

Motion till riksdagen

1989/90:A243

av Sonja Rembo m.fl. (m)

Bättre arbetsmiljö

1. Sammanfattning

Arbetsmiljöfrågorna berör många människor. Bättre arbetsmiljö kan emellertid inte skapas genom svepande deklARATIONER eller politiska löften. För att åstadkomma arbetsmiljöförbättringar krävs omfattande arbete och engagemang och inte minst goda kunskaper.

Successivt har arbetsmiljöfrågorna breddats och kunskapen om de problem och faror som möter enskilda individer på deras arbetsplatser har förbättrats. Allt större insatser görs för att skapa goda arbetsmiljöer. Samtidigt ökar kunskaperna om olika faror och därmed också skyldigheten att åtgärda skadliga arbetsmiljöer.

Oroande uppgifter om att arbetsmiljön håller på att försämrats förekommer ofta. I de flesta fall grundas denna slutsats på uppgifter om ökat antal arbetsskador.

Att utifrån arbetsskadestatistiken dra slutsatsen att arbetsmiljön försämrats under de senaste decennierna är emellertid förhastat. Orsakerna till det ökade antalet arbetsskador kan nämligen till stor del sökas i arbetsskadeförsäkringens utformning och hur skadeärenden behandlas.

Ansvarsfördelningen för arbetsmiljöfrågor är oklar – en lång rad offentliga organ handhar dessa frågor. Därtill kommer arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Det primära ansvaret för arbetsmiljön måste dock åvila arbetsgivaren. Det är viktigt att denna princip inte går förlorad.

Yrkesinspektionen har till uppgift att tillse att gällande skyddsbestämmelser uppfylls. Dess inspektioner är viktiga. Däremot är yrkesinspektionen mindre lämpad att lösa konflikter kring den psykiska arbetsmiljön. Den typen av frågor måste i första hand hanteras av arbetsgivaren. I andra hand bör det bli en fråga mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Företagshälsovården är i dag så organiserad att dess läkare inte kan ge sjukvård. Inom ramen för ett sjukvårdssystem där från landstinget fristående läkare betraktas som en tillgång bör företagshälsovårdens läkare kunna behandla företagets anställda även vid vanliga sjukdomsfall. Det skulle ge läkarna möjlighet att bygga upp förtroendefulla relationer till de anställda.

Försäkringskassorna har ett övergripande ansvar för rehabilitering. Detta

ansvar har de inte haft praktiska förutsättningar att leva upp till. Genom förändringar av sjukförsäkringssystemet och genom att delvis ändra arbetsmiljöfondens uppgifter kan resurser säkras för ökade rehabiliteringsinsatser.

2 Inledning

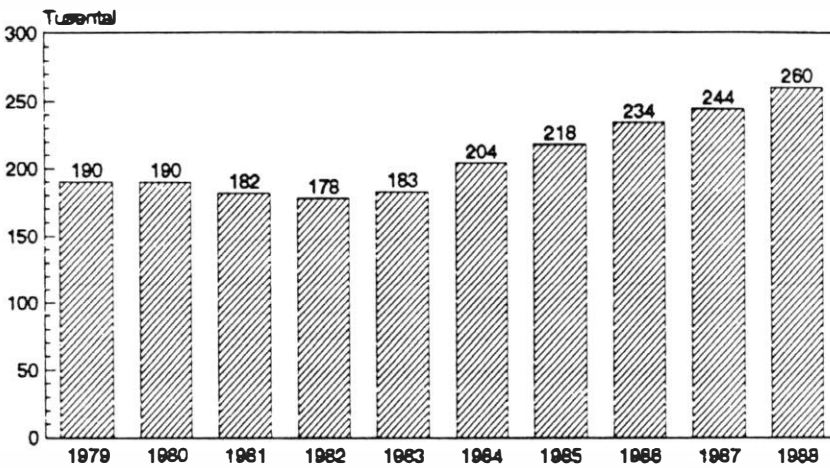
Arbetsmiljöfrågorna har under de senaste åren blivit allt mera uppmärksammade. Det finns flera orsaker till detta. En förklaring ligger på det rent mänskliga planet – för många människor kretsar en stor del av tillvaron just kring arbetet. Den genomsnittlige anställda befinner sig på sin arbetsplats ca 200 dagar om året. I det perspektivet är det naturligt att många frågar sig vilka effekter som arbetsuppgifter och arbetsmiljö har för den enskilde individens hälsa. I takt med att medvetenheten om olika hälsorisker ökar är det också naturligt att allt fler förknippar sina hälsoproblem med sitt arbete.

Samtidigt som kunskaperna om arbetsmiljöproblemen ökar blir det svårare för lekmän att förstå olika orsakssammanhang. Det är inte lätt för individen att skilja mellan vad som är välmotiverade försiktighetskrav och vad som är obefogad oro. Oron i sig kan då utgöra ett arbetsmiljöproblem för en del individer. Det understryker vikten av en saklig debatt och information kring arbetsmiljöproblemen.

Ett annat skäl till att arbetsmiljöproblemen uppmärksammats mera under de senaste åren beror på det ökade antalet anmälda arbetsskador.

Diagram 1

Anmälningar om arbetsskada



Källa: RFV 1989

Att tolka dessa siffror som om arbetsmiljön på svenska arbetsplatser håller på att försämrats vore dock förhastat. Det vore orimligt om antalet skadade ökade samtidigt som mera resurser än någonsin förut satsas på att undvika skador.

Det torde finnas två huvudsakliga anledningar till det ökade antalet an-

mälda arbetsskador: dels att ersättningspraxis förändrats, dels att enskilda personer i ökad utsträckning, riktigt eller felaktigt, anser att en skada eller ett sjukdomstillstånd uppstått på arbetsplatsen. I viss utsträckning kan det dessutom förekomma att personer, på samma sätt som uppenbarligen förekommer inom sjukförsäkringssystemet, lämnar vilseledande uppgifter till försäkringskassorna. Den viktigaste orsaken är dock att ändrad praxis har skapat en stor osäkerhet även bland läkare över vilka kriterier som skall gälla för arbetsskadeersättning.

En bidragande orsak till det ökade antalet arbetsskador kan också vara att andelen förvärvsarbetande kvinnor under de senaste decennierna har ökat kraftigt. Skador och sjukdomar bland förvärvsarbetande registreras medan tidigare skador och sjukdomar bland förutvarande hemmafruar inte återfinns i någon statistik.

Alla typer av arbetsplatser är nu i större eller mindre omfattning föremål för forskning, uppmärksamhet, utbildning, information och åtgärder beträffande arbetsmiljö. Arbetet med att motverka arbetsmiljöproblem har breddats. Åtgärder mot tunga, olycksdrabbade arbetsuppgifter har kompletterats med åtgärder mot kemiska ämnens skadeeffekter och insatser för förbättrade ergonomiska förhållanden. Även de psykosociala problemen i arbetslivet uppmärksammas. Sedan 1970-talet har också arbetsmiljöintresset utvidgats från industrimiljön till att omfatta även tjänstesektorns arbetsmiljöproblem.

Enskilda individer har olika förutsättningar att klara fysiska och psykiska påfrestningar på en arbetsplats – förutsättningar som kan göra att arbetstygaren skadas, fysiskt eller psykiskt, av att fortsätta med samma arbetsuppgifter. Därför är det väsentligt att arbetsmarknaden är så flexibel att en person som av olika skäl anser att arbetsuppgiften inte passar, eller som inte trivs på sin arbetsplats, har möjlighet att byta arbete. I detta perspektiv kan man frukta att de kända s.k. inlåsnings effekterna på arbetsmarknaden kan medverka till att personer arbetar kvar med arbetsuppgifter som i ett längre tidsperspektiv kan vara skadliga för hälsan.

Individen möter både teknik och andra människor på arbetsplatsen. Med den snabba tekniska utveckling som sker måste kunskap och metoder ständigt utvecklas och nya arbetarskyddsåtgärder vidtagas. Det kräver förutseende och kunskaper hos de ansvariga – i första hand företagsledning, men också myndigheter och leverantörer av utrustning, liksom även fackliga organisationer – för att kunna skapa en arbetsorganisation som främjar god miljö.

3 Arbetsmarknadsproblem – orsaker och konsekvenser

Hittills har arbetsmiljöproblemen i alltför stor utsträckning förknippats med arbetsskador. Arbetsskador är en viktig indikation på dålig arbetsmiljö men, som ovan framhållits, finns det inte anledning att tro att arbetsmiljöer överlag försämrats trots att arbetsskadeanmälningarna ökat. Andra faktorer kan ligga bakom.

3.1 Socialt helhetsperspektiv

Det är nödvändigt att analysera varför individer är frånvarande från sitt arbete, eller försvinner från arbetsmarknaden. Det krävs en helhetssyn. Det sätt som problemen hittills har angripits på har inte tagit hänsyn till sambandet mellan olika slags problem.

Det sociala välfärdssystem som byggts upp under de senaste trettioåren visar nu sina brister. De förmår inte ge skydd och stöd till alla behövande och systemen kan i viss utsträckning manipuleras.

I flera av socialförsäkringssystemen märks de ökande problemen. De är ofta ett resultat av tekniska och ekonomiska svagheter i ersättningsystemen, men också ett tecken på underliggande sociala problem. Bakom statistiken döljer sig människoöden – individer som även om de får del av de olika socialförsäkringssystemens förmåner inte får verklig mänsklig hjälp.

3.1.1 Sjukfrånvaro

Förändrade regler för utbetalning av sjukpenning har lett till en kraftig ökning av såväl sjukfrånvaron som kostnaderna för sjukförsäkringen. Som framgår av tabell I nedan har antalet sjukdagar stigit under åren 1983-1988. Även kostnaderna har snabbt ökat.

Tabell I

Sjukdagar 1988			
År	Män	Kvinnor	M + kv
1983	17,4	19,5	18,4
1984	17,4	20,3	18,8
1985	19,1	22,8	20,9
1986	19,3	24,0	21,5
1987	20,4	26,0	23,1
1988	22,0	28,7	25,3
1989			26,2*

Källa: RFV
*preliminär uppgift

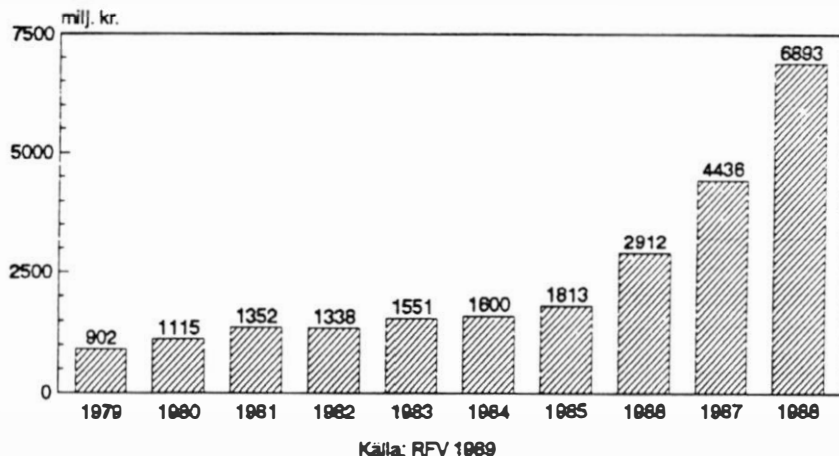
Det nuvarande systemet för kompensation vid sjukdom är såväl kostnadsdrivande som demoraliserande. Felaktiga utbetalningar vid korttidsfrånvaro uppskattas förekomma i nio av tio fall. I merparten av dessa fall blir resultatet en överkompensation. På sistone har också ett inte obetydligt fusk noterats. Personer som egentligen borde betraktas som arbetslösa kan uppbära sjukersättning under jämförelsevis långa perioder.

Sjukfrånvaro kan emellertid också vara en viktig indikation på att en person utsätts för en arbetsmiljöpåverkan som skadar personens hälsa.

3.1.2 Arbetsskador

Arbetsskadorna har ökat kraftigt. I nedanstående diagram visas ökningen av kostnaderna för arbetsskador.

Arbetskadefondens utgifter för ersättningar



Antalet anmälningar av arbetsskador har ökat. De uppgår nu till drygt 260 000 per år. Medan mindre än en tredjedel av anmälningarna godkändes som arbetsskada i början av 1980-talet godkänns i dag omkring 90 % av alla anmälningar. Särskilda utredningar, som görs för skador med en varaktighet över 90 dagar, har under 1980-talet ökat från ca 40 000 till omkring 100 000. Den största ökningen hänförs till anmälda arbetsjukdomar. Nästan hälften av sjukdomarna avser rygg- och ledbesvär.

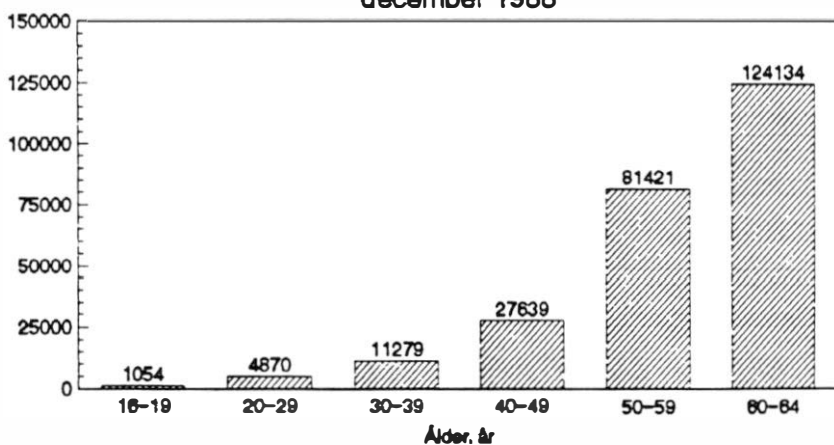
En utredning som riksdagens revisorer nyligen genomfört visar att arbetskadeförsäkringen har allvarliga brister. Revisorerna menade att den inte går att tillämpa på ett rättvist sätt och att den i jämförelse med andra socialförsäkringar högre ersättningsnivån tillsammans med de långa handläggningstiderna i systemet kan motverka rehabilitering. Revisorerna menade vidare att dess betydelse för det skadeförebyggande arbetet är starkt begränsad, och att arbetsskadeförsäkringen inte utgör grund för en tillfredsställande arbetsskadestatistik.

3.1.3 Förtidspension

Över 350 000 personer är i dag förtidspensionerade eller uppbär s.k. sjukbidrag.

Regeringen redovisar själv att antalet förtidspensionärer under 1980-talet överstigit ökningen av arbetskraften. Bakom siffrorna om förtidspension döljer sig tragiska människoöden – personer som på grund av mindre skador eller sjukdomar fått lämna arbetslivet och nu står utan utsikter att åter få arbeta. Men bland de förtidspensionerade finns också en del missbrukare som de sociala myndigheterna bedömt som hopplösa och som därefter tilldelats en arbetsfri inkomst i form av förtidspension under resten av livet. I inget av fallen fungerar förtidspensionen på ett bra sätt.

Förtidspensioner december 1988



Källa: RFV 1989

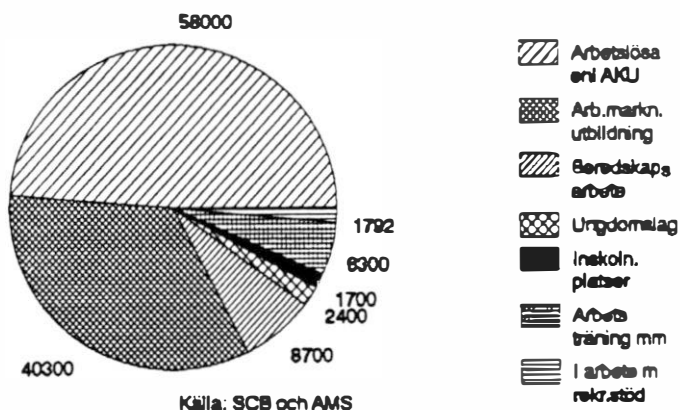
Det har också varit möjligt för personer som fyllt 60 år att erhålla förtidspension av arbetsmarknadsskäl. Även bland andra förtidspensionärer har ofta arbetslöshet varit den verkliga orsaken till att pensionen beviljats. Hur stor andel av de förtidspensionerade som vid pensioneringstillfället skulle haft förutsättningar att förvärvsarbeta är svårt att uppskatta. Bedömningar i början av 1980-talet pekade på att arbetslöshet kunde vara skälet för upp till en tredjedel av de då förtidspensionerade.

3.1.4 Arbetslöshet

De svenska siffrorna för arbetslöshet är förledande låga. I verkligheten är arbetslösheten högre än de 1,3 % av arbetskraften som redovisas i statistiken. Till den öppna arbetslösheten måste läggas de olika arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

Diagram 4

Öppen och dold arbetslöshet November 1989



Källa: SCB och AMS

Arbetslöshet kan aldrig helt elimineras. Det finns alltid personer som står mitt mellan två arbeten. Under de senaste två åren har det emellertid funnits en markant brist på arbetskraft. Förklaringen till att det likväl finns arbetslösa personer står delvis att finna i sociala problem. I vissa delar av vårt land, t.ex. Norrlands inland, är förhållandena också speciella. Men många av de personer som återfinns under kategorin arbetslösa har sociala problem.

3.2 Kunskaper om sociala samband

De svenska sociala systemen har utformats utan att man tagit hänsyn till de bakomliggande orsakerna till olika hjälpsituationer. Det är viktigt med en helhetssyn. I ett stort antal fall är sjukdom, arbetslöshet, arbetsskador och förtidspension bara uttryck för samma bakomliggande problem. Medvetenhet om orsakssambanden underlättar för vårdpersonal och myndigheter att ge adekvat vård och stöd till enskilda individer. Det är väsentligt att kunskaperna om orsakssambanden inom den sociala sektorn ökar. Regeringen bör lata särskilt utreda dels hur olika sociala problem samverkar, dels hur de sociala skyddssystemen bör utvecklas för att på ett bättre sätt kunna ge konkret stöd.

En faktor som försämrat de sociala systemens funktion är den ensidiga inriktningen på offentliga insatser och offentlig verksamhet. Privata insatser har till stor del utestängts från ersättning från de olika försäkringssystemen. Det gäller privat sjukvård av traditionellt slag, men även vård och terapiinsatser av andra yrkesgrupper. Detta har bidragit till långa köer till offentliga vårdinrättningar och till att rehabilitering försvårats.

4 Moderata förslag i andra motioner

4.1 Sjukförsäkring

I den moderata partimotionen om välfärden föreslås förändringar av den nuvarande sjukförsäkringen. En s.k. arbetsgivarperiod på 14 dagar bör införas. Det innebär att arbetsgivaren betalar sjuklön under de första 14 dagarna av sjukdomsperioden.

En sådan förändring bör medföra att arbetsgivare känner ett större engagemang för de personer som på grund av bl.a. fysiska eller psykiska arbetsskador inte arbetar utan erhåller sjukersättning. Om man på arbetsplatsen på ett tidigt stadium blir medveten om vad som orsakar frånvaron kan det finnas både kunskaper och ekonomiska incitament att angripa orsakerna.

4.2 Arbetslöshet

I en motion om arbetsmarknadspolitik lägger vi förslag som syftar till att få den svenska arbetsmarknaden att fungera bättre. Vi föreslår också att den nuvarande arbetslöshetsförsäkringen ersätts med en allmän obligatorisk arbetslöshetsförsäkring.

4.3 Arbetsskadeförsäkring

Som ovan nämnts fungerar arbetsskadeförsäkringen dåligt. Arbetsskadebegreppet är alltför svårdefinierat. Ännu svårare är det att avgöra vilka sjuk-

domstillstånd som kan betraktas som arbetssjukdom. Ett antal domstolsutslag har medfört att det inte längre entydigt måste påvisas att en skada eller sjukdom har orsakats av arbete. Praxis har utvecklats så att försäkringen träder in även i fråga om tillstånd med diffus koppling till den skadades eller sjukes yrkesutövning. Det finns anledning att tro att en lång rad sjukdomar och skador som i arbetsskadeförsäkringshänseende ofta bedöms som orsakade av yrkesverksamheten även kan förekomma frekvent hos personer vars förvärvsarbetsbakgrund inte ger anledning till några skador. Samtidigt kan det dock i enstaka fall förekomma att sjukdomar som en person ådragit sig till följd av arbete inte klassas som arbetssjukdom.

Om en person skall erhålla ersättning beror i hög grad på omständigheterna under vilka den skadade eller sjuke anmält skadan och hur behandlande läkare bedömt fallet.

I en särskild kommittémotion lägger vi fram förslag till förändringar av arbetsskadeförsäkringen.

För att förstärka arbetsgivarnas incitament att föranstalta om en arbetsmiljö som leder till färre arbetsskador och sjukdomar direkt orsakade av arbetsförhållanden måste det finnas en direkt koppling mellan den enskilde arbetsgivarens utgifter för arbetsskadeförsäkringen och skadeutfallet.

Det kan åstadkommas genom att den nuvarande försäkringen ersätts med en obligatorisk, lagfäst arbetsskadeförsäkring. Alla arbetsgivare skulle ha en lagstadgad skyldighet att teckna en sådan försäkring för samtliga anställda. Skyldigheten kan jämföras med bilägares skyldighet att ha en trafikförsäkring.

Denna nya försäkring skall kunna tecknas hos enskilda försäkringsbolag. Till skillnad från dagens arbetsskadeförsäkring som baseras på ett likformigt uttag av avgifter baserade på lönesumman, bör försäkringsbolagen kunna sätta premier som relateras till det förväntade skadeutfallet. Därigenom skulle ett ökat intresse för aktiva miljöåtgärder och en hälsobefrämjande utformning av arbetsmetoder m.m. uppstå vid företagen. Det skulle då ligga i företagens och försäkringsbolagens intresse att snabbt rehabilitera personal, som idag är långtidssjukskrivna, utbrända och passiviserade.

Hur en arbetsskadeförsäkring skall vara utformad bör regleras i särskild lag.

En utredning bör ta ställning till hur en sådan försäkring mera i detalj kan vara uppbyggd. Utredningen bör ta ställning till vilka kriterier som den ovannämnda lagen skall uppställa beträffande orsakssambandet mellan ett sjukdomstillstånd och ersättningsrätten. Som ovan redovisats föreligger i den nuvarande försäkringen enbart svaga krav på orsakssamband. Särskild uppmärksamhet bör också ägnas livräntefallen.

Utredningen bör även studera de ideella ersättningarna, t.ex. för lyte och men, som i dag handhas av trygghetsförsäkringarna.

5 Arbetsmiljöproblemen

En ändring av arbetsskadeförsäkringen får inte tolkas som att arbetsskador tolereras – tvärtom bör en sådan förändring kunna skapa bättre förutsättningar att kartlägga det verkliga arbetsmiljöläget och sätta in åtgärder för att förhindra uppkomsten av skador.

All mänsklig aktivitet innebär risker. Det kommer alltid att finnas arbeten där de anställda utsätts för större risker än normalt. Målsättningen måste dock vara att genom förbättrade rutiner och utrustning försöka nedbringa riskerna så långt som möjligt. Det är också viktigt att alla som har den typen av arbetsuppgift är väl medvetna om riskerna. Den enskilde individen är till slut den ende som kan våga en bedömning av riskerna mot de fördelar hon eller han ser i visst arbete. Men riskerna är alltid en nackdel och därför bör de reduceras så långt som det är praktiskt möjligt.

I den förhållandevis goda konjunktur som i dag råder, med hög efterfrågan på arbetskraft, har god arbetsmiljö blivit ett konkurrensmedel. Arbetsgivaren försöker erbjuda inte enbart ett intressant arbete, en god lön, attraktiva förmåner och bra arbetstider utan också en god arbetsmiljö. Arbetets organisation och möjligheten att utvecklas på arbetsplatsen är faktorer av betydelse utöver tilltalande lokaler, goda ljusförhållanden, låg bullernivå, väl avvägd ventilation osv. Det är givetvis mycket positivt – i framtiden kommer troligen arbetstagarnas underförstådda eller direkt uttalade krav på goda arbetsförhållanden att vara mera betydelsefulla än lagstiftning i arbetet med att ytterligare förbättra arbetsmiljön vid Sveriges arbetsplatser.

5.1 Belastningsskador

Belastningsskadorna prioriteras för närvarande av arbetsmarknadens parter och de statliga tillsynsmyndigheterna. Att förebygga belastningsskador är av speciellt intresse för kvinnor. Kvinnor har relativt fler anmälda belastningssjukdomar än män. Tre fjärdedelar av alla arbetssjukdomar bland kvinnor orsakas av belastningsfaktorer. En belastningsskada kan yttra sig som såväl en arbetsjukdom som en arbetsolycka. Mestadels kan det vara svårt att göra gränsdragningen mellan dem.

I många yrken där en stor del av kvinnorna är sysselsatta, medför arbetet statisk muskelbelastning. Tempoarbeten vid löpande band är ett typexempel. Belastningsskador bland kvinnor förorsakas ofta av att verktyg och maskiner är anpassade efter männens kroppsmått. Relativt sett blir arbetet därmed mer tröttnande för kvinnor. Genomtänkt arbetsrotation kan ge variation i såväl arbetsställningar som arbetsuppgifter, vilket kan förebygga belastningsskador. Det behövs också en ergonomisk helhetssyn särskilt på monotona arbetsuppgifter.

Exempel på kvinnoyrken där de anställda i stor omfattning drabbas av skador är sjukvårdsbiträden, hemvårdare, frisörer, butikskassörskor samt kökspersonal. Lokalvårdare har också nästan två gånger högre risk för skador än genomsnittliga förvärvsarbetande.

Kvinnor i dessa yrken arbetar i förhållandevis stor utsträckning deltid. I samband med de ansträngningar som görs för att öka kvinnornas arbetstid är det nödvändigt att risken för en ökning av arbetsskadorna beaktas och att åtgärder vidtas så att detta förändras.

Många kvinnor är med hänsyn till barn inte förvärvsarbetande på heltid. Däremot lägger givetvis många ner mycket tid på arbetsuppgifter i hemmet. Detta förhållande belyses givetvis inte i arbetsskadestatistiken. Kombinationen av yrkes- och hemarbete kan medverka till att framkalla eller förvärra skador.

5.2 Psykosociala problem

Mot. 1989/90

A243

Ett angeläget arbetsmiljöproblem utgör de s.k. psykosociala problemen. Psykosociala faktorer förklarar förmodligen en del av den ökade sjukskrivningen och även den ökade frekvensen rapporterade arbetsskador. Att finna lösningar på dessa psykosociala problem är givetvis ofta svårare än att åtgärda arbetsmiljöer som ger upphov till direkta fysiska skador.

Beträffande psykosociala problem är det också svårt att särskilja arbetsmiljöns effekter från de individuella variationerna och påverkan av det sociala livet också utanför arbetsplatsen. Därför är det svårt att fördela det moraliska ansvaret mellan olika parter i individens omgivning. Arbetsgivaren, arbetskamraterna, familjen, vänner och den offentliga vården kan genom sitt agerande hjälpa en person med psykosociala problem att komma ur sitt sjukdomstillstånd.

5.2.1 Arbetsorganisationen

I en del fall orsakas de psykosociala problemen av arbetsorganisationen. I en miljö där de anställda utsätts för stora krav samtidigt som de inte upplever att de får stöd från arbetsgivaren uppstår lätt både konflikter och depressioner. Det s.k. utbrändhetsproblemet har uppmärksammats mycket bland personer som arbetar med vård och omsorg.

Den offentliga sektorns organisationsstrukturer bidrar till problemen. Arbetsplatser inom stat och kommun karakteriseras ofta av att förhållandena på arbetsplatsen i hög grad avgörs av beslut som fattas långt från arbetsplatsen och i hög grad är orelaterade till de anställdas arbetsinsatser. Chefer inom den offentliga sektorn har oftast begränsade möjligheter att besluta om förändringar.

Faktorer som möjlighet till återkoppling och eget ansvar är ofta viktiga. Det är även viktigt att den enskilde arbetstagaren kan förstå sin egen betydelse för verksamheten. Denna typ av arbetsorganisatoriska frågor har ofta stor betydelse för personalens trivsel och arbetsglädje. Förbättrad stämning medverkar till att psykosociala problem hos enskilda individer kan bemästras.

5.2.2 Mobbning

En allt mer uppmärksammas orsak till psykosociala problem är mobbning. Utredningar har visat att mobbning på arbetsplatser är förhållandevis vanligt. Alltför många får inte möjlighet att känna arbetsgemenskap. Mobbning tar sig många olika uttryck och förekommer på alla slags arbetsplatser. Den gemensamma nämnaren är brist på respekt för medmänniskor.

Den som inte accepteras av sina närmaste arbetskamrater eller överordnade kan oftast inte heller göra någon god arbetsinsats. Det ligger således i arbetsgivarens intresse att försöka ordna förhållanden där alla de anställda visar respekt för sina arbetskamrater. Även de fackliga organisationerna har ett moraliskt ansvar att tillse att mobbning av anställda på en arbetsplats inte förekommer.

Det huvudsakliga sättet att angripa psykosociala problem på arbetsplatserna bör vara genom åtgärder inom företaget. Ibland är det dock omöjligt

att finna en tillfredsställande lösning inom företaget. Dessvärre karakteriseras den svenska arbetsmarknaden av inläsningseffekter. Det gör att en anställd, trots att hon eller han vantrivs på en arbetsplats, ofta inte vågar ta steget att söka sig till en annan anställning.

5.3 Alkohol- och narkotikamissbruk

Missbruksproblemen gör sig gällande även inom arbetslivet. Många personer med missbruksproblem finns under en övergångstid kvar i arbetslivet – en del kan dölja sitt missbruk under många månader eller ibland år. Förr eller senare uppenbarar sig dock missbrukets effekter i form av olyckor, nedsett arbetsprestation, olämpligt uppträdande och oförklarlig sjukfrånvaro.

Allt fler arbetsgivare är nu medvetna om att det är viktigt att i tid förebygga ett missbruk som ofta resulterar i social utslagning. Ett ökat arbetsgivaransvar för sjukersättningen skulle medverka till att ge ett ytterligare incitament för företagen att försöka hjälpa den anställde.

Företag har också börjat bli medvetna om riskerna för olyckor i samband med narkotikamissbruk. SAAB-Scania i Södertälje genomför sedan en tid rutinmässiga kontroller av nyanställda i syfte att upptäcka narkotikamissbrukare. Vid SCA har företaget och de fackliga organisationerna utarbetat ett handlingsprogram för att spåra upp missbrukare och se till att dessa får vård. Därmed hindras de från att orsaka olyckor.

Betydelsen av kamratkontakter i detta sammanhang bör understrykas. Arbetskamrater känner ofta till ett missbruk, som är dolt för arbetsledare och arbetsgivare. I arbetet med alkoholmissbrukare har de s.k. ALNA-grupperna gjort en god insats. Dessa grupper av arbetskamrater stödjer och hjälper personer med missbrukstendenser på den egna arbetsplatsen.

6 Arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljökommissionen fick när den tillsattes strax före förra valet i uppdrag att identifiera de 400 000 farligaste jobben i vårt land. Signaler från kommissionen tyder nu på att det inte kommer att bli någon listning av dessa 400 000 arbetsuppgifter. Det är knappast förvånande. Vi konstaterade förra året att vi inte trodde att man överhuvud taget kan identifiera de 400 000 arbetstagare som utsätts för de farligaste arbetsmiljöriskerna. Av naturliga skäl kan man inte jämföra olika sorters risker och olika sorters arbetsuppgifter.

Det finns ännu kvar en del mycket farliga arbetsmiljöer – dessa är i regel kända och omfattar inte 400 000 personer. Därtill kommer emellertid en mängd arbetsplatser där anställda, mer eller mindre motiverat, anser att arbetet innebär hälsorisker. Om dessa arbetsmiljöer är kunskapen betydligt sämre. Skulle det visa sig att antalet hälsovådliga arbeten överstiger 400 000 finns det givetvis ingen anledning att sätta stopp vid detta antal. Farliga arbetsplatser bör identifieras och missförhållanden rättas till. Talet om de 400 000 farligaste jobben var mera anpassat till de socialdemokratiska valtalarnas behov av lockande vallöften än till arbetsmiljöfrågornas verklighet. Tyvärr är arbetsmiljökommissionen betecknande för socialdemokraternas syn på arbetsmiljöfrågorna – genom att skapa nya organ och nya fonder vill man ge intrycket av handlingskraft och av att området är prioriterat.

6.1 Arbetsmiljöskyddet i praktiken

Mot. 1989/90

A243

Arbetsmiljöskyddet vilar på två fundament: dels en arbetsmiljölagstiftning, dels ett arbete som baseras på samarbete mellan företagen och de lokala fackliga organisationerna. Arbetarskyddsstyrelsen med dess yrkesinspektion är statens organ för att övervaka laglydnaden. Skyddskommittéer på företagen är grunden för samarbetet mellan företag och arbetstagarrepresentanter.

Det är rimligt att det finns dels ett offentligt regelverk för arbetarskyddet, dels organ för att aktualisera de arbetsmiljöfrågor som inte kan täckas av regelverket.

Det finns dock anledning att ifrågasätta om den praktiska utformning som detta system har fått under de senaste decennierna verkligen är ändamålsenlig.

Såväl den enskilde anställde som företaget möts av en förvirrande mångfald av myndigheter och organisationer:

- arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön
- skyddsombudet som skall svara för att uppenbara brister vid en lokal arbetsplats undanröjs och som har rätt att stoppa arbetet
- huvudskyddsombudet som skall samordna de olika skyddsombudens arbete inom ett företag eller anläggning
- regionala skyddsombud som skall stödja arbetstagaridans arbetsmiljöarbete på mindre arbetsplatser utan egen skyddskommitté
- skyddskommittén där arbetsgivarföreträdare och arbetstagare skall dryfta arbetsmiljön inom företaget
- arbetarskyddsstyrelsen som utfärdar bestämmelser och rekommendationer om arbetsmiljöfrågor
- yrkesinspektionen som kontrollerar att dessa bestämmelser efterlevs
- kemikalieinspektionen som skall faställa olika kemiska ämnens giftighet och utfärda instruktioner om dess handhavande
- sprängämnesinspektionen som skall ingripa när det finns risk för explosionsolyckor
- Svensk Bilprovning och polisen som skall ingripa mot farliga fordon i yrkesmässig trafik
- arbetsmiljöinstitutet som forskar kring arbetsmiljöfrågor
- arbetslivscentrum som också bedriver forskning kring arbetsmiljö och arbetsförhållanden
- arbetsmiljöfonden som finansierar forskning kring arbetsmiljöfrågor och utbildning
- företagshälsovården som arbetar huvudsakligen med arbetsskador och förebyggande hälsovård
- landstingen som svarar för praktiskt taget all sjukvård
- yrkesmedicinska kliniker som bedriver forskning och ger vård till yrkes-skadade
- forskningsinstitutioner vid universitet och högskolor
- försäkringskassorna som utreder anspråk på arbetsskadeersättning och som skall svara för rehabiliteringsinsatser
- arbetsmarknadsförsäkringar som ger ekonomisk utfyllnad utöver arbetsskadeförsäkringen

trygghetsrådet (för SAF-PTK-området) som ger ekonomisk trygghet vid t.ex. förtidspension och som svarar för viss rehabilitering

trygghetsfonden (för SAF-LO-området) som ger ekonomisk utfyllnad vid t.ex. förtidspension

trygghetsstiftelsen (för det statliga avtalsområdet) som ger ekonomisk utfyllnad vid t.ex. förtidspension

arbetsförmedlingen som har till uppgift att finna nya arbetsuppgifter för en arbetsskadad som inte kan arbeta kvar hos sin tidigare arbetsgivare

arbetsmarknadsinstitutet som praktiskt arbetstränar en arbetsskadad inför återinträdet på arbetsmarknaden

arbetsmarknadsutbildningen som svarar för omskolning.

Arbetsmiljöområdet utgör ett bra exempel på den slags kooperativism som byggts upp av socialdemokraterna – ett stort antal organ med myndighets- och partskaraktär agerar inom samma område. För den enskilde framstår detta ofta som svårbegripligt, samtidigt som de olika organen har svårt att följa varandras verksamhet. I en del fall förekommer också kollisioner mellan arbetsmiljökrav och krav som myndigheter uppställer med hänsyn till bl.a. yttre miljö, hygien, eller energibesparingsmål.

Regeringens senaste förslag innebär att det skall läggas ytterligare ett organ till den långa listan ovan – arbetslivsfonden. Denna fond som skall ha ett centralt kansli och 25 länskanslier skall lämna bidrag till yrkesinriktad rehabiliterings- och arbetsanpassningsåtgärder. Fonden skall finansieras med en tillfällig arbetsgivaravgift på 1.5 procent, som vid tillkomsten motiverades med behovet av åtstramning av ekonomin.

Moderata samlingspartiet avvisar förslaget om att inrätta en arbetslivsfond. Den skulle bara utgöra ytterligare ett organ med oklara och överlappande uppgifter.

Våra närmare förslag med anledning av regeringens förslag om arbetslivsfond m.m. återfinns i en särskild kommittémotion med anledning av proposition 1989/90:62.

Att omedelbart reducera antalet organ och myndigheter som är engagerade inom arbetsmiljöområdet är naturligtvis inte möjligt, men på sikt bör hela området bli föremål för en förutsättningslös översyn i syfte att skapa klarare ansvarsfördelning och att underlätta för såväl anställda som företag.

Några förändringar som särskilt bör utredas redovisas nedan.

6.2 Effektivare företagshälsovård

Företagshälsovården är en utveckling av företagsläkarsystemet som var till för att ge de anställda vid större företag tillgång till läkare vid sjukdomar. Den nuvarande företagshälsovårdsorganisationen syftar emellertid inte till att förmedla sjukvård – dess uppgifter skall enligt lagstiftningen vara att förebygga arbetsskador samt behandling och rehabilitering av arbetsskadade. Detta framställdes som en förbättring när den nuvarande formen av företagshälsovård infördes. Till företagshälsovården utgår ett statsbidrag som uppgår till ca 250 kr. per ansluten arbetstagare. Statistiken visar att företagshälsovården nu omfattar över 80 % av de anställda.

I många fall innebar företagshälsovårdsreformen ingen förbättring för den anställda. I stället för att ha god tillgång till en läkare vid olika sjukdomstillfällen blev den enskilde anställda som drabbades av sjukdom hänvisad till landstingens öppenvårdscentraler eller det fåtaliga antalet försäkringskassans slutna privatpraktiserande läkare. Det innebär normalt långa väntetider och ofta en ny läkare vid varje besök.

Samtidigt har företagshälsovårdens läkare distanserats från de anställdas verkliga hälsoproblem. Om inte läkaren finns där vid det vanliga sjukdomsfallet – hur skall man kunna vänta sig ett förtroendefullt läkare–patientförhållande för att kunna lösa t.ex. besvärliga psykosomatiska problem? – Hur skall läkaren kunna förstå arbetsmiljöns påverkan på ett sjukdomsförlopp om han inte får vara med från det att de akuta sjukdomsyttringarna gör sig gällande?

Den resurs som i dag består av företagshälsovården borde kunna utnyttjas bättre genom att dess läkare på samma villkor som vi anser skall gälla alla privatpraktiserande läkare skall kunna ansluta sig till försäkringskassan och ta emot patienter vid akuta sjukdomstillstånd. Företagsläkaren kan bli en husläkare för de anställda. Givetvis måste det normalt vara valfritt för en anställd om hon eller han vill utnyttja företagshälsovårdens läkare, landstingets läkare eller en privatpraktiserande läkare. En fördel för de anställda, och även för företagen, är att företagsläkaren genom sin kunskap om arbetsförhållanden inom de till företagshälsovården anslutna arbetsplatserna på ett bättre sätt kan avgöra i vilken utsträckning den sjuke bör eller kan arbeta.

En sådan reform innebär inte att företagshälsovårdens förebyggande arbetsmiljöarbete försvinner. Även i fortsättningen bör sådant arbete utgöra ett viktigt inslag i verksamheten. Den direkta kontakten med ett större antal anställda kan i stället innebära att arbetet underlättas.

Även för läkarnas del är det en fördel om de kan vidmakthålla sin kompetens över ett större område genom att behandla även akuta sjukdomstillstånd.

Regeringen bör därför utreda och lägga förslag till ändrade regler för företagshälsovården i enlighet med vad som ovan sagts.

6.3 Yrkesinspektionens roll

Yrkesinspektionens ca 500 yrkesinspektörer har över 250 000 registrerade arbetsställen att utöva tillsyn över. Detta är givetvis inte möjligt om man kräver att yrkesinspektionen skall göra detaljerade inspektioner på alla arbetsplatser. Nya metoder utarbetas därför i syfte att inrikta tillsynen på arbetsgivarens eget arbetsmiljöarbete. Företagens organisation, planering och rutiner granskas närmare. En gränsdragning mellan myndighets- och egenkontroll måste göras. För att den eftersträlvade systemtillsynen skall kunna lyckas krävs kunskap och utbildning hos inspektörerna. Inom företagen har den utbyggda företagshälsovården banat väg för ökad egenkontroll, efterkomlighet och möjligheter nu erbjuds genom denna. Det är dock viktigt att skyddsombud och företagens arbetsmiljöansvariga kan utbyta erfarenheter med yrkesinspektionen och fråga om råd.

Yrkesinspektionens inspektionsverksamhet är emellertid viktig. Även om

det interna arbetsmiljöarbetet skulle ha brister sätter yrkesinspektionens inspektionsverksamhet en press på arbetsgivaren att uppfylla lagens bestämmelser. Inspektionsverksamheten bör därför prioriteras.

Samtidigt är det viktigt att yrkesinspektionen får möjlighet att kraftsamla där inspektionen har bäst förutsättningar att göra nytta. Nedan framlägger vi förslag som ger yrkesinspektionen bättre förutsättningar att koncentrera sin verksamhet.

6.4 Särskillnad mellan psykiskt och fysiskt farliga miljöer

Medvetenheten om att psykiska problem orskar kroppsliga symptom som betecknas som arbetsskador har höjt medvetandet om hur viktigt det psykiska välbefinnandet är. Huvuddelen av de psykiska problemen på arbetsplatser är relaterade till en enskild persons problem att fungera i en arbetsgemenskap. Det kan bero på personens egna inre problem, men även på att arbetskamrater och arbetsledare behandlar personen på ett sätt som skadar honom eller henne psykiskt.

I en del fall kan förhållandena på en arbetsplats vara sådana att många anställda upplever ångest inför arbetet. Det kan bero på arbetets organisation, arbetsbelastning eller arbetsledningen. I många sammanhang talar man om "utbrändhet". Detta förekommer i Sverige i stor utsträckning i den offentliga sektorn. Små eller obefintliga möjligheter att påverka beslut, oklara chefsstrukturer och brist på uppskattning från överordnade bidrar till så kallad utbrändhet.

Psykiska problem måste tas på allvar. I dagens lagstiftning och regelverk saknas emellertid användbara definitioner på psykiskt olämpliga arbetsmiljöer. Det torde dock knappast vara möjligt att skriva sådana definitioner. Likväl nyttjas detta regelverk när yrkesinspektionen gör inspektioner på arbetsplatser efter det att skyddsombud anmält skadlig psykisk arbetsmiljö.

Det är självklart att yrkesinspektionen inte vid ett kortvarigt inspektionsfall kan skapa sig en egen uppfattning om hur de anställda upplever sin arbetssituation. Att därtill ta hänsyn till enstaka individer är givetvis inte möjligt.

Yrkesinspektionen tvingas därför med nuvarande ordning ta ställning till interna konflikter på en arbetsplats. Detta kan riskera att underminera förtroendet för inspektionen.

Lagstiftning och ingrepp från yrkesinspektionen är olämpliga medel för att skapa bättre psykiska miljöer. Det bör därför övervägas om inte en klarare uppdelning bör göras mellan olika ansvarsområden. Psykiska arbetsmiljöproblem, vare sig de rör en enskild arbetstagares problem eller problem som omfattas av flera anställda på en arbetsplats, bör i första hand lösas inom företaget av företagsledning och de anställda med hjälp av företagshälsovården. Det ligger i hög grad i företagets intresse att skapa förutsättningar för att arbetstagarna trivs på arbetsplatsen. Det bör därför utredas om en sådan förändring bör göras i arbetsmiljölagen.

6.5 Skyddsombud

Ett viktigt inslag i arbetet med en bättre arbetsmiljö är skyddsombuden och huvudskyddsombuden. Uppbyggnaden av systemet med skyddsombud är

dock ett exempel på hur svensk arbetsmarknadslagstiftning oftast utformats utifrån förutsättningarna för de kollektivanställda i de stora industriföretagen. Det innebär problem när en allt större andel av sysselsättningen finns inom andra sektorer än industrin. I många branscher fungerar knappast systemet med skyddsombud, än mindre huvudskyddsombud. Det innebär problem för farliga arbetsmiljöer inom bl.a. serviceverksamhet.

Det finns därför anledning att understryka arbetsgivarens övergripande ansvar för arbetsmiljön. Samtidigt måste de enskilda arbetstagarna ta sin del av ansvaret för att arbetet utförs i enlighet med givna instruktioner.

Inom en del företag kan nya former för kontroll av arbetarskyddet vara mera ändamålsenliga. Det bör utredas om lagstiftningen behöver anpassas till nya förhållanden. Målsättningen skall vara att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö vid alla slags arbetsplatser samtidigt som det bör öppnas möjlighet för olika organisatoriska modeller.

Det finns även s.k. regionala skyddsombud. Dessa, som huvudsakligen återfinns inom LO-området, har till uppgift att delvis ersätta skyddscommitteerna på mindre arbetsplatser. Detta system har aldrig utvärderats. Det bör ske i samband med den ovan föreslagna utredningen.

6.6 Arbetsmiljöfonden

Arbetsmiljöfonden finansieras genom arbetarskyddsavgiften som uttages med 0,35 % av lönesumman. Arbetsmiljöfonden finansierar dels forskning och utveckling på arbetsmiljöområdet, dels forskning, utbildning och information angående medbestämmande och arbetslivsfonder. Dessutom betalar fonden verksamheten med regionala skyddsombud, samt utbildning för de fackliga ledamöterna i bolagsstyrelser. Fonden finansierar även Arbetslivscentrum och delvis Arbetsmiljöinstitutet.

Fonden erhåller över 700 milj. kr. om året. Fondens kapital uppgick vid årsskiftet till ca 950 milj. kr. Beslutanderätten över dess medel ligger delvis hos regeringen och delvis hos arbetsmiljöfondens styrelse. Fondens styrelse återspeglar väl den svenska korporativa modellen. Styrelsen består av tio representanter för arbetsmarknadens parter och en representant för arbetsmarknadsdepartementet.

Arbetsmiljöfondens verksamhet bör delvis förändras. En del av den verksamhet som fonden nu finansierar bör kunna lyftas av fonden.

Utbildningen i medbestämmandefrågor som fonden finansierar beräknas belasta fonden med 250 milj. kr. för 1990. Enligt vår mening bör bidraget till utbildning i medbestämmandefrågan ifrågasättas. Medbestämmandeprocessen bör ses som en naturlig verksamhet inom företaget. I den mån det krävs särskild utbildning bör företaget och de lokala arbetstagarorganisationerna svara för kostnaderna. Övergripande information kring medbestämmandefrågor kan finansieras av arbetsmarknadens centrala organisationer. Därför bör en minskning av arbetsmiljöfondens bidrag till detta ändamål inledas redan från nästa verksamhetsår.

Genom att avlasta arbetsmiljöfonden dessa utgifter finns förutsättningar för fonden att mera aktivt arbeta för rehabilitering av arbetsskadade. Detta bör kunna ske genom att arbetsmiljöfonden ställer medel till försäkringskassornas förfogande.

Vårt förslag till arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen innebär mycket stora administrativa besparingar inom försäkringskassorna. Detta frigör resurser som bör kunna utnyttjas till rehabiliteringsinsatser. Tillsammans med de ovan redovisade medlen från arbetsmiljöfonden föreligger då förutsättningar för försäkringskassorna att på ett effektivt sätt hjälpa individer att återvända till produktiva arbetsinsatser.

Verksamheten vid Arbetslivscentrum bör granskas.

7 Forskning och utbildning

Goda kunskaper är en förutsättning för framgångsrika åtgärder mot arbetsmiljöproblem.

Det är en självklarhet att alla åtgärder som vidtas inom detta område måste vara förankrade i och baserade på fakta. Detsamma gäller den lagstiftning som skall ange färdriktningen mot en bättre arbetsmiljö.

Det finns en risk att ogrundad fruktan för vissa företeelser i arbetsmiljön leder dels till att onödiga arbetsmiljöåtgärder vidtages, dels till att reella arbetsmiljöproblem därmed undanskymas. Denna risk motverkas bäst genom att det i alla sammanhang ställs höga krav på vetenskaplig förankring av arbetsmiljöforskningen.

Kunskaper måste också omsättas i information och utbildning. Det krävs en fortlöpande utbildning på traditionella områden liksom insatser på nya områden. Med tanke på de svårigheter som föreligger att enrollera småföretag i arbetsmiljöarbetet bör särskilda ansträngningar göras. Moderna hjälpmedel, t.ex. video, kan underlätta en decentraliserad utbildning av arbetsgivare, skyddsombud och anställda vid företagshälsovårdscentraler.

8 Lagstiftning

Lagregler är nödvändiga för att skapa en god arbetsmiljö. Under en lång rad av år har lagstiftningen utökats. I dagens läge är det däremot tveksamt om det är mer lagstiftning som behövs.

Alltför detaljerad reglering blir ofta hinder i stället för hjälp då lagstiftningen skall omsättas i praktiken. Lagstiftarna och myndigheterna måste med förtroende överlåta åt de lokala parterna att inom ramen för lagarna själva svara för tillämpningen av dessa och spridning av insikten om att god miljö lönar sig.

En övertro på lagstiftningsmakten kan hämma utvecklingsarbetet. Det är arbetsgivarens ansvar att svara för den goda miljön i enlighet med utfärdad lagstiftning. Eftersom lagarna givits ramkaraktär uppstår emellertid behov av tillämpningsföreskrifter. Fördelen med ramlagstiftning på det här området är att det är möjligt att förhållandevis snabbt ta hänsyn till ny teknik eller nya forskningsrön. Samtidigt har emellertid myndigheternas normgivning i enlighet med ramlagen tenderat att bli alltför rikhaltig. Därmed riskerar bestämmelserna att undanskymma det övergripande målet.

Alla myndighetsbeslut som syftar till att utöka regleringen på arbetsmiljöområdet bör följas upp. Konsekvensbeskrivningar som redovisar de upp-

nådda målen, kostnader och eventuella följdverkningar bör göras. På så vis kan en alltför yvig regelflora undvikas och lagstiftningen göras till ett rationellt instrument i strävandena efter en bättre arbetsmiljö.

Mot. 1989/90
A243

9 EG och arbetsmiljö

Frågan om arbetsmiljöskyddets utveckling i samband med svenskt deltagande i det europeiska integrationsarbetet debatteras ofta. Motståndarna till europeiskt samarbete hävdar ofta att ett medlemskap i EG skulle innebära att arbetsmiljöreglerna i Sverige skulle försämrans.

- * För det första pågår det inom EG ett arbete på att införa ett system med lägsta acceptabla krav på arbetsmiljöområdet. EG avser att de gemensamma kraven skall vara hårda. Olika länder har dock olika krav, vilket medför att många svenska regler sträcker sig längre än EG:s gemensamma regelverk. I en del fall kan dock Sverige behöva skärpa en del regler för att nå de kommande EG-kraven.
- * För det andra kommer inget land att behöva sänka sina arbetskrav på arbetsmiljön. I Romfördragets artikel 100A garanteras rätten för de enskilda länderna att ställa högre krav. Vårt svenska regelsystem för arbetsmiljön skiljer sig i några avseenden från det som i dag byggs upp inom EG. Detta får enligt EG:s konkurrensregler dock inte utnyttjas som ett handelshinder.

Under våren kommer en process att skapa EES (European Economic Space) att inledas. Det är ännu för tidigt att säga om dessa förhandlingar kommer att leda till ett EES-avtal, och i så fall om detta kommer att inkludera samarbete kring arbetsmiljöfrågor.

Moderata samlingspartiet anser att Sverige fullt ut bör delta i det europeiska samarbetet. EES kan vara ett steg på vägen mot ett fullvärdigt deltagande.

Det är angeläget att Sverige så snabbt som möjligt kan delta i det praktiska arbetet inom EG, bl.a. på arbetsmiljöområdet. Genom detta kan Sverige få möjligheter att medverka i och ta ställning till det arbete som bedrivs inom EG på arbetsmiljöområdet och ifråga om teknisk standardisering. Det ger möjlighet för Sverige att försöka att bli normbildande på de områden där Sverige ligger långt framme.

10 Hemställan

Med hänvisning till det anförda hemställs

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts angående principerna för arbetet med arbetsmiljöfrågorna.
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts angående arbetsmiljöproblemens orsaker och sociala samband,
3. att riksdagen hos regeringen begär en utredning av de sociala orsakssambanden i enlighet med vad i motionen anförts,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts angående yrkesinspektionens uppgifter,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts angående ansvaret för psykosociala problem på arbetsplatserna.

6. att riksdagen begär förslag till nya regler för företagshälsovården i enlighet med vad i motionen anförts,

7. att riksdagen hos regeringen begär en utredning av systemet med skyddsombud och regionala skyddsombud,

8. att riksdagen hos regeringen begär en utredning av arbetsmiljöfondens verksamhet i enlighet med vad som i motionen anförts,

9. att riksdagen hos regeringen begär förslag till överföring av medel från Arbetsmiljöfonden till rehabiliteringsinsatser i enlighet med vad som i motionen anförts,

10. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts angående konsekvensbeskrivningar av de bestämmelser som utfärdas i enlighet med arbetsmiljölagen.

Mot. 1989/90
A243

Stockholm den 23 januari 1990

Sonja Rembo (m)

Anders G Högmark (m)

Erik Holmkvist (m)

Charlotte Cederschiöld (m)

Mona Saint Cyr (m)

Ulf Melin (m)

Lars Ahlström (m)

Innehåll till motion A243

1 Sammanfattning	11
2 Inledning.	12
3 Arbetsmarknadsproblem – orsaker och konsekvenser	13
3.1 Socialt helhetsperspektiv	14
3.1.1 Sjukfrånvaro	14
3.1.2 Arbetsskador.	14
3.1.3 Förtidspension.	15
3.1.4 Arbetslöshet	16
3.2 Kunskaper om sociala samband	17
4 Moderata förslag i andra motioner	17
4.1 Sjukförsäkring	17
4.2 Arbetslöshet.	17
4.3 Arbetskadeförsäkring	17
5 Arbetsmiljöproblemen	18
5.1 Belastningsskador.	19
5.2 Psykosociala problem	20
5.2.1 Arbetsorganisationen	20
5.2.2 Mobbning	20
5.3 Alkohol- och narkotikamissbruk	21
6 Arbetsmiljöarbetet	21
6.1 Arbetsmiljöskyddet i praktiken	22
6.2 Effektivare företagshälsovård.	23
6.3 Yrkesinspektionens roll	24
6.4 Särskillnad mellan psykiskt och fysiskt farliga miljöer.	25
6.5 Skyddsombud.	25
6.6 Arbetsmiljöfonden.	26
7 Forskning och utbildning	27
8 Lagstiftning	27
9 EG och arbetsmiljö.	28
10 Hemställen	28

