

Motion till riksdagen 2013/14:A377

av Finn Bengtsson och Marta Obminska (M)

Stoppa kränkande särbehandling i arbetslivet

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i motionen om att se över arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningarna i syfte att i lämpliga delar där förbättra möjligheterna för ansvariga myndigheter att mer effektivt stävja kränkande särbehandling och s.k. jantelagsmentalitet på våra arbetsplatser.

Bakgrund

Alliansens konsekventa fokus på en arbetslinje är avgörande för en maximalt gynnsam utveckling av Sverige. Inte minst givet det uppenbart raskt fluktuerande och osäkra finansläget i världen, som gör en liten exportberoende nation som Sverige särskilt utsatt.

Att så långt möjligt under dessa osäkra premisser skapa förutsättningar för att så många som möjligt som kan och vill får försörja sig på eget arbete är i grunden en av våra viktigaste humanitära insatser som politiker, liksom att detta kan trygga statsfinanserna i vårt land i en finansiellt otrygg tid. Orsaker till att så inte alltid sker måste därför synliggöras och bekämpas. Ibland innebär detta även att förändringar i lagstiftningen kan krävas.

Ett av problemen som här bör uppmärksammas är officiella myndighets-siffror som anger ett stort mörkertal vad gäller långtidssjukskrivningar som ytterst har sin grund i kränkande särbehandling i arbetslivet, så kallad vuxenmobbing.

Kränkande särbehandling i arbetslivet är ett brott mot arbetsmiljölagen (1977:1160) och behandlas särskilt i Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling 1993:17. Där framhålls följande: ”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att

Fel! Okänt namn på

dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.” Likheter med kränkande särbehandling i arbetslivet och det tankemässiga föraktet för personer som agerar utanför det för dagen normativa, och som beskrivs i den så kallade jantelagen, är i vissa fall slående. Just därför är det intressant att Arbetarskyddsstyrelsen i sin gällande författningssamling också påpekar att arbetsgivaren ”skall planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs”.

Förslag om en översyn av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningarna i syfte att stävja kränkande särbehandling på arbetsplatser har tidigare lämnats i motion 2012/13:A252, som behandlades i betänkande 2012/13:AU1. Utskottet yrkade där avslag på motionen med hänvisning till bedömningen att det önskade syftet i motion A252 snarare uppnås genom opinionsbildning än genom ändringar i arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen. Vi delar uppfattningen om att vissa resultat kan uppnås genom opinionsbildning men för att få än större resultat inom detta viktiga område anser vi att en mer omfattande insats krävs och därför lämnar vi i denna motion åter fram en likalydande motivering.

Motivering

Trots lagstiftningar på området finns uppskattningar utifrån begränsade lokala undersökningar på hur människor som far illa på arbetsplatser runtom i landet tros pendla mellan 10 000 upp till 30 000 långtidssjukskrivningar. Kan dessa siffror bekräftas så är det förfärligt, men någon rikstäckande granskning har ännu inte gjorts. Oavsett det faktiska antalet döljer sig bakom varje siffra en enskild människa som far illa och som inte går till jobbet ytterst på grund av den kränkande särbehandling som i lag är förbjuden. Dessutom mår många människor som går till arbetet inte bra där på grund av sådan kränkande särbehandling, vilket minskar den glädje som ett eget arbete bör medföra till gagn för såväl individ som samhälle. Att i detalj reglera dessa frågor är självfallet ingen enkel, men en viktig, uppgift.

Vid ett seminarium på riksdagen på temat kränkande särbehandling den 8 februari 2011 framkom av dem som fördjupat sig i problematiken bland annat att vuxenmobbing, till skillnad från mobbing mellan barn, vanligen är en planerad, strukturell utförd kränkning i det uppenbara syftet att få den som mobbas att försvinna från arbetsplatsen. Vidare medgav generaldirektören på Arbetsmiljöverket under samma seminarium att förmågan att beivra kränkande särbehandling på arbetsplatser var kraftigt begränsad dels för att man huvudsakligen agerade på enskilda anmälningar vilka var förhållandevis få, dels för att konflikten vanligen hade två ”intressenter” som båda fanns på arbetsplatsen och mellan vilka både fackliga företrädare och myndigheten hade svårigheter att göra en rättssäker bedömning av ansvaret i skuldfrågan. Vi vill därför informera regeringen om möjligheten att se över arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningarna i syfte att i lämpliga delar där förbättra

Fel! Okänt namn på

möjligheterna för ansvariga myndigheter att mera effektivt stävja kränkande särbehandling och ”jantelagsmentalitet” på våra arbetsplatser.

Stockholm den 25 september 2013

Finn Bengtsson (M)

Marta Obminska (M)