



## Arbetsmiljö

---

### Sammanfattning

I detta betänkande behandlas 47 motionsförslag från allmänna motionstiden riksmötet 2002/03 som rör arbetsmiljöfrågor.

I motionerna lämnas förslag om åtgärder avseende bl.a. företagshälsovård, skyddsombudsverksamhet, gränsvärden och personlig skyddsutrustning samt om insatser för att motverka våld, hot och mobbning i arbetslivet. I betänkandet behandlas också vissa lagstiftningsförslag avseende arbetsmiljön.

Utskottet avstyrker samtliga motionsförslag bl.a. med hänvisning till det program som nyligen lagts fram i anslutning till de s.k. trepartssamtalen om arbetsmiljö samt med hänvisning till utredningar som regeringen avser att tillsätta inom kort.

I ärendet finns 10 reservationer avgivna av företrädare för Moderaterna, Kristdemokraterna, Vänsterpartiet, Centerpartiet och Miljöpartiet.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Redogörelse för ärendet.....	5
Utskottets överväganden .....	6
1 Inledning.....	6
2 Företagshälsovård.....	8
3 Vissa förebyggande åtgärder, skyddsombudsverksamhet m.m. ....	13
4 Särskilda arbetsmiljöfrågor.....	16
5 Våld, hot och mobbning .....	29
6 Vissa lagstiftningsfrågor.....	35
7 Kostnader för arbetsmiljöarbete .....	39
Reservationer.....	40
1. Företagshälsovård (punkt 1) (m).....	40
2. Företagshälsovård (punkt 1) (c).....	41
3. Gränsvärden (punkt 3) (v) .....	41
4. Gränsvärden (punkt 3) (mp) .....	42
5. Personlig skyddsutrustning (punkt 4) (c).....	43
6. Elektromagnetiska fält (punkt 5) (mp).....	43
7. Våld och hot (punkt 7) (v) .....	44
8. Mobbning (punkt 8) (kd).....	45
9. Mobbning (punkt 8) (c) .....	45
10. Vissa lagstiftningsfrågor (punkt 9) (c).....	46
Särskilt yttrande.....	47
Vissa lagstiftningsfrågor (punkt 9) (v).....	47
Bilaga	
Förteckning över behandlade förslag.....	49

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Företagshälsovård

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A239 yrkande 19 (c), 2002/03:A273 (s), 2002/03:A288 (s), 2002/03:A340 (s), 2002/03:A346 yrkandena 1–7 (s), 2002/03:Sf291 yrkande 15 (m) och 2002/03:Sf331 yrkande 11 (c).

*Reservation 1 (m)*

*Reservation 2 (c)*

## 2. Vissa förebyggande åtgärder, skyddsombudsverksamhet m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A211 (s), 2002/03:A214 yrkandena 1 och 2 (fp), 2002/03:A272 (fp), 2002/03:A311 (s) samt 2002/03:A313 yrkande 1 (s).

## 3. Gränsvärden

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A309 (v) och 2002/03:Bo204 yrkande 5 (mp).

*Reservation 3 (v)*

*Reservation 4 (mp)*

## 4. Personlig skyddsutrustning

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A209 (s) samt 2002/03:A239 yrkandena 20 och 21 (c).

*Reservation 5 (c)*

## 5. Elektromagnetiska fält

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A238 (mp) och 2002/03:A263 yrkandena 1–3 (mp).

*Reservation 6 (mp)*

## 6. Vissa särskilda arbetsmiljöfrågor

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A235 yrkandena 1 och 2 (kd), 2002/03:A268 (s) samt 2002/03:A353 (s).

## 7. Våld och hot

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A283 (s), 2002/03:A345 (s) och 2002/03:A365 yrkande 6 (v).

*Reservation 7 (v)*

## **8. Mobbning**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A239 yrkande 23 (c), 2002/03:A331 yrkandena 1–3 (s) och 2002/03:Ub492 yrkande 10 (kd).

*Reservation 8 (kd)*

*Reservation 9 (c)*

## **9. Vissa lagstiftningsfrågor**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A223 yrkande 1 (c), 2002/03:A231 (s), 2002/03:A248 (s), 2002/03:A276 (v) och 2002/03:A349 (s).

*Reservation 10 (c)*

## **10. Kostnader för arbetsmiljöarbete**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A232 (s) och 2002/03:A301 (s).

Stockholm den 11 mars 2003

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Anders Karlsson*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Sonja Fransson (s), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Tina Acketoft (fp), Berit Högman (s), Henrik Westman (m), Britta Lejon (s), Ulf Holm (mp), Luciano Astudillo (s), Tobias Billström (m), Mauricio Rojas (fp), Annelie Enochson (kd), Anders Wiklund (v) och Mariam Osman Sherifay (s).

## Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet 47 motionsförslag från allmänna motionstiden 2002 som rör arbetsmiljöfrågor.

Tidigare under riksmötet har utskottet i betänkande 2002/03:AU2 behandlat regeringens budgetproposition 2002/03:1 volym 7 avseende utgiftsområde 14 Arbetsliv och 58 motionsyrkanden som väckts under den allmänna motionstiden. De frågor som togs upp i det nämnda budgetbetänkandet avsåg inriktningen av arbetslivspolitikerna och frågor om ohälsan i arbetslivet, förslag av i huvudsak strikt budgetrelaterad art samt ett antal motioner om individuellt kompetenssparande och kompetensutveckling.

Också i andra betänkanden från arbetsmarknadsutskottet under våren behandlas motionsförslag med anknytning till arbetslivsområdet. Det gäller bl.a. betänkanden om arbetsrätt samt jämställdhet och diskriminering.

Samtliga motioner anges nedan utan årtal, 2002/03.

# Utskottets överväganden

## 1 Inledning

Som framgått behandlades i ovannämnda budgetbetänkande 2002/03:AU2 Utgiftsområde 14 Arbetsliv bl.a. frågor om inriktningen av arbetslivspolitik och ohälsan i arbetslivet. Därvid redovisade utskottet bl.a. regeringens strategi för bättre hälsa i arbetslivet, vilken har formen av ett 11-punktsprogram. Likaså redovisades den komponent i programmet som avser trepartssamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter i syfte att minska ohälsan i arbetslivet.

Kort efter det att riksdagsbehandlingen av budgetbetänkande AU2 hade slutförts i december 2002 framlades en rapport från trepartssamtalen, programmet *En arbetsmarknad för alla*. Efter remissbehandling av arbetsmarknadens parter publicerades den 19 februari 2003 en slutrapport från samtalen. Parternas synpunkter framgår av slutrapporten.

I det beslut som låg till grund för trepartssamtalen angav regeringen att dessa skulle skapa samsyn och samordna insatserna i strategin för bättre hälsa i arbetslivet. Samtalen skulle avse såväl förebyggande arbete som rehabilitering.

Tre områden som var angelägna att behandla i samtalen framhölls särskilt: arbetsorganisationen och inflytandet över den egna arbetssituationen, ledarskapet på arbetsplatserna liksom möjligheterna för äldre att stanna kvar i arbetslivet. Vidare sågs frågan om införande av ekonomiska drivkrafter för det förebyggande och rehabiliterande arbetet som en viktig del i samtalen. Regeringen slog fast att samråd skulle ske med arbetsmarknadsparterna vad avser genomförandet av programmets olika delar. I anslutning till trepartssamtalen skulle en informationssatsning göras tillsammans med parterna.

Slutrapporten från trepartssamtalen är publicerad på Näringsdepartementets hemsida. Programmet *Ett arbetsliv för alla* som ingår i rapporten behandlar frågor om ledarskap och arbetsorganisation, utbildning i arbetsmiljöfrågor, konsekvensbeskrivning av arbetsmiljön, ekonomiska drivkrafter, äldre i arbetslivet, företagshälsovård, livsstilsfrågor, rörlighet, rehabilitering, sjuk-skrivningsprocessen och en informationssatsning för att minska ohälsan i arbetslivet.

I slutrapporten finns förslag om att tillsätta en arbetsgrupp med representanter från arbetsgivare, arbetstagare och Regeringskansliet. Gruppen föreslås följa upp och stämna av arbetet utifrån följande hållpunkter.

*2003:* Gruppen initierar processer på arbetsplatserna och utarbetar en utvärderingsplan.

*2004:* Arbetsmarknadens parter behandlar de aktuella frågorna i avtalsrörelsen.

2006: Resultatet av avtalsrörelsen utvärderas liksom resultatet av andra insatser med anledning av programmet. Vid behov vidtas ytterligare åtgärder.

2008: En slutlig avstämning av insatserna görs i samband med att ohälsomålet (regeringens mål om att halvera antalet sjukdagar till 2008) skall vara uppnått.

Inledningsvis kan vidare nämnas att regeringen nyligen har presenterat ett förslag till *mål för folkhälsan* i proposition 2002/03:35. Där föreslås ett övergripande nationellt folkhälsomål och en sektorsövergripande målstruktur med elva målområden. Ett av målområdena, *Ökad hälsa i arbetslivet* (målområde 4), innebär enligt regeringen att ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor minskar den arbetsrelaterade ohälsan och bidrar till en allmänt förbättrad folkhälsa samt minskar de sociala skillnaderna i ohälsa. Den aktuella propositionen behandlas för närvarande i riksdagen.

Inom EU har en *ny arbetsmiljöstrategi för 2002–2006* fastställts [KOM (2003) 118, Regeringskansliet Faktapromemoria 2001/02:FPM97, Europaparlamentets resolution A5-0310/2002 den 23 oktober 2002]. Strategin anger inriktningen på gemenskapsarbetet inom arbetsmiljöområdet för den aktuella femårsperioden. Utskottet återkommer senare i betänkandet till vissa komponenter i arbetsmiljöstrategin.

Kommissionen framhåller tre element i strategin:

- Den anlägger ett *övergripande synsätt på arbetstrivsel* med beaktande av förändringarna i arbetslivet och de nya – särskilt psykosociala – riskerna i arbetslivet, för att på så sätt skapa en ökad arbets kvalitet med en sund och trygg arbetsmiljö som ett väsentligt inslag.
- Den grundas på en *konsolidering av det riskförebyggande arbetet*, på en *kombination av olika politiska instrument* – lagstiftning, social dialog, progressiva åtgärder och kartläggning av de bästa lösningarna, företagens sociala ansvar och ekonomiska incitament – och på en uppbyggnad av partnerskap mellan alla aktörer som verkar på arbetsmiljöområdet.
- Den visar därmed att en ambitiös socialpolitik är en konkurrensfaktor, och omvänt, att *en bristfällig politik medför kostnader* som belastar ekonomi och samhälle.

## 2 Företagshälsovård

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om företagshälsovård. Samtliga motioner avstyrks. Jämför reservationerna 1 (m) och 2 (c).

### Motioner

Frågor rörande företagshälsovård tas upp i motioner från Moderaterna och Centerpartiet liksom i ett antal enskilda motioner från socialdemokrater.

*Moderaterna* är i motion Sf291 (yrk. 15) kritiska mot att regeringen genomfört begränsningar av företagshälsovårdens möjligheter att bedriva hälso- och sjukvård. Partiet föreslår att en del sådana uppgifter återförs till företagshälsovården, vilket skulle kunna innebära en effektivisering av arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete.

*Centerpartiet* betonar i motionerna A239 (yrk. 19) och Sf331 (yrk. 11) att företagshälsovården för många företag utgör en resurs i arbetsmiljöarbetet. Regeringen bör lägga fram förslag som förbättrar förutsättningarna för företag att anlita kompetens inom företagshälsovården för förebyggande insatser.

I fyra enskilda motioner behandlas också företagshälsovårdsfrågor.

*Kerstin Kristiansson Karlstedt och Hans Stenberg (båda s)* förordar i motion A273 en översyn av företagshälsovården och lagstiftningen om denna. Enligt motionärerna har företagshälsovården försämrats avsevärt sedan statsbidragen till sådan verksamhet togs bort. Motionärerna hävdar att företagshälsovårdens förebyggande verksamhet har upphört på många håll och att vissa företag har valt att avstå från företagshälsovård.

*Kurt Kvarnström m.fl. (s)* menar i motion A288 att företagshälsovård såsom oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering skall förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser och ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktion och hälsa. Det måste bli en rättighet för alla anställda att ha tillgång till företagshälsovård som är bra och som är inriktad mot förebyggande arbete.

I motion A340 poängterar *Gunnar Sandberg m.fl. (s)* företagshälsovårdens roll i arbetsmiljöarbetet och bedömer att den skulle kunna förebygga en hel del arbetsskador. Företagshälsovården bör på sikt bli obligatorisk på alla arbetsplatser.

Även *Siw Wittgren-Ahl och Ronny Olander (båda s)* pläderar i motion A346 (yrk. 1–7) för obligatorisk företagshälsovård. Detta förutsätter enligt motionärerna att statsbidrag för sådan verksamhet återinförs.

Motionärerna anser att Arbetsmiljöverket (AV) bör åläggas att definiera miniminormer för bidragsberättigad företagshälsovård. Företagshälsovården bör ges en aktiv och tydlig roll såväl när det gäller förebyggande arbetsmiljöarbete som när det gäller arbetsrelaterad sjukvård och rehabilitering. Det är



enligt motionärerna viktigt att de fackliga organisationerna ges ett stort inflytande över företagshälsovården. För att underlätta för småföretag att ansluta sig till företagshälsovård bör man utreda ett stöd för tillskapande av samverkansformer, exempelvis arbetsgivararrangor.

Utan närmare motivering begär motionärerna vidare en översyn av de personal-, utbildnings- och forskningsbehov som aktualiseras vid en utbyggnad av företagshälsovården.

## **Bakgrund**

Enligt Statistiska centralbyråns undersökning *Arbetsmiljön 2001* uppgav nästan tre fjärdedelar av sysselsatta kvinnor respektive män som är 30 år eller äldre att de hade tillgång till företagshälsovård. I åldersgruppen 16–29 år var andelen betydligt lägre, drygt 60 % bland männen och drygt 50 % bland kvinnorna.

I undersökningen var det en större andel män (51,6 %) än kvinnor (38,1 %) som hade tillgång till företagshälsovård och som uppgav att de också hade varit i kontakt med företagshälsovården under det senaste året.

Företagshälsovården regleras i dag främst genom arbetsmiljölagen (1977:1160) och genom föreskrifter och allmänna råd som utfärdas av AV. Nedan redovisas huvuddragen i denna reglering.

Företagshälsovårdsfrågor är som framgått ett av de ämnen som behandlats inom ramen för de s.k. trepartssamtalen mellan regeringen och arbetsmarknadens parter.

I rapporten från trepartssamtalen föreslås bl.a. att regeringen tar upp diskussioner med landstingen och företrädare för företagshälsovården i syfte att i ökad utsträckning få till stånd vårdavtal. Som exempel på en samverkansform nämns den s.k. Värmlandsmodellen som innefattar dels vårdavtal mellan sjukvårdshuvudmannen och företagshälsovårdsenheter, dels ett ramavtal mellan företagshälsovården och försäkringskassan. Modellen syftar till att ge företagshälsovården möjligheter att behålla och utveckla kompetens inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet samtidigt som viss behandling i form av läkarvård och sjukgymnastik kan behållas.

En annan fråga rörande företagshälsovård som behandlas i rapporten från trepartssamtalen gäller förslag om att utreda kvalitetssäkring/certifiering av sådan verksamhet. Vidare föreslås att reglerna om arbetsgivarens skyldighet att anordna företagshälsovård skall stramas upp. Enligt det förslag som förs fram skall skyddsombud, eller om sådant saknas, en enskild arbetstagare, kunna begära att arbetsgivaren ansluter sig till företagshälsovården. Om arbetsgivaren vägrar skall frågan kunna föras till en företagshälsovårdsnämnd för avgörande. Nämnden skall bestå av tre ledamöter utsedda av arbetsgivarorganisationerna, tre ledamöter utsedda av arbetstagarorganisationerna samt två ledamöter utsedda av AV. Verket föreslås tillsätta ordföranden.

Sedan den 1 januari 2000 gäller enligt 3 kap. 2 b § arbetsmiljölagen att ”arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå”. Företagshälsovården definieras i samma paragraf

som en ”oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa”.

Ordalydelsen gäller enligt riksdagens beslut om ändring av arbetsmiljölagen under hösten 1999 (bet. 1999/2000:AU2, rskr. 8). Syftet var att förtydliga arbetsgivarens ansvar för företagshälsovård och att i lag införa en definition av företagshälsovård.

För att renodla företagshälsovårdens kärnverksamhet i riktning mot förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering beslutade riksdagen också om ändringar i lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning och lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik. Ändringarna innebar att en läkare eller en sjukgymnast inte längre skulle kunna få ersättning enligt dessa lagar för verksamhet som bedrevs inom företagshälsovårdens ram. Avsikten med ändringarna var inte att helt avskilja sjukvården från företagshälsovården. Verksamheten förutsätter att det förekommer viss sjukvård. Det skulle dock inte längre vara möjligt för företagshälsovårdsenheter att erbjuda offentligt finansierad sjukvård utan att avtal om detta träffats med sjukvårdshuvudmannen. Övergångsbestämmelsen utformades så att de läkare och sjukgymnaster som vid tidpunkten för ikraftträdandet av lagändringen hade rätt till läkarvårds- respektive sjukgymnastikersättning enligt de nyssnämnda lagarna skulle ha fortsatt rätt till ersättning enligt äldre regler till utgången av år 2003. Lagändringarna har alltså ännu inte fått verkan fullt ut.

Enligt AV:s föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) skall arbetsgivarna undersöka, bedöma, åtgärda och följa upp såväl fysiska som psykosociala risker i arbetsmiljön. Detta skall ske kontinuerligt och ingå i det dagliga arbetet. Saknas bred arbetsmiljökompetens inom den egna verksamheten skall företagshälsovård anlitas.

I kommentarerna till de nämnda föreskrifterna sägs att företagshälsovård kan upphandlas utifrån eller ordnas som en självständig del av företagets verksamhet. Det är viktigt att den är partsneutral. Det är angeläget att arbetstagarna och skyddsombuden får möjlighet att medverka vid upphandling av företagshälsovård liksom vid beslut om uppdragets utformning och genomförande. Frågor om företagshälsovård tas upp i skyddskommittén.

I föreskrifterna framhålls också att företagshälsovården skall kunna utnyttjas av både arbetsgivare och arbetstagare. Det är lämpligt att den anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart för enstaka tjänster. Därmed säkras kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsmiljöförhållandena. Företagshälsovårdens expertkunskap är ofta nödvändig både när det gäller att undersöka och bedöma de fysiska och psykiska riskerna och när det gäller att föreslå åtgärder och medverka vid genomförandet. Företagshälsovården är också en viktig resurs när rehabiliteringsutredningar skall göras och vid arbetsanpassningsåtgärder för enskilda arbetstagare och grupper av anställda. Det gäller exempelvis i fråga om arbetstagare som är särskilt känsliga för risker i den aktuella arbetsmiljön.

Om det finns särskilda arbetsmiljöproblem kan det enligt föreskrifterna ibland vara ändamålsenligt att arbetsgivaren ansluter sig till en företagshälsovård med speciell branschkompetens. Det kan ibland finnas behov av resurser som saknas inom företagshälsovården. I dessa situationer kan arbetsgivaren behöva anlita annan sakkunnig hjälp. Det är viktigt att arbetsgivaren samverkar med företagshälsovården. I föreskrifterna betonas att arbetsgivaren dock alltid har kvar sitt ansvar för arbetsmiljön.

### Utskottets ställningstagande

Som framgått skall resultatet av programmet *Ett arbetsliv för alla* följas upp och utvärderas genom en rad olika aktiviteter åren 2003–2008. Ett av de områden som behandlas i programmet avser företagshälsovård. Enligt vad utskottet erfarit avser regeringen att inom kort tillsätta en utredning med uppgift att närmare överväga förslag om företagshälsovård som lagts fram i programmet.

Med anledning av Moderaternas förslag om företagshälsovård i motion Sf291 vill utskottet framhålla att företagshälsovårdens huvuduppgift även framgent bör vara förebyggande arbetsmiljöarbete och arbetslivsinriktad rehabilitering. Detta innebär att utskottet vidhåller den uppfattning som redovisats i betänkande 2001/02:AU4.

Utskottet vill dock peka på att offentligt finansierad sjukvård även i fortsättningen kan bedrivas av en företagshälsovårdsenhet under förutsättning att vårdavtal träffats mellan denna och sjukvårdshuvudmannen, något som utskottet också framhöll i det nyss nämnda betänkandet.

Möjligheterna att i ökad utsträckning träffa vårdavtal är som framgått en av de frågor som har tagits upp inom ramen för de s.k. trepartssamtalen. Frågan skall behandlas i den utredning om företagshälsovårdsfrågor som regeringen avser att tillsätta inom kort.

Motion Sf291 yrkande 15 (m) avstyrks av utskottet.

Flera av de frågor som tas upp i övriga motionsförslag om företagshälsovård berör aspekter som skall behandlas av den nyss nämnda utredningen. Det gäller bl.a. förbättringar av förutsättningarna för att anlita företagshälsovård, rätten till företagshälsovård och kvalitetssäkringsfrågor.

När det gäller frågor om metodutveckling, forskning och utbildning inom företagshälsovården vill utskottet inledningsvis framhålla att det ur statsbudgeten för åren 2001 och 2002 satsats totalt 10 miljoner kronor på utbildning och metodutveckling inom företagshälsovården.

Av beloppet har 4,4 miljoner kronor använts för regionala utbildningsinsatser särskilt avsedda för att främja företagshälsovårdens arbetsmetoder. Vidare har 2,1 miljoner kronor avsatts till åtgärder för att öka tillgängligheten till arbetsmiljörelaterad information medan 0,5 miljoner kronor avsett analys av hittillsvarande kvalitetsarbete. Dessutom har 3 miljoner kronor anslagits till att utveckla god praxis i företagshälsovårdens arbete, exempelvis kvalitetssäkring och metodutveckling på nya områden.

Av budgetpropositionen för 2003 (utg. omr. 14) framgår att 15 miljoner kronor av anslaget till Arbetslivsinstitutet i år skall användas till förstärkt utbildning av personal inom företagshälsovården.

AV skall enligt instruktionen (2000:1211) i samverkan med berörda myndigheter och organisationer följa och främja företagshälsovårdens utveckling. I regleringsbrevet för 2002 begärde regeringen att myndigheten skulle redovisa vilka insatser som under året gjordes från verkets sida inom ramen för tillsynsverksamheten för att förmå arbetsgivare att mer effektivt utnyttja en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering (företagshälsovård). Inriktningen av krav och förelägganden skulle belysas i resultatredovisningen.

Utskottet kan konstatera att AV enligt årsredovisningarna för 2001 och 2002 har utarbetat en tillsynsstrategi för företagshälsovården. Enligt den senaste årsredovisningen, som verket överlämnade till regeringen den 20 februari 2003, har strategin börjat tillämpas i hela tillsynsverksamheten. Av årsredovisningen framgår också att AV under perioden 2000–2002 i väsentligt ökad utsträckning ställt krav på arbetsgivare att utnyttja företagshälsovård. År 2000 ställdes 17 sådana krav i form av inspektionsmeddelanden medan antalet uppgick till 428 år 2002. Enligt verket har inga krav senare lett till förelägganden, vilket uppges vara en indikation på att kraven också tillgodosetts.

Utskottet ser för sin del positivt på att en rad insatser görs för att främja företagshälsovård och vill framhålla att expertis inom företagshälsovården kan göra viktiga insatser när det gäller att motverka såväl kemiska och fysikaliska arbetsmiljörisker av mer traditionell art som exempelvis stressrelaterad ohälsa. Likaså är utskottet övertygat om att företagshälsovården kan utgöra ett viktigt stöd i det lokala förebyggande skyddsarbetet.

De diskussioner om åtgärder för att främja företagshälsovård som förts i trepartssamtalen har lett till att företagshälsovårdsfrågor i ökad utsträckning kommit i blickpunkten. Utskottet ser detta som mycket positivt. Genom förslaget till stegvis uppföljning och avstämning av programmet *Ett arbetsliv för alla* (se avsnitt 1) ökar också förutsättningarna för att arbetet med dessa frågor skall ge långsiktiga effekter.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna A239 yrkande 19 (c), A273 (s), A288 (s), A340 (s), A346 yrkandena 1–7 (s) och Sf331 yrkande 11 (c).

### 3 Vissa förebyggande åtgärder, skyddsombudsverksamhet m.m.

#### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om friskvård i arbetet, måltidsuppehåll, utbildning i arbetsmiljöfrågor, skyddsombudsverksamhet m.m. Samtliga motioner avstyrks.

#### Motioner

##### *Vissa förebyggande åtgärder*

*Hans Unander m.fl. (s)* begär i motion A311 att det införs regler om obligatorisk friskvård i arbetet.

*Nyamko Sabuni (fp)* poängterar i motion A214 (yrk. 1 och 2) måltidsuppehållets betydelse för hälsa och trivsel på arbetsplatsen och hävdar att utvecklingen i arbetslivet innebär att det tidigare naturliga uppehållet mitt på dagen, lunchen, håller på att gå förlorad. I dag kastar många i sig maten, ibland vid sin arbetsplats, eller hoppar över lunchen. Enligt motionären visar en undersökning att offentliganställda har sämre villkor kring arbetsmåltiden och motionären menar att staten måste ta sitt arbetsgivaransvar i syfte att förbättra förhållandena.

*Yvonne Ångström och Nyamko Sabuni (båda fp)* anser i motion A272 att information till dagens och morgondagens arbetstagare om hur de själva kan påverka sin arbetsmiljö borde ha positiv effekt på sjuktalet i arbetslivet. Därför bör en utredning göras av möjligheterna att införa utbildning i arbetsmiljöfrågor på olika nivåer i utbildningssystemet.

##### *Skyddsombudsverksamhet m.m.*

I motion A211 förespråkar *Göte Wahlström och Christina Nenes (båda s)* att medel anslås till utbildning av lokala skyddsombud. Motionärerna hänvisar till uppgifter om att problemen att rekrytera skyddsombud sammanhänger med attitydfrågor och anser att arbetsmiljöcertifiering bör kompletteras med åtgärder för att få till stånd attitydförändringar gentemot dem som åtar sig att arbeta med lokala arbetsmiljöförbättringar.

Också i motion A313 (yrk. 1) av *Ann-Kristine Johansson och Helena Zakariasén (båda s)* behandlas det lokala arbetsmiljöarbetet. Enligt motionärerna behövs fler skyddsombud, ett ökat samhällsstöd till den regionala skyddsombudsverksamheten samt förbättrad skyddsombudsutbildning och en bred folkbildningsinsats.

## Utskottets ställningstagande

### *Vissa förebyggande åtgärder*

Som framgått (avsnitt 1) har ett förslag till informationssatsning lagts fram i programmet *Ett arbetsliv för alla*. Där identifieras ett antal viktiga områden för ökad kunskap, debatt och information, däribland vikten av återhämtningspauser i arbetet och betydelsen av att öka skolelevers kunskaper om förebyggande arbetsmiljöarbete och sjukskrivningar, alltså frågor som tas upp i motionerna A214 (fp) och A272 (fp).

Utskottet välkomnar för sin del ett ökat intresse kring de nämnda områdena och vill framhålla såväl betydelsen av återhämtning i arbetet som vikten av att dagens och morgondagens arbetstagare vet hur de själva skall kunna påverka sin arbetsmiljö.

När det gäller frågan om undervisning i arbetsmiljöfrågor inom utbildningssystemet som tas upp i den sistnämnda motionen vill utskottet framhålla att skolan i arbetsmiljölagens mening är en arbetsplats som alla andra. Arbetsmiljölagen och AV:s regler gäller för samtliga personalkategorier och i stora delar för elever fr.o.m. första skolåret.

På AV:s hemsida [www.av.se](http://www.av.se) finns en s.k. ämnessida med rubriken Skolan där man kan få information och hitta länkar. Där kan man bl.a. beställa hela klassuppsättningar av material som rör arbetsmiljökunskap och som tillhandahålls gratis. På ämnessidan finns material om arbetsmiljöarbete i skolan men också arbetsmiljöinformation inför feriearbete och kommande yrkesliv.

Betydelsen av måltidsuppehåll som betonas i motion A214 är också en fråga som berörs i programmet *Ett arbetsliv för alla*. Där sägs följande.

En ökad medvetenhet måste också finnas om de ”dåliga vanor” som arbetsplatsen kan generera. Det kan vara sådant som att personalen inte hinner äta, det finns ingen plats där man får lugn och ro att äta, eller inställning till arbetet och att man ska arbeta över och ha fullt i almanackan. Tid för återhämtning är avgörande för att klara ett mer pressande arbetsliv, det handlar om allt från kaffepaus, lunchrast till ledighet. Dåliga beteenden på arbetsplatsen bör tas upp i arbetsmiljöarbetet.

I fråga om friskvård, en fråga som behandlas i motion A311 (s), kan utskottet konstatera att man i programmet också redovisar huvuddragen i gällande regler om skattefria motionsförmåner. Enligt programmet finns oklarheter kring hur omfattande friskvårdssatsningar får vara innan skatteplikt inträder. Därför föreslås en översyn av regelverket. I programmet föreslås vidare att särskild kompensation ges till offentliga arbetsgivare och att omfattningen av skattefri friskvård utökas till att avse exempelvis massage och andra åtgärder mot stress. Parterna bör uppmuntra aktivt arbete på arbetsplatserna med friskvårdsfrågor och uppföljning av vidtagna åtgärder. Man bör också aktivt verka för att minska missbruket av tobak, alkohol och droger.

Med hänvisning till det ovan anförda och till den pågående beredningen i Regeringskansliet av förslagen i programmet *Ett arbetsliv för alla* avstyrker utskottet motionerna A214 yrkandena 1 och 2 (fp), A272 (fp) samt A311 (s).

### *Skyddsombudsverksamhet m.m.*

Utskottet har tidigare under riksmötet i betänkande 2002/03:AU2 behandlat några motioner om lokalt arbetsmiljöarbete och tillsyn. I det sammanhanget underströk utskottet att det är arbetsplatsen och parterna som måste stå i fokus för arbetet för ett hållbart arbetsliv. De enskilda arbetsgivarna måste ta ett större ansvar för att integrera förebyggande och rehabiliterande arbete i verksamheten.

När det gäller AV:s tillsyn kan här nämnas att Riksdagens revisorer för närvarande genomför en förstudie rörande utveckling av och inriktning på arbetsmiljöinspektioner.

I arbetsmiljöinsatserna på den enskilda arbetsplatsen har skyddsombuden en viktig roll. Genom arbetsmiljölagen har stabila spelregler skapats för skyddsombudens verksamhet. Av lagen framgår att arbetsgivare och arbetstagarer gemensamt svarar för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) får ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarer på ett arbetsställe (regionalt skyddsombud) utses för arbetsställe som saknar skyddskommitté.

Utbildningen av regionala skyddsombud bekostades inledningsvis genom en särskild arbetsmiljöavgift som arbetsgivaren betalade. I dag lämnas via statsbudgeten bidrag till finansieringen av utbildningen. Som ett led i satsningarna på att motverka ohälsan i arbetslivet förstärktes resurserna för utbildning av regionala skyddsombud med 10 miljoner kronor under vart och ett av åren 2001 och 2002 samt med 30 miljoner kronor under 2003, utöver det årliga bidrag på drygt 74 miljoner kronor som enligt budgetpropositionen för 2003 betalas ut till regional skyddsombudsverksamhet. Enligt den senaste budgetpropositionen har den extra satsningen år 2002 resulterat i utbildning av 1 200 personer inom LO, 237 inom TCO och 40 inom SACO.

Som framgått anslås också medel via statsbudgeten till särskilda insatser på företagshälsovårdsområdet och till informationsverksamhet. Företagshälsovården har en viktig roll när det gäller kunskapsspridning och stöd i det förebyggande och rehabiliterande hälsoarbetet på arbetsplatserna, såväl till arbetsgivar sidan som till arbetstagar sidan.

När det gäller information vill utskottet peka på att det i programmet *Ett arbetsliv för alla* föreslås en informationssatsning i syfte att stärka arbetsmiljöarbetet och folkhälsoarbetet samt för att initiera en diskussion om attityderna till sjukskrivning. För att få ett effektivt arbete mot ohälsa i arbetslivet krävs enligt programmet gemensamma kunskaper, värderingar och insatser. Kunskapen om det förebyggande arbetet på arbetsplatsen och sjukskrivningarna och deras effekter måste öka i alla grupper i samhället, vilket kan leda till att fler engagerar sig och deltar i förbättringsarbetet på arbetsplatserna. För att åstadkomma detta krävs enligt programmet en omfattande samhällsdebatt som kan initieras via informationsaktiviteter. Goda exempel på "hälsofrämjande arbetsplatser" skall redovisas och spridas.

I statsbudgeten för 2003 har 20 miljoner kronor avsatts för en informationssatsning enligt förslaget i *Ett arbetsliv för alla*. En förutsättning för sats-

ningen är enligt regeringen att arbetsmarknadens parter medverkar i både genomförande och finansiering.

Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motionerna A211 (s) och A313 yrkande 1 (s) i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad utskottet anför.

Utskottet återkommer i avsnitt 7 till frågan om finansiering av den regionala skyddsombudsverksamheten.

## 4 Särskilda arbetsmiljöfrågor

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om hygieniska gränsvärden, gränsvärden för buller, personlig skyddsutrustning, elektromagnetiska fält, arbetsförhållanden inom jord- och skogsbruk samt för personliga assistenter. Samtliga motioner avstyrks. Jämför reservationerna 3 (v), 4 (mp), 5 (c) och 6 (mp).

### Motioner

#### *Gränsvärden*

En utvärdering av dagens system för utarbetande av hygieniska gränsvärden begärs av *Sven-Erik Sjöstrand m.fl. (v)* i motion A309. Motionärerna kräver vidare förslag om hur säkrare gränsvärdesnivåer skall utarbetas och anser att man vid bedömningen av gränsvärden skall gå ifrån de tekniska och ekonomiska avvägningarna. Arbetet skall innefatta ett könsperspektiv.

*Barbro Feltzing och Helena Hillar Rosenqvist (båda mp)* tar i motion Bo204 (yrk. 5) upp frågan om gränsvärden för buller i fabriksmiljö och begär att dagens gränsvärde på 85 dB sänks till 70 dB.

#### *Personlig skyddsutrustning*

*Centerpartiet* kräver i motion A239 (yrk. 20 och 21) att arbetsgivare skall ansvara för att behovs- eller projektanställda och uppdragstagare skall ha tillgång till personlig skyddsutrustning som är utformad efter deras behov och förutsättningar. Vidare begär partiet att regeringen initierar en översyn av under vilka förhållanden skyddsutrustning testas.

Riktvärdena för skyddsfilter och andningsskydd bör ses över, anser *Göte Wahlström och Christina Nenes (båda s)* i motion A209. Den forskning som legat till grund för riktvärdena utfördes på 1940-talet, och översynen skall beakta förhållanden på dagens och morgondagens arbetsmarknad.



### *Elektromagnetiska fält*

I *Miljöpartiets* motion A263 (yrk. 1–3) förespråkas att man på arbetsplatser där det förekommer elektromagnetiska fält använder försiktighetsprincipen, vilket innebär mätning och reduktion av eventuell hälsofarlig exponering för lågfrekventa elektriska och magnetiska fält. Partiet hävdar att undersökningar och forskning visar på risker för hjärntumörer och kromosomförändringar till följd av påverkan från starka elektromagnetiska fält. Mot denna bakgrund bör gränsvärden för elektromagnetiska fält tas fram och anges för spårvagnsförare och lokförare. Likaså krävs ökad forskning om hälsoeffekter från starka elektromagnetiska fält.

Också i motion A238 av *Barbro Feltzing m.fl. (mp)* pläderar motionärerna för tillämpning av försiktighetsprincipen vid elektromagnetiska fält.

### *Arbetsmiljöförhållanden i viss bransch eller för viss grupp, m.m.*

*Lars Gustafsson (kd)* begär i motion A235 (yrk. 1 och 2) att det tillsätts en utredning för att kartlägga förekomsten av arbetsskaderisker inom jord- och skogsbruk och läggs fram förslag om hur dessa risker kan minskas.

*Anne Ludvigsson (s)* kräver i motion A268 en översyn av personliga assistenters dåliga skydd eftersom denna yrkesgrupp är undantagen från reglerna i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen.

AV bör enligt *Marie Granlund (s)* i motion A353 få i uppgift att prioritera frågor rörande funktionshindrades arbetsmiljö och sprida kännedom om dessa. Det behövs bättre information till arbetsgivare, arbetstagare och fackliga företrädare om de möjligheter till anpassningsåtgärder som finns redan i dag.

## **Utskottets ställningstagande**

### *Gränsvärden*

Arbetsmiljölagen ändrades från den 1 augusti 2002 så att det där numera framgår att när arbetsgivaren vidtar förebyggande åtgärder skall en utgångspunkt vara att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för sådant undanröjs. Arbetsgivaren skall också se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall. Lagändringen föranleddes av ett s.k. motiverat yttrande från Europeiska kommissionen om Sveriges genomförande av rådets direktiv 89/391/EG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Med anledning av förslagen i motion A309 (v) om *utarbetande av säkrare gränsvärden* kan utskottet inledningsvis konstatera att AV enligt 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) får meddela föreskrifter om gränsvärden.

Tillvägagångssättet vid utarbetande av hygieniska gränsvärden har successivt utvecklats och förändrats sedan 1970-talet då den första gränsvärdeslistan gavs ut av dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen (numera AV).

Som bakgrund till utskottets ställningstagande till den aktuella motionen redovisas här huvuddragen i dagens arbetsformer när det gäller utarbetande av hygieniska gränsvärden.

I ett första steg lämnar AV en skriftlig förfrågan till Arbetslivsinstitutets kriteriegrupp att ta fram ett vetenskapligt underlag avseende ett antal angivna ämnen. För vart och ett av dessa ämnen ger verket en kort motivering till varför man begär en vetenskaplig bedömning av kriteriegruppen, t.ex. att information från nya vetenskapliga undersökningar tyder på att ämnet kan ha en sådan negativ hälsoeffekt som kan föranleda att gällande gränsvärde revideras alternativt att ett nytt gränsvärde tillkommer för ämnet i fråga.

Kriteriegruppens uppgift är att samla och utvärdera information som kan utgöra en vetenskaplig grund för ett förslag om hygieniska gränsvärden. I kriteriegruppens uppdrag ingår inte att föreslå ett hygieniskt gränsvärde i sifferform utan den skall i stället så långt möjligt ange förhållandet dos-respons/dos-effekt och kritisk effekt för ämnet i fråga. (Förenklat uttryckt kan dessa värden sägas ange sambandet mellan olika exponeringsnivåer för ett ämne och olika effekter av ämnet (*dos-effekt*) respektive sambandet mellan exponeringsnivåer och andel påverkade individer i en exponerad population (*dos-respons*). Begreppet *kritisk effekt* avser den toxikologiska effekt som uppträder vid den lägsta exponeringsnivå som över huvud taget ger någon toxikologisk effekt av det aktuella ämnet.)

Kriteriegruppen genomför litteraturstudier, går igenom befintliga kriteriedokument framtagna av exempelvis Världshälsoorganisationen, EU och de amerikanska myndigheterna NIOSH (*National Institute of Occupational Safety and Health*) och EPA (*Environmental Protection Agency*). Det förekommer också att man inom gruppen utarbetar kriteriedokument (omfattande sammanställning och utvärdering av ett ämne).

Efter att ett utkast till rapport/vetenskapligt underlag (kortfattat dokument med specifik inriktning på gränsvärdesnivåer) diskuterats och vid behov reviderats i kriteriegruppen fastställs en s.k. konsensusrapport som överlämnas till AV. Som namnet antyder står samtliga medlemmar i gruppen bakom respektive konsensusrapport. Dessa rapporter publiceras i tidskriften *Arbete och Hälsa* som finns tillgänglig på Arbetslivsinstitutets hemsida, [www.niwl.se](http://www.niwl.se). På samma hemsida finns också information om kriteriegruppens arbetsformer m.m.

I kriteriegruppen ingår ett 20-tal personer. Flertalet av dessa representerar svenska forskningsinstitutioner och olika vetenskapliga discipliner men även fackliga företrädare ingår i gruppen. Dåvarande Svenska Arbetsgivareföreningen, numera Svenskt Näringsliv, har valt att lämna ett antal partssammansatta organ, däribland kriteriegruppen. Representanter för AV är adjungerade till gruppen.

Som framgått skall kriteriegruppen så långt möjligt ange förhållandet dos-respons/dos-effekt samt ange kritisk effekt för ämnet i fråga. Dessa uppgifter är inte alltid tillgängliga i vetenskaplig litteratur. Information om ämnet och dess effekter baseras exempelvis ofta på djurtester och tester av annat slag. Det underlag som lämnas av gruppen indikerar således inte alltid entydigt vid vilken nivå som effekter på människa uppstår eller vilken nivå som är lämplig gränsvärdesnivå. Detta beror enligt företrädare för kriteriegruppen på problemet med att fastställa gränsen mellan farligt och ofarligt. Orsaken till detta är främst att det saknas vetenskapligt underlag.

Kriteriegruppens rapport utgör ett av flera underlag när AV därefter utformar ett förslag till konsekvensbedömning för hygieniskt gränsvärde. Verket väger i denna bedömning in även faktorer av ekonomisk och teknisk art, exempelvis möjligheter att mäta och kontrollera förekomsten av respektive ämne i arbetsmiljön. Genom att den s.k. gränsvärdeslistan fortlöpande revideras kan man beakta nya forskningsrön, kunskaper och erfarenheter om ämnen som hanteras i arbetsmiljön.

Utkastet till hygieniskt gränsvärde med konsekvensbedömning som således utarbetas av AV skickas sedan till arbetsmarknadens parter för eventuella synpunkter och kompletteringar. Utkastet innefattar såväl förslag till gränsvärden samt för varje ämne även uppgifter om exempelvis användning, antal exponerade, exponeringsdata (t.ex. halter i luften på olika arbetsplatser) och en beskrivning av andra omständigheter kring användningen i det svenska arbetslivet.

AV:s utkast om nya eller sänkta gränsvärden åtföljs alltid av en bedömning av beräknade kostnader för exempelvis de tekniska förändringar i arbetslivet som erfordras till följd av ändrade gränsvärdesnivåer. Enligt AV eftersträvar myndigheten också att göra en bedömning av de ekonomiska vinsterna för samhället av ett lägre gränsvärde. Sådana konsekvensbeskrivningar kan vara utformade på skiftande sätt, beroende på vilken information som föreligger och vilka effekter som kan förväntas.

I nästa fas av utarbetandet internremitteras förslaget inom AV inklusive Arbetsmiljöinspektionen. När interna AV-synpunkter beaktats skickas förslaget på remiss till de centrala parterna på arbetsmarknaden, andra relevanta myndigheter, branschorganisationer m.fl.

Beslut om utfärdande av föreskrifter fattas av AV:s styrelse.

I detta sammanhang kan nämnas att de nu gällande föreskrifterna om hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar härrör från 2000 (ASF 2000:3). Enligt vad utskottet erfarit planerar AV att hösten 2003 sända ut reviderade föreskrifter på remiss. Vidare kan nämnas att det finns ett antal föreskrifter om hantering respektive planering av arbetet med kemikalier, bl.a. Kemiska arbetsmiljörisker (AFS 2000:4) och Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Dessa skall beaktas i kombination med föreskrifterna om hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar.

Utskottet har valt att ovan redogöra på ett förhållandevis ingående sätt för hur hygieniska gränsvärden utarbetas. Detta sker mot bakgrund av kraven i

ovannämnda motion A309 (v) om att dagens system för fastställande av gränsvärden skall utvärderas och ersättas av ett säkrare tillvägagångssätt.

Det förfarande som i dag används vid fastställande av hygieniska gränsvärden har utvecklats och förändrats successivt och kännetecknas enligt utskottets uppfattning av stor öppenhet.

Tillvägagångssättet med en separat vetenskaplig bedömning av kriteriegruppen och själva fastställandet av gränsvärden i en annan instans (Arbetsmiljöverket) bör bidra till en hög grad av legitimitet åt systemet. Också det faktum att såväl vetenskapliga experter som representanter för arbetsmarknadens parter och myndigheter är involverade i utarbetandet bör enligt utskottets uppfattning främja legitimiteten. Utskottet anser samtidigt att det är angeläget att berörda myndigheter och andra som medverkar i utarbetandet av gränsvärden visar lyhördhet för förslag om hur tillvägagångssättet skall kunna förbättras.

När det gäller förslaget i motion A309 om att *frånga tekniska och ekonomiska avvägningar vid fastställande av gränsvärden* vill utskottet hänvisa till de allmänna föreskrifterna i verksförordningen (1995:1322) om myndigheters skyldigheter att före beslut om föreskrifter eller allmänna råd enligt författningssamlingsförordningen (1976:725) göra en konsekvensutredning liksom till förordningen (1998:1820) om särskild konsekvensanalys av reglers effekter för små företags villkor (Simplexförordningen).

Utskottet vill i detta sammanhang framhålla att arbetsgivaren skall vidta förebyggande åtgärder om det finns risk för att luftföroreningar förekommer på en arbetsplats. Detta följer av föreskrifterna om hygieniska gränsvärden (ASF 2000:3). Bedömningen av om det förekommer luftföroreningar skall göras enligt AV:s föreskrifter om kemiska ämnen (ASF 2000:4). Arbetsgivaren skall, oavsett om det finns ett gränsvärde eller ej och även om ett fastställt gränsvärde inte överskrids, tillse att arbetet ordnas, utförs och följs upp så att halten luftförorening i andningszonen blir så låg som det är praktiskt möjligt. När detta sker skall ett antal specificerade förebyggande åtgärder övervägas.

Beträffande frågan om *könsperspektiv i arbetet med att ta fram hygieniska gränsvärden* kan utskottet se vissa beröringspunkter med den diskussion som förs inom den medicinska forskningen och som redovisas i utbildningsutskottets betänkande 2001/02:UbU12 Jämställdhet inom utbildning och forskning.

Där konstateras bl.a. att behovet av att utveckla ett genusperspektiv inom medicinsk forskning är stort och att Vetenskapsrådet valt att rikta särskilda medel för genusforskning mot området medicin/vård/hälsa. Enligt utbildningsutskottets uppfattning i det nämnda betänkandet är det självklart att könsspecifika skillnader måste uppmärksammas både vid forskning och vid klinisk läkemedelsprövning. Detta är enligt utbildningsutskottet inte minst viktigt inom discipliner som medicin, vårdforskning och folkhälsoforskning, där de biologiska skillnaderna mellan könen är tydliga.

Enligt vad arbetsmarknadsutskottet erfarit från företrädare från AV respektive kriteriegruppen skall gruppen i sin rapport belysa risker för foster- och reproduktionsskador samt könsspecifik information när sådana uppgifter finns

att tillgå. Ett problem är dock enligt uppgift att nästan all forskning om kemiska hälsorisker har avsett män.

Arbetsmarknadsutskottet förutsätter att de forskningsfinansierande organen i dag noga beaktar könsaspekter vid forskning. När det gäller utarbetande av hygieniska gränsvärden anser utskottet att det är angeläget att man utvecklar och anlägger ett tydligt könsperspektiv i hela utarbetandeprocessen. Utskottet är dock i dagsläget inte berett att föreslå något tillkännagivande i frågan.

Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motion A309 (v).

I motion Bo204 (mp) krävs sänkta gränsvärden avseende *buller* i fabriksmiljö. Utskottet har i betänkande 2001/02:AU4 relativt utförligt redovisat en rad uppgifter om buller i arbetsmiljön. Därvid har utskottet bl.a. redovisat fakta om AV:s nu gällande föreskrifter om buller. Vidare framgår av det nämnda betänkandet att ett nytt EG-direktiv om buller förbereds.

I det nya bullerdirektivet, som beslutats men ännu inte publicerats i EUT, Europeiska unionens officiella tidning, fastslås två s.k. insatsvärden och ett gränsvärde, till vilka olika åtgärder som skall vidtas av arbetsgivaren är kopplade. När bullret når det lägre insatsvärdet skall arbetsgivaren tillhandahålla individuella hörselskydd samt ge information och utbildning om riskerna. När bullret når det högre insatsvärdet skall arbetsgivaren upprätta ett åtgärdsprogram. Arbetstagarna skall använda individuella hörselskydd, och området där det högre insatsvärdet överskrids skall avgränsas och markeras. Vidare har arbetstagaren rätt till hörselundersökning. Överskrids gränsvärdet skall omedelbara åtgärder vidtas för att få ned bullerexpositionen.

Direktivet innebär på de flesta punkter en skärpning av kraven jämfört med det nu gällande bullerdirektivet (86/188/EG). I huvudsak har det högre insatsvärdet sänkts från 90 dB(A) till 85 dB(A) och det lägre insatsvärdet från 85 dB(A) till 80 dB(A). När det gäller rätt till hörselkontroll så gäller dock nivån 85 dB(A) som tidigare.

Genom det nya direktivet införs också ett gränsvärde med krav på omedelbara åtgärder, vilket inte fanns tidigare. Som mest tillåts en exponering på 87 dB(A) mot tidigare 90 dB(A). Det nya direktivet innefattar även sjö- och luftfart vilka är undantagna i 1986 års direktiv.

Kraven vid 85 dB(A) överensstämmer väl med kraven i de nu gällande svenska bullerföreskrifterna från 1992 (ASF 1992:10). Kraven vid 80 dB(A) i det nya direktivet innebär en viss skärpning jämfört med de svenska föreskrifterna. Gränsvärdet på 87 dB(A) innebär dock en högre tillåten exponering än de svenska reglerna. Eftersom direktivet är ett s.k. minimidirektiv så kan i Sverige även i fortsättningen gränsvärdet 85 dB(A) tillämpas.

Med hänvisning till det anförda och till att AV enligt instruktionen (SFS 2000:1211) skall meddela arbetsmiljöföreskrifter avstyrker utskottet motion Bo204 yrkande 5 (mp).

### *Personlig skyddsutrustning*

AV utfärdade 2001 en reviderad föreskrift om användning av personlig skyddsutrustning, AFS 2001:3. Föreskriften kompletteras av allmänna råd om hur den skall användas. De allmänna råden kan i stora delar användas som checklistor.

Genom AV:s föreskrift (ASF 1996:7) Utförande av personlig skyddsutrustning samt genom konsumentlagstiftningen har Sverige genomfört EG:s produktdirektiv inklusive ändringsdirektiv. Syftet med direktivet är att uppnå enhetlighet avseende personlig skyddsutrustning inom EU.

I fråga om kravet i motion A239 (c) på personligt anpassad skyddsutrustning för behovs- eller projektanställda och uppdragstagare vill utskottet peka på att denna frågeställning behandlades i betänkande 2001/02:AU4. Utskottet hänvisade där till föreskrifterna om personlig skyddsutrustning (AFS 2001:3). Enligt dessa jämföras med arbetsgivare bl.a. den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbetet i sin verksamhet. Gemensamma skyddsåtgärder prioriteras framför individriktade. Personlig skyddsutrustning skall användas när risken inte kan undvikas eller begränsas tillräckligt mycket genom allmänna tekniska skyddsåtgärder eller arbetsorganisatoriska åtgärder. Närmare uppgifter om hur personlig skyddsutrustning skall utprovas och väljas finns i AV:s allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.

AV har i februari 2003 publicerat boken *Din personliga skyddsutrustning* som skall vara till hjälp och ge vägledning vid val av olika former av personlig skyddsutrustning. I boken finns information om vad de olika utrustningarna skyddar mot och vid vilka arbeten de är tänkta att användas. I boken lämnas också information om riskbedömning, olika skyddsklasser, bruksanvisningar och märkning.

I motion A239 (c) tar Centerpartiet också upp frågan om under vilka förhållanden som personlig skyddsutrustning testas. I en annan motion, A209 (s), behandlas behovet av en översyn av riktvärden för skyddsfilter och andningsskydd.

Problemställningar som tas upp i de sistnämnda motionsyrkandena var under hösten 2002 uppmärksammade i en del facklig press där man uttryckte oro för att de uppställda kraven på andningsskyddsutrustning varit otillräckliga. Detta föranledde AV att den 11 november 2002 ge ut ett pressmeddelande där man förklarade läget beträffande andningsmasker. Från AV:s avdelning för central tillsyn gick också ut vägledande skriftlig information om säkerheten hos andningsskydd till samtliga distrikt inom Arbetsmiljöinspektionen.

AV avsatte vidare medel till ett projekt för mätning av luftflöden och tryck i andningsskydd. Projektet genomfördes av Arbetslivsinstitutets klimatgrupp och avrapporterades under 2002. Verket har nyligen beviljat medel till en kompletterande studie som skall genomföras vid Lunds tekniska högskola.

Av det ovannämnda pressmeddelandet, som återfinns på verkets hemsida, framgår bl.a. att ISO, Internationella standardiseringsorganisationen, 2002 beslutade att bedriva standardiseringsarbete om andningsskydd. Dagens stan-

darder är framtagna av CEN (*Comité Européen de Normalisation*, Europeiska standardiseringskommittén) som fortsättningsvis hänvisar allt nytt standardiseringsarbete avseende andningsskydd, inklusive revidering av befintliga andningsskyddsstandarder, till ISO.

Inom ISO:s underkommitté för andningsskydd (ISO/TC/94/SC15 Respiratory protective devices) har man sedan våren 2002 dragit upp riktlinjerna för standardiseringsarbetet och bl.a. enats om att utgå från *människans behov*. Det innebär en förändring i förhållande till hittillsvarande standardiseringsarbete inom CEN där kraven enligt AV ofta styrts av *befintliga produkter*.

Den ovannämnda ISO-kommittén har tillsatt tre arbetsgrupper som påbörjat sitt arbete. En grupp skall belysa fysiologiska aspekter, ergonomi och människokroppens måttförhållanden som underlag för de båda övriga grupperna. Dessa skall behandla frågor om filterskydd respektive tryckluftsutrustningar.

I motion A209 betonar motionärerna att man vid utarbetande av riktvärden för skyddsfiler och andningsskydd bör beakta förhållanden på dagens och morgondagens arbetsmarknad. Utskottet delar denna uppfattning och vill peka på möjligheten för arbetsmarknadens parter att i ökad utsträckning delta i standardiseringsarbete.

Av AV:s regleringsbrev för budgetåren 2002 respektive 2003 framgår att regeringen under anslaget 23:1 för vardera året avsatt 1,5 miljoner kronor för deltagande av arbetsmarknadens parter i standardiseringsarbete. Enlig uppgift från Regeringskansliet har dock budgetåret 2002 endast 1 miljon kronor av för året avsatta medel tagits i anspråk. Någon prognos för medelsförbrukningen innevarande budgetår kan för närvarande inte lämnas.

Utskottet ser positivt på att AV öppet och aktivt informerar om problem och överväganden kring arbetsmiljönormer, exempelvis på det sätt som på senare tid skett i fråga om andningsskydd.

Med hänvisning till utskottets tidigare ställningstaganden om personlig skyddsutrustning i betänkande 2001/02:AU4 och till vad som anförts ovan avstyrker utskottet motionerna A209 (s) samt A239 yrkandena 20 och 21 (c) i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad utskottet anför.

### *Elektromagnetiska fält*

Utskottet delar uppfattningen i motionerna A238 (mp) och A263 (mp) att försiktighetsprincipen skall tillämpas på arbetsplatser där det förekommer elektromagnetiska fält. Det är också en inställning som kommer till uttryck i en vägledning om hälsorisker och elektromagnetiska fält som har utarbetats i samråd mellan Statens strålskyddsinstitut, Boverket, Elsäkerhetsverket, Socialstyrelsen och dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen (numera Arbetsmiljöverket). Vägledningen har benämningen *Myndigheternas försiktighetsprincip om lågfrekvent elektromagnetisk strålning*.

Utskottet har tidigare nämnt vägledningen i betänkande 2001/02:AU4 och därvid pekat på att myndigheterna rekommenderar en försiktighetsprincip som baseras främst på cancerrisker som inte kan uteslutas. Om åtgärder, som

generellt minskar exponeringen, kan vidtas till rimliga kostnader och konsekvenser i övrigt bör man sträva efter att reducera fält som avviker starkt från vad som kan anses normalt i den aktuella miljön. När det gäller nya elanläggningar och byggnader bör man redan vid planeringen sträva efter att utforma och placera dessa så att exponeringen begränsas. Vägledningen är publicerad på Strålskyddsinstitutets (SSI) hemsida [www.ssi.se](http://www.ssi.se).

Inom SSI bedrivs forskning om strålning och strålskydd. Institutet beställer också forsknings-, utrednings- och utvecklingsinsatser från universitet och andra forskningsorgan. Syftet är att skaffa ett mer gediget kunskapsunderlag om strålning och dess effekter, om hur man mäter strålning på rätt sätt och om hur man skall kunna förutse och begränsa nya eller förändrade strålningsrisker.

I arbetsmiljölagen (1977:1160) finns regler som har till ändamål att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Enligt 2 kap. 1 § skall bl.a. teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. I 2 kap. 4 § uttalas bl.a. att arbetshygieniska förhållanden skall vara tillfredsställande. Enligt 5 § skall maskiner, redskap och andra tekniska anordningar vara så beskaffade och placerade och brukas på ett sådant sätt att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall.

Dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen har med stöd av arbetsmiljölagen utfärdat föreskrifter om högfrekventa elektromagnetiska fält (AFS 1987:2). Dessa föreskrifter, som fortfarande gäller, täcker endast elektromagnetiska fält i det högfrekventa området (3 MHz–300 GHz). Exponeringsvärden anges i elektrisk och magnetisk fältstyrka. Värdena gäller plats där personal uppehåller sig men avser ostörda elektromagnetiska fält (utan närvaro av någon arbetstare). Enligt vad utskottet erfarit från AV har ett internt arbete påbörjats för att revidera denna föreskrift.

Utskottet anser att det är viktigt att berörda myndigheter fortlöpande sammanställer information om kunskapsläget när det gäller elektromagnetiska fält och elöverkänslighet. Det är mot denna bakgrund positivt att Arbetslivsinstitutet på sin hemsida [www.niwl.se](http://www.niwl.se) söker besvara ett antal frågor om mobiltelefoni och strålning. Likaså är det värdefullt att sex myndigheter, däribland Statens strålskyddsinstitut, AV och Socialstyrelsen sammanställt kunskapsläget när det gäller strålning från mobiltelesystem. Broschyren *Strålning från mobiltelefonsystem* finns tillgänglig på de berörda myndigheternas hemsidor. I den nämnda broschyren konstaterar myndigheterna att det för elektromagnetiska fält finns gräns- och riktvärden som bygger på resultat från forskning som har bedrivits under mer än 40 år.

När Danmark innehade ordförandeposten i EU:s ministerråd andra halvåret 2002 lade man fram ett direktivförslag om åtgärder mot att arbetstagare exponeras för elektromagnetiska fält och vågor. Förslaget behandlas för närvarande i ministerrådets arbetsgrupp för arbetsmarknadsfrågor och sociala frå-



gor. Regeringen har utarbetat en faktapromemoria i frågan (Regeringskansliet Faktapromemoria 2002/03:FPM41).

Enligt promemorian innebär ett genomförande av direktivförslaget sannolikt att ytterligare bestämmelser rörande yrkesmässig exponering för elektromagnetiska fält införs i Sverige. De nuvarande reglerna omfattar inte lågfrekvensintervallet 0–3 MHz samt saknar gränsvärden för kontaktströmmar och inducerade strömmar. Vidare fordras förmodligen utökade krav på läkarundersökning samt kompletteringar av instruktionerna för medicinska undersökningar. Bland annat finns det i Sverige inget krav på läkarundersökning vid *tillfälliga* exponeringar för elektromagnetiska fält, vilket motiveras med att det saknas vetenskapligt underlag som beskriver några omedelbara hälsoeffekter vid sådan exponering.

När det gäller allmänhetens exposition för elektromagnetiska fält (0 Hz–300 GHz) kan nämnas att det sedan 1999 finns en EU-rekommendation om gränsvärden. Statens strålskyddsinstitut har överfört de rekommenderade gränsvärdena till allmänna råd från myndigheten.

Utskottet vill i detta sammanhang också något beröra frågan om elöverkänslighet som har rönt stor uppmärksamhet i den allmänna debatten under ett antal år. Utskottet ser positivt på att Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) av regeringen fått i uppdrag att dokumentera och informera om kunskapsläget när det gäller forskning om elöverkänslighet. Enligt vad utskottet erfarit kommer FAS att årligen lämna en sådan avrapportering. Den första rapporten av denna karaktär väntas bli publicerad i december 2003.

I den proposition om mål för folkhälsan (prop. 2002/03:35) som för närvarande behandlas i riksdagen tar regeringen upp frågor om elektromagnetiska fält och elöverkänslighet i anslutning till förslagen om målområden för folkhälsan. Sunda och säkra miljöer och produkter har enligt regeringen grundläggande betydelse för folkhälsan och skall utgöra ett särskilt målområde.

I propositionen betonas att riskerna med elektromagnetiska fält kontinuerligt skall kartläggas och nödvändiga åtgärder vidtas i takt med att sådana eventuella risker identifieras. Vidare poängteras att forskning och kunskaps-spridning är angelägen när det gäller nya sjukdomsdiagnoser som exempelvis elöverkänslighet.

Med hänvisning till pågående arbete på området avstyrks motionerna A238 (mp) och A263 yrkandena 1–3 (mp).

### *Arbetsmiljön inom jord- och skogsbruk*

I motion A235 (kd) begär motionären att en kartläggning görs av arbetsskaderisker inom jord- och skogsbruket och åtgärder för att motverka sådana risker.

Utskottet kan konstatera att flera återkommande undersökningar belyser arbetsmiljöförhållanden i bl.a. olika yrken och näringsgrenar.

Sedan 1989 genomför exempelvis Statistiska centralbyrån löpande undersökningar om arbetsförhållanden i arbetslivet genom att vartannat år ställa frågor till 10 000–15 000 personer. *Arbetsmiljöundersökningen 2001* (SCB,

AM 68 SM 0201) är den senaste av dessa undersökningar där det redovisas exempelvis uppgifter om arbetsmiljöförhållanden inom jord- och skogsbruket respektive yrken med anknytning till verksamhet inom jord- och skogsbruk. Arbetsmiljöförhållanden på bl.a. dessa områden blir även belysta i de statistiska publikationerna *Arbetsorsakade besvär 2002* (SCB, AM 43 SM 0201) respektive *Arbetsskador 2001 (preliminära uppgifter)* (SCB, AM 69 SM 0201).

AV följer fortlöpande utvecklingen av arbetsskador inom olika branscher, däribland jord- och skogsbruk. Detta gör man bl.a. med hjälp av den officiella arbetsskadestatistiken men också genom inrapportering via Arbetsmiljöinspektionens distrikt, tidningsartiklar m.m. Ett problem i sammanhanget är att många verksamma inom jord- och skogsbruk är s.k. självverksamma och att denna grupp har en mindre benägenhet att anmäla arbetsskador.

Såväl jordbruk som skogsbruk är skadedrabbade branscher. Enligt vad utskottet erfarit från AV skedde mellan 20 och 25 % av dödsolyckorna i arbetslivet förra året inom jordbruket samtidigt som andelen yrkesverksamma där uppgick till ca 2,5 %.

Jord- och skogsbruket bedrivs över hela landet, och många personer arbetar ensamma eller på små enheter. Detta påverkar formerna för arbetsmiljöinspektionens tillsynsarbete men också formerna för arbetsmiljöinformation. Tillsynen sker ofta genom insatser som är riktade mot en viss maskin eller problemställning.

I ett särskilt tillsynsprojekt har exempelvis uppmärksamhet ägnats åt traktorkörning som utgör en betydande arbetsmiljörisk. I fler än hälften av dödsolyckorna inom jordbruket är traktorer inblandade. AV har i projektet undersökt drygt 1 000 traktorer vid ca 400 lantbruk. Fler än 700 av traktorerna hade brister som föranledde inspektionskrav. Tre fjärdedelar av de inspekterade jordbruksföretagen hade inga anställda. I oktober 2002 publicerade AV ett informationsmaterial under rubriken *Säkrare traktorkörning* där det bl.a. ingår en checklista.

I ett annat tillsynsprojekt har insatserna riktats mot lantbruksmaskiner. Där har man exempelvis noterat stora olycksfallsrisker till följd av bristande skydd för och smörjning av kraftöverföringsaxeln. En följd av detta är att AV i det internationella standardiseringsarbetet uppmärksammat behovet av bättre plastkvalitet i skyddet för kraftöverföringsaxeln. Via Lantbrukets arbetsmiljökommitté (LAMK) försöker man föra ut information om vikten av att lantbrukarna sköter smörjningen ordentligt.

Enligt AV är Lantbrukets arbetsmiljökommitté en viktig samarbetspartner. I LAMK ingår förutom representanter för verket även företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer på området, Lantbrukarnas riksförbund (LRF), Svenskt Kött, Svensk Mjölk, Alfa Laval och maskintillverkare. Genom seminarier och andra informationsinsatser söker LAMK verka för bättre arbetsmiljöförhållanden inom jordbruket. Andra viktiga aktörer är exempelvis Prevent och Sveriges lantbruksuniversitet.

Inom skogsbruket finns Skogsbrukets yrkesnämnd som är inriktad på arbetsmiljöfrågor och utbildning. I nämnden ingår arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare liksom representanter för skogsägarorganisationer och stora skogsbolag. Även representanter för AV ingår i nämnden.

Ett par aktuella projekt med anknytning till arbetsmiljön inom skogsbruket är *Säker arbetsmiljö* respektive *Säker skog*. I båda fallen är LRF initiativtagare, och en rad andra intressenter ingår i projektens styrgrupp, däribland AV, Skogsvårdsstyrelsen, Skogsstyrelsen, Skogsägarförbundet, försäkringsbolag, Sveriges lantbruksuniversitet och vissa tillverkare av skogsutrustning.

På AV:s hemsida – [www.av.se](http://www.av.se) – går att beställa s.k. branschpaket avseende arbetsmiljöregler för ett drygt 30-tal olika verksamheter, däribland skogsarbete respektive jordbruk. Det kan också nämnas att verket på hemsidan har publicerat ett sammandrag av en doktorsavhandling om utveckling och påverkan av AV:s insatser inom skogsbruket (Rapport 2001:10 *Arbetsmiljöverket och dess insatser för arbetsmiljön i svenskt skogsbruk*).

Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motion A235 yrkandena 1 och 2 (kd).

### *Personliga assistenters arbetsmiljö*

När det gäller motion A268 (s) om översyn av skyddet för personliga assistenter kan utskottet inledningsvis konstatera att personer som arbetar i detta yrke i hög grad uppger sig ha besvär som påverkar hälsan negativt. Detta framgår av rapporten *Arbetsorsakade besvär 2002* (SCB AM 43 SM 0201). Bland samtliga sysselsatta uppger drygt 27 % att de under föregående år haft någon form av besvär som hänför sig till arbetet medan andelen är betydligt högre, drygt 37 %, bland bl.a. personer som är personliga assistenter.

Inom Regeringskansliet har en arbetsgrupp för att underlätta rekryteringen av personliga assistenter avlämnat rapporten *Rekrytering av personliga assistenter* (Ds 2001:72). Ett av de områden som behandlas i rapporten gäller yrkesgruppens arbetsförhållanden inklusive arbetsmiljöfrågor.

Enligt AV har Arbetsmiljöinspektionen under ett antal år fått signaler om brister i arbetsmiljön för den aktuella yrkesgruppen, bl.a. genom arbetsskadeanmälningar, telefonsamtal från verksamhetsansvariga, assistenter och anhöriga till personer som arbetar som personliga assistenter.

Utskottet finner det mot denna bakgrund positivt att Arbetsmiljöinspektionen under de senaste åren ägnat betydande uppmärksamhet åt arbetsmiljöförhållandena för personliga assistenter. Under 1999 riktades exempelvis ett särskilt tillsynsprojekt mot anordnare av verksamhet med personlig assistans i Dalarnas och Gävleborgs län. Särskilda effektmål sattes då upp. En uppföljning av effektmålen gjordes mellan oktober 2000 och april 2001.

Eftersom det framgått såväl av detta projekt som på annat sätt att brister är vanligt förekommande i de personliga assistenternas arbetsmiljö genomfördes under perioden april 2001–februari 2002 ett större tillsynsprojekt i AV:s samtliga tio distrikt. Projektet riktades mot anordnare av verksamhet med personlig assistans enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshind-

rade (LSS) och genomfördes i form av 151 inspektioner vid 138 arbetsställen hos 130 arbetsgivare. Som underlag för tillsynen användes en checklista/tillsynsunderlag. Sammanlagt ställdes inom ramen för tillsynsprojektet 682 krav i 119 inspektionsmeddelanden. En redovisning av projektet återfinns i AV:s rapport *Personliga assistenters arbetsmiljö. Ett riksövergripande projekt* (Rapport 2002:5). Under 2002 har därefter uppföljningsbesök genomförts på drygt 50 % av de inspekterade arbetsställen där myndigheten hade ställt krav i anslutning till tillsynen.

Arbetsmiljölagen gäller för alla arbetsgivare som bedriver verksamhet med personlig assistans. I de fall där den enskilde brukaren själv anställer assistenter och är arbetsgivare gäller inte arbetsmiljölagen utan i stället lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. AV utövar tillsyn över efterlevnaden av båda dessa lagar.

Enligt uppgift från Regeringskansliet väntas inom kort en utredning bli tillsatt med uppgift bl.a. att överväga avskaffande av lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och att bedöma behovet av ändrad reglering på arbetsmiljöområdet så att exempelvis personliga assistenter som är anställda av den enskilda brukaren skulle omfattas av arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Även ett antal andra frågeställningar rörande bestämmelser i arbetsmiljölagen väntas ingå i utredningsuppdraget.

Med hänvisning till vad som anförts avstyrker utskottet motion A268 (s) i den mån den inte kan anses tillgodosedd med vad utskottet anför.

#### *Information om funktionshindrades arbetsmiljö*

I motion A353 (s) föreslås att AV skall få i uppdrag att prioritera och sprida kännedom om funktionshindrades arbetsmiljö. Utskottet konstaterar att regeringsuppdrag av denna karaktär lämnades till AV i juni 2002 då verket fick sektorsansvar för handikappolitiken.

Genom en ändring av regleringsbrevet för budgetåret 2002 uppdrogs verket att definiera sin roll som sektorsansvarig myndighet för handikappolitiken och ta fram förslag till etappmål för hur myndigheterna skall kunna uppfylla sin del av de handikappolitiska målen. Etappmålen bör enligt regeringsuppdraget vara uppfyllda senast 2010. Arbetet skall genomföras i samverkan med de andra sektorsmyndigheterna och i samråd med handikapporganisationerna. Handikappombudsmannen har fått i uppdrag att stödja sektorsmyndigheterna i arbetet med att ta fram etappmål.

AV lämnade den 30 december 2002 en slutrapport i frågan till regeringen. Av denna framgår att AV förordar att arbetet med att nå de handikappolitiska målen delas in i tre större övergripande uppgifter:

1. Att följa den interna verksamheten när det gäller tillsyn över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftning särskilt vad avser anpassning av arbetsförhållanden och med hänsynstagande till såväl generella som individuella faktorer.
2. Att ge stöd samt vara insamlande och pådrivande i förhållande till aktörer inom arbetsmiljöområdet.

3. Att ge fördjupad kunskap och sprida information inom verket så att målen för det handikappolitiska arbetet blir väl kända och förankrade i verksamheten.

Inom AV har en intern arbetsgrupp tillsatts för att utarbeta förslag till handlingsplan för uppdraget rörande sektorsansvar.

Med hänvisning till vad som anförts avstyrker utskottet motion A353 (s) i den mån den inte kan anses tillgodosedd med vad utskottet anför.

Upplysningsvis kan nämnas att utskottet i avsnitt 6 behandlar ett motionsförslag om att förbättra villkoren för hörselskadade på arbetsplatserna.

## 5 Våld, hot och mobbning

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om våld och hot om våld, farligt ensamarbete samt mobbning i arbetslivet. Samtliga motioner avstyrks. Jämför reservationerna 7 (v), 8 (kd) och 9 (c).

### Motioner

#### *Våld och hot, farligt ensamarbete*

*Vänsterpartiet* begär i motion A365 (yrk. 6) en analys av orsakerna till våld eller hot på kvinnors arbetsplatser och efterlyser ett samlat förslag om hur förekomsten av detta skall kunna minimeras.

*Hans Hoff (s)* anser i motion A283 att det behövs ett generellt förbud mot farligt ensamarbete på hela arbetsmarknaden och inte bara nattetid på bensinstationer.

*Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Lena Sandlin-Hedman (båda s)* pekar i motion A345 på behovet av en strategi för att begränsa farligt ensamarbete så att detta minimeras, särskilt på kvällar och nätter.

#### *Mobbning*

*Kristdemokraterna* pekar i motion Ub492 (yrk. 10) på internkontroll av arbetsmiljön som ett redskap mot arbetsrelaterad vuxenmobbning.

*Centerpartiet* betonar i motion A239 (yrk. 23) att det i en åtgärdsplan för god arbetsmiljö skall ingå en handlingsplan mot mobbning.

Också i motion A331 (yrk. 1–3) av *Ronny Olander och Siw Wittgren-Ahl (båda s)* behandlas mobbningsproblemet. Motionärerna vill att forskningsmedel satsas på att undersöka dess förekomst, upphov och konsekvenser. Vidare anser de att offentliga arbetsgivare särskilt bör uppmärksamma problem med kränkande särbehandling i arbetslivet och möjligheterna att motverka detta. Man pekar på att de fyra befintliga diskrimineringslagarna innefattar sankt-

ionsmöjligheter och anser att kommittén En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (dir. 2002:11) bör få i uppdrag att i en delrapport belysa införande av liknande sanktioner vid kränkande särbehandling i arbetslivet.

### Utskottets ställningstagande

#### *Våld och hot, farligt ensamarbete*

Arbetsmarknadsutskottet behandlade i betänkande 2001/02:AU4 en rad frågor rörande våld och hot om våld i arbetslivet. Utskottet redovisade där bl.a. statistiska uppgifter om förekomsten. I SCB:s publikation *Arbetsmiljön 2001* konstateras att det är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män att ha varit utsatt för våld eller hot om våld under de senaste 12 månaderna, 17,3 % mot 9,5 %. Dessa andelar ligger på samma nivå som i föregående undersökning, vilket enligt SCB kan betyda att en tidigare långsam ökning upphört.

I betänkande AU4 konstaterade utskottet att våld och hot i arbetslivet är ett allvarligt arbetsmiljöproblem och att det är en viktig uppgift att motverka arbetsskador till följd av detta. Utskottet redovisade i betänkandet en översikt över gällande regler om våld och hot i arbetsmiljön och vid ensamarbete och konstaterade att det inte föreföll nödvändigt med någon ytterligare reglering i frågan.

De då gällande reglerna, bl.a. AV:s föreskrifter Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) respektive Ensamarbete (AFS 1982:3), gäller alltså och någon ytterligare reglering i dessa frågor har inte tillkommit.

Enligt AV:s föreskrifter Våld och hot i arbetsmiljön gäller följande på alla arbetsplatser där det finns risk för våld och hot:

- Arbetsgivaren skall utreda riskerna för våld och hot och vidta de åtgärder som kan behövas.
- Arbetet skall ordnas så att riskerna för våld och hot så långt som möjligt förebyggs.
- Arbetstagarna skall kunna kalla på snabb hjälp.
- Alla tillbud och händelser skall utredas och dokumenteras.
- Arbetstagare som utsatts för våld eller hot skall snabbt få hjälp och stöd.

Utskottet vidhåller uppfattningen att någon ytterligare reglering kring våld och hot inte förefaller nödvändig.

Det finns i arbetsmiljölagen regler om stoppningsrätt som innefattar rätt för skyddsombud att avbryta ensamarbete i avvaktan på ställningstagande från AV. Förutsättningen är att det är påkallat från risksynpunkt och att rättelse inte genast kan uppnås genom hänvändelse till arbetsgivaren. Arbetsmiljöinspektionen kan också utfärda förelägganden.

När det gäller åtgärder mot våld och hot i arbetslivet vill utskottet framhålla att det framför allt är kunskapsspridning om orsaker bakom dessa företeelser, möjliga åtgärder för att motverka dessa liksom ansvarsförhållanden som måste uppmärksammas.

Utskottet vill peka på att en väsentlig form av kunskapsspridning kring arbetsmiljöfrågor sker i anslutning till Arbetsmiljöinspektionens tillsynsinsatser.

Enligt uppgift från AV pågick i början av 2003 i flera län särskilda tillsynsinsatser riktade mot bensinstationer och detaljhandel där det ofta förekommer ensamarbete och sena öppettider och där arbetsmiljörisker i form av våld och hot är betydligt vanligare än på många andra håll i arbetslivet.

I Skåne besöks exempelvis ca 400 arbetsplatser under tiden 20 januari–21 mars 2003. Genom tillsynsinsatserna vill man få till stånd ett medvetet säkerhetstänkande på de aktuella arbetsplatserna så att riskerna kan minimeras. Det handlar exempelvis om säkerhetsinstruktioner, larm, penninghantering, reträttvägar, utformning av personalentré och kassaarbetsplatser liksom bedömning av bemanningsbehov.

I samband med dessa tillsynsinsatser beaktas också aktuella prejudicerande regeringsbeslut i överklagningsärenden rörande ensamarbete och bemanning nattetid i arbetsmiljöer där det finns särskilt stora risker för våld och hot.

I detta sammanhang bör också nämnas att det på AV:s hemsida [www.av.se](http://www.av.se) finns en s.k. ämnessida med rubriken Våld och hot där man kan finna information och länkar kring ämnet.

Utskottet har på olika ställen i detta betänkande givit exempel på frågor som behandlas i EU:s nya arbetsmiljöstrategi för 2002–2006. När det gäller psykiska trakasserier och våld på arbetsplatsen kan nämnas att kommissionen i strategin slår fast att den skall undersöka om det behövs ett s.k. gemenskapsinstrument (exempelvis direktiv eller rekommendation, *utskottets anm.*) för att motverka denna form av arbetsmiljöproblem och hur tillämpningsområdet i så fall skulle avgränsas.

Med hänvisning till vad som anförts avstyrker utskottet motionerna A283 (s), A345 (s) och A365 yrkande 6 (v).

### *Mobbning*

Med anledning av Centerpartiets förslag i motion A239 om att det i en åtgärdsplan för god arbetsmiljö skall ingå en handlingsplan mot mobbning vill utskottet hänvisa till gällande föreskrifter från AV. Som framgår nedan innefattar dessa krav på arbetsgivaren när det gäller agerande bl.a. i form av handlings- eller åtgärdsplaner och systematiskt förebyggande arbete.

Föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) innebär att arbetsgivaren har ansvar för att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Det skall enligt föreskriften finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena skall vara utformade för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Likaså skall det

finnas rutiner som anger hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till. Arbetsmiljöpolicyn och rutinerna skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete innefattar som framgått bl.a. psykologiska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. När det mer specifikt gäller mobbning i arbetsmiljön är föreskriften Kränkande särbehandling i arbetslivet (ASF 1993:17) av särskilt intresse. Till denna finns också fogade allmänna råd i ämnet.

Föreskrifterna om kränkande särbehandling gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för sådan behandling. Kränkande särbehandling definieras i föreskrifterna som återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Arbetsgivaren har enligt föreskrifterna ett ansvar för att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs och skall klargöra att sådan behandling inte kan accepteras i verksamheten.

Föreskriften om kränkande särbehandling innefattar också krav på att det i verksamheten skall finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling. Vidare stadgas i föreskrifterna att om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Det skall särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för att arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling snabbt skall få hjälp eller stöd.

Enligt vad utskottet erfarit från AV har man där påbörjat ett internt arbete med att revidera eller omarbete de befintliga föreskrifterna om kränkande särbehandling till föreskrifter av mer principiell natur om psykosociala faktorer i arbetsmiljön.

Utskottet vill för sin del betona vikten av att frågor om mobbning eller kränkande särbehandling i arbetslivet uppmärksammas och motverkas på ett systematiskt sätt. Utskottet kan å ena sidan instämma i uppfattningen i motion A331 (s) att offentliga arbetsgivare bör verka för en föredömlig arbetsmiljö och särskilt uppmärksamma problem av denna art men vill å andra sidan framhålla att detta inte får tolkas som om ansvaret för arbetsgivare inom andra sektorer på arbetsmarknaden skulle vara mindre långtgående. Enligt utskottets uppfattning vilar ansvaret för att motverka kränkande särbehandling i arbetslivet lika tungt på alla arbetsgivare, oavsett arbetsmarknadssektor.

I motion A331 (s) förespråkar motionärerna att frågan om införande av sanktioner vid kränkande särbehandling utreds. Utskottet vill för sin del peka på att bakgrunden till kränkande särbehandling i arbetslivet ofta är av komplex natur. Detta framgår också av AV:s allmänna råd om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet vilka, som nämnts, är knutna till föreskrif-



terna om kränkande särbehandling. I de allmänna råden sägs att bakgrunden till kränkande särbehandling exempelvis kan vara

brister i organisationen av arbetet, det interna informationssystemet eller i ledningen av arbetet, för hög eller för låg arbetsbelastning eller kravnivå, brister i arbetsgivarens personalpolitik eller hållning till eller bemötande av de anställda.

Olösta och långvariga organisatoriska problem orsakar stark och negativ psykisk belastning i arbetsgrupper. Stresstoleransen i gruppen minskar och kan orsaka ”syndabockstänkande” samt utlösa utstötningshandlingar mot enskilda arbetstagare.

Att orsaker till problemen bör sökas i förhållanden på arbetsstället framstår särskilt tydligt där flera personer under en längre tid stötts ut en efter en genom kränkande särbehandling av olika slag.

Naturligtvis kan det ibland också finnas orsaker till kränkande särbehandling eller försök till utstötning, vilka står att finna i enskilda personers val av agerande eller beteende. Ibland kan man dock finna att det även i dessa fall handlar om otillfredsställande arbetssituationer där enskilda arbetstagare i sin oro eller hjälplöshet finner orsak till att alltmer öppet visa sitt missnöje och agera på ett sätt som kan skada eller provocera omgivningen.

Utskottet vill för sin del framhålla att AV:s föreskrifter främst är inriktade på att förebygga mobbning och trakasserier, att skapa rutiner för att fånga upp signaler om sådant och att ge rekommendationer om hur problemen kan hanteras om de trots allt skulle uppstå. Föreskrifterna grundar inte några rättigheter för en enskild person som utsatts för sådant. Trakasserier som omfattas av någon av de fyra antidiskrimineringslagarna från 1999 (se nedan) kan däremot grunda rätt till skadestånd om arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att utreda omständigheterna och att vidta åtgärder. I vissa fall kan trakasserier utgöra diskriminering, och i det fallet kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd. Generellt gäller också att allvarliga fall av mobbning och trakasserier kan falla under brottsbalkens bestämmelser och vara skadeståndsgrundande.

I en lagrådsremiss i dagarna har regeringen lagt fram förslag till en ny lag om förbud mot diskriminering och förslag till ändringar i 1999 års arbetsrättsliga diskrimineringslagar, dvs. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Vidare föreslås ändringar i lagen (2001:1296) om likabehandling av studenter i högskolan och följdändringar i ett antal andra lagar.

Den föreslagna lagstiftningen är ett led i genomförandet av två EG-direktiv. Dessa är direktivet 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (etniska direktivet) och direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet).

Diskrimineringsbegreppet i de svenska diskrimineringslagarna föreslås anpassas till EG-rätten i systematiskt och språkligt hänseende. Av särskilt in-

tresse när det gäller frågan om kränkande särbehandling är förslaget om att det av lagarna uttryckligen skall framgå att trakasserier och instruktioner att diskriminera personer utgör diskriminering. Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. Genom de föreslagna lagändringarna skulle trakasserier bli skadeståndsgrundande.

Regeringen har aviserat en proposition om ändringar i de aktuella diskrimineringslagarna till den 20 mars 2003.

Utskottet kan med detta konstatera att det redan i dag finns sanktionsregler på det aktuella området och att ytterligare regler kan tillkomma. Utskottet är inte berett att utöka det redan omfattande uppdraget för 2002 års diskrimineringsutredning (dir. 2002:11) till att även omfatta frågor om kränkande särbehandling i arbetslivet.

Utskottet vill i stället betona vikten av ett förebyggande arbetsmiljöarbete kompletterat med relevanta tillsynsinsatser. I de allmänna råd om kränkande särbehandling som nämnts i detta sammanhang framhålls betydelsen av att arbetsgivaren medvetet skapar beredskap att åtgärda de psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljöaspekterna i samma mån som frågor av fysisk-teknisk art. Detta ingår också som en del av arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen och innefattas också i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

I fråga om forskning om mobbning/kränkande särbehandling i arbetslivet kan utskottet konstatera att Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) har till uppgift att främja och stödja grundforskning och behovsstyrd forskning inom arbetslivsområdet, socialvetenskap och folkhälsovetenskap.

För närvarande pågår med anslag från FAS ett forskningsprojekt om mobbning och psykisk ohälsa. Forskningsrådet ger också stöd till ett par nätverk inriktade på frågor rörande mobbning i skola och arbetsliv.

Utskottet kan i likhet med motionärerna se ett behov av ökade kunskaper om förekomst, upphov och konsekvenser av kränkande särbehandling i arbetslivet. Enligt uppgift från Verket för innovationssystem (Vinnova), som i likhet med FAS är forskningsfinansierad när det gäller bl.a. psykiska och sociala arbetsmiljöfaktorer, förekommer sällan medelsansökningar om mobbning i arbetslivet. Enligt utskottets uppfattning bör det självfallet vara de forskningsbeviljande organen som utifrån gängse krav på vetenskaplig relevans och kvalitet avgör om forskningsanslag skall beviljas.

Med hänvisning till vad som anförts ovan avstyrker utskottet motionerna A239 yrkande 23 (c), A331 yrkandena 1–3 (s) och Ub492 yrkande 10 (kd).

## 6 Vissa lagstiftningsfrågor

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag om ändringar i lagstiftningen. Samtliga motioner avstyrks. Jämför reservation 10 (c).

### Motioner

*Ann-Marie Fagerström (s)* begär i motion A231 att det i arbetsmiljölagen införs en skyldighet att kalla facklig organisation när en arbetsmiljöinspektion skall äga rum på arbetsplatsen.

*Hillevi Larsson och Ronny Olander (båda s)* anser i motion A248 att lagstiftningen bör ändras så att arbetsgivarna tvingas att agera för att förbättra arbetsmiljön. Det bör införas krav på obligatorisk självdeklaration av arbetsmiljön för varje arbetsplats.

*Siw Wittgren-Ahl och Rolf Lindén (båda s)* menar i motion A349 att det krävs en kedja bestående av tre länkar för att arbetsmiljölagen skall få praktiskt genomslag. Den första länken avser ett väl fungerande lokalt skyddsarbete, den andra länken effektiva insatser från arbetsmiljöinspektionens sida och den tredje länken avser möjligheter att beivra arbetsmiljöbrott.

Motionärerna anser att arbetsmiljölagen bör ändras så att de delar av lagen som förutsätter samverkan mellan arbetsmarknadens parter medför möjlighet att beivra överträdelser genom tvisteförhandlingar med skadeståndsmål i Arbetsdomstolen som slutpunkt. Införande av ett sådant skadeståndsansvar skulle göra det möjligt att på ett helt annat sätt än i dag sätta press på arbetsgivare som inte uppfyller de åligganden som följer av arbetsmiljölagen.

*Sven-Erik Sjöstrand och Kjell-Erik Karlsson (båda v)* tar i motion A276 upp frågan om regionala skyddsombuds tillträdesrätt till arbetsplatser med skyddskommitté. Motionärerna hävdar att även om ett litet företag uppges ha en skyddskommitté, innebär det inte att arbetsmiljöarbetet fungerar. Därför bör det i arbetsmiljölagen skrivas in att de regionala skyddsombuden skall ha tillträde också till arbetsplatser där det finns en skyddskommitté. Om tillträde nekas bör sanktioner kunna riktas mot det enskilda företaget.

*Birgitta Sellén och Birgitta Carlsson (båda c)* förespråkar i motion A223 (yrk. 1) att en översyn görs av arbetsmiljölagen i syfte att förbättra villkoren för hörselskadade på arbetsplatserna.

### Utskottets ställningstagande

Med anledning av förslagen om *obligatorisk självdeklaration av arbetsmiljön* som förs fram i motion A248 (s) vill utskottet peka på de föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (ASF 2001:1) som utfärdats av AV och som gäller för alla arbetsgivare.

Enligt föreskrifterna skall det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Av föreskrifterna framgår vidare att arbetsgivaren omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt skall genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs. Genomförda åtgärder skall kontrolleras.

Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra skall det förbättras. Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

I sammanhanget kan nämnas att AV på uppdrag av regeringen utreder hur arbetsmiljöcertifiering av privata och offentliga arbetsgivares verksamheter kan utvecklas till att bli en faktor som bidrar till att minska ohälsa och olycksfall i arbetslivet. Uppdraget skall slutredovisas den 31 mars 2003.

Frågan om arbetsmiljöcertifiering av företag har också diskuterats på Europeanivå på senare tid i anslutning till EU:s arbetsmiljöstrategi för 2002–2006. I Europaparlamentets resolution rörande strategin begär parlamentet att kommissionen skall ta initiativ till att utveckla sameuropeiska standarder för certifiering av företag med en hälsosam och säker arbetsmiljö samt förbereda ett förslag om arbetsmiljöstyrning och -revision enligt den modell som finns på miljöstyrnings- och miljörevisionsområdet (EMAS).

I detta sammanhang kan nämnas riksdagen beslutat om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro fr.o.m. den 1 juli 2003. Privata arbetsgivare, kommuner och landsting skall vara skyldiga att lämna uppgifter om anställdas sjukfrånvaro i årsredovisningen. Syftet är påverka arbetsgivare att försöka minska sjukfrånvaron (prop. 2002/03:6, bet. 2002/03:LU1). Regeringen har i propositionen redovisat sin avsikt att införa motsvarande skyldighet för statliga myndigheter.

Utskottet avstyrker motion A248 (s).

I motion A231 (s) förespråkar, som framgått ovan, motionären en skyldighet att *kalla facklig organisation när en arbetsmiljöinspektion skall äga rum* på arbetsplatsen.

Enligt 16 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) skall tillsynsmyndigheten kontakta skyddsombud som kan anträffas på arbetsstället när en arbetsmiljöinspektion äger rum. Av arbetsmiljölagen framgår att skyddsombud, som utses av den lokala fackliga organisationen om det finns en sådan, företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och har till uppgift att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Skyddsombudet skall 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. Skyddsombudet skall också delta vid upprättande av handlingsplaner.

Det är enligt utskottets uppfattning angeläget att förutsättningar skapas för att skyddsombuden skall kunna utföra sin viktiga uppgift. Därmed är det också väsentligt att de kontaktas när en arbetsmiljöinspektion äger rum på det sätt som anges i arbetsmiljöförordningen. Samtidigt måste tillsynsarbetet bedrivas på ett effektivt sätt. Onödig tidsutdräkt måste undvikas exempelvis genom att en förrättning skjuts upp till följd av att vissa personer inte är anträffbara. Utskottet befarar att införande av en skyldighet att kalla facklig organisation till arbetsmiljöinspektion skulle kunna försvåra och försinka tillsynsarbetet. Till detta kommer att det skulle kunna uppstå oklarheter kring rollfördelning mellan skyddsombud och andra fackliga företrädare. Motion A231 (s) avstyrks av utskottet.

I motion A276 (v) föreslås en utökning av *regionala skyddsombuds tillträdesrätt* till arbetsplatser så att de omfattar även arbetsplatser med skyddskommitté. Utskottet menar att det finns anledning att befara att det i dag finns arbetsplatser som har skyddskommitté men där arbetsmiljöarbetet ändå inte fungerar på ett tillfredsställande sätt. Samtidigt kan utskottet konstatera att det har skett en ökning av antalet små arbetsplatser som inte har egna skyddsombud parallellt med att arbetsmiljöfrågorna blivit alltmer komplicerade. I programmet *Ett arbetsliv för alla* hävdas att denna förändring lett till ett ökat behov av regionala skyddsombud. De begränsade resurserna för regional skyddsombudsverksamhet behövs, enligt utskottet, mer än väl för de arbetsplatser som saknar skyddskommitté.

Att flytta resurser för regional skyddsombudsverksamhet, som många i dag anser vara alltför knapphändiga, från de allra minsta arbetsplatserna till arbetsplatser som trots allt har en skyddskommitté skulle kunna framstå som mindre lämpligt. I stället vill utskottet peka på vikten av långsiktiga insatser i form av information och opinionsbildning som kan leda till ökat intresse och engagemang i frågor rörande lokalt skyddsarbete. Här kan som exempel nämnas den informationssatsning som föreslås i programmet *Ett arbetsliv för alla*. Utskottet avstyrker förslaget i motion A276 (v).

Med anledning av motion A349 (s) vill utskottet framhålla att arbetsmiljölagen bygger på ett *sanktionssystem* riktat mot arbetsgivaren, som är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön, med straffbestämmelser och sanktionsavgifter. De regler som gäller skyddsombudets möjligheter att fullgöra sina uppgifter är skadeståndssanktionerade och prövas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Samverkansreglerna innebär att såväl arbetsgivarna som de anställda är skyldiga att medverka i olika samarbetsorgan och vara aktiva när det gäller att utveckla arbetsmiljön i önskvärd riktning. Utskottet känner tveksamhet till att göra den typen av regler skadeståndssanktionerade för den ena sidan. I första hand måste frivillighetens och samförståndets väg gälla, vilket kan illustreras med förslag av den karaktär som lagts fram inom ramen för trepartsdialogen.

När det däremot gäller brott mot arbetsmiljölagstiftningen och den straffrättsliga lagstiftningen i anslutning till konkreta ärenden rörande arbetsolyckor välkomnar utskottet de åtgärder som vidtagits inom AV för att få till stånd en effektivare uppföljning på området. Under några år har en arbetsgrupp med företrädare för verket, åklagare och polismyndigheter utvecklat samverkansformer. Slutsatser och erfarenheter från arbetet har spridits bl.a. genom en konferens som anordnades i november 2002 då 100-talet åklagare, poliser och arbetsmiljöjurister samlades under tre dagar för att diskutera effektivare handläggning av arbetsmiljöbrott.

Utskottet avstyrker motion A349 (s).

Frågan om att *förbättra förutsättningarna för hörselskadade på arbetsplatserna*, vilken behandlas i motion A223 (c), har uppmärksamats i AV:s föreskrifter och allmänna råd om arbetsplatsens utformning (AFS 2000:42).

Där sägs bl.a. att exempel på anpassning för hörselskadade är tillräckligt korta s.k. efterklangstider i arbetslokaler och personalutrymmen, låg bakgrundsbullernivå, golvbeläggning som minimerar uppkomst av störande ljud samt installation av hörselslinga i rum för undervisning. I föreskrifterna betonas att lokalernas tillgänglighet och utformning tillhör de faktorer som är av vikt både för arbetstagares möjlighet att vara kvar i eller återkomma till arbetslivet och för arbetsgivarens uppgift att anpassa arbetsförhållandena till enskildas arbetsförmåga och funktionsnedsättningar. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsaspekter behöver därför beaktas redan i lokalplaneringen. Detta kan t.ex. göras i samband med den generella handikappanpassningen. När det gäller handikappanpassning hänvisas också till AV:s föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (ASF 1994:1).

På det EG-rättsliga området är direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG) av särskilt intresse i detta sammanhang. Direktivet förbjuder all direkt och indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. I fråga om funktionshinder anges i detta direktiv att en avsaknad av rimliga anpassningsåtgärder på arbetsplatsen kan utgöra diskriminering. Sådana åtgärder kan exempelvis avse anpassning av lokaler, utrustning och arbetstid i syfte att öka funktionshindrades möjligheter att delta i arbetslivet.

Innebörden av likabehandlingsdirektivet är att arbetsgivaren skall vidta lämpliga åtgärder så att funktionshindrade kan få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Målet är inte att uppnå identiska resultat för funktionshindrade och icke funktionshindrade, utan att helt enkelt se till att funktionshindrade får samma möjligheter att uppnå dessa resultat. Som framgått av avsnitt 5 har regeringen i dagarna i en lagrådsremiss lagt fram förslag om genomförande i svensk lagstiftning av likabehandlingsdirektivet.

I EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, som proklamerades vid Europeiska rådets möte i Nice den 7 december 2000, finns ett förbud mot all diskriminering på grund av funktionshinder (artikel 21).

Arbetsmarknadsutskottet avstyrker motion A223 yrkande 1 (c).

## 7 Kostnader för arbetsmiljöarbete

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas två motioner om kostnader för arbetsmiljöarbete. Båda motionerna avstyrks.

### Motioner

I motioner med nära nog likadan lydelse, A232 av *Ann-Marie Fagerström (s)* respektive A301 av *Ronny Olander och Bo Bernhardsson (båda s)*, konstateras att arbetsgivarna har huvudansvar för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet och kostnader som är förknippade med detta. Enligt motionärerna har dock de fackliga organisationerna överkostnader för arbetsmiljön. Via fackföreningsavgiften betalar deras medlemmar stora belopp för arbetsmiljöbevakning i företag utan skyddskommittéer. Enligt motionärerna har det sammanlagda beloppet under perioden 1991–2001 uppgått till 390 miljoner kronor.

Motionärerna menar att detta står i strid med grunderna för nuvarande lagstiftning och ställer frågan om det inte också strider mot EG-direktivet (89/391/EG) om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

### Utskottets ställningstagande

I en interpellationsdebatt i riksdagen den 21 januari 2003 (interpellation 2002/03:67) behandlades i huvudsak samma frågeställning som i motionerna A232 (s) och A301 (s).

Statsrådet Hans Karlsson (s) konstaterade i debatten att utvecklingen under 1990-talet inneburit en försvagning av det lokala skyddsarbetet samtidigt som förekomsten ökat av personaluthyrning och tidsbegränsade anställningar. Därmed har de regionala skyddsombudens roll blivit viktigare.

Statsrådet konstaterade i debatten att statens bidrag till verksamheten med regionala skyddsombud under 2003 uppgår till ca 100 miljoner kronor. Grundläggande regler om regionala skyddsombud finns i arbetsmiljölagen men där ställs inte några krav på verksamhetens omfattning. Statsrådet betonade att han skulle verka för att regeringen i kommande budgetar tar ansvar för att finansiera regionala skyddsombud på ett sätt som bättre stämmer överens med behovet.

När det gäller det spörsmål om EG-direktivet 89/391/EG, det s.k. ramdirektivet om arbetsmiljö, som tas upp i motionen påpekade statsrådet Hans Karlsson att finansieringen av regionala skyddsombud inte står i strid med dessa regler. Direktivet reglerar förhållanden på den enskilda arbetsplatsen och behandlar inte frågan om regionala skyddsombud.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A232 (s) och A301 (s).

## Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

### 1. Företagshälsovård (punkt 1) (m)

av Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 1. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Sf291 yrkande 15 (m) samt avslår motionerna 2002/03:A239 yrkande 19 (c), 2002/03:A273 (s), 2002/03:A288 (s), 2002/03:A340 (s), 2002/03:A346 yrkandena 1–7 (s) och 2002/03:Sf331 yrkande 11 (c).

#### *Ställningstagande*

Företagshälsovården måste få ökade möjligheter att förebygga ohälsa i arbetslivet. Genom att den återfår en del av sina tidigare uppgifter skulle det vara möjligt att effektivisera arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete.

Den omorganisation av företagshälsovården som genomfördes för ett decennium sedan har inte varit lyckad. Företagsläkarna och företagen samarbetar inte tillräckligt nära.

Tidigare hade företagsläkarna möjlighet att ge sjukvårdande behandling på samma villkor som läkarna inom landstingen. Beslutsvägarna var ofta kortare vilket underlättade åtgärder mot dåliga arbetsmiljöer. Vi är kritiska mot att den socialdemokratiska regeringen begränsat företagshälsovårdens möjligheter att bedriva hälso- och sjukvård, eftersom det har försvårat företagshälsovårdens verksamhet.

Vi tillstyrker därmed motion 2002/03:Sf291 yrkande 15 (m) samt avstyrker motionerna 2002/03:A239 yrkande 19 (c), 2002/03:A273 (s), 2002/03:A288 (s), 2002/03:A340 (s), 2002/03:A346 yrkandena 1–7 (s) och 2002/03:Sf331 yrkande 11 (c).



**2. Företagshälsovård (punkt 1) (c)**

av Margareta Andersson (c).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 2. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A239 yrkande 19 (c) och 2002/03:Sf331 yrkande 11 (c) samt avslår motionerna 2002/03:A273 (s), 2002/03:A288 (s), 2002/03:A340 (s), 2002/03:A346 yrkandena 1–7 (s) och 2002/03:Sf291 yrkande 15 (m).

*Ställningstagande*

Från Centerpartiets sida anser vi att företag på ett bättre sätt än i dag skall kunna anlita företagshälsovården. Detta är ett av de förslag som vi har lagt fram i syfte att skapa förutsättningar för hållbar välfärd. Vi menar att företagshälsovården för många företag utgör en resurs i arbetsmiljöarbetet och måste tillvaratas bättre.

1997 hade 72 % av de sysselsatta tillgång till företagshälsovård. Bland företagare är andelen betydligt lägre och den är lägre bland kvinnliga än bland manliga företagare.

Jag anser att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag som förbättrar förutsättningarna för företag att anlita den kompetens för förebyggande insatser som företagshälsovården kan bidra med.

Jag tillstyrker därmed motionerna 2002/03:A239 yrkande 19 (c) och 2002/03:Sf331 yrkande 11 (c) samt avstyrker motionerna 2002/03:A273 (s), 2002/03:A288 (s), 2002/03:A340 (s), 2002/03:A346 yrkandena 1–7 (s) och 2002/03:Sf291 yrkande 15 (m).

**3. Gränsvärden (punkt 3) (v)**

av Anders Wiklund (v).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 3. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A309 (v) och avslår motion 2002/03:Bo204 yrkande 5 (mp).

*Ställningstagande*

Kemiska hälsorisker utgör fortfarande ett stort problem i arbetsliv och samhälle. Hygieniska gränsvärden anger ungefär var gränsen går för riskabla mängder. Men det kan finnas människor som är känsligare än andra och som får obehag vid nivåer långt under gränsvärdet. Skadeverkningar av de flesta

kemiska ämnena är dessutom ofullständigt utredda. Det gäller särskilt i fråga om ämnenas långsiktiga verkan.

Ett hygieniskt gränsvärde är uttryck för vad samhället anser vara acceptabelt. Det finns dock ingen skarp gräns mellan farligt och ofarligt. När gränsvärdet fastställs sker detta utifrån flera olika utgångspunkter. Bland annat tar man hänsyn till tekniska och ekonomiska faktorer. Jag anser att man bör frångå sådana tekniska och ekonomiska avvägningar i syfte att få bättre och säkrare gränsvärdenivåer.

Kunskapen om många kemikalier är fortfarande otillräcklig. Därför bör försiktighetsprincipen tillämpas i produktionen och i samband med exponering. Om det finns risk för att ett kemiskt ämne medför fosterskador bör ämnet förbjudas och ersättas med säkrare alternativ. Gränsvärden bör vara baserade på vetenskapliga underlag där man överväger risken för både långsiktiga och kortsiktiga besvär.

Jag anser att en utvärdering bör göras av dagens system för utarbetande av gränsvärden. Regeringen bör återkomma med förslag om hur säkrare gränsvärden skall fastställas.

Utvärderingen bör innefatta ett tydligt könsperspektiv.

Jag tillstyrker därmed motion 2002/03:A309 (v) och avstyrker motion 2002/03:Bo204 yrkande 5 (mp).

#### **4. Gränsvärden (punkt 3) (mp)**

av Ulf Holm (mp).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 4. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Bo204 yrkande 5 (mp) och avslår motion 2002/03:A309 (v).

##### *Ställningstagande*

Dagens samhälle är hårt drabbat av bullerproblem som tilltar i omfattning. Fler och fler människor mår dåligt på grund av buller. Därför bör gränsvärdena omvärderas och en hårdare bedömning göras.

Dagens gränsvärde på 85 decibel i fabriksmiljö medför på sikt en risk för hörselskador. Jag anser i likhet med bullerexperten professor Tor Kihlman vid Chalmers tekniska högskola att en rimlig nivå i stället är ca 70 decibel.

Det bör ges regeringen till känna att gränsvärdet för buller i fabriksmiljö bör sänkas. Jag tillstyrker därmed motion 2002/03:Bo204 yrkande 5 (mp) och avstyrker motion 2002/03:A309 (v).

**5. Personlig skyddsutrustning (punkt 4) (c)**

av Margareta Andersson (c).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A239 yrkandena 20 och 21 (c) samt avslår motion 2002/03:A209 (s).

*Ställningstagande*

Arbets-skador kan förebyggas genom att anställda har tillgång till en väl fungerande skyddsutrustning. Det är viktigt att skyddsutrustningen utformas så att den uppmuntrar till användning. Om passform, vikt och tillgänglighet inte passar arbetstagaren kommer utrustningen sällan eller aldrig till användning.

En stor del av dagens skyddsutrustning är utformad efter traditionella könsmönster på arbetsmarknaden. Detta innebär att utrustning inom exempelvis vård och omsorg ofta är utformad efter kvinnors mått medan det motsatta gäller inom traditionellt manliga verksamheter som exempelvis tung industri.

Från Centerpartiets sida menar vi att det är angeläget att arbetsgivare har ett ansvar för att behovs- eller projektanställda och uppdragstagare skall ha tillgång till personlig skyddsutrustning som är utformad efter deras behov och förutsättningar. Vidare är det viktigt att de mätningar som ligger till grund för standardisering av skyddsutrustning genomförs under realistiska förhållanden och inte i laboratoriemiljö. Vi anser att regeringen bör ta initiativ till en översyn av under vilka förhållanden dagens skyddsutrustning testas.

Jag tillstyrker därmed motion 2002/03:A239 yrkandena 20 och 21 (c) samt avstyrker motion 2002/03:A209 (s).

**6. Elektromagnetiska fält (punkt 5) (mp)**

av Ulf Holm (mp).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 6. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A263 yrkandena 1–3 (mp) och avslår motion 2002/03:A238 (mp).

*Ställningstagande*

Eftersom undersökningar och forskning världen över visar på risker för hjärntumörer och kromosomförändringar på grund av påverkan från starka elektromagnetiska fält bör försiktighetsprincipen råda vid arbeten där elektromagnetiska fält förekommer.

Det bör vidare fastställas gränsvärden för arbete under inverkan av elektromagnetiska fält. Sådana gränsvärden bör finnas för yrkeskategorier som arbetar i elektromagnetisk strålning, däribland spårvagnsförare, lokförare och annan tågpersonal.

Det är också angeläget med ökad forskning om hälsoeffekter från starka elektromagnetiska fält.

Jag tillstyrker därmed motion 2002/03:A263 yrkandena 1–3 (mp) och avstyrker motion 2002/03:A238 (mp) i den mån den inte kan anses tillgodosedd med vad som anförts ovan.

## **7. Våld och hot (punkt 7) (v)**

av Anders Wiklund (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 7. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A365 yrkande 6 (v) samt avslår motionerna 2002/03:A283 (s) och 2002/03:A345 (s).

### *Ställningstagande*

Sex av tio anmälningar om arbetsskador på grund av våld eller hot kommer från vård- och omsorgssektorn. Om man inkluderar sådana arbetsolyckor som inte leder till frånvaro (s.k. nollskador) är det så mycket som åtta av tio anmälningar som härrör från vård och omsorg. Arbetsskador beroende på våld och hot är dubbelt så vanliga bland kvinnor som bland män. Kvinnorna är alltså yrkesverksamma på områden där våldet och hoten i arbetslivet är som mest förekommande.

För att minska våldet och skapa säkrare arbetsplatser krävs troligen en rad samverkande insatser som t.ex. utbildning och information, översyn av arbetsorganisation och bemanning liksom fler arbetsplatser där både kvinnor och män är verksamma.

Från Vänsterpartiets sida föreslår vi att regeringen uppdras att närmare analysera orsakerna till våldet och återkomma med ett samlat förslag om hur våld och hot på arbetsplatserna skall kunna minimeras.

Jag tillstyrker därmed motion 2002/03:A365 yrkande 6 (v) samt avstyrker motionerna 2002/03:A283 (s) och 2002/03:A345 (s).

**8. Mobbning (punkt 8) (kd)**

av Annelie Enochson (kd).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 8. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Ub492 yrkande 10 (kd) samt avslår motionerna 2002/03:A239 yrkande 23 (c) och 2002/03:A331 yrkandena 1–3 (s).

*Ställningstagande*

Hårdare villkor, större konkurrens, tilltagande tystnad, oro och rädsla för att bli av med arbetet liksom behov av att hitta en syndabock är exempel på vad som kan leda till vuxenmobbing.

Kränkning i form av mobbing är led i ett system och är alltså ett problem för arbetsplatsen. Varje människa har ansvar för sitt eget liv, för sig själv men också för andra. Det är allas vårt ansvar att skapa trivsel och det är allas ansvar att motverka mobbing på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren har ansvar för att skapa ett arbetsklimat där människor kan behålla hälsa och arbetsglädje även vid snabba förändringar och högt tempo. Arbetsgivaren skall enligt lag svara för en rad åtaganden, exempelvis att använda s.k. internkontroll för ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Den som drabbas av mobbing kommer in i en allvarlig livskris som i grava fall kan leda till total utslagning från gemenskapen och arbetslivet, förstörd hälsa och t.o.m. självmord. Arbetsmiljöundersökningar som genomförs av AV och SCB visar att åtminstone 250 000 vuxna utsätts för mobbing. Bland elever uppgår antalet till ca 100 000 per år enligt Barnombudsmannen (2001).

Från kristdemokratiskt håll vill vi att mobbningsproblemet skall uppmärksammas och pekar på internkontroll av arbetsmiljön som ett redskap mot arbetslivsrelaterad vuxenmobbing.

Jag tillstyrker motion 2002/03:Ub492 yrkande 10 (kd) samt avstyrker motionerna 2002/03:A239 yrkande 23 (c) och 2002/03:A331 yrkandena 1–3 (s) i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad som anförts ovan.

**9. Mobbning (punkt 8) (c)**

av Margareta Andersson (c).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 9. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A239 yrkande 23 (c) samt avslår motionerna 2002/03:A331 yrkandena 1–3 (s) och 2002/03:Ub492 yrkande 10 (kd).

### *Ställningstagande*

Diskussionen om mobbning har varit livlig de senaste åren. Enligt en kartläggning av Handelstjänstemannaförbundet (HTF) så utsätts sex procent av deras medlemmar varje vecka för kränkande särbehandling från arbetskamrater. Det kan handla om förtal, grova orättvisor, social utfrysning eller illvilliga handlingar. På var tionde arbetsplats förekommer regelbundet kränkande särbehandling från chefer mot anställda.

Kvinnorna är ofta de som drabbas värst av mobbning i arbetslivet. På arbetsplatser med hög arbetsbelastning och mycket stress resulterar detta ofta i att de sexuella trakasserierna ökar och könsrollsmönster förstärks.

Ytterst är det arbetsgivarens ansvar att arbetsmiljön är bra såväl i fysiskt som psykiskt avseende. Från Centerpartiets sida vill vi betona att det i en åtgärdsplan för en god arbetsmiljö skall ingå en handlingsplan mot mobbning.

Jag tillstyrker därmed motion 2002/03:A239 yrkande 23 (c) samt avstyrker motionerna 2002/03:A331 yrkandena 1–3 (s) och 2002/03:Ub492 yrkande 10 (kd) i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad som anförts ovan.

## **10. Vissa lagstiftningsfrågor (punkt 9) (c)**

av Margareta Andersson (c).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A223 yrkande 1 (c) samt avslår motionerna 2002/03:A231 (s), 2002/03:A248 (s), 2002/03:A276 (v) och 2002/03:A349 (s).

### *Ställningstagande*

Många hörselskadade har problem i arbetslivet genom att de har svårt att uppfatta och sortera ljud. De hamnar lätt utanför när information lämnas och känner sig osäkra på vilka regler och normer som gäller på arbetsplatsen. Detta kan leda till utanförskap vilket i sin tur kan medföra psykosomatiska besvär som exempelvis sömnsvårigheter, huvudvärk och värkande axlar.

De hörselskadades behov är dåligt tillgodosedda på arbetsplatserna. Regler saknas i arbetsmiljölagen och kunskaperna om hörselskador är ofta bristfälliga. Mot denna bakgrund bör regeringen göra en översyn av problemområdet och införa regler i arbetsmiljölagen i syfte att förbättra villkoren för hörselskadade.

Jag tillstyrker därmed motion 2002/03:A223 yrkande 1 (c) samt avstyrker motionerna 2002/03:A231 (s), 2002/03:A248 (s), 2002/03:A276 (v) och 2002/03:A349 (s).

## Särskilt yttrande

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttrande. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

### Vissa lagstiftningsfrågor (punkt 9) (v)

av Anders Wiklund (v).

Lågkonjunkturen och den höga arbetslösheten under 1990-talet ledde till försämrade förutsättningar att driva arbetsmiljöfrågor och en tillbakagång för det lokala arbetsmiljöarbetet. Bakom denna utveckling låg den snabba omvandlingen av arbetslivet som följde på de omfattande personalminskningarna i såväl privat som offentlig sektor. Nya riskfaktorer uppstod i arbetslivet samtidigt som resurserna till företagshälsovård, arbetsmiljöutbildning och regional skyddsombudsverksamhet minskade.

Det blev också svårare att rekrytera folk till fackliga uppdrag och uppdrag som skyddsombud. Antalet skyddsombud minskade med så mycket som 30 000 under 1990-talet. Problemen förvärrades av att tillsynen från Arbetsmiljöinspektionens sida var helt otillräcklig i förhållande till behoven och de nya riskfaktorerna i arbetsmiljön. Det saknades både resurser och kompetens.

Konsekvenserna har varit allvarliga. Det viktiga lokala arbetsmiljöarbetet har i många fall inte överlevt påfrestningarna, och det är långt kvar tills arbetsmiljöarbetet blivit en integrerad del av verksamhetsledning och -styrning på alla håll i arbetslivet.

Problemen när det gäller rekrytering av skyddsombud har lett till svårigheter att bedriva arbetsmiljöarbete och till sämre möjligheter att kontrollera att arbetsmiljölagen följs. Det finns också ett betydande utbildningsbehov eftersom en stor del av dagens skyddsombud saknar t.o.m. grundläggande skyddsombudsutbildning. Det är viktigt med insatser som underlättar skyddsombudens arbete och därmed rekryteringen av nya skyddsombud. Skyddsombuden spelar en central roll för att arbetsmiljöarbetet skall fungera på arbetsplatserna, och det är viktigt att skyddsombudens kunskaper tas till vara, inte minst i samband med arbetsmiljöinspektioner på arbetsplatsen.

Att det på papperet finns en skyddskommitté på ett litet företag är ingen garanti för att arbetsmiljöarbetet fungerar i realiteten. Därför anser jag att det i arbetsmiljölagen bör skrivas in att regionala skyddsombud skall ha tillträdesrätt även till arbetsplatser där det finns en skyddskommitté. Om tillträde nekas bör sanktioner kunna riktas mot det enskilda företaget. Jag menar att denna åtgärd skulle stärka arbetsmiljöarbetet.

Åtgärder borde också övervägas som kan påskynda utvecklingen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete i hela arbetslivet. Fler föreskrifter avseende riskfaktorerna i dagens arbetsmiljöer, vars främsta kännetecken är magra arbetsorganisationer, höga prestationskrav och uppdrivet arbetstempo, skulle

**Fel! Okänt namn på dokumentegenskap.:Fel! Okänt namn på dokumentegenskap.Fel! Okänt namn på dokumentegenskap.** SÄRSKILT YTTRANDE

verksamt bidra till en sådan utveckling. Det borde också prövas om inte sanktionsmöjligheter i större utsträckning kunde användas för att ytterligare skärpa tillämpningen.



BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Motioner från allmänna motionstiden 2002/03

*2002/03:Sf291 av Bo Lundgren m.fl. (m):*

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företagshälsovården får ökade möjligheter att förebygga ohälsa i arbetslivet.

*2002/03:Sf331 av Maud Olofsson m.fl. (c):*

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företag, på ett bättre sätt än i dag, skall kunna anlita företagshälsovården.

*2002/03:Ub492 av Inger Davidson m.fl. (kd):*

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om internkontroll av arbetsmiljön som ett redskap mot arbetslivsrelaterad vuxenmobbing.

*2002/03:A209 av Göte Wahlström och Christina Nenes (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en översyn av riktvärdena för skyddsfilter och andningsskydd.

*2002/03:A211 av Göte Wahlström och Christina Nenes (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder för utbildning av lokala skyddsombud samt insatser för att lyfta fram lokalt verksamma skyddsombud och deras roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

*2002/03:A214 av Nyamko Sabuni (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om måltidspausens betydelse för hälsa och trivsel på arbetsplatsen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att staten måste ta sitt arbetsgivaransvar och garantera anställdas möjligheter att få tillräckligt långa måltidspauser.

*2002/03:A223 av Birgitta Sellén och Birgitta Carlsson (c):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regler bör införas i arbetsmiljölagen för att förbättra villkoren på arbetsplatserna för hörselskadade.

*2002/03:A231 av Ann-Marie Fagerström (s):*

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av arbetsmiljölagen i enlighet med vad i motionen anförs.

*2002/03:A232 av Ann-Marie Fagerström (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kostnaderna för arbetsmiljöarbetet.

*2002/03:A235 av Lars Gustafsson (kd):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om arbetsskador och olyckor inom jord- och skogsbruket.
2. Riksdagen begär att regeringen tillsätter en utredning för att kartlägga arbetsskade- och olycksrisker inom jord- och skogsbruk i enlighet med vad som anförs i motionen.

*2002/03:A238 av Barbro Feltzing m.fl. (mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att försiktighetsprincipen skall användas på arbetsplatser med elektromagnetiska fält.

*2002/03:A239 av Margareta Andersson m.fl. (c):*

19. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag som förbättrar förutsättningarna för företag att anlita den kompetens för förebyggande insatser som företagshälsovården kan bidra med.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att arbetsgivare bör ha ett ansvar för att behovs- eller projektanställda och uppdragstagare skall ha tillgång till en personlig skyddsutrustning utformad efter dessas behov och förutsättningar.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen bör ta initiativ till en översyn av under vilka förhållanden dagens skyddsutrustning testas.
23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att inkludera handlingsplan mot mobbning i åtgärdsplan för en bra arbetsmiljö.

*2002/03:A248 av Hillevi Larsson och Ronny Olander (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att självdeklaration beträffande arbetsmiljön på varje arbetsplats skall bli obligatorisk.

*2002/03:A263 av Barbro Feltzing och Mona Jönsson (mp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att försiktighetsprincipen bör gälla vid arbeten där elektromagnetiska fält finns.

**namn på dokumentegenskap.Fel! Okänt namn på dokumentegenskap.**

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att gränsvärden för arbeten med elektromagnetiska fält bör tas fram och skall anges för spårvagnsförare och lokförare.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att forskning om hälsoeffekter från starka elektromagnetiska fält bör ökas.

*2002/03:A268 av Anne Ludvigsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en översyn av personliga assistenters skydd vad gäller arbetsmiljölagen och arbetstidslagen.

*2002/03:A272 av Yvonne Ångström och Nyamko Sabuni (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av utbildning i arbetsmiljöfrågor på olika nivåer i vårt utbildningsväsen och på olika arbetsplatser.

*2002/03:A273 av Kerstin Kristiansson Karlstedt och Hans Stenberg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en översyn av företagshälsovården.

*2002/03:A276 av Sven-Erik Sjöstrand och Kjell-Erik Karlsson (v):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om regionala skyddsombuds tillträdesrätt till arbetsplatser med skyddscommité.

*2002/03:A283 av Hans Hoff (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av ett förbud mot farligt ensamarbete.

*2002/03:A288 av Kurt Kvarnström m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om företagshälsovård.

*2002/03:A301 av Ronny Olander och Bo Bernhardsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om de fackliga organisationernas överkostnader för arbetsmiljön.

*2002/03:A309 av Sven-Erik Sjöstrand m.fl. (v):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om utvärdering av dagens system för utarbetandet av gränsvärden och att regeringen skall återkomma med förslag till hur säkrare gränsvärden skall framarbetas.

*2002/03:A311 av Hans Unander m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet av friskvård.

*2002/03:A313 av Ann-Kristine Johansson och Helena Zakariasén (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skyddsombud.

*2002/03:A331 av Ronny Olander och Siw Wittgren-Ahl (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att forskningsresurser bör fördelas till en undersökning av förekomsten av vuxenmobbing i arbetslivet samt dess upphov och konsekvenser.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som mening vad i motionen anförs om att offentliga arbetsgivare i samband med åtgärder för bättre hälsa i arbetslivet även uppmärksammas på problem med kränkande särbehandling i arbetslivet samt på vilka åtgärder som kan motverka desamma.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vikten av att en delrapport från kommittén En sammanhållen diskrimineringslagstiftning redovisas i god tid före slutredovisningen den 1 december 2004.

*2002/03:A340 av Gunnar Sandberg m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om företagshälsovård.

*2002/03:A345 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Lena Sandlin-Hedman (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en strategi för begränsning av farligt ensamarbete.

*2002/03:A346 av Siw Wittgren-Ahl och Ronny Olander (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att se över möjligheten till obligatorisk företagshälsovård.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om statligt stöd för inrättandet av företagshälsovård.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att vad gäller företagshälsovård definiera minimikrav men också ange riktlinjer för utvidgade åtaganden med hänsyn till verksamhet och bransch.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företagshälsovården i dessa minimikrav ges en aktiv och tydlig roll, såväl i det förebyggande arbetsmiljöarbetet som i arbetsrelaterad sjukvård samt rehabilitering.

**namn på dokumentegenskap.Fel! Okänt namn på dokumentegenskap.**

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att särskilda åtgärder för att underlätta småföretagens anslutning till det obligatoriska företagshälsovårdssystemet övervägs.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att minimikraven även innefattar särskilda skrivningar om den fackliga organisationens inflytande på utformningen av företagshälsovården.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att en översyn genomförs av de personal-, utbildnings- och forskningsbehov som aktualiseras av en utbyggnad av företagshälsovården.

*2002/03:A349 av Siw Wittgren-Ahl och Rolf Lindén (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att arbetsmiljölagen utformas som en ramlag i linje med andra delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen.

*2002/03:A353 av Marie Granlund (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om funktionshindrades arbetsmiljö.

*2002/03:A365 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om orsaksanalys samt åtgärdsförslag på hur våld och hot på arbetsplatserna skall kunna minimeras.

*2002/03:Bo204 av Barbro Feltzing och Helena Hillar Rosenqvist (mp):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sänkta gränsvärden för buller i fabriksmiljö.