mellan staten, företag och organisationer (yrkande 2).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

De grundläggande reglerna på arbetsmiljöområdet gäller oavsett var arbetet utförs. Det innebär att arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön enligt bestämmelserna i arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter även när arbetet utförs i hemmet. Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska arbetsgivaren bl.a. göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall (3 kap. 2 § arbetsmiljölagen). Arbetsgivaren ska fortsätta att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Av de allmänna råden till 2 § i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete framhålls att föreskrifterna gäller även vid distansarbete, t.ex. när arbetstagaren utför arbete i sitt eget hem.

Samtidigt som det formella ansvaret för arbetsmiljön är oförändrat slår 3 kap. 1 a § arbetsmiljölagen fast att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstagaren ska således medverka i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö, vilket kan ske bl.a. genom att uppmärksamma och rapportera risker. I de allmänna råden till 7 § i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete framhålls att det är särskilt viktigt att arbetstagaren har kunskaper om riskerna vid arbete på platser som arbetsgivaren inte kan bestämma över, t.ex. vid distansarbete.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

Regeringen betonar i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 att utvecklingen går mot ett mer flexibelt arbetsliv. Inom ramen för sitt delmål om ett hälsosamt arbetsliv framhåller regeringen att arbete hemifrån och på distans skapar både möjligheter och utmaningar i arbetslivet. Frågor kopplade till det digitala och flexibla arbetslivet är fortsatt aktuella för regeringens kommande arbetsmiljöarbete. När fler arbetar hemifrån behöver arbetsmiljön belysas ur perspektivet att arbetsplatsen är rörlig liksom vilka konsekvenser en dålig utformning av arbetsplatser får för enskilda individer, utifrån både fysiska och psykosociala aspekter.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

I en rapport från 2021 (rapport 2021:2) har Mynak kartlagt och analyserat förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin och identifierat eventuella arbetsmiljörisker och andra utmaningar som finns för att kunna ha en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån. I rapporten konstateras bl.a. att 30–40 procent av arbetstagarna har arbetat hemifrån under pandemin. Myndigheten menar att övergången till arbete hemifrån har inneburit att förutsättningarna för arbetsmiljön har förändrats. Det har skett en påtaglig individualisering av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet där varje enskild arbetstages individuella och sociala villkor spelar större roll för arbetsmiljön. Exempel på arbetsmiljörisker som har uppstått i hemarbetet under pandemin är bristande ergonomiska förutsättningar, ändrade arbetsformer och förändrade former för

social kontakt. I vissa avseenden har arbete hemifrån bidragit till en förbättrad arbetsmiljö, exempelvis större flexibilitet att kombinera arbete och fritid.

I en kunskapssammanställning har forskare på uppdrag från Mynak gjort en översikt av den internationella forskningen om distansarbete i hemmet före och under covid-19-pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor (kunskapssammanställning 2022:2). Fokus för översikten har varit områdena arbetsmiljö och hälsa, balans mellan arbete och privatliv samt produktivitet. Forskarna noterar bl.a. att graden av autonomi och en fungerande kommunikation har betydelse för hur väl distansarbetet fungerar. Vidare pekar vissa studier mot en bättre balans mellan arbete och privatliv medan andra studier pekar mot ökad obalans i samband med distansarbete. När det gäller produktiviteten pekar den övervägande delen av studierna mot ökad produktivitet i samband med distansarbete. Generellt skiljer sig de svenska studierna åt från de internationella studierna på så vis att de genomgående visar en mer positiv bild under pandemin. Forskarna konstaterar vidare att flera internationella studier drar slutsatsen att s.k. hybridarbete, dvs. att arbete i arbetsgivarens lokaler kombineras med arbete på distans, kommer att bli vanligt i framtiden men att ytterligare forskning behövs på området.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om distansarbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 49 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att covid-19-pandemin har haft stor påverkan på arbetslivet. Våldigt många har fått se sin arbetsmiljö påverkas på ett eller annat sätt. Utmaningarna har dock varit av varierande storlek för olika yrkesgrupper. För de som har haft möjlighet har pandemin inneburit en omställning från att utföra sitt arbete fysiskt på arbetsplatsen till att utföra det digitalt hemifrån. Det har aktualiserat en rad frågor om arbete som utförs på distans hemifrån, vilket också motionärerna i detta avsnitt vittnar om.

Motionärerna i kommittémotionerna 2021/22:3226 (C) yrkande 10 och 2021/22:3969 (L) yrkande 7 samt motion 2021/22:2105 (C) ser alla behov av att se över arbetsmiljöregelverket. Motionärerna menar att det behövs för att bl.a. tydliggöra ansvarsfördelningen och förbättra förutsättningarna för hemarbete. Utskottet delar motionärernas uppfattning att ansvarsfrågan är viktig för att tillförsäkra arbetstagarna en god arbetsmiljö och det stöd de behöver även när arbetet utförs från hemmet.

Utskottet konstaterar att utgångspunkten enligt det rådande arbetsmiljöregelverket är att arbetsgivaren är ansvarig för arbetstagarnas arbetsmiljö. Det

gäller även när arbetstagare utför arbete hemifrån. I takt med att distansarbete blir allt vanligare och förutsättningarna för arbetsmiljön förändras menar utskottet att det är viktigt att se till att både arbetsgivare och arbetstagare har kunskap om ansvarsfrågan. Det är också viktigt att regelverket följer med i de förändringar som sker på arbetsmarknaden. Utskottet noterar att regeringen noggrant följer utvecklingen. Det framgår bl.a. av regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 där regeringen tydligt slår fast att frågor om det flexibla arbetslivet är en del av regeringens kommande arbetsmiljöarbete.

Vidare vill utskottet även i detta avsnitt framhålla den pågående Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö som lyfts fram i flera föregående avsnitt. Utredningen tar sin utgångspunkt just i att den svenska arbetsmarknaden har genomgått förändringar sedan arbetsmiljölagens tillkomst och att det därför kan finnas skäl att se över vissa delar av regelverket. Mot bakgrund av att regeringen är aktiv i frågan ser utskottet inget behov av ett initiativ på området.

När det gäller motionerna 2021/22:3572 (M), 2021/22:3412 (MP) och 2021/22:4059 (MP) menar samtliga motionärer att distansarbete har flera positiva effekter och vill därför se åtgärder som främjar ökat distansarbete. Utskottet kan precis som motionärerna se att distansarbete i viss utsträckning kan ha positiva effekter både för den enskilda individen och för samhället i stort. Samtidigt vill utskottet betona att arbete som utförs på distans hemifrån kan vara förenat med både för- och nackdelar. För många kan det visserligen föra med sig större flexibilitet och tillfredsställelse, men med fler som arbetar hemifrån uppstår ett behov av att analysera hur det påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö i vid bemärkelse. Situationen behöver belysas ur perspektivet att arbetsplatsen är rörlig liksom vilka konsekvenser en dålig utformning av arbetsplatser får för enskilda individer, utifrån både fysiska och psykosociala aspekter.

Utskottet välkomnar att regeringen fångar upp problematiken i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. Utskottet ser också positivt på att Mynak genom ett antal rapporter har bidragit till att öka kunskapen om arbetsmiljörisker och andra utmaningar för att kunna ha en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Utskottet anser att ett ökat kunskapsunderlag är viktigt vid utformandet av politiken på området. Utskottet utgår också från att regeringen kommer att följa den riktning som har pekats ut i arbetsmiljöstrategin i sina kommande överväganden. Det finns därför inte skäl till något initiativ till regeringen.

Avslutningsvis vill utskottet framhålla att den viktiga roll som arbetsmarknadens parter har på den svenska arbetsmarknaden gör sig gällande även i fråga om distansarbete. Det handlar om en fråga där stora förändringar i hur och var vi utför vårt arbete har skett på relativt kort tid. Det är också ett område där många har förväntningar på att detta kommer att påverka utformningen av arbetslivet framöver. I en sådan situation är det viktigt att parterna tar ett stort ansvar i fråga om att anpassa villkoren efter förutsättningarna i

olika branscher. Det är en ordning som utskottet står bakom och som är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Arbetstidslagen m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. generell arbetstidsförkortning, delade turer och jourtid. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående arbete och att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om arbetstidsfrågor.

Jämför reservation 29 (V) och särskilt yttrande 2 (SD) och 3 (KD).

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:460 av Ali Esbati m.fl. (V) menar motionärerna att förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning i dag är goda. En generell arbetstidsförkortning skulle bidra till att minska ohälsan, öka jämställdheten, minska klyftorna på arbetsmarknaden och bidra till en mer hållbar utveckling. Motionärerna anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdraget att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning.

Ali Esbati m.fl. (V) anser i kommittémotion 2021/22:468 att s.k. delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning (yrkande 15). De försök som arbetstagarorganisationer har gjort att begränsa delade turer genom avtal har enligt motionärerna varit bra, men det behövs även stöd i lagstiftningen, exempelvis genom någon form av förbud, som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal.

I samma motion framförs även att 13 § arbetstidslagen (1982:673) 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 (yrkande 16). Ändringen föreslås mot bakgrund av att det är slitsamt att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner av natt i samma lag. Vidare föreslår motionärerna att arbetstidslagen ses över i syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, när den anställde förväntas vara på en plats som arbetsgivaren anger och som inte är det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete (yrkande 17). Slutligen anser motionärerna att arbetstidslagen bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (yrkande 18).

Fredrik Lindahl (SD) anser i motion 2021/22:185 att förbättringar och andra förslag på åtgärder som avser arbetsmiljö och arbetsmarknad för

nattarbetare bör utredas. Motionären nämner bl.a. arbetstidsförkortning som ett förslag.

I motion 2021/22:795 av Anne Oskarsson (SD) föreslår motionären en utredning om hur en förkortad arbetsdag kan gynna jämställdheten mellan könen utan att barnen får bära bördan. Med en förkortad arbetsdag kan barn få mer vaken föräldratid och tiden på förskola minskas, vilket gynnar samhällsekonomin och leder till mindre grupper i förskolan.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Lagen tar även upp bl.a. jourtid och beredskap, vilka raster och pauser en arbetstagare har rätt till och vad som gäller för nattvila m.m. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation kan det antingen göras undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser enligt vad som anges i 3 § arbetstidslagen. Avvikelser får också göras från vissa bestämmelser med stöd av lokala kollektivavtal. På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal. Enligt 5 § får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan.

13 § i arbetstidslagen föreskriver att alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. I 13 a § regleras arbetstiden för nattarbetande. Av bestämmelsen framgår bl.a. att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6.

Frågor om arbetstidens förläggning är aktuella även i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Av 12 § i föreskrifterna framgår att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. I de allmänna råden till bestämmelsen anges att arbetsgivaren redan vid planeringen av arbetet bör ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Som exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa nämns bl.a. delade arbetspass.

Arbetstidsförkortning och delade turer för vård- och omsorgspersonal

Ett antal olika satsningar som avser arbetstidsfrågor för vård- och omsorgspersonal har varit föremål för riksdagens behandling under de sista två åren. I budgetpropositionen för 2021 ökades både det generella statsbidraget och de riktade statsbidragen till kommunernas äldreomsorg. Som nämnts tidigare i betänkandet beslutade regeringen under 2021 också om förordningen om statsbidrag för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg, som bl.a.

möjliggör projekt om arbetstidsmodeller, inklusive arbetstidsförkortning. Under 2021 avsattes 300 miljoner kronor för satsningen på den s.k. återhämtningsbonusen och för 2022 föreslog regeringen att 1 miljard kronor skulle avsättas för satsningen. Som svar på en skriftlig fråga anförde arbetsmarknadsministern i februari 2021 bl.a. att flera kommuner har valt att använda de ökade statsbidragen till att avskaffa delade turer (fr. 2020/21:1642).

Som framgått ovan beslutade riksdagen att för 2022 utöka anslaget 4:5 Stimulansbidrag och åtgärder inom äldreområdet inom utgiftsområde 9 Hälsovård, sjukvård och social omsorg med 300 miljoner kronor jämfört med regeringens förslag. Vid beredningen av ärendet i socialutskottet anfördes att målet med satsningen är att s.k. delade turer ska försvinna inom äldreomsorgen.

Parternas arbete

Parterna på den svenska arbetsmarknaden är aktiva när det gäller att reglera arbetstidsfrågor i centrala och lokala kollektivavtal inom ramen för vad arbetstidslagen tillåter. Till de frågor som vissa av parterna har reglerat på bransch- eller företagsnivå hör t.ex. arbetstidsförkortning i olika former och förbud mot delade turer. Flera arbetstagarorganisationer har också i avtalsförhandlingar framfört krav om att heltid ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.

Vidare har Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), Industrifacket Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avsikten har från parternas sida varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. De har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att anpassa arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen.

Sedan regeringen först tagit fram en promemoria för att genomföra en reformering av arbetsrätten i enlighet med parternas önskemål (Ds 2021:17) beslutade den i mars 2022 om en proposition på området (prop. 2021/22:176). Regeringen föreslår bl.a. att anställningsavtal på heltid ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden. Anställningsavtal ska därför anses gälla på heltid om inte något annat har avtalats.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetstidslagen m.m. behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU11 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 m.m. (s. 52 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete och att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om arbetstidsfrågor. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:366).

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att arbetstidslagen innehåller en rad bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta under vissa perioder och vilka pauser en arbetstagarare har rätt till. Genom kollektivavtal är det möjligt att göra undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller från vissa bestämmelser. På stora delar av den svenska arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i kollektivavtal. Utskottet vill redan inledningsvis framhålla att det står bakom att arbetsmarknadens parter ska ha en helt central roll i regleringen av arbetstidsfrågor. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på ett aktivt deltagande från arbetsmarknadens parter och att parterna uppträder på ett ansvarsfullt sätt.

Samtliga motionärer i detta avsnitt ser behov av insatser från regeringen för att förbättra olika delar av arbetstidsregelverket. Utskottet har vid flera tillfällen under mandatperioden behandlat liknande förslag. Utskottet står fast vid sin tidigare redovisade uppfattning att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar eller skärpta regler när det gäller jourtid m.m. Det innebär att utskottet inte kan ställa sig bakom förslagen i kommittémotionerna 2021/22:460 (V) och 2021/22:468 (V) yrkandena 16–18 samt motionerna 2021/22:185 (SD) och 2021/22:795 (SD).

När det särskilt gäller kommittémotion 2021/22:468 (V) yrkande 15 och kravet på att använda lagstiftning för att begränsa förekomsten av delade turer håller utskottet med motionärerna om att delade turer många gånger kan vara negativt för arbetstagararna. Utskottet noterar att det är något som också fångas upp i delar av arbetsmiljöregelverket. I den nämnda motionen lyfts bl.a. situationen för omsorgspersonal fram som extra problematisk. Utskottet noterar att budgetsatsningar på just arbetstidsfrågor för omsorgspersonal är något som har varit återkommande under senare år. Frågan om att få bort delade turer för omsorgspersonal har varit en självklar del av dessa satsningar.

Utskottet kan således konstatera att regeringen är aktiv i frågan om arbetsmiljön inom välfärden i stort och så även i den specifika frågan om delade turer. Utskottet utgår också från att regeringen kommer att fortsätta följa frågan noga och återkomma med ytterligare åtgärder om det skulle visa sig nödvändigt. I likhet med vad som anförts ovan har arbetsmarknadens parter en central roll även i denna fråga. Det finns därför inte skäl för något initiativ på området.

Avslutningsvis vill utskottet framhålla att arbetet för en förbättrad arbetsmiljö går hand i hand med arbetstagarars arbetsvillkor och trygghet i stort. Det finns skäl att poängtera att en central del av detta utgörs av sambandet mellan en god arbetsmiljö och en väl avvägd reglering av arbetstiden. Utskottet konstaterar att regeringen under en tid har arbetat med att genomföra parternas principöverenskommelse som bl.a. innehåller ändringar i regleringen av anställning till lägre sysselsättningsgrad, bestämmelser om visstidsanställning och heltid som norm. Regeringen har nyligen överlämnat en proposition till riksdagen som kommer att beredas av utskottet

under våren. Utskottet kommer således att få anledning att återkomma till frågan inom kort.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Reservationer

1. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (M)

av Saila Quicklund (M), Lars Beckman (M) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2021/22:4032 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 10 och
avslår motionerna
2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7 och 12,
2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S)
yrkande 2,
2021/22:1809 av Åsa Eriksson m.fl. (S),
2021/22:2006 av Elisabeth Björnsdotter Rahm och Ann-Britt Åsebol (båda
M),
2021/22:2161 av Patrik Engström och Niklas Karlsson (båda S) yrkandena 1
och 3,
2021/22:2380 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,
2021/22:2595 av Ida Gabriellsson m.fl. (V) yrkande 22,
2021/22:3089 av Rikard Larsson m.fl. (S),
2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 9,
2021/22:3259 av John Widegren (M) och
2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 1 och 3.

Ställningstagande

Vi välkomnar liksom utskottet att regeringen lyfter fram behovet av att se frågan om en god arbetsmiljö som en jämställdhetsfråga. Vi menar dock att mer behöver göras för att synliggöra och förbättra kvinnors hälsa i arbetslivet.

En bra arbetsmiljö är grundläggande för att fler människor ska få möjlighet att arbeta längre och utan risker för ohälsa. Även om arbetsmiljön har förbättrats på många plan är det oroväckande att anmälningarna av arbets-sjukdomar bland kvinnor som orsakats av organisatoriska och sociala problem nu åter ökar enligt den senaste arbetsskadestatistiken. Dessa problem orsakar hälften av alla anmälda arbetssjukdomar bland kvinnor. En viktig orsak är utvecklingen inom kvinnodominerade branscher som vård och omsorg.

Ett större ansvar för brister i den psykosociala arbetsmiljön måste läggas på de arbetsgivare som har sådana brister i sin arbetsmiljö. Vi ser ett tydligt behov

av att skapa en bättre incitamentsstruktur för arbetsgivare när det gäller det förebyggande arbetet med psykosocial arbetsmiljö samt tidiga insatser och bättre rehabilitering. Det är också viktigt att jämställdhetsfrågorna lyfts in i bilden på ett tydligare sätt. Ett mer jämställt föräldraskap är en viktig utgångspunkt inte bara utifrån ett barnperspektiv och av rättviseskäl och hälsoskäl, utan det finns även ett tydligt samhällsekonomiskt intresse.

Vi anser att regeringen bör vidta ytterligare åtgärder mot kvinnors ohälsa kopplat till arbetsmiljö i enlighet med vad vi anfört ovan.

2. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (SD)

av Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:2380 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3 och avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7 och 12,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 2,

2021/22:1809 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2021/22:2006 av Elisabeth Björnsdotter Rahm och Ann-Britt Åsebol (båda M),

2021/22:2161 av Patrik Engström och Niklas Karlsson (båda S) yrkandena 1 och 3,

2021/22:2595 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 22,

2021/22:3089 av Rikard Larsson m.fl. (S),

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 9,

2021/22:3259 av John Widegren (M),

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 1 och 3 samt

2021/22:4032 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 10.

Ställningstagande

Arbetet med att förebygga arbetsskador och arbetssjukdomar består av flera faktorer där ett systematiskt arbetsmiljöarbete och en fungerande företagshälsovård är helt centrala ingredienser. Kommunala, regionala, statliga och privata arbetsgivare ska samtliga säkerställa en god fysisk och psykisk arbetsmiljö för sina anställda. Vi menar att det i dag finns behov av en total omställning inom det förebyggande arbetet och rehabiliterande insatser. Till

skillnad från vad utskottet tycks anse är vår uppfattning att den rådande ordningen inte är tillfredsställande. Staten behöver bli en betydligt större aktör i att leda arbetet för att aktivt motverka den negativa trenden med arbetsskador och arbetssjukdomar.

Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att titta på möjligheter att fortsätta forskningen och utöka pilotprojekten till fler kommuner inom den tillitsbaserade organisationsstyrningen, stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet samt utveckla och modernisera företagshälsovården i synnerhet inom offentlig sektor vid sidan av hälso- och sjukvården.

3. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (C)

av Alireza Akhondi (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 9 och avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7 och 12,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 2,

2021/22:1809 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2021/22:2006 av Elisabeth Björnsdotter Rahm och Ann-Britt Åsebol (båda M),

2021/22:2161 av Patrik Engström och Niklas Karlsson (båda S) yrkandena 1 och 3,

2021/22:2380 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2021/22:2595 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 22,

2021/22:3089 av Rikard Larsson m.fl. (S),

2021/22:3259 av John Widegren (M),

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 1 och 3 samt

2021/22:4032 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 10.

Ställningstagande

Jag delar utskottets övergripande syn på att det är helt centralt att alla arbetsgivare arbetar systematiskt med det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det är inte formen för arbetet eller arbetsplatsens storlek som ska avgöra nivån på arbetsmiljöarbetet utan alla som arbetar har rätt till en god arbetsmiljö. Samtidigt är det dock viktigt att insatser på området sker med insikten att

mindre företag ofta har en större utmaning med att få till stånd alla delar av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Till skillnad från utskottet menar jag att det behövs specifika satsningar på bättre förutsättningar för alla arbetsgivare att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete. I satsningarna behöver ett speciellt fokus läggas på små företag, eftersom de har mer begränsade resurser än stora företag. Satsningarna kan innebära kunskapsspridning, rådgivning eller bättre verktyg för att underlätta det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessutom är det av största vikt att förenkla regelverket, vilket kan innebära att vissa krav på arbetsmiljöområdet inte gäller lika för stora som små företag utan anpassas för att på bästa sätt säkra arbetsmiljöresultatet.

Jag anser därför att regeringen bör se över möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete i enlighet med vad som anförts ovan.

4. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7 och 12 samt

2021/22:2595 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 22 och

avslår motionerna

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 2,

2021/22:1809 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2021/22:2006 av Elisabeth Björnsdotter Rahm och Ann-Britt Åsebol (båda M),

2021/22:2161 av Patrik Engström och Niklas Karlsson (båda S) yrkandena 1 och 3,

2021/22:2380 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2021/22:3089 av Rikard Larsson m.fl. (S),

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 9,

2021/22:3259 av John Widegren (M),

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 1 och 3 samt

2021/22:4032 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 10.

Ställningstagande

För att arbetsgivaren ska kunna leva upp till arbetsmiljölagens krav på bl.a. ett förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete behöver arbetsgivaren ha

goda kunskaper om arbetsmiljö. Många arbetsgivare har i dag sådana kunskaper och bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. Samtidigt kan jag konstatera att det finns 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 möta problemet med bristande arbetsmiljökunskap vill jag ta fasta på ett förslag från Arbetsmiljöverket om att arbetsmiljöarbete ska integreras i yrkesutbildningar och praktik på gymnasiet och att relevanta arbetsmiljöregler ska tas in i utbildningar på högskolor. Jag vill även framhålla ett förslag som skyddsombud inom Fastighetsanställdas Förbund och Seko har presenterat om att det bör ställas krav på arbetsmiljöutbildning för att få starta ett företag. Jag beklagar att utskottet inte verkar se de behov som finns av att genomföra dessa förslag. Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa.

Vidare konstaterar jag att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när lagarna skrevs. En rad olika arbetsgivare är inblandade i minsta lilla projekt. Det är i dag lätt för en byggherre, en generalentreprenör eller ett storföretag att slippa ta ansvar för vad underentreprenörer och andra företag gör och inte gör på en arbetsplats. Jag anser att det är hög tid att överväga att införa ett striktare arbetsmiljöansvar för den som ytterst tjänar pengarna på arbetet som utförs. Regeringen bör därför återkomma med ett förslag om att förtydliga arbetsmiljöansvaret så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där – oavsett arbetsgivare.

Slutligen finns det skäl att poängtera att kunskap om vilka insatser och vilket stöd som har bäst effekt för återgång i arbete är centralt för en effektiv utformning av arbetsplatsinriktat stöd till individen. Den nationella samordnaren på området har konstaterat att det i dag inte finns någon aktör med ansvar för att samla in, sammanställa och sprida kunskap inom området och föreslagit att Mynak ska få det uppdraget. Jag instämmer i förslaget och beklagar samtidigt att utskottet inte ser det behov som finns på området. Jag anser därför att regeringen bör ge Mynak i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.

5. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 1 (L)

av Roger Haddad (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 1 och 3 samt avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7 och 12,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 2,

2021/22:1809 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2021/22:2006 av Elisabeth Björnsdotter Rahm och Ann-Britt Åsebol (båda M),

2021/22:2161 av Patrik Engström och Niklas Karlsson (båda S) yrkandena 1 och 3,

2021/22:2380 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2021/22:2595 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 22,

2021/22:3089 av Rikard Larsson m.fl. (S),

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 9,

2021/22:3259 av John Widegren (M) och

2021/22:4032 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 10.

Ställningstagande

Även om arbetsmiljön generellt sett är god i Sverige finns det mycket kvar att göra för att säkra varje individs trygghet på arbetsplatsen. Alla arbetsplatser, oavsett om det finns gällande kollektivavtal eller inte, måste vara säkra arbetsplatser. Det behövs därför en tydlig och effektiv arbetsmiljölagstiftning samt en diskrimineringslag som gör det dyrt att frångå sina förpliktelser som arbetsgivare. Det saknas i dag många verktyg som krävs för att arbetsgivare ska kunna och ha incitament att ta det viktiga arbetsmiljöansvar som regleringen på området föreskriver. Vi konstaterar att regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 dessvärre saknar tydliga prioriteringar när det gäller att underlätta för alla arbetsgivare att ta sitt arbetsmiljöansvar. Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att arbetsmiljöstrategin i större utsträckning ska omfatta initiativ som underlättar för arbetsgivare i alla branscher att bedriva ett förebyggande arbete.

Precis som utskottet välkomnar vi att regeringen i arbetsmiljöstrategin lyfter fram behovet av att skärpa arbetet mot psykisk ohälsa i arbetslivet. Tyvärr konstaterar vi dock att regeringen inte har tagit tillräckligt intryck av Liberalernas förslag på området om ytterligare insatser för att möta de svåra utmaningar som finns. Vi beklagar att utskottet ser regeringens prioriteringar som tillräckliga. Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning som ska föreslå hur stress kopplat till psykiska sjukdomar, mobbning och sexuella trakasserier kan inkluderas i högre grad i arbetsmiljöföreskrifterna. Utredningen bör särskilt anta ett jämställdhetsperspektiv och beakta legala aspekter av det faktum att nyblivna mödrar ofta går ned i arbetstid men förväntas producera ungefär samma arbete. Utredningen bör även ta sikte på hur berörda myndigheter kan arbeta för att fler arbetsgivare ska kunna

prioritera förebyggande insatser för att bromsa utvecklingen av sjukskrivningar.

6. Dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8 och

avslår motionerna

2021/22:1345 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 34.

Ställningstagande

I likhet med utskottet noterar jag att regeringen i sin nya arbetsmiljöstrategi utvidgar nollvisionen mot dödsolyckor till att ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete. Det är en välkommen vidareutveckling av arbetet på området. Det är också positivt att regeringen överlag prioriterar arbetet med att förhindra dödsfall i arbetslivet. Till skillnad från utskottet anser jag dock att det finns skäl för initiativ till ytterligare insatser på området. När det är fråga om något så allvarligt som att människor dör på jobbet bör politiken göra allt den kan för att komma till rätta med problemen.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta 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 facket, arbetsgivare och berörda myndigheter ingå.

7. Dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 34 och

avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8 och
2021/22:1345 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S).

Ställningstagande

Det saknas dessvärre en samlad bild av orsakerna till dödsolyckorna i arbetslivet, och det är svårt att sätta in åtgärder innan man fullt ut vet vad som ligger bakom dödsfallsstatistiken. Jag menar att det behövs ett strategiskt, analytiskt och långsiktigt tankesätt. Regeringen behöver hitta nya arbetssätt och inte tro att mer pengar till Arbetsmiljöverket löser det hela. Det är visserligen välkommet att regeringen framhåller nollvisionen mot dödsolyckor i arbetslivet som ett prioriterat område men till skillnad från utskottet menar jag att regeringen inte gör tillräckligt på området.

Bristande ledarskap, individer som inte följer regler, dålig säkerhetskultur, brist på introduktion i arbetet vid nyanställningar, stress m.m. är områden som jag menar behöver identifieras. Motivationen hos både arbetsgivare och medarbetare att göra arbetsplatserna säkrare måste öka. Utbildningar och säkerhetsföreskrifter måste anpassas till varje arbetsplats. Seriösa arbetsgivare inser att en god säkerhet är bra för företaget på flera sätt, och arbetsgivarna har ett särskilt ansvar om det kommer utstationerad arbetskraft som inte kan svenska.

Jag anser att regeringen i enlighet med vad som anförts ovan bör vidta ytterligare åtgärder och hitta nya arbetssätt i arbetet med att nå nollvisionen mot arbetsrelaterade dödsolyckor.

8. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 3 (M, SD)

av Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Lars Beckman (M),
Christina Tapper Östberg (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och
Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 1 och

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 8 och

avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 9 och 11 samt

2021/22:3876 av Lawen Redar (S).

Ställningstagande

Vid utredningar av arbetsmiljöbrott involveras ofta flera myndigheter, såsom Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten. Preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott är normalt två år, men när någon skadats allvarligt eller dödats på en arbetsplats förlängs den till fem år. Vi konstaterar att erfarenheter visar att denna tid många gånger inte är tillräcklig för att de inblandade myndigheterna ska kunna utföra de utredningar som behövs. Det kan vara fråga om såväl komplicerade orsaksförlopp som komplicerade organisatoriska förhållanden. Det är också ofta flera aktörer involverade, och det är i skarven mellan aktörerna som utredningsläget försåras. Vi gör en helt annan bedömning än utskottet av behovet av att förlänga preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att förlänga preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott av normalgraden från två till fyra år och för grova arbetsmiljöbrott från fem till tio år.

9. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 3 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 9 och 11 samt avslår motionerna

2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 1,

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 8 och

2021/22:3876 av Lawen Redar (S).

Ställningstagande

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. I likhet med flera fackförbund kan jag konstatera att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott i dag 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. Jag anser att straffsanktionen borde ha behållits när det handlar om människors liv och hälsa. Arbetsgivare som missköter sitt arbetsmiljöansvar ska ställas till svars och straffas. Vidare noterar jag att vissa skärpta straffrättsliga sanktioner mot företag gäller sedan den 1 januari 2020 i form av

bl.a. höjda böter vid arbetsmiljöbrott. Den senare utvecklingen är visserligen välkommen, men jag menar att ytterligare åtgärder behövs för att komma åt arbetsmiljöbrotten. Det är olyckligt att utskottet inte ser detta behov.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott.

Vidare beklagar jag att utskottet inte ser de problem som följer med den utspridda lagstiftning som finns när det gäller arbetsmiljöbrott. Bestämmelser av betydelse finns spridda i brottsbalken, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). Den utspridda lagstiftningen bidrar till att utredningar om arbetsmiljöbrott försvåras och att relativt få åtal väcks. I Norge är den genomsnittliga handläggningstiden på området hälften så lång som i Sverige. Ett skäl till detta är en mer enhetlig lagstiftning med en egen arbetsmiljöbalk som underlättar utredningsarbetet. Det finns också svenska experter som har pekat ut att en arbetsmiljöbalk bör införas i Sverige i syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön.

Jag anser därför att regeringen bör införa en arbetsmiljöbalk i syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott.

10. Åtgärder mot arbetslivskriminalitet, punkt 4 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 3 samt avslår motionerna

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2 och

2021/22:3863 av Teresa Carvalho m.fl. (S).

Ställningstagande

I likhet med utskottet ser jag positivt på det myndighetsgemensamma arbete som bedrivs för att bekämpa arbetslivskriminaliteten. Det är också positivt att regeringen har förlängt myndigheternas uppdrag. För att stoppa arbetslivskriminaliteten på den svenska arbetsmarknaden menar jag att denna myndighetssamverkan bör förstärkas och utvecklas ytterligare. Ett klokt förslag som lyfts fram i den utredning som haft i uppdrag att följa upp och analysera myndigheternas arbete är att stärka samordningen genom att inrätta ett myndighetsgemensamt kansli. Ett sådant kansli skulle bl.a. kunna ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering.

Jag anser därför att regeringen bör inrätta ett myndighetsgemensamt kansli med kompetens från flera av myndigheterna i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare välkomnar jag i likhet med utskottet inrättandet av den nationella Delegationen mot arbetslivskriminalitet. Även det är en insats som kan bidra i det viktiga arbetet med att motverka att arbetslivskriminaliteten breder ut sig på vår arbetsmarknad. Jag anser dock att arbetsmarknadens parter bör ges en större roll i delegationens arbete. Parterna inom branscher med omfattande arbetslivskriminalitet, såsom byggbranschen, bör ges en permanent plats i delegationen. Den kunskap och erfarenhet kring arbetslivskriminalitet som delar av arbetsmarknadens parter byggt upp över tid bör tas till vara och utgöra en central del av delegationens arbete.

Jag anser därför att regeringen bör ta initiativ till att ge arbetsmarknadens parter inom branscher med omfattande arbetslivskriminalitet en permanent plats i den nationella Delegationen mot arbetslivskriminalitet.

När det gäller regionala arbetslivskriminalitetscenter, som förespråkas i kommittémotion 2021/22:496 (V) yrkande 2, noterar jag i likhet med utskottet att regeringen i februari 2022 fattade ett beslut om att sådana center ska inrättas. Jag står naturligtvis bakom vad som anförts i den nämnda motionen om att inrättande av regionala arbetslivskriminalitetscenter är en viktig insats för att stärka och utveckla det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet. I nuläget finns det dock skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra det uppdrag på området som regeringen nyligen har fattat beslut om. Jag avstår därför från att reservera mig till förmån för förslaget i kommittémotionen.

11. Skyddsombudens verksamhet, punkt 5 (SD)

av Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 5 och
avslår motionerna
2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6 och 13,
2021/22:1242 av Anders Österberg (S),
2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S)
yrkande 3,
2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 6,
2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 9,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 9 och
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 35.

Ställningstagande

Vi anser att det är hög tid att rikta in arbetsmiljöarbetet på att bygga en ny modell som når samtliga löntagare på samtliga arbetsplatser i Sverige. För att säkerställa genomförandet av det lokala arbetsmiljöarbetet måste antalet lokala skyddsombud öka. I dagens modell har fackförbunden företrädesrätt när det gäller att utse lokala skyddsombud. Dessvärre innebär det att ett stort antal löntagare utestängs från att axla rollen som skyddsombud. Vi har i dag en situation som i praktiken innebär att de som är politiskt aktiva i andra partier än Socialdemokraterna utestängs från att få fackliga förtroendeposter, trots kunskap, engagemang och medarbetarnas förtroende. Det finns flera exempel på hur fackligt aktiva personer tvingats välja mellan sina politiska uppdrag och sin fackliga roll. Vi vänder oss mot den här politiseringen av arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöarbetet är avgörande för löntagarnas trygghet och hälsa och detta arbete måste bedrivas så effektivt som möjligt. Den som är lämplig och har intresse för och kunskap om arbetsmiljöarbete ska kunna bli skyddsombud. Makten att utse företrädare ska ligga hos arbetsplatsens anställda, utan inskränkningar. Detta är särskilt relevant i en tid då den fackliga organisationsgraden minskar. Det är både förvånande och olyckligt att utskottet inte heller i år noterar utvecklingen på arbetsmarknaden och drar de självklara slutsatser som vi gör.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att avveckla fackförbundens företrädesrätt att utse lokala skyddsombud.

När det gäller de regionala skyddsombudens verksamhet föreslås i kommittémotion 2021/22:2564 (SD) yrkande 6 en utredning om en helt ny modell på området. I likhet med utskottet noterar vi att regeringen nu har tillsatt en utredning med uppdrag att bl.a. utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet i enlighet med riksdagens tillkännagivande på området. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i den nämnda motionen om att arbetsmiljöarbetet helt bör frikopplas från politiken och i stället hanteras och styrs av en myndighet som har tillträde till landets samtliga arbetsplatser. I nuläget finns det dock skäl att avvakta utredningens vidare arbete. Vi avstår därför från att reservera oss till förmån för förslaget i kommittémotionen.

12. Skyddsombudens verksamhet, punkt 5 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6 och 13 samt avslår motionerna

2021/22:1242 av Anders Österberg (S),

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 3,

2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 5 och 6,

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 9,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 9 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 35.

Ställningstagande

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 det betydande hinder för detta. Jag anser därför att flera åtgärder behövs för att stärka skyddsombudens roll.

För det första behöver situationen för de regionala skyddsombuden ändras så att de får tillträde till fler arbetsplatser än vad som är fallet i dag. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal måste det rimligtvis innebära att ett regionalt skyddsombud är välkommet på arbetsplatsen för att stödja det lokala arbetsmiljöarbetet. Det är mycket olyckligt att en riksdagsmajoritet bestående av högerpartierna under förra riksmötet röstade ned regeringens förslag om utökad tillträdesrätt. Det är lika olyckligt att utskottet nu fortsätter att visa på en bristande förståelse för vikten av de regionala skyddsombudens verksamhet och behovet av en utökad tillträdesrätt. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra arbetsmiljölagen 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.

Vidare vill jag poängtera att skyddsombuden måste ges goda förutsättningar för utbildning, vidareutbildning och fortbildning för att kunna utföra sitt uppdrag. Dagens regelverk tillåter inte det i tillräcklig utsträckning. Många upplever också att deras rätt till utbildning ifrågasätts av arbetsgivaren. Till skillnad från utskottet ser jag skäl att förändra regelverket på detta område. Jag anser därför att regeringen bör återkomma dels med ett förslag där skyddsombudsutbildningens längd regleras i arbetsmiljölagen och uppgår till minst fem dagar, dels med ett förslag på en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år.

Jag noterar också att 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. Byggnadsarbetareförbundet har för att komma till rätta med problemet föreslagit att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma sanktionsavgifter om skyddsombud inte tillåts vara med vid riskbedömningen på det sätt som lagen föreskriver. Jag ställer mig bakom detta förslag. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma sanktionsavgifter mot arbetsgivare om skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen.

13. Skyddsombudens verksamhet, punkt 5 (L)

av Roger Haddad (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 9 och avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6 och 13,

2021/22:1242 av Anders Österberg (S),

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 3,

2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 5 och 6,

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 9 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 35.

Ställningstagande

Vi har ingen annan uppfattning än utskottet när det gäller att skyddsombuden fyller en viktig funktion på svenska arbetsplatser. Det finns många lyckade exempel på hur skyddsombud och skyddskommittéer fungerar som viktiga aktörer i att gemensamt med arbetsgivaren arbeta för en god arbetsmiljö för alla anställda. Samtidigt är det också uppenbart att mycket har hänt sedan arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. Vi har i dag en verklighet med sjunkande facklig organisationsgrad, färre stora företag och arbetsmiljöutmaningar av social och organisatorisk karaktär.

Till skillnad från utskottet drar vi slutsatsen att det är hög tid att se över skyddsombudens uppdrag inom ramen för en statlig offentlig utredning. Det handlar bl.a. om att få på plats en ny och mer ändamålsenligt utformad ordning för regionala skyddsombud och att arbetstagarna som huvudregel ska utse lokala skyddsombud. De nya skyddsombuden bör även, likt visselblåsare, ha

möjlighet till direktkontakt med Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket i fall av misstänkta avvikelser från föreskrifter eller lagar. Av vikt är att det nya skyddsombudet kopplas samman med ett förbättrat tipssystem för enskilda arbetstagare. Skyddsombuden bör också få ett utökat ansvar när det gäller psykisk ohälsa, trakasserier och mobbning.

Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över och modernisera arbetsmiljölagen i enlighet med vad som anförts ovan.

14. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (M)

av Saila Quicklund (M), Lars Beckman (M) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkandena 1–5 och

2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergard m.fl. (M) yrkande 2 och avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 14,

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 11,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 1,

2021/22:1559 av Magnus Manhammar (S),

2021/22:3579 av Johan Hedin m.fl. (C) yrkande 16,

2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergard m.fl. (M) yrkande 3,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 2, 4 och 6 samt

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 33 och 36.

Ställningstagande

Vi anser att arbetslivspolitikerna måste sträva mot att fortsätta förbättra arbetsmiljön på våra arbetsplatser. Politikens fokus ska ligga på att förebygga ohälsa och olycksfall och hindra att människor stängs ute från arbetslivet. Insatser på området bör också fokusera på att möjliggöra ett längre arbetsliv. Vi delar utskottets syn att Arbetsmiljöverket har en central roll för att uppnå ett väl fungerande arbetsmiljöarbete på den svenska arbetsmarknaden. Till skillnad från vad utskottet verkar göra ser vi dock behov av nya uppdrag till myndigheten för att utveckla arbetsmiljöarbetet.

Ett område där det går att se en oroande utveckling är situationen inom vissa kvinnodominerade yrken i offentligfinansierad verksamhet såsom sjuksköterskor, vård- och omsorgspersonal och lärare. En särskilt oroväckande trend är

att anmälningarna om arbetssjukdomar bland kvinnor till följd av organisatoriska och sociala problem har ökat flera år i rad. En stor del av problemen finns inom den offentliga sektorn. Många av de yrken som brottas med en sämre arbetsmiljö har problem i verksamheten i form av underskott på personal eller brister i ledarskapet. En väl fungerande organisation och gott ledarskap är faktorer som är avgörande för en god arbetsmiljö. När det gäller offentliga verksamheter har politiken ett stort ansvar för att skapa förutsättningar för detta. Den offentliga sektorn har också ett ansvar för att föregå med gott exempel – det kommer också att krävas om man ska lyckas attrahera personal i en situation med kompetensförsörjningsproblem. Det är viktigt att fortsätta förbättra arbetsmiljön för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Vi anser därför att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder:

- uppdrag till Arbetsmiljöverket att utöka antalet inspektioner och handledningstillfällen generellt och till särskilt utsatta branscher i synnerhet
- uppdrag till Arbetsmiljöverket att genomföra årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet, vad gäller både psykosocial och fysisk arbetsmiljö, där vård- och omsorgssektorer ska belysas i särskild ordning
- uppdrag till Arbetsmiljöverket att stärka tillsynen av och sanktioner för arbetsgivare inom yrkesgrupper med särskilt hög sjukfrånvaro
- uppdrag till Arbetsmiljöverket att förstärka utbildningsinsatser inom arbetsmiljöarbetet
- uppdrag till Arbetsmiljöverket att genomföra en särskild tillsyn av den psykosociala arbetsmiljön inom vissa särskilt utsatta yrkesgrupper
- översyn av Arbetsmiljöverkets verksamhet för att ytterligare effektivisera myndighetens arbete.

Slutligen vill vi framhålla att det i kommittémotion 2021/22:3828 (M) yrkande 3 finns ett förslag om en utredning som ska undersöka lämpligheten i och förutsättningarna för att införa sanktioner vid brister i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. I likhet med utskottet noterar vi att regeringen nu har tillsatt en utredning med uppdrag att bl.a. se över om sanktionsavgifter ska kunna tas ut för överträdelser inom organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i den nämnda motionen om att sanktionsavgifter kan vara nödvändigt för att Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska bli mer effektiva. I nuläget finns det dock skäl att avvakta utredningens vidare arbete. Vi avstår därför från att reservera oss till förmån för förslaget i kommittémotionen.

15. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (C)

av Alireza Akhondi (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3579 av Johan Hedin m.fl. (C) yrkande 16 och avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 14,

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 11,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 1,

2021/22:1559 av Magnus Manhammar (S),

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkandena 1–5,

2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergard m.fl. (M) yrkandena 2 och 3,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 2, 4 och 6 samt

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 33 och 36.

Ställningstagande

Jag anser att det är viktigt att utforma politiken så att Polismyndigheten har möjlighet att fokusera på sitt huvuduppdrag i form av det brottsbekämpande arbetet. Det finns uppgifter som i dag utförs av polisen men som i stället hade kunnat utföras av andra huvudmän. Det finns också fall där andra myndigheter på ett bättre sätt borde kunna bistå Polismyndigheten med det brottsbeivrande arbetet. Ett sådant exempel är Arbetsmiljöverket, som borde kunna ges större befogenhet att vidta inledande utredningsåtgärder i de fall de träffar på situationer med misstänkt människohandel. Det är beklagligt att utskottet fortsätter att undgå att se det behov som finns på området.

Jag anser därför att regeringen bör se över möjligheterna att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag

16. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 14 samt
2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 11 och
avslår motionerna
2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S)
yrkande 1,
2021/22:1559 av Magnus Manhammar (S),
2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkandena 1–5,
2021/22:3579 av Johan Hedin m.fl. (C) yrkande 16,
2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergard m.fl. (M) yrkandena 2 och 3,
2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 2, 4 och 6 samt
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 33 och 36.

Ställningstagande

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 sexuella trakasserier i arbetslivet. Flera av vittnesmålen visar att det finns en koppling mellan arbetsvillkor och utsatt-heten för sexuella trakasserier och övergrepp på arbetsplatsen. Detta bekräftas även av en undersökning av Arbetsmiljöverket som bl.a. visar att trakasserier av sexuell art är vanligast bland tidsbegränsat anställda och unga kvinnor. Till skillnad från utskottet menar jag att det finns skäl att vidta ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Jag anser att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet.

Vidare noterar jag att kritiken mot Arbetsmiljöverkets förslag till ny regelstruktur har varit omfattande från såväl arbetstagar- som arbetsgivar-organisationer. Jag ser mycket allvarligt på denna kritik. Det finns goda skäl att ställa krav på att Arbetsmiljöverket hör samman parternas synpunkter i den fortsatta processen. Jag anser därför att regeringen bör verka för att Arbetsmiljöverket, i den fortsatta processen med myndighetens förslag till ny regelstruktur, ska ta hänsyn till parternas synpunkter.

Jag noterar i likhet med utskottet att Arbetsmiljöverket har fått ett stort ansvar när det gäller att hantera utstationeringsregistret. Till skillnad från utskottet menar jag dock att det finns lämpligare sätt att hantera registret än att lägga det hos en myndighet som de senaste åren fått en mängd nya uppdrag utan att tillföras resurser i samma utsträckning. Jag delar den bild som fackliga företrädare har framfört om att Skatteverket vore bäst lämpat att ta över ansvaret för registret. Skatteverket har både mer resurser för att administrera arbetet och bättre möjligheter att samköra väsentliga uppgifter i registret med relevanta uppgifter hos myndigheten. Jag anser därför att Skatteverket bör få i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret.

17. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 33 och 36 samt avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 14,

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 11,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 1,

2021/22:1559 av Magnus Manhammar (S),

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkandena 1–5,

2021/22:3579 av Johan Hedin m.fl. (C) yrkande 16,

2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergard m.fl. (M) yrkandena 2 och 3 samt

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 2, 4 och 6.

Ställningstagande

Kvinnor drabbas i högre grad än män av arbetsrelaterade besvär, vilket ökar förekomsten av sjukskrivningar. Skälen till detta är många och dit hör bl.a. organiseringen av arbetet, hur ledarskapet ser ut och vilka förutsättningar som finns att utföra arbetet. Särskilt utmärkande för arbetsrelaterad ohälsa hos kvinnor är arbetssjukdomar orsakade av sociala och organisatoriska faktorer. Ofta är arbetsgivaren omedveten om skillnaderna och det finns en stor utmaning i att göra alla medvetna om det omedvetna. Jag anser att kvinnors arbetsmiljö behöver lyftas fram och synliggöras på ett tydligare sätt än vad som görs i dag. Det kan t.ex. handla om att ge Arbetsmiljöverket ett specifikt uppdrag att ta fram verktyg för att utifrån den kunskap som finns kunna kartlägga hur kvinnor och män exponeras för riskfaktorer som kan leda till sjukskrivning och hur man kan förebygga dessa riskfaktorer. Det är inte tillräckligt att som utskottet förlita sig på att regeringen agerar i frågan bara för att man pekat ut en riktning i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025. Jag anser därför att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att verka för kvinnors hälsa i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare menar jag att ett sätt att rationalisera Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete, utan att för den skull tumma på säkerheten och arbetsmiljön, vore att införa ett system med arbetsmiljödeklarationer. Efter behandling av Arbetsmiljöverket kan åtgärder vidtas utifrån deklarationens resultat. Förslaget innebär att alla företag inom samma bransch blir behandlade på samma sätt

från myndighetens sida och att såväl antalet inspektörer som antalet distrikt kan reduceras. Detta innebär en besparing för statskassan utan att arbetsmiljön försämras; tvärtom skulle kontrollen bli effektivare och mer rättvis. Jag beklagar att utskottet inte heller i år är berett att prova detta förslag. Jag anser att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att initiera ett pilotprojekt som prövar möjligheten att deklarerera sin arbetsmiljö.

18. Arbetsmiljöverket, punkt 6 (L)

av Roger Haddad (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkandena 2, 4 och 6 samt avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 14,

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 11,

2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson (båda S) yrkande 1,

2021/22:1559 av Magnus Manhammar (S),

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkandena 1–5,

2021/22:3579 av Johan Hedin m.fl. (C) yrkande 16,

2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergard m.fl. (M) yrkandena 2 och 3 samt

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 33 och 36.

Ställningstagande

Vi delar utskottets uppfattning att Arbetsmiljöverket har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden. Vi kan dock konstatera att Arbetsmiljöverket samtidigt har begränsade resurser och naturligtvis inte kan undersöka om samtliga arbetsplatser följer arbetsmiljöregelverket. För att Arbetsmiljöverkets insatser ska ge maximal effekt behöver myndigheten således göra ett urval. Det är viktigt att detta urval görs baserat på forskning och statistik och riktar sig mot de arbetsplatser som är mest otrygga.

Vidare menar vi att Arbetsmiljöverkets arbete skulle kunna bli än mer effektivt om det fanns en möjlighet för arbetstagare som upplever sina arbetsplatser som otrygga att enkelt rapportera in missförhållanden. Framförallt gäller detta arbetstagare vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal och skyddsombud där Arbetsmiljöverket kan vara den enda kontakten vid uppkomna problem. För att på bästa komma åt missförhållanden med

diskriminering, trakasserier och psykisk ohälsa är det även av vikt att anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen kan ske på ett enkelt sätt.

Personer som vågar anmäla och påtala brister, s.k. visselblåsare, måste få stöd av såväl myndigheter som arbetsgivare att göra så. Vi anser därför att Arbetsmiljöverket bör ges i uppdrag att utreda hur det kan bli enklare att rapportera utan att riskera påföljder från såväl arbetsgivare som andra anställda. Det måste kunna ske anonymt, framför allt i situationer där det är arbetsgivaren som har trakasserat personen som anmäler. Sanktionerna måste enligt vår mening vara strängare mot aktörer som vill hindra visselblåsare från att yttra sig.

Vi anser därför att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder:

- översyn av Arbetsmiljöverkets arbete och rutiner för att myndigheten i högre utsträckning ska fokusera sina insatser vid den typ av arbetsplatser som enligt statistik och forskning är överrepresenterade inom platsolyckor och arbetsmiljöbrott
- uppdrag till Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen att underlätta för tips och anmälningar, särskilt med hänsyn till psykisk ohälsa, mobbning och sexuella trakasserier
- förslag om att ytterligare stärka skyddet för visselblåsare på arbetsplatser.

19. Företagshälsovården, punkt 7 (M)

av Saila Quicklund (M), Lars Beckman (M) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 7 och avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 5,

2021/22:3977 av Barbro Westerholm m.fl. (L) yrkandena 4 och 5,

2021/22:3983 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 22 och

2021/22:4001 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 56.

Ställningstagande

Det är känt att personer med psykisk ohälsa riskerar att utsättas för fördomar och stigmatisering. Detta i sin tur riskerar att leda till högre barriärer för drabbade människor att söka vård och därtill ökade svårigheter att få ett arbete,

vilket i sig kan medföra ökade påfrestningar som försämrar den psykiska hälsan ytterligare. Färre än hälften söker psykiatrisk vård som de skulle behöva få tillgång till. Färre än hälften får den psykiatriska vård de behöver. Det finns därtill en s.k. genetisk börda när det handlar om såväl psykisk ohälsa som psykisk sjukdom. Det handlar om föräldrar och barn som har samma symtom, diagnos eller sjukdom, men vården saknar samordning av dessa fall. Vi menar att det är hög tid att stärka det förebyggande arbetet mot psykisk ohälsa och att använda sig av den resurs som företagshälsovården är. Det är olyckligt att utskottet inte ser samma behov.

Vi anser därför att regeringen bör vidta ytterligare åtgärder för att pröva möjligheterna att stärka det hälsofrämjande förebyggande arbetet med behandling av psykisk ohälsa inom ramen för företagshälsovården.

20. Företagshälsovården, punkt 7 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1 och avslår motionerna

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 7,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 5,

2021/22:3977 av Barbro Westerholm m.fl. (L) yrkandena 4 och 5,

2021/22:3983 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 22 och

2021/22:4001 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 56.

Ställningstagande

Jag anser att företagshälsovården har en viktig uppgift i arbetslivet, inte minst när det gäller att minska antalet sjukskrivningar. På så sätt är en satsning på kvalitetssäkrad företagshälsovård som alla arbetstagare har tillgång till en investering som kan ge positiv utdelning också statsfinansiellt. Trots en relativt tydlig lagstiftning har dock allt färre arbetstagare i dag tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats.

I likhet med utskottet välkomnar jag det arbete som bedrivs. Till skillnad från utskottet menar jag dock att det är uppenbart att det inte är tillräckligt. Jag anser att alla arbetstagare bör 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 års ålder eller längre. Vidare bör

arbetsmarknadens parter ha en central roll i arbetet med att säkerställa att alla arbetstagare får tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdraget 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.

21. Företagshälsovården, punkt 7 (L)

av Roger Haddad (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 5,

2021/22:3977 av Barbro Westerholm m.fl. (L) yrkandena 4 och 5,

2021/22:3983 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 22 och

2021/22:4001 av Lina Nordquist m.fl. (L) yrkande 56 och

avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1 och

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 7.

Ställningstagande

Vi anser att företagshälsovården spelar en viktig roll i det hälsofrämjande arbetet. Dess uppgift är att hjälpa företag och arbetsplatser att långsiktigt utveckla den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Företagshälsovården syftar till att förebygga ohälsa bland medarbetarna och att skapa förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Hit hör att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa, skadligt bruk av alkohol och droger, trakasserier, mobbning och diskriminering. Det är visserligen välkommet att utskottet också ser positivt på företagshälsovårdens roll i arbetsmiljöarbetet. Det är dock olyckligt att utskottet inte ser samma behov som vi av att utveckla det hälsofrämjande arbetet. Det gäller inte minst behovet av att skapa möjligheter för företagshälsovården att stötta hälso- och sjukvårdens samt äldreomsorgens medarbetare. Vi anser därför att regeringen bör vidta ytterligare åtgärder för att möjliggöra och intensifiera företagshälsovårdens arbete i hälsofrämjande syfte.

Vidare finns det skäl att uppmärksamma situationen inom arbetsmedicin, som är en förutsättning för att företagshälsovården ska fungera väl. Vi konstaterar att arbetsmedicin är en av de specialiteter inom sjukvårdens område där bristen på kompetens är som störst. Vi anser därför att regeringen

bör vidta åtgärder för att ta ett nationellt grepp för långsiktig kompetensförsörjning inom arbetsmedicin.

22. Arbetskläder, punkt 8 (SD)

av Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:2563 av Ann-Christine From Utterstedt m.fl. (SD) yrkande 8 och avslår motionerna

2021/22:477 av Michael Rubbestad (SD) och

2021/22:1758 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S).

Ställningstagande

När det gäller arbetslivet menar vi att det finns skäl för arbetsgivare inom offentlig sektor att kartlägga och belysa skillnaderna i förutsättningar mellan kvinnor och män när det gäller att utföra sitt arbete. Kartläggningen ska innefatta olika förvaltningars hantering av personalens förutsättningar, från chefsposition till de som utför det praktiska arbetet. Avgörande frågor i en sådan kartläggning är t.ex. om arbetstagarna har rätt till arbetskläder. Vi konstaterar att de kartläggningar som hittills har genomförts har visat att kvinnodominerade verksamheter i större utsträckning saknar tillgång till arbetskläder. Det är viktigt att synen på anställdas förutsättningar för att genomföra sitt arbete på bästa sätt förändras och förhållandena blir mer likvärdiga. Det är olyckligt att utskottet inte kan se att en kartläggning av det aktuella slaget är en viktig uppgift i arbetet för att uppnå en jämställd arbetsmiljö.

Vi anser därför att regeringen bör verka för att kommuner kartlägger och åtgärdar anställdas förutsättningar och skillnader i arbetslivet.

23. Arbetsmiljön inom vård- och omsorgssektorn, punkt 9 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 38–40 och

2021/22:4210 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkandena 64 och 65.

Ställningstagande

Jag konstaterar att det arbete som har utförts under pandemikrisen har påverkat den psykosociala arbetsmiljön hos personalen i vård- och omsorgssektorn. Såväl Arbetsmiljöverket som Mynak har viktiga roller att spela för att se till att personalen har en god arbetsmiljö på både kort och lång sikt. Det gäller nu att om möjligt förebygga allvarliga konsekvenser på arbetsmiljöområdet för alla de som arbetar i patientnära kontakter. Till skillnad från utskottet menar jag att det inte är tillräckligt att nöja sig med det arbete som pågår på området. Det finns också skäl att framhålla att den bristfälliga hantering av skyddsutrustning som förekommit under pandemin är mycket allvarlig. Åtgärder behöver vidtas för att bristerna – och de tvetydiga riktlinjerna om skyddsutrustningen – inte ska uppstå igen.

Sjuksköterskor, undersköterskor, läkare och barnmorskor är några av de yrkesgrupper som gör ovärderliga insatser för att få vår hälso- och sjukvård att fungera oavsett om det råder en pandemi eller inte. I detta arbete är det viktigt att personalen har en god och trygg arbetsmiljö. Den byråkratisering som har skett av hälso- och sjukvården har på goda grunder lett till stor irritation hos arbetstagarna. I dag har ingen ett samlat ansvar för att bedöma om de administrativa uppgifterna är rimliga och väl avvägda. Det finns därför behov av att genomföra en kartläggning och ta fram en åtgärdsplan i varje region för att komma till rätta med vårdpersonalens administrativa börda och dess påverkan på arbetsmiljön. Det finns också skäl att styra mer av Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete mot hälso- och sjukvården.

Jag anser därför att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder:

- uppdrag till Arbetsmiljöverket om att särskilt lyfta hur det psykosociala stödet till personal som arbetar under hård press under en pandemi kan förbättras
- uppdrag till Mynak att granska hur stödet ser ut till personalen inom vård- och omsorgssektorn med anledning av covid-19-pandemin för att undvika långvariga hälsokonsekvenser för personalen i framtiden
- förslag om att tydliggöra bestämmelserna i arbetsmiljölagen om vilken skyddsutrustning som bör gälla i olika vårdsituationer
- insatser för att förbättra villkoren för personalen inom vård- och omsorgssektorn, såsom en kartläggning och åtgärdsplan i varje region för att komma tillrätta med vårdpersonalens administrativa börda och dess påverkan på arbetsmiljön
- uppdrag till Arbetsmiljöverket att genomföra en tillsyn av arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården under en längre period.

24. Våld och hot i arbetslivet, punkt 10 (SD)

av Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:2563 av Ann-Christine From Utterstedt m.fl. (SD) yrkande 10 och avslår motionerna

2021/22:492 av Fredrik Lindahl (SD) yrkandena 1 och 2 samt

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 11.

Ställningstagande

Precis som alla människor ska ha rätt till ett tryggt liv i hemmet och i det offentliga rummet måste tryggheten garanteras också i arbetslivet. Det strukturella våldet mot kvinnor beror delvis på en felaktig organisationsstruktur, som ökar riskerna för att våld och hot ska inträffa. Det kan också röra sig om osäker kontanthantering, att en socialsekreterares besöksrum inte är inom höravstånd för övriga medarbetare, underbemanning på en vårdinrättning med farliga patienter eller ensamarbete på kvällar. Till skillnad från utskottet menar vi att det inte görs tillräckligt för att komma åt de problem som i dag finns med våld och hot i arbetslivet.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att identifiera risker för att anställda utsätts för brott och att trygghet på våra arbetsplatser säkerställs.

25. Våld och hot i arbetslivet, punkt 10 (L)

av Roger Haddad (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 11 och avslår motionerna

2021/22:492 av Fredrik Lindahl (SD) yrkandena 1 och 2 samt

2021/22:2563 av Ann-Christine From Utterstedt m.fl. (SD) yrkande 10.

Ställningstagande

Trygghet är en frihetsfråga. Det gäller inte minst rätten att vara trygg på sin arbetsplats – oavsett var den ligger. Tyvärr är detta i dag långt ifrån en självklarhet på alla arbetsplatser. I augusti 2021 släpptes en rapport, framtagen på uppdrag av Göteborgs stad, som kartlägger problemen med tystnadskultur bland kommunanställda. Det främsta skälet till oviljan att anmäla händelser är enligt rapporten rädsla för repressalier från kriminella strukturer.

Vi menar att flera insatser måste till för att öka viljan och förutsättningarna för tjänstepersoner att anmäla brott. Som exempel bör hanteringen av personuppgifter ses över så att anställda i myndighetsutövande ställning ges ett ökat skydd. Den sekretess som gäller för personuppgifter vid sexualbrott bör utvidgas till fler fall, t.ex. där det finns en tydlig hotbild från kriminella nätverk med stort våldskapital. Vi ser också ett behov av att inrätta en nationell stödfunktion för socialtjänsthandläggare vid utredning, beslut och verkställande. Vidare finns behov av att öka möjligheterna för kommuner att överflytta ärenden till en annan kommun för beslutsfattande om det finns en tydlig hotbild. Det finns också behov av en kunskapsöversikt om hur man kan upptäcka, kartlägga och motverka brott som offentligt anställda utsätts för och hur man kan motverka tystnadskulturen bland anställda. Vi beklagar att utskottet nöjer sig med regeringens egna ord om att det är en prioriterad fråga och inte tar initiativ för att möta de verkliga behov som finns på området.

Vi anser därför att regeringen bör ta initiativ till insatser för att motverka en tystnadskultur bland offentliganställda på grund av rädsla för repressalier från kriminella nätverk i enlighet med vad som anförts ovan.

26. Distansarbete, punkt 11 (C)

av Alireza Akhondi (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 10 och
avslår motionerna
2021/22:2105 av Martina Johansson m.fl. (C),
2021/22:3412 av Rasmus Ling m.fl. (MP),
2021/22:3572 av Lars Beckman (M),
2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 7 och
2021/22:4059 av Maria Gardfjell (MP) yrkande 2.

Ställningstagande

Under covid-19-pandemin har arbete på distans hemifrån prövats i betydande omfattning. Det har bl.a. fört med sig utmaningar i form av att personer har riskerat att bli socialt isolerade. Distansarbetet har dock även fört med sig många fördelar, såsom minskade behov av transporter och mindre tid som går åt till att arbetspendla. Fördelarna har i sin tur fört med sig att det har varit lättare att få ihop livspusslet för många och gett barnen mer tid med sina föräldrar. Distansarbetet har också lett till minskade kostnader för kontor och breddad rekryteringsbas för arbetsgivare. Ytterligare en effekt är att stad och landsbygd på ett bättre sätt har bundits samman.

Jag anser att en utveckling av förutsättningarna för distansarbete är något som ligger i tiden. Utvecklingen på området bör ses som en del i utvecklingen av digitaliseringen och ett ytterligare steg mot att göra arbetssituationen mer flexibel för fler arbetstagare och arbetsgivare. Utvecklingen bidrar också till att skapa bättre förutsättningar för boende på annan ort vilket i längden kan få hela Sverige att växa. Det är därför viktigt att regelverket kring arbetsmiljö följer med i tiden och även anpassas till nya förutsättningar, där erfarenheterna från hemarbetet under pandemin tas tillvara och även med beaktande av att den psykisk hälsan är en viktig del av arbetsmiljöarbetet. Det är olyckligt att inte utskottet ser det behov som finns av konkreta åtgärder på området.

Jag anser därför att regeringen bör se över arbetsmiljöreglerna i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete i enlighet med vad som anförts ovan.

27. Distansarbete, punkt 11 (L)

av Roger Haddad (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 7 och
avslår motionerna
2021/22:2105 av Martina Johansson m.fl. (C),
2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 10,
2021/22:3412 av Rasmus Ling m.fl. (MP),
2021/22:3572 av Lars Beckman (M) och
2021/22:4059 av Maria Gardfjell (MP) yrkande 2.

Ställningstagande

Det utökade hemarbete som följt som en konsekvens av pandemin har inneburit att helt nya krav har ställts på både arbetsgivare och arbetstagare. En del rapporter visar att det har varit svårt att säkerställa en god arbetsmiljö såväl psykiskt som fysiskt när arbetet sker från hemmet. Såväl arbetsgivare som fackförbund har också påtalat att det finns oklarheter i hur en arbetsgivares arbetsmiljöansvar ser ut vid hemarbete. Samtidigt finns det undersökningar som visar att många arbetstagare är nöjda med att arbeta hemifrån och gärna fortsätter att ha den möjligheten även efter pandemin. Hemarbete kan göra det lättare att få vardagen att gå ihop. Framförallt visar undersökningar minskad stress bland kvinnor som jobbar hemifrån. Men värt att notera är att bland männen ökar stressen när de jobbar hemifrån, vilket tyder på att det kan finnas en risk för att hemarbetet befäster den ojämsltda uppdelningen av det obetalda arbetet i hemmet.

Vidare konstaterar vi att erfarenheter från pandemin visar att gällande arbetsmiljölagstiftning är illa anpassad för den nya typ av frågeställningar som hemarbetet ger upphov till. Det behövs också klarhet i var gränsen går för frivilligt och förväntat hemarbete och hur arbetstiderna ska hanteras. En annan central fråga är hur arbetsgivaren ska ta ansvar för den psykosociala arbetsmiljön i hemmet. Vi vill betona att det är viktigt att det råder tydlighet i frågan om vem som bär ansvar för arbetsmiljön när man arbetar hemifrån. Mot bakgrund av att även utskottet verkar uppfatta problematiken som finns på området beklagar vi att det inte ser behov av ett initiativ i frågan.

Vi anser därför att arbetsmiljölagstiftningen bör ses över för att säkerställa en tydlig ansvarsfördelning mellan arbetsgivare och arbetstagare när arbetsplatsen är i hemmet.

28. Distansarbete, punkt 11 (MP)

av Leila Ali-Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2021/22:3412 av Rasmus Ling m.fl. (MP) och
2021/22:4059 av Maria Gardfjell (MP) yrkande 2 och
avslår motionerna
2021/22:2105 av Martina Johansson m.fl. (C),
2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 10,
2021/22:3572 av Lars Beckman (M) och
2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 7.

Ställningstagande

En lärdom av covid-19-pandemin är att de som kan arbeta hemifrån bör kunna göra det i ökad utsträckning. Jag anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att främja hemarbete efter pandemin.

Vidare anser jag att den s.k. distansrevolutionen berör fler än arbetsmarknadens parter och att samverkan behövs för att ta vara på distansarbetets möjligheter. Jag noterar att detta är något som utskottet inte riktigt verkar fånga upp. Det digitala arbetslivet har en stor potential för samhället i stort. Genom ökad frihet och flexibilitet i arbetslivet gynnas arbetstagarnas välbefinnande, klimatet – och landsbygdsutvecklingen. Jag anser därför att distansarbete i arbetslivet ska genomföras i bred samverkan mellan staten, företag och organisationer.

29. Arbetstidslagen m.m., punkt 12 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2021/22:460 av Ali Esbati m.fl. (V) och
2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 15–18 och
avslår motionerna
2021/22:185 av Fredrik Lindahl (SD) och
2021/22:795 av Anne Oskarsson (SD).

Ställningstagande

Naturligtvis håller jag med utskottet om att arbetsmarknadens parter har en central roll i hanteringen av arbetstidsfrågor, men till skillnad från utskottet anser jag att det behövs tydligare stöd i lagstiftningen som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal. Det är beklagligt att utskottet inte heller i år ser de behov som finns av att stärka arbetstagarnas skydd i lagen på flera olika sätt.

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 när det gäller arbetstidens förläggning och omfattning är därför av central betydelse för att åstadkomma ett hållbart arbetsliv. Det behövs också bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning – vore ett avgörande steg i en sådan progressiv och frihetsvidgande utveckling.

Vidare är det inte rimligt att arbetstagare ska tvingas betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning, som vid delade turer. De försök som berörda fackförbund har gjort 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.

Reglerna om dygnsvila bör även bli bättre och enklare. Det är viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider eftersom natt- och skiftarbete sliter hårt på människor.

En angelägen fråga är också att se över regelverket och ersättningssystemet för jourtid. Genom en förändring av arbetstidslagen skulle bl.a. de kvinno-dominerade yrkesgrupper som drabbas av det nuvarande regelverket för jourtid dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

Ytterligare en angelägen fråga är att förstärka rättigheterna för arbetstagare vars arbetsgivare omreglerat tidigare heltidsanställningar till deltidanställningar. I den norska arbetstidslagstiftningen finns sedan 2013 en reglering som ger deltidanställda som arbetat mertid rätt att utöka sin anställning. Jag ser positivt på att det finns fackförbund som driver denna fråga i avtalsförhandlingar med arbetsgivarna. För att förbättra villkoren för alla deltidanställda på hela arbetsmarknaden krävs dock en ändring i arbetstidslagen, liknande den som genomförts i Norge.

Jag anser att regeringen bör vidta följande åtgärder för att komma till rätta med ovan nämnda problem på arbetstidsområdet:

- tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning
- återkomma med lagförslag som begränsar s.k. delade turer genom dispositiv lagstiftning
- återkomma med lagförslag om ändring i 13 § arbetstidslagen 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
- se över arbetstidslagen i syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, när den anställde förväntas vara på en plats som arbetsgivaren anger och som inte är det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete
- återkomma med lagförslag om att ändra arbetstidslagen så att deltidanställda arbetstagare, som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad, ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid.

Särskilda yttranden

1. Skyddsombudens verksamhet, punkt 5 (M, KD)

Saila Quicklund (M), Lars Beckman (M), Michael Anefur (KD) och Ann-Sofie Lifvenhage (M) anför:

I kommittémotionerna 2021/22:3322 (M) yrkande 9 och 2021/22:4198 (KD) yrkande 35 föreslås en utredningsinsats för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet och roll.

I likhet med utskottet noterar vi att regeringen nu har tillsatt en utredning med uppdrag att bl.a. utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet i enlighet med det tillkännagivande som riksdagen har beslutat om på förslag från utskottet. Vi ställer oss frågande till varför det tagit så lång tid att få utredningen på plats men välkomnar att arbetet med att för första gången utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet nu i vart fall pågår. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i de nämnda motionerna om nödvändigheten av att se närmare på den aktuella verksamheten. I nuläget finns det dock skäl att avvakta utredningens vidare arbete. Vi avstår därför från att reservera oss till förmån för förslagen i kommittémotionerna.

2. Arbetstidslagen m.m., punkt 12 (SD)

Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD) anför:

Av kommittémotion 2021/22:3899 (SD) framgår att det i Sverigedemokraternas budgetförslag avsätts särskilda medel för att avveckla ofrivilligt delade turer inom vård- och omsorgssektorn. Förslaget behandlades av socialutskottet i samband med beredningen av budgetpropositionen för 2022 utgiftsområde 9 Hälsovård, sjukvård och social omsorg (bet. 2021/22:SoU1). Förslag om att avveckla delade turer finns även i bl.a. kommittémotionerna 2021/22:3803 (SD) yrkande 43 och 2021/22:3809 (SD) yrkande 80. Dessa förslag behandlas av socialutskottet i betänkanden om äldrefrågor respektive kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården m.m. (bet. 2021/22:SoU13 och bet. 2021/22:SoU14). Vi saknar således möjlighet att reservera oss i detta ärende till förmån för våra förslag på området, men står naturligtvis bakom dessa i sak och hänvisar till Sverigedemokraternas ställningstaganden i de nämnda betänkandena.

3. Arbetstidslagen m.m., punkt 12 (KD)

Michael Anefur (KD) anför:

Av Kristdemokraternas budgetmotion för 2022 (mot. 2021/22:4221) framgår att Kristdemokraterna vill se ett aktivt arbete för att minska förekomsten av

delade turer för personal inom äldreomsorgen. Krav på att minska de delade tureorna är en del av ett prestationsbundet stöd till förbättrade villkor för personalen inom äldreomsorgen som Kristdemokraterna vill se. Ett förslag om aktivt arbete för att minska förekomsten av delade turer finns även i partimotion 2021/22:4170 (KD) yrkande 14. Förslaget behandlas av socialutskottet i betänkande 2021/22:SoU13 Äldrefrågor. Jag saknar således möjlighet att reservera mig i detta ärende till förmån för det nämnda förslaget, men står naturligtvis bakom detta i sak och hänvisar till Kristdemokraternas ställningstagande i det nämnda betänkandet.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2021/22

2021/22:185 av Fredrik Lindahl (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda förbättringar och andra förslag på åtgärder kring arbetsmiljö och arbetsmarknad för nattarbete och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:460 av Ali Esbati m.fl. (V):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V):

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.
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 för företag som vill anställa, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
 9. 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 det bör införas en arbetsmiljöbalk i syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
 12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljöansvaret bör förtydligas så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där, oavsett arbetsgivare, och tillkännager detta för regeringen.
 13. 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 tillkännager detta för regeringen.
 14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att Arbetsmiljöverket, i den fortsatta processen med myndighetens förslag till ny regelstruktur, ska ta hänsyn till parternas synpunkter och tillkännager detta för regeringen.
 15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning och tillkännager detta för regeringen.
 16. 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.
 17. 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.
 18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 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 och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över möjligheterna att inrätta regionala arbetslivskriminalitetscenter i syfte att stärka det myndighetsgemensamma arbetet mot den systematiska kriminaliteten på arbetsplatserna och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmarknadens parter inom branscher med omfattande arbetslivskriminalitet bör ges en permanent plats i delegationen mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Skatteverket bör få i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:477 av Michael Rubbestad (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om klädbidrag till förskolepersonal och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:492 av Fredrik Lindahl (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda särskilda insatser för att höja tryggheten för väktare och annan bevakningspersonal och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö för väktare och annan bevakningspersonal och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:795 av Anne Oskarsson (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur en förkortad arbetsdag gynnar jämställdheten mellan könen utan att barnen får bära bördan och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:1242 av Anders Österberg (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga åtgärder för att stärka de fackliga skyddsombudens ställning och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:1244 av Carina Ödebrink och Diana Laitinen Carlsson
(båda S):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om Arbetsmiljöverket och dess uppdrag och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om utbildningskrav och specialistkunskap inom arbetsmiljöområdet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om regionala skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:1345 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga en utvecklad strategi kring nolltolerans mot dödsolyckor och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:1559 av Magnus Manhammar (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om fler åtgärder för att förebygga skador orsakade av asbest och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:1758 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga arbetskläder inom förskolan och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:1809 av Åsa Eriksson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga behovet av åtgärder för att minska riskerna på arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2006 av Elisabeth Björnsdotter Rahm och Ann-Britt Åsebol
(båda M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att göra en översyn av arbetsmiljön inom den offentliga sektorn för att minska den psykiska ohälsan och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:2105 av Martina Johansson m.fl. (C):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsammans med arbetsmarknadens parter utreda hur lagstiftningen behöver uppdateras för mer distansarbete och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:2161 av Patrik Engström och Niklas Karlsson (båda S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga behovet av fler initiativ för en säkrare arbetsmiljö inom energibranschen och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga behovet av initiativ som kan uppmuntra gemensamt ansvar för att säkerställa rätt kompetens och förmågan att kunna utföra jobben säkert och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:2380 av Julia Kronlid m.fl. (SD):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förebyggande arbetsmiljöarbete och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:2563 av Ann-Christine From Utterstedt m.fl. (SD):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att kommuner kartlägger och åtgärdar anställdas förutsättningar och skillnader i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att identifiera risker för att anställda utsätts för brott och att trygghet på arbetsplatsen säkerställs och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:2564 av Magnus Persson m.fl. (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om utökad preskriptionstid för arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att avveckla fackförbundens företrädesrätt att utse lokala skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda en ny modell för det regionala arbetsmiljöarbetet och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:2595 av Ida Gabrielsson m.fl. (V):

22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktad stöd för återgång i arbete och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3089 av Rikard Larsson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om ett förebyggande förhållningssätt i arbetet med ett hållbart arbetsliv och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C):

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av reglerna kring arbetsmiljö i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete, och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3259 av John Widegren (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det inte ska ställas krav på certifierade pannskötare i lantbruket och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3322 av Mats Green m.fl. (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka antalet inspektioner och handledningstillfällen generellt, till särskilt utsatta branscher i synnerhet, och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge i uppdrag till Arbetsmiljöverket att genomföra årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet, både vad gäller psykosocial och fysisk arbetsmiljö, där vård- och omsorgssektorer belyses i särskild ordning, och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att stärka tillsynen av och sanktioner för arbetsgivare inom yrkesgrupper med särskilt hög sjukfrånvaro och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge i uppdrag till Arbetsmiljöverket att förstärka utbildningsinsatser kring arbetsmiljöarbetet och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av Arbetsmiljöverket och dess verksamhet och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förstärka det förebyggande arbetet mot psykisk ohälsa inom ramen för företagshälsovården och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott av normalgraden från två till fyra år, preskriptionstiden för grova arbetsmiljöbrott förlängs från fem till tio år, och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda och utvärdera organisationen med regionala skyddsombud, deras verksamhet, roll och effektivitet, och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3412 av Rasmus Ling m.fl. (MP):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att främja hemarbete efter coronapandemin och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3572 av Lars Beckman (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen uppmanas att ta fram en strategi för hemarbete och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3579 av Johan Hedin m.fl. (C):

16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3828 av Maria Malmer Stenergård m.fl. (M):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska tillse att Arbetsmiljöverket genomför en särskild tillsyn av den psykosociala arbetsmiljön inom vissa särskilt utsatta yrkesgrupper och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som ska undersöka lämpligheten i och förutsättningarna för att införa sanktioner vid brister i Arbetsmiljöverkets föreskrifter angående organisatorisk och social arbetsmiljö, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2021/22:3863 av Teresa Carvalho m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga åtgärder för att stävja arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3876 av Lawen Redar (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga behovet av ett nytt regelverk som begränsar barnarbete på onlineplattformar och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljöstrategin i större utsträckning bör omfatta initiativ som underlättar för arbetsgivare i alla branscher att bedriva ett förebyggande arbete och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket i högre utsträckning bör fokusera sina insatser vid

- den typ av arbetsplatser som enligt statistik och forskning är överrepresenterade inom platsolyckor och arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om hur arbetsmiljölagstiftningen i högre utsträckning kan främja arbetet mot psykisk ohälsa på arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.
 4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen bör ges i uppdrag att verka för att tips och anmälningar, särskilt med hänsyn till psykisk ohälsa, mobbning och sexuella trakasserier, blir enklare att rapportera in för anställda, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
 5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att vidta ytterligare åtgärder för att utveckla och intensifiera företagshälsovårdens arbete och tillkännager detta för regeringen.
 6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka skyddet för visselblåsare på arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.
 7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljölagstiftningen bör ses över för att säkerställa en tydlig ansvarsfördelning mellan arbetsgivare och arbetstagare när arbetsplatsen är i hemmet och tillkännager detta för regeringen.
 9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över och modernisera gällande skyddsombudsreglering och tillkännager detta för regeringen.
 11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tystnadskultur bland offentliganställda på grund av rädsla för repressalier från kriminella nätverk aldrig får accepteras och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3977 av Barbro Westerholm m.fl. (L):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om stärkt företagshälsovård och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om ett nationellt grepp för långsiktig kompetensförsörjning inom arbetsmedicin och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:3983 av Lina Nordquist m.fl. (L):

22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka företagshälsan och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:4001 av Lina Nordquist m.fl. (L):

56. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om företagshälsovården och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:4032 av Ulf Kristersson m.fl. (M):

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om åtgärder mot kvinnors ohälsa kopplat till arbetsmiljö och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:4059 av Maria Gardfjell (MP):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att genomföra distansrevolutionen i bred samverkan mellan stat, företag och organisationer och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD):

33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att uppdra åt Arbetsmiljöverket att verka för kvinnors hälsa och tillkännager detta för regeringen.
34. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en nollvision för dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
35. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utvärdera de regionala skyddsombuden innan deras befogenheter vidgas och tillkännager detta för regeringen.
36. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att initiera ett pilotprojekt som prövar möjligheten att införa en arbetsmiljödeklaration och tillkännager detta för regeringen.
38. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att särskilt lyfta hur det psykosociala stödet till personal som arbetar under hård press under en pandemi kan förbättras, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
39. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak), får i uppdrag att följa hur stödet ges till personalen så att de inte får långvariga hälsokonsekvenser för framtiden, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
40. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tydliggöra föreskrifter i arbetsmiljölagen kring vilken skyddsutrustning som bör gälla i olika vårdsituationer och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:4210 av Sofia Damm m.fl. (KD):

64. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förbättrade villkor för personal inom vård och omsorg och tillkännager detta för regeringen.
65. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsyn, över en längre period, behöver göras av Arbetsmiljöverket inom hälso- och sjukvården och tillkännager detta för regeringen.