

# Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2023/24:AU8

## Arbetsmiljö och arbetstid

---

### Sammanfattning

Utskottet föreslår på eget initiativ ett tillkännagivande till regeringen. Enligt utskottet bör regeringen vidta åtgärder för att belysa de bakomliggande orsakerna till det ökande antalet dödsolyckor i arbetslivet, med prioritet på byggbranschen och andra branscher som är särskilt utsatta. Slutsatserna ska beaktas i berörda myndigheters arbete och i genomförandet av arbetsmiljöstrategin.

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden, bl.a. med hänvisning till pågående arbete. Motionsyrkandena handlar bl.a. om förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetslivskriminalitet, skyddsombud och skyddskommittéer, Arbetsmiljöverket samt arbetstidslagen.

I betänkandet finns 41 reservationer (S, SD, V, C, MP) och tre särskilda yttranden (S, SD).

#### *Behandlade förslag*

Utskottet lägger på eget initiativ fram ett förslag till tillkännagivande.

Cirka 120 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2023/24.

# Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet.....	9
Utskottets överväganden.....	10
Dödsolyckor i arbetslivet.....	10
Förebyggande arbetsmiljöarbete.....	13
Sanktionsavgifter.....	24
Arbetsmiljöbrott m.m. ....	26
Arbetslivskriminalitet.....	32
Företagshälsovården.....	45
Arbetskläder.....	48
Våld och hot i arbetslivet.....	51
Kemiska risker och luftföroreningar.....	57
Skyddsombud och skyddskommittéer.....	61
Arbetsmiljöverket.....	67
Myndigheten för arbetsmiljökunskap.....	73
Digitala plattformar och arbetsmiljö.....	76
Distansarbete.....	80
Arbetstid.....	84
Reservationer.....	92
1. Åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet, punkt 1 (S, C, MP).....	92
2. Åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet, punkt 1 (V).....	93
3. Kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (V).....	94
4. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (S).....	95
5. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (V).....	96
6. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (C).....	97
7. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (MP).....	98
8. Rådighetsansvar, punkt 4 (S, V).....	99
9. Sanktionsavgifter, punkt 5 (S).....	100
10. Sanktionsavgifter, punkt 5 (MP).....	101
11. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 6 (S).....	102
12. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 6 (SD).....	103
13. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 6 (V).....	103
14. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (S).....	105
15. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (V).....	106
16. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (C).....	108
17. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (MP).....	109
18. Företagshälsovården, punkt 8 (S, V).....	110
19. Företagshälsovården, punkt 8 (SD).....	111
20. Arbetskläder, punkt 9 (S).....	112
21. Arbetskläder, punkt 9 (SD).....	112
22. Våld och hot i arbetslivet, punkt 10 (S).....	113
23. Våld och hot i arbetslivet, punkt 10 (SD).....	114
24. Kemiska risker och luftföroreningar, punkt 11 (S).....	115
25. Kemiska risker och luftföroreningar, punkt 11 (V).....	116
26. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 12 (S).....	117

27. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 12 (SD) .....	118
28. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 12 (V) .....	119
29. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 12 (MP) .....	120
30. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud m.m., punkt 13 (S, V) .....	121
31. Arbetsmiljöverket, punkt 14 (S) .....	122
32. Arbetsmiljöverket, punkt 14 (V).....	123
33. Arbetsmiljöverket, punkt 14 (MP).....	124
34. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, punkt 15 (V).....	124
35. Digitala plattformar och arbetsmiljö, punkt 16 (S, V) .....	125
36. Distansarbete, punkt 17 (C).....	126
37. Distansarbete, punkt 17 (MP).....	127
38. Arbetstid, punkt 18 (S) .....	127
39. Arbetstid, punkt 18 (SD) .....	128
40. Arbetstid, punkt 18 (V).....	129
41. Arbetstid, punkt 18 (MP).....	130
Särskilda yttranden .....	132
1. Kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (SD).....	132
2. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (SD) .....	132
3. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (S) .....	132
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	134
Motioner från allmänna motionstiden 2023/24 .....	134

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet

Riksdagen ställer sig bakom det som utskottet anför om åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

*Reservation 1 (S, C, MP)*

*Reservation 2 (V)*

## 2. Kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 11.

*Reservation 3 (V)*

## 3. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:76 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 18,

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 4, 10 och 18,

2023/24:391 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2023/24:392 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 26,

2023/24:792 av Kadir Kasirga och Mirja Räihä (båda S),

2023/24:1328 av Jamal El-Haj (S),

2023/24:2019 av Sanna Backeskog m.fl. (S),

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 10,

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 26 och 31,

2023/24:2623 av Anders Ygeman m.fl. (S) yrkande 9 och

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 24.

*Reservation 4 (S)*

*Reservation 5 (V)*

*Reservation 6 (C)*

*Reservation 7 (MP)*

## 4. Rådighetsansvar

Riksdagen avslår motion

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 12.

*Reservation 8 (S, V)*

## 5. Sanktionsavgifter

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:2368 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2382 av Jessica Rodén m.fl. (S),

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 24 och 25 samt

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 25.

*Reservation 9 (S)*  
*Reservation 10 (MP)*

## **6. Arbetsmiljöbrott m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 13, 14 och 17,  
2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 17,  
2023/24:440 av Jessica Wetterling m.fl. (V) yrkande 10 och  
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 28.

*Reservation 11 (S)*  
*Reservation 12 (SD)*  
*Reservation 13 (V)*

## **7. Arbetslivskriminalitet**

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–5, 18 och 19,  
2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5,  
2023/24:1559 av Johan Andersson m.fl. (S),  
2023/24:2043 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S),  
2023/24:2499 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) yrkande 23,  
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 43–45 och 50,  
2023/24:2637 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 38,  
2023/24:2640 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 46,  
2023/24:2645 av Niklas Karlsson m.fl. (S) yrkande 16 och  
2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkandena 56–61.

*Reservation 14 (S)*  
*Reservation 15 (V)*  
*Reservation 16 (C)*  
*Reservation 17 (MP)*

## **8. Företagshälsovården**

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,  
2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 6,  
2023/24:2010 av Magnus Manhammar (S),  
2023/24:2510 av Mirja Räihä m.fl. (S) och  
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 36.

*Reservation 18 (S, V)*  
*Reservation 19 (SD)*

## **9. Arbetskläder**

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 4,  
2023/24:1776 av Michael Rubbestad (SD),  
2023/24:2041 av Sanna Backeskog (S),

2023/24:2617 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 67 och  
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 35.

*Reservation 20 (S)*

*Reservation 21 (SD)*

## **10. Våld och hot i arbetslivet**

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 7,

2023/24:2359 av Heléne Björklund m.fl. (S) och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 33 och 34.

*Reservation 22 (S)*

*Reservation 23 (SD)*

## **11. Kemiska risker och luftföroreningar**

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:991 av Andrea Andersson Tay m.fl. (V) yrkande 13 och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 39–42.

*Reservation 24 (S)*

*Reservation 25 (V)*

## **12. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer**

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9,

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 18,

2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 3,

2023/24:2356 av Marianne Fundahn m.fl. (S),

2023/24:2369 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 32 och

2023/24:2660 av Mirja Räihä m.fl. (S).

*Reservation 26 (S)*

*Reservation 27 (SD)*

*Reservation 28 (V)*

*Reservation 29 (MP)*

## **13. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 6 och 19,

2023/24:868 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),

2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S)  
yrkande 3,

2023/24:1310 av Hanna Westerén (S),

2023/24:1842 av Adnan Dibrani och Lars Mejern Larsson (båda S) och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 29.

*Reservation 30 (S, V)*

#### 14. Arbetsmiljöverket

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 5 och 20,

2023/24:877 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),

2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkandena 1 och 2,

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 23 och

2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 62.

*Reservation 31 (S)*

*Reservation 32 (V)*

*Reservation 33 (MP)*

#### 15. Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:867 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) och

2023/24:2339 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 25.

*Reservation 34 (V)*

#### 16. Digitala plattformar och arbetsmiljö

Riksdagen avslår motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 21.

*Reservation 35 (S, V)*

#### 17. Distansarbete

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:1252 av Martina Johansson m.fl. (C),

2023/24:1519 av Elin Söderberg m.fl. (MP) yrkande 41,

2023/24:2457 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkande 15 och

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 11.

*Reservation 36 (C)*

*Reservation 37 (MP)*

#### 18. Arbetstid

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–25,

2023/24:123 av Eric Palmqvist (SD),

2023/24:239 av Fredrik Lindahl (SD),

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 15 och 16,

2023/24:681 av Rebecka Le Moine och Leila Ali Elmi (båda MP) yrkandena 1–3,

2023/24:2496 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 22.

*Reservation 38 (S)*

*Reservation 39 (SD)*

*Reservation 40 (V)*

*Reservation 41 (MP)*

Stockholm den 18 april 2024

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Magnus Persson*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Michael Rubbestad (SD), Johanna Haraldsson (S), Sailsa Quicklund (M), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD), Sofia Amløh (S), Arin Karapet (M), Ciczie Weidby (V), Magnus Jacobsson (KD), Sara Gille (SD), Leila Ali Elmi (MP), Camilla Mårtensen (L), Adrian Magnusson (S), Oliver Rosengren (M) och Helena Vilhelmsson (C).



## Redogörelse för ärendet

Inom utskottet har det väckts en fråga om att utskottet, med stöd av sin initiativrätt enligt 9 kap. 16 § riksdagsordningen, ska ta initiativ till ett tillkännagivande om dödsolyckor i arbetslivet.

I betänkandet behandlar utskottet även 115 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2023/24. Motionsyrkandena handlar bl.a. om förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetslivskriminalitet, skyddsombud och skyddskommittéer, Arbetsmiljöverket samt arbetstidslagen.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Under beredningen av ärendet har utskottet fått information från Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04).

# Utskottets överväganden

## Dödsolyckor i arbetslivet

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen ställer sig bakom det som utskottet anför om att regeringen bör vidta åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet med hänvisning till att det delvis får anses tillgodosett genom tillkännagivandet.

Jämför reservation 1 (S, C, MP), 2 (V) och 3 (V) samt särskilt yttrande 1 (SD).

### Bakgrund

#### *Rättslig bakgrund*

Enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Av bestämmelsen framgår också att lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar ska underhållas väl.

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

#### *Arbetsmiljöverket*

### Inspektioner

Arbetsmiljöverket fortsatte under 2023 med trenden att öka antalet inspektioner jämfört med föregående år. Under 2023 var ökningen drygt 12 procent jämfört med föregående år, från 23 803 till 26 685 inspektioner. Både antalet inspektioner och myndighetsgemensamma kontroller mot

arbetslivskriminalitet, vilka utgör en del av det totala antalet inspektioner, ökade. Av det totala antalet inspektioner genomfördes 2023 knappt 20 procent på distans jämfört med en tredjedel 2022. Antalet förrättningar per heltidsarbetande inspektör ökade 2023 till 105 jämfört med 98 året före.

### **Statistik om dödsolyckor**

Av Arbetsmiljöverkets statistik framgår att 55 personer omkom på grund av dödsolyckor i arbetet i Sverige under 2023. Motsvarande siffra för 2022 var 40 personer, och 2021 omkom 39 personer. Till siffrorna kommer dödsolyckor i arbetet där de förolyckade inte är förvärvsarbetande, utan t.ex. värnpliktiga eller intagna i kriminalvårdsanstalt, och arbetstagare i utländska företag som är verksamma i Sverige men registrerade i andra länder samt vissa elever. Bland dessa senare grupper omkom totalt 8 personer under 2023. Till de branscher som varit mest olycksdrabbade de senaste åren hör bygg, skogs- och jordbruk, transport och tillverkningsindustrin. I Arbetsmiljöverkets statistik ingår inte dödsolyckor på vägen till och från arbetet eller dödsfall i arbetssjukdomar, t.ex. till följd av hjärtinfarkter eller asbestexponering.

### **Uppdrag om att fler ska bli skyddsombud**

Den 14 september 2023 fattade regeringen beslut om att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. Arbetsmiljöverket ska som grund för sina förslag, så långt som möjligt, redovisa det nuvarande antalet skyddsombud i Sverige och utvecklingen över tid. Redovisningen ska innehålla en jämförelse mellan branscher som verket bedömer vara relevanta, med en uppdelning för kvinnor och män. Myndigheten ska därutöver särskilt analysera vilka faktorer som kan avhålla personer från att bli skyddsombud. I uppdraget ingår inte att lämna förslag på författningsändringar. Uppdraget ska redovisas senast den 30 april 2024 (A2023/01237).

### **Åtterrapporering om fler fysiska och oanmälda kontroller**

I regleringsbrevet för 2024 har regeringen gett Arbetsmiljöverket som återrapporeringskrav att redovisa vilka åtgärder myndigheten vidtagit för att öka andelen oanmälda fysiska inspektioner. Redovisningen ska ske i samband med myndighetens årsredovisning för 2024.

### **Rapporter om arbetsrelaterade dödsfall**

På uppdrag av Arbetsmiljöverket har forskare i två rapporter från 2019 (Kunskaps sammanställning 2019:3/4) beräknat hur många liv som förkortas av vissa riskfaktorer i arbetsmiljön. Under 2023 uppdaterade forskare på uppdrag av Arbetsmiljöverket kunskapen på områden med utgångspunkt i de tidigare kunskaps sammanställningarna. Forskarna bedömde bl.a. om de samband som tidigare beskrivits har blivit mer eller mindre säkra och om det har tillkommit kunskap på nya områden såsom mobbning och självmord. Forskarna belyste också vad forskningen säger om förebyggande av olika

arbetsrelaterade dödsfall utifrån ett systemperspektiv. Resultatet finns i rapporten Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige – en uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4.

### *Regeringssamtal med arbetsmarknadens parter*

Regeringen kallade under februari 2024 till sig och höll samtal med företrädare för parterna i de branscher som är hårdast drabbade av dödsolyckor i arbetslivet. Regeringen har förklarat att avsikten är att få en så bred bild som möjligt av vad som görs och kan göras för att förhindra fler dödsolyckor.

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

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

### *Budgetpropositionen för 2024*

I budgetpropositionen för 2024 föreslår regeringen att drygt 855 miljoner kronor ska anvisas under Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag (prop. 2023/24:1 utg.omr. 14 s. 80 f.). Utskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (bet. 2023/24:AU2, rskr. 2023/24:95). Motsvarande belopp för 2023 var drygt 819 miljoner kronor.

## **Motionen**

I kommittémotion 2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 11 anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en statlig kriskommission som tar ett helhetsgrepp kring dödsolyckor i arbetslivet och föreslår konkreta åtgärder för att vända utvecklingen. Motionärerna anser att det finns behov av skarpare åtgärder än de som hittills vidtagits med anledning av den gällande nollvisionen mot dödsolyckor i arbetslivet. I kriskommissionen bör företrädare för fack, arbetsgivare och berörda myndigheter ingå.

## **Tidigare riksdagsbehandling**

Ett motionsyrkande om en kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och

arbetstid (s. 9 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att 2023 kommer att gå till historien som ett nattsvart år när det gäller antalet dödsolyckor i arbetslivet. Tittar man på statistiken för det senaste decenniet kan man se att de största problemen finns i byggbranschen följt av transportbranschen och tillverkningsindustrin. Alla dödsolyckor är förstås lika tragiska, oavsett inom vilken näringsgren de sker. Men med tanke på att vissa branscher år efter år ligger i topp ser utskottet ett behov av ett ökat fokus på att kartlägga de bakomliggande orsakerna till dödsolyckorna, särskilt i de mest utsatta branscherna. Det finns också behov av att ta fram förslag för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet. Relevanta myndigheter och arbetsmarknadens parter behöver engageras för att få ett så brett perspektiv som möjligt för att identifiera orsakerna till det ökande antalet dödsolyckor.

Utskottet anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att belysa de bakomliggande orsakerna till det ökande antalet dödsolyckor i arbetslivet, med prioritet på byggbranschen och andra branscher som är särskilt utsatta. Slutsatserna ska beaktas i berörda myndigheters arbete och i genomförandet av arbetsmiljöstrategin.

Med stöd av sin initiativrätt enligt 9 kap. 16 § riksdagsordningen föreslår utskottet därför att riksdagen ställer sig bakom det som utskottet anför om att regeringen bör vidta åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

Kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 11 om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet innehåller förslag på åtgärder i linje med det som utskottet nu föreslår och får därför anses delvis tillgodosett genom det föreslagna tillkännagivandet. Yrkandet bör därför avslås.

## Förebyggande arbetsmiljöarbete

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om förebyggande arbetsmiljöarbete.

Jämför reservation 4 (S), 5 (V), 6 (C), 7 (MP) och 8 (S, V) samt särskilt yttrande 2 (SD).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) menar motionärerna att mer behöver göras för att få företag som verkar i Sverige att bättre förebygga arbetsmiljöriskerna i arbetslivet. Motionärerna anser därför att det bör ses över om bevisbördan för arbetsorsakade sjukdomar i huvudsak

bör lägga på arbetsgivaren så att s.k. omvänd bevisbörda ska gälla (yrkande 26). I motionen betonas vidare vikten av att de som utför arbetsmiljöarbete för arbetsgivarens räkning har rätt kompetens. Motionärerna vill därför få till stånd en översyn av föreskrifterna för att tydliggöra kraven och främja en enhetlig standard för utbildningarna och deras innehåll (yrkande 31). I kommittémotion 2023/24:2623 av Anders Ygeman m.fl. (S) yrkande 9 ser motionärerna ett behov av att se över hur arbetsgivares drivkrafter att arbeta förebyggande kan öka.

Julia Kronlid m.fl. (SD) framhåller i kommittémotion 2023/24:391 att en nyckel i arbetet med att förebygga arbetsskador och arbetssjukdomar är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Alla arbetsgivare ska säkerställa en god fysisk och psykisk arbetsmiljö för sina anställda. Motionärerna anser att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att bl.a. se över hur det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan stärkas (yrkande 3).

I kommittémotion 2023/24:392 av Clara Aranda m.fl. (SD) påpekar motionärerna att det är viktigt att arbetsgivare har kunskap om orsakerna bakom skadlig stress och vilka konkreta insatser som krävs för ett framgångsrikt förebyggande arbete. Motionärerna anser att regeringen bör verka för ökad kunskap om stressrelaterad psykisk ohälsa genom ett kunskapslyft för arbetsgivare, där information om arbetsgivarens ansvar samt skyldigheter ska vara en central del (yrkande 26).

I partimotion 2023/24:76 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) framhåller motionärerna att en inkluderande arbetsmiljö som tar hänsyn till individens förutsättningar behövs för att fler personer med funktionsnedsättning ska komma in på arbetsmarknaden. I motionen ställs krav på att regeringen ska återkomma med förslag som dels tydliggör arbetsgivarens ansvar för att arbetsmiljön ska vara tillgänglig för personer med olika funktionsnedsättningar, dels stärker funktionshindersperspektivet i det systematiska arbetsmiljöarbetet (yrkande 18).

Cicie Weidby m.fl. (V) uppmärksammar i kommittémotion 2023/24:77 att forskning har visat på stora brister i arbetsmiljön för hbtqi-personer, bl.a. genom att hbtqi-personer oftare är utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning på arbetsplatsen. Motionärerna anser därför att regeringen bör återkomma med förslag på hur hbtqi-personers arbetsmiljö ska kunna förbättras (yrkande 4). Motionärerna framhåller också vikten av det förebyggande arbetsmiljöarbetet och slår fast att många arbetsgivare saknar grundläggande kunskaper på arbetsmiljöområdet. Även inom utbildningssektorn brister det i arbetsmiljökunskap på relevanta utbildningar. Motionärerna vill att regeringen tillsätter en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa (yrkande 10). Vidare menar motionärerna att ett utvidgat rådighetsansvar i arbetsmiljölagen är en åtgärd som effektivt skulle kunna motverka arbetsskador, ohälsa och dödsolyckor. Motionärerna vill att förslaget som den statliga utredningen Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus har presenterat på området ska genomföras (yrkande 12). I motionen

konstateras slutligen att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när arbetsmiljölagstiftningen skrevs. Arbetsmiljöansvaret bör därför förtydligas så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där, oavsett arbetsgivare (yrkande 18).

I kommittémotion 2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 10 anser motionärerna att det behövs en översyn av möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete. Motionärerna menar att det behövs specifika satsningar på bättre förutsättningar för arbetsgivare att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete, med ett speciellt fokus på små företags förutsättningar.

I partimotion 2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 24 vill motionärerna införa en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa med hälso- och sjukvård respektive vård och omsorg som ett första fokusområde. I motionen poängteras att det finns en bra arbetsmiljölag i Sverige och att vi på allvar måste se till att den följs.

I motion 2023/24:792 av Kadir Kasirga och Mirja Räihä (båda S) betonar motionärerna att arbetsgivare som prioriterar förebyggande arbete med organisatoriska och sociala frågor och arbetar systematiskt med den psykosociala arbetsmiljön har mycket att vinna. Motionärerna vill se åtgärder från regeringen för att komma åt den arbetsrelaterade psykiska ohälsan.

I motion 2023/24:1328 av Jamal El-Haj (tidigare S, numera partilös) uppmärksammar motionären att undersökningar visar att utrikes födda personer i större utsträckning än inrikes födda upplever vissa typer av arbetsmiljöbrister knutna till organisatoriska och sociala faktorer, med kränkande särbehandling som ett tydligt exempel. Motionären vill se åtgärder som garanterar att rutiner följs för hur kränkande särbehandling ska hanteras.

Sanna Backeskog m.fl. (S) anser i motion 2023/24:2019 att åtgärder behövs för att stärka arbetsgivarnas ansvar för rehabiliteringen tillbaka till arbete så att alla har en möjlighet att återvända till arbetslivet.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

En arbetsgivare är enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt i det förebyggande arbetet ska vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Av bestämmelsen framgår också att lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar ska underhållas väl.

Av 3 kap. 2 a § framgår att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som

krävs till följd av detta. Arbetsgivaren är också skyldig att i den utsträckning verksamheten kräver det dokumentera arbetsmiljön och arbetet med den samt upprätta handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet.

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

Bestämmelserna i arbetsmiljölagen utvecklas och preciseras av Arbetsmiljöverket bl.a. i föreskrifterna (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete och i föreskrifterna (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskrifterna förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbete som alla arbetsgivare har ansvar för att bedriva. I 6 och 7 §§ i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete slås det bl.a. fast att arbetsgivaren ska se till att chefer eller andra arbetstagare som ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet har tillräcklig kompetens. Arbetsgivaren ska också se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att förebygga ohälsa och olycksfall och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

När det gäller Arbetsmiljöverkets roll och ansvar för arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden utvecklas detta även i förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket. Av denna framgår bl.a. att myndigheten har till uppgift att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, där små och medelstora företags behov särskilt ska beaktas (2 §).

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

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

I strategin utvecklas de olika delmålen. Delmålet om ett hälsosammare arbetsliv kopplas bl.a. ihop med att det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden till en god arbetsmiljö och att det arbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten. En given utgångspunkt för delmålet är också insatser för att alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv, och bl.a. behovet av ökad forskning framhålls. Vidare framhålls i anslutning till delmålet om ett



tryggt arbetsliv bl.a. behovet av att behandla frågan om en god arbetsmiljö som en jämställdhetsfråga. Ett genomgående tema för arbetsmiljöstrategin är insikten om vilken påverkan stress och annan arbetsrelaterad psykisk ohälsa har på arbetslivet i stort och behovet av effektiva åtgärder för återgång i arbete. Ett annat genomgående tema är betoningen av att en god arbetsmiljö kräver att stor vikt läggs vid det förebyggande arbetsmiljöarbetet. I strategin utvidgas också nollvisionen mot dödsolyckor från en målsättning om att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbete.

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

### *Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö*

I juni 2021 tillsatte regeringen en utredning om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (dir. 2021:44). Utredningen hade bl.a. i uppdrag att analysera förutsättningarna för att utöka rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen till fler situationer och om sanktionsavgifter bör kunna tas ut för överträdelser inom organisatorisk och social arbetsmiljö. I augusti 2022 överlämnade utredningen betänkandet Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45).

Utredningen föreslår bl.a. att rådighetsansvaret utökas så att fler situationer när arbete utförs innefattas. Förslaget innebär att två nya bestämmelser införs i arbetsmiljölagen (3 kap. 12 a och b §§) om att den uppdragsgivare som anlitar exempelvis egenföretagare, frilansare, plattformsarbetare eller underentreprenörer i vissa fall får ett arbetsmiljöansvar för den anlitade arbetskraften i det aktuella arbetet. Utredningen lämnar också förslag om en utökad möjlighet till sanktionsavgifter. Betänkandet har remitterats.

### *Arbetsmiljöverket*

#### **Inspektioner**

Under perioden 2018–2022 genomförde Arbetsmiljöverket det nationella tillsynsprojektet Organisatorisk och social arbetsmiljö. Syftet var bl.a. att kontrollera att arbetsgivare arbetar systematiskt utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt om våld och hot i arbetsmiljön. Ett av fyra fokusområden för inspektionerna var det systematiska arbetsmiljöarbetet och organisatorisk och social arbetsmiljö. Inom det området besökte myndigheten ca 700 arbetsställen under projekttiden. Tillsynen hade särskilt fokus på centralkök, ambulans, primärvård, statliga myndigheter och privata vårdgivare. Insatsen resulterade i att 76 procent av de inspekterade arbetsställena fick krav på förbättringsåtgärder. Den vanligast förekommande

bristen var bristande rutiner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet i fråga om undersökning och riskbedömning samt åtgärdsplan. Arbetsmiljöverkets bedömning är att tillsynen har lett till förbättrade arbetsmiljöförhållanden för många arbetstagare i och med att arbetsgivarna har åtgärdat de påtalade bristerna.

Under 2018–2022 genomförde Arbetsmiljöverket även det nationella tillsynsprojektet Nollvision. Inspektionerna var inriktade mot verkstad, tillverkningsindustri, reparationsarbeten, magasinerings- och bygg- och anläggning. Syftet med tillsynen var att kontrollera att arbetsgivare förebygger olycksfall, tillbud och ohälsa genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Myndigheten besökte drygt 4 900 arbetsställen och genomförde drygt 7 700 förrättningar. Det resulterade i krav på 80 procent av de inspekterade arbetsgivarna att åtgärda arbetsmiljöbrister. Det fanns bl.a. brister i rutinerna för undersökningar, riskbedömningar, åtgärder och kontroller av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt Arbetsmiljöverket åtgärdade arbetsgivarna i de flesta fall snabbt bristerna. Myndigheten beslutade om över 60 omedelbara förbud i fall där det rörde sig om omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv. Under perioden utfärdades också över 330 sanktionsavgifter.

Sedan oktober 2023 bedriver Arbetsmiljöverket en särskild inspektionsinsats inriktad på hur små företag jobbar med sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Inspektionsinsatsen fortsätter under 2024. Syftet är bl.a. att få arbetsgivarna att veta vilket ansvar de har för arbetsmiljön och att öka deras kunskap om arbetsmiljölagen och övriga regler på området.

### **Statistik**

När det gäller arbetsolyckor som lett till sjukfrånvaro ökade antalet anmälda olyckor under 2023 jämfört med 2022. Enligt Arbetsmiljöverkets arbetsskadestatistik ökade olyckorna från 35 850 till 38 145 efterföljande år. Vanliga orsaker till arbetsolyckor för män var olyckor orsakade av förlorad kontroll över maskiner, verktyg eller transportutrustning. Bland kvinnor är fallolyckor en vanlig orsak.

Under 2023 fortsatte antalet anmälda arbetssjukdomar i likhet med föregående år att minska till totalt knappt 12 000 anmälningar. Under 2022 uppgick antalet till ca 16 500 och året före det till knappt 30 000. Den höga noteringen för 2021 kan kopplas till covid-19-pandemin, då anmälningarna på grund av covid-19 fortsatte att öka kraftigt under 2021. Likt tidigare år avsåg majoriteten av antalet anmälningar 2023 kvinnor. Till de vanligaste orsakerna till anmälda arbetssjukdomar hör biologiska faktorer, där smitta ingår, och organisatoriska och sociala faktorer.

Enligt Arbetsmiljöverkets arbetsundersökning 2021, som innehåller den senaste tillgängliga statistiken, ansåg drygt 60 procent av de sysselsatta i åldern 16–64 år att det pågick ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen under 2021. Det innebär inte någon statistiskt säkerställd ökning från 2019, men bland kvinnor ökade andelen med 4 procentenheter, från 58 procent 2019 till 62 procent 2021. För män var andelen oförändrad, vilket innebär att en lika

stor andel kvinnor och män ansåg att det bedrevs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Sett över perioden 2013–2021 finns en svagt ökande trend av systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Högre ålder, utbildningsnivå och inkomst är faktorer som enligt statistiken kan kopplas ihop med att i större utsträckning svara ja på frågan om det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.

### **Ny regelstruktur**

Inom Arbetsmiljöverket har det under en tid pågått ett arbete med att skapa en ny regelstruktur för Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd. Ett förslag till en ny regelstruktur indelad i tre delar där de nuvarande 67 föreskrifterna sorterats in i färre föreskriftshäften remitterades under 2020. Under våren 2021 gick Arbetsmiljöverket igenom alla synpunkter som kommit in och justerade förslaget till ny regelstruktur. I februari 2022 skickades det nya förslaget på ny remiss till arbetsmarknadens centrala parter. Den 15 september 2023 beslutade Arbetsmiljöverkets generaldirektör om föreskrifter och allmänna råd i en ny struktur. Reglerna träder i kraft den 1 januari 2025.

Arbetsmiljöverket beskriver att syftet med en förändring på området är att ge myndighetens målgrupper bättre förutsättningar att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö där färre blir sjuka, skadas eller dör av jobbet. En ny regelstruktur ger även Arbetsmiljöverket bättre möjligheter att utforma regler som kan möta ett arbetsliv i ständig förändring. Målet med den nya strukturen är att det ska bli lättare att överblicka, hitta och förstå reglerna. Det nya regelverket består av 15 föreskrifter som är indelade i tre grupper: grundläggande regler, övriga regler och produktregler.

### **Fokusrapport om utrikes föddas arbetsmiljö**

I rapporten Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö redovisar Arbetsmiljöverket för första gången statistik från arbetsmiljöundersökningen indelat efter sysselsattas födelseland. Syftet med rapporten är att beskriva likheter och skillnader i arbetsmiljön mellan inrikes och utrikes födda. Av rapporten framgår att utrikes födda upplever sig ha sämre arbetsmiljö än sysselsatta födda i Sverige. Det gäller både den organisatoriska och den sociala men även den fysiska arbetsmiljön. Bland annat är andelen som säger att de utsatts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen dubbelt så stor bland utrikes födda personer.

### *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap på arbetsmiljöområdet. Myndigheten utvärderar också arbetsmiljöpolitiken och analyserar utvecklingen. Under 2022 presenterade myndigheten rapporten Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan (rapport 2022:4). I rapporten redovisas ett projekt som har drivits i syfte att undersöka arbetsmiljömedvetenheten samt behovet av och

möjliga vägar för att få in arbetsmiljökunskap i såväl grund- som gymnasieskolan. När det gäller arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn ansvarade myndigheten också för att under hösten 2021 ta fram ett nytt undervisningsmaterial om arbetsmiljö för högstadiet. Det skedde inom ramen för projektet Arbetsmiljökunskap för unga och finansierades av Nordiska ministerrådets arbetsmiljöutskott. Syftet med projektet är att öka kunskaperna om arbetsmiljö hos ungdomar i Norden.

Under 2022 publicerade myndigheten kunskapssammanställningen HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö (kunskapssammanställning 2022:7). Kunskapssammanställningen pekar på att homosexuella inte alltid har en sämre arbetsmiljö än heterosexuella men att det förekommer specifika riskfaktorer i deras arbetsmiljö. Bland annat visar resultaten att många hbtq-personer, ofta parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer, även upplever diskriminering, trakasserier och s.k. mikroaggressioner. Resultaten pekar vidare på att ett s.k. heteronormativt klimat har negativ påverkan på hbtq-personers arbetsmiljö och att transpersoner och bisexuella är särskilt utsatta.

I ett pågående projekt kartlägger och sammanfattar myndigheten befintlig forskning om arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning. Målet är att ta fram en kunskapssammanställning som kan öka förståelsen för hindrande och främjande mekanismer i arbetsmiljön för personer med psykiska, intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar. Projektet är planerat att pågå till den 31 december 2024.

Av myndighetens regleringsbrev för 2024 framgår att den ska fortsätta ett tidigare påbörjat uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa gruppers utsatthet för arbetsrelaterad stress. Den sammanställda kunskapen ska utgöra ett stöd för arbetsgivare, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I det förlängda uppdraget ingår att skapa förutsättningar för att framtagna kunskap också kommer till användning. Uppdraget skulle ha redovisats senast den 1 mars 2024 men förlängs och ska i stället redovisas senast den 28 februari 2025.

### *Parternas arbetsmiljöarbete*

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

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

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

Genom AFA Försäkring kan också företag och organisationer använda sig av ett webbaserat system som stöder det systematiska arbetet med att rapportera, följa upp och åtgärda händelser i arbetsmiljöarbetet. Varje år registrerar systemets användare fler än 1,5 miljoner händelser (olycksfall och tillbud m.m.) och riskhanteringar (skyddsronnd och riskanalys m.m.). Systemet är anpassat på branschnivå för att passa den specifika branschen. Det är möjligt för arbetsgivare inom samma bransch att dela information med varandra, och parterna i de olika branscherna är delaktiga i utvecklingen av systemet.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om förebyggande arbetsmiljöarbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 9 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis poängtera att en säker och utvecklande arbetsmiljö är avgörande för en väl fungerande och hållbar arbetsmarknad. Det är också centralt för välfärden och kan på ett avgörande sätt bidra till ett tryggare Sverige. Arbetsmiljön har vidare betydelse för såväl tillväxt som sysselsättning, liksom för en god, jämlik och jämställd hälsa. Arbetsmiljön har också stor betydelse för hur länge människor kan, orkar och vill arbeta. Det är arbetsgivarna, arbetstagarna och deras representanter som tillsammans bedriver det dagliga arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna. Utskottet vill framhålla att det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet är grunden till en god arbetsmiljö.

Kommittémotionerna 2023/24:2620 (S) yrkande 26, 2023/24:2623 (S) yrkande 9, 2023/24:391 (SD) yrkande 3, 2023/24:2464 (C) yrkande 10, partimotion 2023/24:2664 (MP) yrkande 24 och motionerna 2023/24:792 (S) och 2023/24:2019 (S) innehåller samtliga övergripande förslag om att på olika sätt stärka arbetsgivarnas förebyggande arbetsmiljöarbete och minska riskerna för ohälsa i arbetslivet. Utskottet delar det synsätt som präglar motionerna i fråga om att det är centralt att både ställa krav på och skapa goda förutsättningar för arbetsgivarna. För att få till ett väl fungerande arbetsmiljöarbete på hela den svenska arbetsmarknaden måste det råda tydlighet i samtliga delar av arbetsgivarnas ansvar för arbetsmiljöarbetet. Dessa utgångspunkter gäller oavsett bransch eller storlek på arbetsgivaren. Utskottet är samtidigt medvetet om att utmaningen att få till ett väl fungerande

arbetsmiljöarbete kan vara större för mindre arbetsgivare, vilket också framhålls i regeringens arbetsmiljöstrategi. Utskottet uppfattar det som att regeringen för sin politik och gör sina prioriteringar på arbetsmiljöområdet med vikten av det förebyggande arbetsmiljöarbetet hos arbetsgivarna som ledstjärna.

När det gäller behovet av tydlighet noterar utskottet i sammanhanget det omfattande arbete som har genomförts med att se över Arbetsmiljöverkets regelstruktur för att göra den lättare att överblicka. Arbetsmiljöverket arbetar också kontinuerligt med att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde.

Vidare är en självklar utgångspunkt för utskottet att ingen ska behöva dö eller skadas till följd av sitt arbete. I linje med vad vissa av motionärerna påpekar menar även utskottet att det är viktigt att arbetsmiljöpolitiken fokuserar på att den arbetsrelaterade ohälsan ska tryckas tillbaka, inte minst inom kvinnodominerade yrken såsom vård och omsorg. Utskottet konstaterar att regeringen är aktiv för att möta de utmaningar som finns med att komma till rätta med den arbetsrelaterade ohälsan. I sammanhanget finns det även skäl att framhålla att den gällande arbetsmiljöstrategin tydligt prioriterar insatser på området, bl.a. genom en utvidgad nollvision mot dödsolyckor. Utskottet förväntar sig att regeringen kommer att fortsätta att prioritera insatser mot arbetsrelaterad ohälsa även framöver. När det gäller arbetsmiljöstrategin generellt förutsätter utskottet också att regeringen återkommer om det finns skäl att justera strategin och inriktningen på arbetsmiljöpolitiken.

Vidare vill utskottet framhålla vikten av tillsyn av arbetsmiljön. Ett fungerande tillsynsarbete är avgörande för att upprätthålla skyddet för arbetstagarna och för att rättvisa konkurrensförhållanden ska kunna råda på arbetsmarknaden. Utskottet ser positivt på de särskilda inspektionsinsatser som Arbetsmiljöverket har gjort under senare år. När arbetsgivare snabbt åtgärdar brister som en följd av Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete går det att se tydliga exempel på att myndighetens arbete bidrar till att förbättra arbetsmiljön på våra arbetsplatser och till att motverka ohälsa och dödsolyckor.

Det finns också skäl att framhålla det arbete som arbetsmarknadens parter gör på området. Utskottet ser mycket positivt på de partsgemensamma insatser som görs bl.a. inom Prevent och Suntarbetsliv för att skapa de bästa möjliga förutsättningarna för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser.

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotionerna 2023/24:2620 (S) yrkande 31, 2023/24:392 (SD) yrkande 26 och 2023/24:77 (V) yrkande 10 samtliga vill se insatser som säkerställer att bl.a. arbetsgivare och den som utför arbetsmiljöarbete för arbetsgivarens räkning är välinformerade. Utskottet delar motionärernas utgångspunkt att kunskap är centralt för att arbetsgivarna ska kunna uppfylla sitt arbetsmiljöansvar. Det är därför positivt att flera olika aktörer på den svenska arbetsmarknaden medverkar till att stärka kunskapsbasen på området. Utöver Arbetsmiljöverkets kontinuerliga arbete med att ta fram stöd och verktyg för att underlätta för och utbilda arbetsgivarna bidrar

bl.a. Myndigheten för arbetsmiljökunskap till att öka arbetsmiljökunskapen. Myndigheten får kontinuerliga uppdrag för att utöka kunskapen inom ett flertal områden. Utskottet konstaterar att regeringen tydligt värdesätter insatser inriktade på att stärka kunskapen om arbetsmiljö hos grupper där det gör störst nytta, och utgår från att regeringen även fortsättningsvis kommer att prioritera området. I sammanhanget finns det också skäl att på nytt lyfta fram det viktiga gemensamma arbete som arbetsmarknadens parter gör för att stärka kunskapen hos både arbetsgivare och arbetstagare.

I partimotion 2023/24:76 (V) yrkande 18, kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 4 och motion 2023/24:1328 (tidigare S, numera partilös) lyfter motionärerna fram vissa grupper som särskilt utsatta i ett arbetsmiljöperspektiv. Utskottet anser att det är av stor vikt att fånga upp både generella arbetsmiljöproblem på den svenska arbetsmarknaden i stort och sådana problem som eventuellt drabbar vissa grupper i större utsträckning än andra. Oavsett om det handlar om mer övergripande utmaningar eller mer isolerade problem är det viktigt att regeringen och dess myndigheter agerar för att komma till rätta med de brister som finns. I sammanhanget konstaterar utskottet att bl.a. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har varit aktiva i att stärka kunskapen om utsattheten för vissa av de grupper som motionärerna lyfter fram. Utskottet välkomnar att regeringen genom sina myndigheter är aktiv med insatser riktade mot vissa grupper. Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta att arbeta för att stärka kunskapsläget och vidta lämpliga evidensbaserade åtgärder för att komma till rätta med såväl de arbetsmiljöutmaningar som finns för den svenska arbetsmarknaden i stort som problem som särskilt visar sig hos vissa grupper.

I kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkandena 12 och 18 framställer motionärerna yrkanden om olika former av utökat ansvar för arbetsmiljön hos aktörer med olika grader av kontroll över arbetsplatsen. Utskottet är naturligtvis medvetet om att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när arbetsmiljölagsstiftningen skrevs, och menar att det för med sig vissa utmaningar när det gäller hur arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats ska organiseras och vem som bär arbetsmiljöansvaret i olika situationer. Utskottet noterar i sammanhanget att frågan om vem som bör ha arbetsmiljöansvaret i olika situationer relativt nyligen har varit föremål för statliga utredningar. Utskottet är inte berett att med anledning av vad som anförs av motionärerna rikta något tillkännagivande till regeringen.

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

## Sanktionsavgifter

**Utskottets förslag i korthet**

Riksdagen avslår motionsyrkanden om sanktionsavgifter.  
Jämför reservation 9 (S) och 10 (MP).

**Motionerna**

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) framhåller motionärerna att en utökning av Arbetsmiljöverkets möjlighet att använda sanktionsavgifter kan stärka kvinnors rätt till en god arbetsmiljö. Motionärerna anser att regeringen ska verka för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor (yrkande 24). Motionärerna menar att det är problematiskt att sanktionsavgifter i dag inte kan kopplas till föreskrifterna för det systematiska arbetsmiljöarbetet respektive organisatorisk och social arbetsmiljö. Regeringen bör därför skyndsamt ta initiativ för att utöka Arbetsmiljöverkets bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter i enlighet med förslagen i den statliga utredningen Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (yrkande 25). Avsikten ska vara att införa sanktionsavgifter kopplat till fler föreskrifter. Liknande förslag framförs även i motionerna 2023/24:2368 av Johan Andersson m.fl. (S) och 2023/24:2382 av Jessica Rodén m.fl. (S).

I kommittémotion 2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 25 vill motionärerna ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma sanktionsavgifter även för brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön.

**Bakgrund***Rättslig bakgrund*

Sanktionsavgift är ett av de sanktionsverktyg som förekommer inom arbetsmiljöområdet. I arbetsmiljölagen regleras sanktionsavgifter i 8 kap. 5–10 §§. Eftersom arbetsmiljölagen är en ramlag reglerar den endast de allmänna ramarna för sanktionsavgiftssystemet. Regeringen har delegerat sin föreskriftsrätt på området till Arbetsmiljöverket genom 18 § första stycket 4 arbetsmiljöförordningen (1977:1166). De närmare bestämmelserna om sanktionsavgifter finns därför i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. År 2014 genomfördes en omfattande sanktionsavgiftsreform på arbetsmiljöområdet. För att åstadkomma ett effektivare sanktionssystem ersatte sanktionsavgifter i stor utsträckning straffrättsliga påföljder. Både fysiska och juridiska personer kan föreläggas en sanktionsavgift och storleken på avgiften kan variera mycket.



### *Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö*

Den ovannämnda Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö föreslår i sitt betänkande Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45) bl.a. en utökad möjlighet för Arbetsmiljöverket att använda sig av sanktionsavgifter. Utredningen föreslår att Arbetsmiljöverket får ett bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter för överträdelser av föreskrifter som innehåller krav på områdena systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Utredningen anser att bemyndigandet av lagtekniska skäl inte bör kopplas till vissa befintliga föreskrifter utan i stället till särskilt angivna arbetsmiljöområden. Betänkandet har remitterats.

### *Delegationen mot arbetslivskriminalitet*

I september 2021 beslutade regeringen att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet med uppdraget att verka samlande och stödjande för att motverka arbetslivskriminalitet och förstärka kunskapen om arbetslivskriminalitet. Uppdraget ska först delredovisas i olika omgångar för att sedan slutredovisas senast den 28 februari 2025 (dir. 2021:74). I ett tilläggsdirektiv från februari 2024 beslutade regeringen om en utvidgning av uppdraget som bl.a. innebär att delegationen ska lämna förslag på mer ändamålsenliga verktyg för att förbättra förutsättningarna för att bekämpa arbetslivskriminalitet. Som exempel nämns utökade möjligheter att använda sig av förbud, förelägganden och sanktioner (dir. 2024:26).

### *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har ett pågående projekt där den följer upp och utvärderar effekter av sanktionsavgiftsreformen som genomfördes 2014. Syftet med uppdraget är att bidra med kunskap om i vilken utsträckning sanktionsavgifter är ett effektivt styrmedel och vad det i sådana fall beror på. Utvärderingskriterierna utgörs bl.a. av sanktionsavgifternas effekter, i relation till förväntade positiva effekter och i relation till oönskade effekter. Utvärderingen ska redovisas senast den 31 mars 2024.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om sanktionsavgifter behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 9 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

## Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotionerna 2023/24:2620 (S) yrkandena 24 och 25 och 2023/24:2664 (MP) yrkande 25 samt motionerna 2023/24:2368 (S) och 2023/24:2382 (S) samtliga vill se en utökning av Arbetsmiljöverkets möjlighet att använda sanktionsavgifter. Utskottet anser att en självklar utgångspunkt för allt arbetsmiljöarbete bör vara att kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor ska få samma grundläggande skydd på den svenska arbetsmarknaden. Oavsett om det är fråga om brister i den fysiska arbetsmiljön eller om det brister i hur arbetet organiseras är det viktigt att det finns ett skydd för arbetstagarna. I det avseendet har alltså utskottet ingen annan uppfattning än motionärerna.

Utskottet vill dock betona att det är viktigt att belysa situationen från alla håll innan beslut fattas om att införa nya möjligheter till sanktionsavgifter. Det är fråga om ett kraftfullt instrument, och föreskrifter som eventuellt skulle komma att omfattas av en ny möjlighet bör vara förutsebara, tydliga och kopplade till situationer med hög risk för att arbetstagare drabbas av ohälsa eller olycksfall. Utskottet konstaterar att frågan om sanktionsavgiftssystemets utformning har varit föremål för både avslutade och pågående utredningar och utvärderingar från statligt håll på senare tid. Utskottet är inte berett att föregripa det pågående beredningsarbetet och ser således inte skäl för något initiativ på området.

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

## Arbetsmiljöbrott m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetsmiljöbrott m.m.  
Jämför reservation 11 (S), 12 (SD) och 13 (V).

## Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) anser motionärerna att mer behöver göras för att komma åt de aktörer som struntar i regler och begår arbetsmiljöbrott. Motionärerna vill därför se över lagstiftningen om arbetsmiljöbrott så att fler lagförs, särskilt i fråga om skydd mot kemiska och biologiska risker som kan orsaka sjukdom (yrkande 28).

Magnus Persson m.fl. (SD) anför i kommittémotion 2023/24:385 att utredningsarbetet vid arbetsplatsolyckor kan vara komplicerat bl.a. med hänsyn till att entreprenader ofta utförs i flera led. Motionärerna anser att den gällande preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott är för kort och föreslår därför att den ska utökas till det dubbla, dvs. fyra år för normalgraden och tio år för grova brott (yrkande 17).

I kommittémotion 2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott är otillräcklig. Regeringen bör enligt motionärerna återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott (yrkande 13). Motionärerna uppmärksammar också att lagstiftningen om företagsbot skärptes 2020 men att detta inte har lett till högre böter för arbetsmiljöbrott i praktiken. I motionen yrkas därför på en översyn av lagstiftningen om företagsbot i syfte att förbättra tillämpningen och skärpa straffen för arbetsmiljöbrott (yrkande 14). Vidare menar motionärerna att en orsak till att relativt få dödsolyckor leder till åtal är den utspridda lagstiftningen, vilket försvårar utredningsarbetet. Det bör därför införas en arbetsmiljöbalk i syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott (yrkande 17).

I kommittémotion 2023/24:440 av Jessica Wetterling m.fl. (V) yrkande 10 anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över en begränsning av möjligheten att använda barn i reklam med hänvisning till barnets integritet. Motionärerna lyfter särskilt fram influerare och andra personer aktiva på internet som använder barn i betalade samarbeten och marknadsföring.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

#### **Arbetsmiljöbrott**

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

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

35 kap. brottsbalken innehåller regler om bortfallande av påföljd, dvs. situationer av preskription på grund av att den misstänkte varken häktats eller fått del av åtal för brottet inom viss tid. Av bestämmelserna i 35 kap. 1 § går att utläsa att preskriptionstiderna för arbetsmiljöbrott varierar mellan två och

tio år beroende på hur straffskalan för det underliggande brottet ser ut. För företagsbot gäller enligt 36 kap. 14 § en preskriptionstid på fem år.

### **Barnarbete**

Arbetsmiljölagen innehåller bestämmelser om arbete som utförs av minderåriga, vilket i lagen definieras som den som inte har fyllt 18 år. I 5 kap. 2 § slås det fast att en minderårig inte får utföra arbete före det kalenderår då den minderåriga fyller 16 år och inte heller innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt. En minderårig som har fyllt 13 år får dock utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång. Den som är under 13 år får inte arbeta, men vissa undantag finns enligt 12 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2012:3) om minderårigas arbetsmiljö. Undantagen handlar om mycket lätta och ofarliga arbetsuppgifter inom den närmaste familjen utan andra anställda. Yngre barn kan också få uppträda och repetera inom kulturell verksamhet och vid sport- och reklamevenemang om Arbetsmiljöverket har gett tillstånd för det. Föreskrifterna innehåller även en bestämmelse om att arbetsgivare och uppdragsgivare ska försäkra sig om att vårdnadshavare har lämnat sitt medgivande för att yngre och äldre barn ska få anlitas att utföra arbete (8 §).

### *Preskriptionsutredningen*

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

### *Straffreformutredningen*

I juli 2023 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare för att se över straffskalorna och reformera påföljdssystemet. Syftet med uppdraget är att straffskalorna på ett bättre sätt än i dag ska återspegla brottens allvar och att påföljderna som döms ut ska framstå som rimliga och rättvisa (dir. 2023:115). I ett tilläggsdirektiv från december 2023 förkortas utredningstiden för den s.k. Straffreformutredningen med två månader, vilket innebär att uppdraget ska redovisas senast den 30 maj 2025 (dir. 2023:181).

### *Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten*

Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten har tagit fram myndighetsgemensamma rutiner vid utredning av arbetsmiljöbrott. Vid Polismyndigheten finns särskilda utredningsgrupper där förundersökningsledare och utredare hanterar arbetsmiljöbrott. Vid Åklagarmyndigheten

handläggs alla ärenden om arbetsmiljöbrott vid Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål där det arbetar åklagare med särskild erfarenhet och kompetens.

Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten presenterade gemensamt i november 2022 statistik över myndigheternas hantering av arbetsmiljöbrott. Statistiken visar att antalet arbetsgivare och företag som lagförs för arbetsmiljöbrott har ökat de senaste åren. Arbetsgivare kan dömas till både personligt ansvar och företagsbot för företaget. År 2017 beslutades om 52 lagföringar för personligt ansvar och företagsbot. År 2021 var motsvarande siffra 114. Enligt myndigheterna är ett viktigt skäl till den ökade lagföringen ett fördjupat och strukturerat samarbete mellan myndigheterna sedan tre år tillbaka som har förbättrat handläggningen av arbetsmiljöbrott. Det har också fört med sig att utredningstiden för dödsolyckor har förkortats.

### *Utveckling av antalet arbetsmiljöbrott*

Av Åklagarmyndighetens årsredovisning för 2023 framgår att miljö- och arbetsmiljöbrott under 2023 var den brottsgrupp som procentuellt sett stod för den största ökningen av antalet brottsmisstankar som ledde till lagföring. Antalet ökade med 32 procent jämfört med föregående år. Åklagarmyndigheten uppger att ökningen för den del som avser arbetsmiljöbrott inte kan förklaras av enstaka ärenden med många lagföringar, vilket dock är fallet med miljöbrotten. Av årsredovisningen framgår också att ökningen av antalet lagförda brott har varit tydlig sett över flera år. Under 2019 lagfördes 447 brott, medan antalet 2023 uppgick till 752, dvs. en ökning med 68 procent. När det gäller genomströmningstiden, dvs. från det att en anmälan kommer in till åklagare för utredning till dess att beslut fattats, har medelvärdet för miljö- och arbetsbrott sjunkit från 317 dagar 2019 till 234 dagar 2023.

### *Budgetpropositionen för 2024*

I budgetpropositionen för 2024 framhåller regeringen att den genomför omfattande åtgärder som syftar till att stärka rättsväsendets brottsbekämpande förmåga och effektivitet samt att förstärka samhällets reaktion på brott genom mer resurser, nya verktyg och skärpta straff (prop. 2023/24:1 utg.omr. 4 s. 59). Regeringen ökar medlen till bl.a. Polismyndigheten, Åklagarmyndigheten och Sveriges Domstolar. Förvaltningsanslagen för myndigheterna i rättskedjan föreslås öka med sammanlagt 7,7 miljarder kronor. Vidare framgår det att utgiftsramarna för rättsväsendet mellan 2023 och 2026 beräknas växa från 69 till 90 miljarder kronor. Riksdagen beslutade i enlighet med regeringens förslag (rskr. 2023/24:81).

## Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetsmiljöbrott behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 19 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

## Utskottets ställningstagande

För utskottet är det självklart att alla som arbetar i Sverige ska mötas av trygghet och god arbetsmiljö på sin arbetsplats. Det är en bild som också delas av de flesta arbetsgivare i Sverige. Det finns dock en liten grupp arbetsgivare som inte skriver under på denna ordning utan missköter sitt arbetsmiljöarbete. Kunskap och förebyggande åtgärder är i första hand nyckeln till att motverka överträdelse av arbetsmiljölagstiftningen. Men när någon går över gränsen kan det ytterst behöva mötas med straffrättsliga ingripanden. Om det begås ett arbetsmiljöbrott i ett företags verksamhet kan dels den individ som begått brottet dömas till straff, dels företaget bli skyldigt att betala en företagsbot.

I kommittémotionerna 2023/24:2620 (S) yrkande 28 och 2023/24:77 (V) yrkandena 13 och 17 framställs övergripande förslag om att insatser behövs för att fler ska lagföras för arbetsmiljöbrott och för att underlätta utredandet av den här typen av brottslighet. Utskottet vill betona vikten av att personer som begår brott inte ska gå ostraffade och att vi ska ha ett regelverk som underlättar det brottsutredande arbetet. Utskottet anser att regeringen är tydlig i sina ambitioner och prioriteringar när det gäller att öka tryggheten i samhället och värna den roll som rättsväsendet har. Det är något som genomsyrar hela regeringens politik, så även på arbetsmiljöområdet. Utskottet förutsätter att regeringen kommer att fortsätta på den inslagna linjen med att prioritera brottsoffer och samhällets behov av skydd. Utskottet noterar i sammanhanget att det pågår ett arbete med att se över straffskalorna vilket inkluderar straffskalan för arbetsmiljöbrott.

Utskottet konstaterar att regelverket för arbetsmiljöbrott har utvecklats över tid i takt med att arbetslivet har förändrats. Detsamma gäller det brottsutredande uppdraget. Utskottet vill särskilt framhålla det gemensamma arbete som Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten bedriver för att förbättra handläggningen av arbetsmiljöbrott. Utskottet konstaterar att samarbetet har fört med sig både att fler lagförs på området och att utredningstiderna har blivit kortare i vissa fall. Utskottet är övertygat om att regeringen även framöver kommer att följa utvecklingen och agera om det skulle vara motiverat. Utskottet kan därför inte se att det i nuläget skulle finnas skäl till något initiativ i de avseenden som efterfrågas av motionärerna.

I kommittémotion 2023/24:385 (SD) yrkande 17 ser motionärerna behov av att förlänga preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott. Utskottet vill inledningsvis slå fast att en viktig del i att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet är effektiva utredningar och lagföring av arbetsmiljöbrott. Som utgångspunkt följer preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott de allmänna

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

Utskottet uppfattar det som att en bärande del av motionärernas argumentation är att utredningsläget ofta är komplicerat och att arbetsmiljöbrotten därför inte hinner utredas innan preskriptionstiden löper ut. Utskottet vill i det sammanhanget framhålla att det vid utredningar av arbetsmiljöbrott normalt är fråga om utredningar som riktar in sig på en eventuell företagsbot, där fem års preskriptionstid gäller. Regelverket för företagsbot har ändrats genom ett utökat tillämpningsområde och möjlighet till en högre företagsbot. När det gäller möjligheten att döma individer till ansvar konstaterar utskottet att preskriptionstiden redan i dag sträcker sig upp till tio år för de grövsta brotten. Utskottet noterar vidare att Preskriptionsutredningen har gjort bedömningen att det inte finns skäl till ändringar när det gäller arbetsmiljöbrott. Det finns också skäl att även i det här sammanhanget framhålla att samarbetet som Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten sedan några år tillbaka bedriver har förbättrat handläggningen av ärenden om arbetsmiljöbrott. Utskottet kan således inte ställa sig bakom motionärernas krav på ett tillkännagivande till regeringen.

När det gäller kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 14 och kravet på en översyn av lagstiftningen om företagsbot konstaterar utskottet att regelverket för företagsbot sedan några år tillbaka delvis har en ny utformning. Ett av syftena med den nya lagstiftningen var att säkerställa att det är möjligt att döma till böter som är kännbara även för företag med mycket god betalningsförmåga. Däremot syftade lagändringarna inte till att generellt bestraffa företag hårdare. Utskottet har visserligen inte någon annan uppfattning än motionärerna när det gäller vikten av att lagstiftningen ska tillämpas i linje med lagstiftarens intentioner och att allvarliga överträdelser ska mötas med kännbara sanktioner. Men även när det gäller den här frågan är utskottet övertygat om att regeringen som ett led i att värna tryggheten på svenska arbetsplatser kommer att fortsätta att följa utvecklingen av hur lagstiftningen tillämpas. Det finns därför inte skäl att på nytt se över lagstiftningen om företagsbot vid arbetsmiljöbrott.

Motionärerna i kommittémotion 2023/24:440 (V) yrkande 10 vill se en begränsning av möjligheten att använda barn i reklam. En central utgångspunkt för utskottet är att barn naturligtvis ska värnas och inte utnyttjas vare sig i arbetslivet eller på andra ställen. Barn är extra skyddsvärda och det är därför det bl.a. finns ett regelverk om när och hur minderåriga får utföra arbete, oavsett om det sker som en del av reklam eller på något annat sätt. Utskottet vill betona vikten av att befintliga regelverk fångar upp även nya sätt att utföra arbete på och att de ändras om så inte är fallet. Utskottet utgår från att regeringen kommer att agera om det skulle visa sig att tillämpningen av regelverket är svår i förhållande till barn som används som en del i reklam

eller marknadsföring i olika digitala medier. Utskottet anser därför inte att det finns skäl till något initiativ på området.

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

## Arbetslivskriminalitet

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetslivskriminalitet.

Jämför reservation 14 (S), 15 (V), 16 (C) och 17 (MP) samt särskilt yttrande 3 (S).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) uppmärksammar motionärerna att arbetslivskriminalitet för med sig många problem och är ett relativt utbredd fenomen på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att regeringen vidtar åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminaliteten (yrkande 43). Liknande förslag framförs även i kommittémotionerna 2023/24:2640 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 46 och 2023/24:2645 av Niklas Karlsson m.fl. (S) yrkande 16. I den nämnda kommittémotion 2023/24:2620 (S) lyfter motionärerna även fram den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet som den föregående socialdemokratiska regeringen ligger bakom. Motionärerna anser att det finns skäl för regeringen att utvärdera och uppdatera strategin (yrkande 44). Ett liknande förslag framförs även i kommittémotion 2023/24:2637 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 38. I kommittémotion 2023/24:2620 (S) ställer motionärerna också krav på regeringen att intensifiera arbetet med att öppna fler regionala centrum mot arbetslivskriminalitet (yrkande 45). Motionärerna belyser också att den statliga lönegarantin i dag utnyttjas av den organiserade arbetslivskriminaliteten. Motionärerna ser därför ett särskilt behov av en bred översyn av lönegarantin i syfte att stoppa arbetslivskriminaliteten på området (yrkande 50).

I kommittémotion 2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) framhåller motionärerna att arbetslivskriminaliteten på den svenska arbetsmarknaden är systemhotande och för med sig att samhället går miste om miljardbelopp. Motionärerna vill därför se ett antal insatser från regeringen. De menar att den myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet som har pågått sedan 2018 bör stärkas (yrkande 1). I motionen yrkas också på att regeringen skyndsamt återkommer med ett förslag om att ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet (yrkande 2). Vidare poängterar motionärerna att arbetslivskriminaliteten ofta innebär regelöverträdelser inom flera områden och att samordning, samverkan och erfarenhetsutbyte mellan berörda myndigheter är



av central betydelse. Motionärerna vill därför att det inrättas ett myndighets-gemensamt kansli, med kompetens från flera myndigheter, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering (yrkande 3).

I samma motion uppmärksammas att regeringen i juli 2022 presenterade en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet. Motionärerna vill att regeringen återkommer med förslag på hur denna strategi ska genomföras (yrkande 4). I motionen framhålls även den roll som fackligt förtroendevalda har i arbetet mot arbetslivskriminaliteten. Motionärerna anser att det bör införas en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet (yrkande 5). Motionärerna menar också att dagens lagstiftning inte fullt ut tillåter lokalt fackligt förtroendevalda att kontrollera underentreprenörer som en del av en entreprenörskedja. Det föreslås därför att lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar ses över (yrkande 18). Slutligen vill motionärerna att regeringen återkommer med förslag om lagstiftning mot s.k. lönestöld i linje med den norska lagstiftningen (yrkande 19).

Helena Vilhelmsson m.fl. (C) uppmärksammar i kommittémotion 2023/24:2499 att det skett en ökad tillströmning av offer för människohandel och arbetskraftsexploatering i Sverige de senaste åren. Motionärerna vill se över möjligheten att införa en nationell s.k. hotline för utsatta människor (yrkande 23). Jämställdhetsmyndigheten ska få uppdraget att bemanna den och bl.a. utländska arbetstagare ska kunna få information om sina rättigheter.

I partimotion 2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) noterar motionärerna att Delegationen mot arbetslivskriminalitet har lämnat ett antal förslag för att stävja arbetslivskriminaliteten och skydda människor i utsatthet och ställer sig bakom flera av dessa. Motionärerna anser därför att regeringen bör säkerställa gemensamma skrivningar om arbetet mot arbetslivskriminalitet i respektive instruktion för de myndigheter som samverkar i arbetet mot arbetslivskriminalitet (yrkande 56). Motionärerna anser även att fler branscher bör prioritera arbetet mot arbetslivskriminalitet (yrkande 57). Vidare bedömer motionärerna att det finns skäl att se över och stärka det straffrättsliga skyddet mot arbetskraftsexploatering (yrkande 58). Ett förslag som motionärerna anser bör förverkligas är att värna och utveckla civilsamhällesorganisationernas roll i att ge stöd till arbetstagare som utnyttjas inom ramen för arbetslivskriminalitet (yrkande 59). Motionärerna framför också krav på att regeringen vidtar ytterligare åtgärder för att nå ut med information om rättigheter, skyldigheter och möjligheter till stöd till de arbetstagare som riskerar att utsättas för arbetslivskriminalitet (yrkande 60). Ett liknande förslag framförs även i kommittémotion 2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 4. I partimotion 2023/24:2669 (MP) yrkas slutligen på att upphandlande statliga och kommunala myndigheter, i egenskap av avtalsparter, följer upp att krav om arbetsrättsliga villkor i upphandlings-avtalen efterlevs (yrkande 61).

I kommittémotion 2023/24:956 (MP) framförs även krav på att regeringen ska prioritera arbetet mot utnyttjande av migrantarbetare (yrkande 2). Motionärerna vill även att regeringen vidtar åtgärder för att få till stånd stärkt tillsyn och samarbete mellan myndigheter för att upptäcka utnyttjande av arbetstagare som kommit till Sverige för att arbeta (yrkande 5).

I motion 2023/24:1559 av Johan Andersson m.fl. (S) anser motionärerna att antalet underentreprenader vid upphandling bör begränsas och att underentreprenörer ska godkännas av upphandlaren.

I motion 2023/24:2043 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S) menar motionärerna att regeringen behöver ta krafttag mot arbetslivskriminaliteten och nämner en begränsning av antalet underentreprenörsled inom offentlig upphandling som ett steg på vägen.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

#### **Lönegarantilagen**

Statlig lönegaranti regleras i lönegarantilagen (1992:497) och innebär att staten för en viss tid och upp till ett visst belopp går in och betalar arbetstagarens fordringar på lön m.m. hos en arbetsgivare som har försatts i konkurs. Anställda hos en konkursgäldenär har rätt att få lönegaranti om lönefordringarna omfattas av förmånsrätt enligt 12 och 13 §§ förmånsrättslagen (1970:979). Det innebär bl.a. att lönegarantin, som huvudregel, omfattar lönefordringar som har intjänats tre månader före det att ansökan om konkurs kom in till tingsrätten och en månad efter konkursbeslutet (7 § första stycket lönegarantilagen). Maxbeloppet för lönegaranti är enligt 9 § lönegarantilagen fyra prisbasbelopp.

#### **Entreprenörsansvar och fackliga förtroendemän**

Den 1 januari 2019 trädde lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar i kraft. Lagen innebär i huvudsak att en arbetstagare som inte får lön av sin arbetsgivare för arbete i en bygg- eller anläggningsentreprenad ska kunna få betalt från en annan entreprenör i entreprenadkedjan. Lagen innehåller också i 18 § en bestämmelse om att en arbetstagare som inte har fått lön har rätt till information om aktörerna i entreprenadkedjan. Informationsrätten omfattar även en arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Om informationsskyldigheten inte följs kan skadestånd dömas ut enligt 19 §. Det är möjligt att reglera frågan om entreprenörsansvar i kollektivavtal och att tillämpa ett sådant kollektivavtal i stället för det lagstadgade entreprenörsansvaret (5 §).

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen gäller förtroendevalda som är utsedda av en arbetstagarorganisation på en arbetsplats där det finns kollektivavtal. Lagen innehåller en rad bestämmelser om de fackliga förtroendemännens arbetsituation och skydd på arbetsplatsen.

Som en utgångspunkt får en arbetsgivare enligt 3 § inte hindra en facklig förtroendeman från att fullgöra sitt uppdrag.

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 lyfts arbetet mot arbetslivskriminalitet fram. I strategin redogörs bl.a. för ambitionen att utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet genom fler kontroller och förebyggande arbete. En välfungerande samverkan mellan relevanta myndigheter bedöms vara av stor vikt för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska vara effektivt och ändamålsenligt. Likaså behöver samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter utvecklas. En viktig del av arbetet är det uppdrag som ett antal myndigheter har fått om myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. I strategin slås det fast att det myndighetsgemensamma arbetet ska fortsätta och intensifieras.

### *Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet*

I juli 2022 presenterade regeringen en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet bestående av 45 punkter med åtgärder inom sju huvudområden: i) minska utrymmet för kriminella aktörer på arbetsmarknaden, ii) effektivare tillsyn och kontroll, iii) mer kännbara sanktioner, iv) bättre samarbete mellan myndigheter, kommuner, och arbetsmarknadens parter, v) bättre information och ökad kunskap, vi) bättre registerförfattningar och sekretessbestämmelser och vii) utvecklat internationellt- och EU-samarbete. Avsikten med strategin är att samla, samordna och fokusera regeringens åtgärder och höja ambitionen i arbetet med att motverka och bekämpa arbetslivskriminalitet. Det är också meningen att strategin ska underlätta uppföljning och utvärdering på området.

### *Myndighetsgemensamt arbete*

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

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

mellan myndigheterna och att en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet inrättas.

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

Under 2023 ökade antalet myndighetsgemensamma oanmälda kontroller till 3 090 jämfört med 2 651 kontroller året före. De arbetsgivare som kontrolleras finns framför allt inom de riskmiljöer som myndigheterna gemensamt har identifierat. Sedan myndighetssamarbetet inleddes 2018 har nära 12 000 gemensamma kontroller genomförts. Drygt hälften av de kontrollerade företagen har fått krav på att åtgärda brister som myndigheterna har hittat. Under 2022 tillkom även Åklagarmyndigheten som part i det myndighetsgemensamma arbetet så att det är totalt nio myndigheter som samarbetar.

Regeringen gav i februari 2022 de nio samverkande myndigheterna i uppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan (A2022/00333). I december 2023 beslutade regeringen att förlänga uppdragstiden t.o.m. den 31 december 2024. Myndigheterna ska under samma tid fortsätta att bedriva arbetet mot arbetslivskriminalitet vid de regionala center som har inrättats, utifrån respektive myndighets kompetensområde. Av beslutet framgår att regeringen avser att senast under tredje kvartalet 2024 återkomma med ett förnyat uppdrag. Det förnyade uppdraget ska bl.a. beakta förslagen i ett delbetänkande från Delegationen mot arbetslivskriminalitet och innebära ett effektivare genomförande av regeringens prioriteringar. Det innebär bl.a. att arbetet ska slå hårdare mot den kriminella ekonomin, organiserad brottslighet i företagsmiljö och människoexploatering genom arbete. Uppdraget ska redovisas av Arbetsmiljöverket i samband med årsredovisningen för 2024.

### *Förslag till en ny lag om uppgiftsskyldighet*

I slutrapporten Utökad informationsutbyte (Ds 2022:13) föreslås att statliga och kommunala myndigheter samt de som jämfälls med myndigheter enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) får förutsättningar att utbyta sekretessbelagda uppgifter i större utsträckning än i dag. Rapporten var ett resultat av att regeringen under 2021 hade tillsatt en utredning på området.

Som en följd av förslagen i slutrapporten överlämnade regeringen i mars 2024 proposition 2023/24:85 En ny lag om uppgiftsskyldighet för att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen samt fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet till riksdagen. Propositionen innehåller bl.a. förslag om att Arbetsförmedlingen, Bolagsverket, Centrala studiestöds-

nämnden, Försäkringskassan, Inspektionen för vård och omsorg, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Pensionsmyndigheten, Skatteverket, kommuner och arbetslöshetskassor ska få förutsättningar att utbyta uppgifter som behövs för att säkerställa korrekta beslutsunderlag för att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. Regeringens förslag syftar även till att ge Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten tillgång till uppgifter som behövs för att planera, genomföra eller följa upp myndighetsgemensamma kontroller av arbetsplatser för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 2024.

Genom förslaget om uppgiftsskyldighet anser regeringen att ett antal tillkännagivanden från riksdagen är tillgodosedda, däribland ett från arbetsmarknadsutskottet (bet. 2020/21:AU12 punkt 2, rskr. 2020/21:367).

### *Förslag och utredning om den statliga lönegarantin*

I december 2023 beslutade regeringen om att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att bl.a. föreslå ett nytt, ändamålsenligt och rättssäkert regelverk för den statliga lönegarantin (dir. 2023:168). I det nya lönegarantisystemet ska en myndighet få huvudansvaret för lönegarantiärenden, och utgångspunkten ska vara att Skatteverket blir den myndigheten. Det nya lönegarantisystemet ska enligt direktiven syfta till att förhindra missbruk av lönegarantin samtidigt som den enskilde som har rätt till lönegarantiersättning skyndsamt får utbetalningen. Uppdraget ska redovisas senast den 30 april 2025.

I mars 2024 remitterade regeringen ett utkast till lagrådsremiss med förslag som ska stärka kontrollen vid utbetalning från den statliga lönegarantin. Förslaget bygger på att Skatteverket ska ta över hanteringen av utbetalningar från länsstyrelserna och innebär att Skatteverket samtidigt får större befogenhet att göra kontroller. Syftet är att motverka felaktiga utbetalningar. I utkastet lämnas förslag till ändringar i lönegarantilagen och offentlighets- och sekretesslagen som föreslås träda i kraft den 1 februari 2025. Förslagen ska enligt regeringen ses som ett första steg i ett mer långsiktigt reformarbete där den statliga lönegarantin ses över och där den ovannämnda utredningen utgör en del.

### *Utredningar om informationsutbyte och sekretess*

I oktober 2023 överlämnades betänkandet Ökat informationsflöde till brottsbekämpningen – En ny huvudregel (SOU 2023:69) till regeringen. I betänkandet föreslås bl.a. att ett antal statliga myndigheter ska bli skyldiga att både på eget initiativ och på begäran lämna ut uppgifter till de brottsbekämpande myndigheterna. Skyldigheten att lämna uppgifter på eget initiativ är avsedd att få till stånd ett ökat informationsflöde av uppgifter som myndigheterna uppmärksammar i sitt ordinarie arbete om t.ex. begångna brott,

brottsplaner eller nya brottsupplägg. I vissa situationer kan det finnas skäl att avstå från att lämna ut en uppgift. Betänkandet har remitterats.

Regeringen beslutade i oktober 2023 om en ny utredning om förbättrade möjligheter till informationsutbyte mellan myndigheter (dir. 2023:146). En särskild utredare ska överväga och föreslå förbättrade möjligheter att utbyta information om enskilda inom och mellan myndigheter och andra organ som jämföras med myndigheter. Syftet är att information ska kunna utbytas i den utsträckning som det behövs för att myndigheterna bl.a. ska kunna förhindra, förebygga, upptäcka, utreda och ingripa mot fusk, felaktiga utbetalningar, regelöverträdelser och brottslighet så effektivt som möjligt, utan att det medför ett oproportionerligt intrång i den personliga integriteten. Utredaren ska lämna en delredovisning senast den 30 augusti 2024 och uppdraget ska slutredovisas senast den 28 februari 2025.

### *Delegationen mot arbetslivskriminalitet*

I september 2021 beslutade regeringen att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet (dir. 2021:74). Delegationens uppdrag är att samla och stödja relevanta aktörer, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter. Nio ledamöter har utsetts till delegationen och dessa har en bred erfarenhet av arbete mot arbetslivskriminalitet inom flera sektorer. Delegationen ska också samråda med relevanta myndigheter och aktörer, särskilt arbetsmarknadens parter. Uppdraget ska först delredovisas i olika omgångar för att sedan slutredovisas senast den 28 februari 2025.

Delegationen har hittills presenterat tre delbetänkanden. I sitt första delbetänkande (SOU 2022:36) redovisar den en inledande bedömning av arbetslivskriminalitetens omfattning och en undersökning av arbetet mot arbetslivskriminalitet i Norge. Delegationen inkluderar även slutsatserna från en promemoria om en definition av arbetslivskriminalitet som delegationen redan överlämnat till regeringen. I sitt andra delbetänkande (SOU 2023:8) har delegationen tittat närmare på arbetet mot arbetslivskriminalitet i Sverige och gjort en bedömning av omfattningen. Delegationen har också undersökt hur Danmark och Finland arbetar med frågan för att försöka dra lärdom av framgångsrika arbetssätt.

I det senaste delbetänkandet (SOU 2024:14) från februari 2024 har delegationen följt upp och analyserat myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet och utrett förutsättningarna för en myndighetsgemensam tipsfunktion. Delegationen redovisar även framgångsrika arbetssätt när det gäller arbetet mot arbetslivskriminalitet i Sverige och arbetet mot arbetskrafts-exploatering i Belgien samt det gränsöverskridande arbetet mot arbetslivskriminalitet. I betänkandet konstaterar delegationen bl.a. att den strategiska styrningen av arbetet måste stärkas och att skyddet mot arbetskrafts-exploatering brister i Sverige. Delegationen betonar också den centrala roll som arbetsmarknadens parter har för att motverka arbetslivskriminaliteten.

När det gäller frågan om en tipsfunktion anser delegationen att det finns ett behov av en myndighetsgemensam tipsfunktion om arbetslivskriminalitet och att det är ändamålsenligt att inrätta en sådan. Enligt delegationen bör det inrättas i form av en webbaserad myndighetsgemensam tipsportal.

I ett tilläggsdirektiv från februari 2024 ger regeringen Delegationen mot arbetslivskriminalitet ett nytt uppdrag att analysera de upplägg som används inom vissa särskilt utsatta näringsgrenar och reglerade yrken, såsom bygg, restaurang, transport, kroppsvård, städ och vissa delar av de gröna näringarna. Delegationen ska lämna förslag på hur samhället kan slå tillbaka med träffsäkra och effektiva åtgärder anpassat till de specifika uppläggen av arbetslivskriminalitet. Åtgärderna ska bl.a. ge myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet nya verktyg. I uppdraget ingår också att kartlägga vilka kopplingar som finns mellan arbetslivskriminalitet och organiserad brottslighet i Sverige, med särskilt fokus på hur arbetslivskriminaliteten används för att finansiera den kriminella ekonomin. Vidare ska delegationen analysera förutsättningarna för ett mer strukturerat långsiktigt samarbete mellan de samverkande myndigheterna och arbetsmarknadens parter (dir. 2024:26).

### *Regionala center mot arbetslivskriminalitet*

I februari 2022 fattade regeringen beslut om ett uppdrag att inrätta totalt sju regionala center mot arbetslivskriminalitet (A2022/00333). Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Skatteverket fick i uppdrag att påbörja arbetet, med Arbetsmiljöverket som samordnande myndighet. Övriga samverkande myndigheter har därefter anslutit sig successivt. Avsikten är att centren ska fungera som nav för myndigheternas arbete med planering, genomförande och uppföljning av gemensamma aktiviteter, med fokus på myndighetsgemensamma kontroller. Under 2022 öppnades de första två centren i Göteborg och Umeå och under 2023 resterande fem center i Malmö, Norrköping, Stockholm, Uppsala och Örebro. De regionala centren ska dela kontor med de regionala underrättelsecenter som redan finns inom ramen för myndighetssamverkan mot organiserad brottslighet. Samlokaliseringen är tänkt att bidra till mer effektivt utnyttjande av resurser, och samverkan mellan myndigheterna ska underlättas.

### *Leverantörskontrollutredningen*

En särskild utredare fick i juni 2022 i uppdrag att föreslå ett effektivt och tillförlitligt system för leverantörskontroll i samband med offentlig upphandling (dir. 2022:50). Enligt direktiven ska förslagen bl.a. främja sund konkurrens och motverka arbetslivskriminalitet genom att hindra oseriösa eller olämpliga leverantörer från att tilldelas offentliga kontrakt. Utredningen lämnade sitt betänkande till regeringen i augusti 2023 (SOU 2023:43). Betänkandet innehåller bl.a. förslag på att det ska införas en funktion för samordnad registerkontroll hos Bolagsverket. Detta ska göra det enklare att

kontrollera och utesluta olämpliga och oseriösa leverantörer från offentliga upphandlingar. När det gäller möjligheten att begränsa antalet underleverantörsled vid offentlig upphandling menar utredningen att detta skulle strida mot proportionalitetsprincipen och att det därför saknas rättsliga förutsättningar för ett sådant förslag. Betänkandet har remitterats.

### *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*

Utifrån regeringens nationella arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 och det fjärde delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk har Myndigheten för arbetsmiljökunskap initierat ett projekt där den inhämtar och sammanställer kunskap om arbetslivskriminalitet och dess påverkan på arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Projektet genomförs dels genom en undersökning av befintlig forskning för en kunskapssammanställning, dels genom ett trettiotal intervjuer med representanter från olika myndigheter, arbetsmarknadens parter och branschorganisationer för att inhämta deras erfarenheter. Projektet är planerat att avslutas i april 2024.

### *Den statliga lönegarantin – förekomst av missbruk och myndigheternas kontrollarbete*

Riksrevisionen har granskat den statliga lönegarantin. Resultatet av granskningen redovisas i rapporten Den statliga lönegarantin – förekomst av missbruk och myndigheternas kontrollarbete (RiR 2022:4). Riksrevisionen gör den övergripande bedömningen att den statliga lönegarantin inte skyddas mot missbruk på ett effektivt sätt och att det finns behov av en större översyn. I rapporten lämnas tre rekommendationer till regeringen och en rekommendation till Domstolsverket. I regeringens skrivelse med anledning av Riksrevisionens rapport anges att det finns behov av en översyn och att frågorna är högt prioriterade (skr. 2021/22:285). Vid utskottets behandling av skrivelsen välkomnade utskottet granskningen (bet. 2022/23:AU4).

### *Tidöavtalet*

I Tidöavtalet betonas att myndigheter måste kunna dela information med brottsbekämpande myndigheter när det behövs för att bekämpa brott, bidragsfusk, felaktig bokföring och arbetslivskriminalitet (s. 20 f.). Samarbetspartierna pekar bl.a. på att det finns behov av en ny huvudregel i sekretesslagstiftningen så att all relevant information kan delas med brottsbekämpande myndigheter för att bekämpa brott.

### *Budgetpropositionen för 2024*

I budgetpropositionen för 2024 framhåller regeringen arbetet mot arbetslivskriminaliteten (prop. 2023/24:1 utg.omr. 14 s. 78). Regeringen betonar att arbetslivskriminaliteten för med sig allvarliga samhällsproblem i form av bl.a. snedvriden konkurrens, ökad otrygghet på arbetsmarknaden, utnyttjande av



arbetskraft och risk för att offentliga medel går till kriminella. Enligt regeringen är det viktigt att bekämpa brott, fusk och missbruk kopplat till arbetsmarknaden och att sanktioner är träffsäkra och effektiva. Inom ramen för anslaget 2:1 Arbetsmiljöverket får medel användas för utgifter för bidrag till myndigheter samt statsbidrag till arbetsmarknadens parter för arbete mot arbetslivskriminalitet. Av Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2024 framgår att 40 miljoner kronor avsätts inom anslaget för arbetet mot arbetslivskriminalitet.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

I betänkande 2020/21:AU12 behandlade utskottet regeringens skrivelse med anledning av Riksrevisionens rapport om statens insatser mot exploatering av arbetskraft (skr. 2020/21:169). Vid behandlingen föreslog utskottet ett tillkännagivande om att regeringen senast den 1 april 2022 borde återkomma med förslag på hur sekretessreglerna kan ändras för att motverka exploatering av arbetskraft och förbättra möjligheten till myndighetssamverkan i dessa frågor. Riksdagen beslutade i enlighet med utskottets förslag och riktade ett tillkännagivande till regeringen om sekretessreglerna (rskr. 2020/21:367).

Motionsyrkanden om arbetslivskriminalitet behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 24 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

I betänkande 2022/23:AU4 behandlade utskottet regeringens skrivelse med anledning av Riksrevisionens rapport om den statliga lönegarantin (skr. 2021/22:285). Utskottet beslutade att lägga skrivelsen till handlingarna.

### **Utskottets ställningstagande**

Arbetslivskriminalitet leder till allvarliga samhällsproblem och är en inkomstkälla för den organiserade brottsligheten, inte sällan i form av att offentliga medel kommer kriminella till del. Den leder till att konkurrens snedvrids och att seriösa företagare konkurreras ut av oseriösa företag. Det är uppenbart att arbetslivskriminalitet leder till att otryggheten på den svenska arbetsmarknaden ökar och att arbetskraft riskerar att utnyttjas. Utskottet vill betona vikten av att bekämpa brott, fusk och missbruk på arbetsmarknaden och att sanktioner är träffsäkra och effektiva. Det är centralt att regeringen för en kraftfull och aktiv politik för att mota bort varje förekomst av denna oönskade företeelse i arbetslivet.

Motionärerna i detta avsnitt belyser flera av de problem som arbetslivskriminalitet för med sig på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet vill inledningsvis slå fast att en självklar utgångspunkt är att inte någon som helst form av arbetslivskriminalitet borde förekomma på den svenska arbetsmarknaden. Verksamhet som göder brottslighet på bekostnad av arbetstagarnas rätt till en trygg arbetsmiljö måste alltid bekämpas. Utskottet noterar med

tillfredsställelse att regeringen i budgetpropositionen för 2024 uppmärksammar och på bred front prioriterar arbetet med att bekämpa arbetslivskriminalitet. Det gäller inte minst den historiskt kraftiga satsning som görs på rättsväsendet för att kunna bekämpa arbetslivskriminaliteten från flera olika håll. Flera myndigheter är också uppmärksamma på problemet och vidtar åtgärder både gemensamt och enskilt. Vidare pågår det flera olika utredningar av betydelse och regeringen både har lämnat och planerar att lämna lagförslag till riksdagen. Utskottet konstaterar således inledningsvis att det pågår ett brett arbete i den riktning som efterfrågas av motionärerna i detta avsnitt.

I kommittémotionerna 2023/24:2620 (S) yrkandena 43 och 44, 2023/24:2637 (S) yrkande 38, 2023/24:2640 (S) yrkande 46, 2023/24:2645 (S) yrkande 16, 2023/24:439 (V) yrkandena 1, 3 och 4 och 2023/24:956 (MP) yrkandena 2 och 5 samt partimotion 2023/24:2669 (MP) yrkandena 56 och 57 framställer motionärerna krav på mer övergripande åtgärder för att motverka arbetslivskriminaliteten. Det handlar bl.a. om stärkt myndighetssamverkan, ett myndighetsgemensamt kansli, civilsamhällets roll och den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet.

Utskottet välkomnar det engagemang som samtliga motionärer visar i frågan. Utskottet uppfattar det som att motionärerna har samma utgångspunkt som utskottet i fråga om att arbetslivskriminalitet ska bekämpas överallt där den förekommer och att det behövs ett batteri av åtgärder för att möta utmaningarna på området. Det är därför glädjande att det är en fråga som så tydligt prioriteras av regeringen. Som framgått ovan har en rad åtgärder vidtagits både för att ta sig an det samhällsproblem som arbetslivskriminalitet i stort utgör och för att ta sig an mer avskilda delar av problemet.

Utskottet vill i sammanhanget särskilt lyfta fram den myndighetssamverkan som sedan några år tillbaka bedrivs av nio myndigheter. Utskottet konstaterar att det gemensamma arbetet har fortsatt att utvecklas på ett positivt sätt med bl.a. ett ökat antal myndighetsgemensamma kontroller under 2023. Det är utskottets uppfattning att den ordning som finns för det myndighetsgemensamma arbetet är väl avvägd. Utskottet kan således inte se att det i nuläget finns skäl att utöver de åtgärder som regeringen redan har vidtagit föreslå ytterligare åtgärder för att stärka arbetet eller inrätta ett myndighetsgemensamt kansli. Det finns också skäl att framhålla den roll som Delegationen mot arbetslivskriminalitet har att samla och stödja relevanta aktörer, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter. Vidare är det utskottets uppfattning att den inriktning för arbetet med att stoppa arbetslivskriminaliteten som regeringen har valt är väl avvägd för att väga in civilsamhällets viktiga bidrag.

När det särskilt gäller den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet noterar utskottet att det är fråga om ett dokument som innehåller en samlad översikt på över 45 åtgärder spridda över ett flertal departement och politikområden. Utskottet anser att den nationella strategin visar att arbetslivskriminalitet inte är något som endast rör arbetsmiljöpolicen. För att komma åt problemen som arbetslivskriminaliteten för med sig är det

nödvändigt med insatser inom en mängd politikområden. Utskottet anser att regeringen tydligt för sin politik med denna insikt för ögonen.

När det gäller frågan om att intensifiera arbetet med att öppna fler regionala center mot arbetslivskriminalitet som lyfts fram i kommittémotion 2023/24:2620 (S) yrkande 45 kan utskottet konstatera att det under 2023 öppnades ytterligare fem center. Det innebär att de sju center som angavs i det ursprungliga regeringsuppdraget nu har upprättats. Utskottet anser inte att det finns skäl att ändra på denna ordning utan menar att de regionala center som nu finns utspridda över hela landet ska få de bästa förutsättningarna att utföra sitt viktiga arbete.

Vidare framställs i kommittémotion 2023/24:2620 (S) yrkande 50 krav på en bred översyn av den statliga lönegarantin. Kopplat till frågan om den statliga lönegarantin framförs i kommittémotion 2023/24:439 (V) yrkande 19 ett förslag om att lönestöld ska vara straffbart. Utskottet delar motionärernas övertygelse om att missbruk av offentliga medel alltid måste motarbetas och att oseriösa arbetsgivare inte ska komma undan med att fuska med löneutbetalningar. När det gäller den statliga lönegarantin konstaterar utskottet att regeringen nyligen både har remitterat förslag till lagändringar och tillsatt en utredning på området. Det går således att konstatera att regeringen är aktiv i fråga om att motverka fusk med löneutbetalningar i olika avseenden. Utskottet kommer med stort intresse att följa den vidare utvecklingen av regeringens nya initiativ på området.

I kommittémotion 2023/24:439 (V) yrkande 2 riktar motionärerna in sig på att sekretesslagstiftningen behöver ändras för att stärka arbetet mot arbetslivskriminaliteten. Utskottet konstaterar att utmaningar med sekretess mellan myndigheter är ett problem som återkommande lyfts fram i olika sammanhang och av olika aktörer, inte minst myndigheter själva. Det är därför glädjande att utskottet när det gäller den här frågan kan konstatera att regeringen varit aktiv för att nå lösningar på de problem som finns. Regeringen har bl.a. nyligen överlämnat en proposition om ett förslag till en ny lag om uppgiftsskyldighet till riksdagen. Utskottet noterar också att det finns både nyligen avslutade och pågående utredningar om olika sekretessfrågor. Även när det gäller den här frågan finns det därför skäl att med stort intresse invänta vad regeringens arbete kommer att ge för resultat.

Kommittémotion 2023/24:439 (V) yrkandena 5 och 18 innehåller även ett par förslag inriktade på fackligt förtroendevalda. Utskottet anser att fackligt förtroendevalda ska få goda förutsättningar att utföra sitt viktiga arbete och menar att det samlade regelverket tillgodoser detta. Det gäller också i fråga om att möta behovet av att kunna kontrollera underentreprenörer i en entreprenadkedja. Arbetstagarorganisationerna och deras representanter kan bidra i arbetet med att kontrollera oseriösa aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet gör dock en annan bedömning än motionärerna och ser inte behov av att ändra regelverket och de möjligheter som detta ger. När det särskilt gäller frågan om en myndighetsgemensam tipsfunktion vid misstänkt arbetslivskriminalitet noterar utskottet att ett utredningsförslag

nyligen presenterats på området. Utskottet kommer att följa regeringens vidare arbete med förslaget med stort intresse och kan inte se att det finns skäl att förekomma det.

I partimotion 2023/24:2669 (MP) yrkandena 56 och 60 samt kommittémotionerna 2023/24:2499 (C) yrkande 23 och 2023/24:956 (MP) yrkande 4 lyfter motionärerna fram situationen med arbetslivskriminalitet som människohandel och arbetskraftsexploatering i olika avseenden. Det uppmärksammas bl.a. att det finns behov av en kontaktpunkt och mer information till utsatta och att det straffrättsliga skyddet behöver stärkas. Utskottet vill vara tydligt med att människohandel och situationer där personer som befinner sig i ett underläge exploateras som arbetskraft är helt förkastliga företeelser. Det är något som inte ska få förekomma i vårt samhälle. Utskottet välkomnar att motionärerna är engagerade i frågan och konstaterar samtidigt att det är ett engagemang som de delar med regeringen. Som exempel har regeringen riktat delar av det arbete som myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet bedriver just mot människoexploatering. Även Delegationen mot arbetslivskriminalitet har haft ett tydligt uppdrag att undersöka frågan vidare. Utskottet noterar också att det ovannämnda förslaget om en ny lag om uppgiftsskyldighet som nyligen har överlämnats till riksdagen enligt regeringens bedömning tillgodoser ett tidigare tillkännagivande från arbetsmarknadsutskottet. Utskottet kan således konstatera att en hel del arbete pågår inom det område som motionärerna riktar in sig på och utskottet kommer att fortsätta att följa detta arbete noga.

I partimotion 2023/24:2669 (MP) yrkande 61 samt motionerna 2023/24:1559 (S) och 2023/24:2043 (S) ställs vissa krav som motionärerna menar bör gälla i upphandlingssituationer. När det gäller möjligheten att ställa krav vid offentlig upphandling som ett verktyg i kampen mot arbetslivskriminalitet noterar utskottet att det är ett område som varit föremål för en statlig utredning som lämnades och remitterades under andra halvan av 2023. Utskottet kan inte se att det finns något skäl att med utgångspunkt i det som framförs av motionärerna vidta några nya åtgärder på området.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bedömer utskottet att flera yrkanden i detta avsnitt får anses vara åtminstone delvis tillgodosedda, och utskottet anser att samtliga yrkanden bör avslås.

## Företagshälsovården

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om företagshälsovården.  
Jämför reservation 18 (S, V) och 19 (SD).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) betonar motionärerna vikten av att förbättra tillgången till företagshälsovård för alla anställda. Motionärerna anser att arbetsmiljölagen bör ändras i linje med de förslag som har lämnats av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (yrkande 36). Vikten av att göra företagshälsovården tillgänglig för alla anställda framhålls även i motion 2023/24:2010 av Magnus Manhammar (S). Även Mirja Räihä m.fl. (S) fokuserar i motion 2023/24:2510 på vikten av en likvärdig tillgång till företagshälsovård och ser behov av en översyn av företagshälsovårdens uppdrag, funktioner och finansiering.

Michael Rubbestad m.fl. (SD) framhåller i kommittémotion 2023/24:386 att anställda inom kvinnodominerade yrken utsätts för höga krav i kombination med liten egen kontroll. Det bör därför ställas högre krav på förebyggande insatser inom offentlig sektor och kvinnodominerade yrken. Motionärerna anser att regeringen behöver förbättra företagshälsovården inom kvinnodominerade yrken (yrkande 6).

I kommittémotion 2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdraget att ta fram förslag på hur det kan skapas en lagstadgad, obligatorisk, effektiv, kvalitets-säkrad och branschkundig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare (yrkande 1). Utredningen bör göras i samverkan med arbetsmarknadens parter. Vidare noterar motionärerna att Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har lämnat förslag om förtydliganden i arbetsmiljölagen för att öka användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Motionärerna anser att det förslaget bör genomföras (yrkande 2).

### Bakgrund

#### *Rättslig bakgrund*

Enligt 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren se till att de anställda har tillgång till den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver. Med företagshälsovård menas en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att

identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Enligt 12 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas ska den vara av tillräcklig omfattning och ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

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

### *Arbetsmiljöundersökningen 2021*

Av Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning för 2021 (rapport 2022:2), som innehåller de senaste officiella siffrorna på området, framgår bl.a. att närmare sex av tio sysselsatta hade tillgång till företagshälsovård i sitt arbete. För kvinnor var det 59 procent som hade tillgång till företagshälsovård, medan motsvarande siffra hos män var 61 procent. Av undersökningen framgår att yngre har tillgång till företagshälsovård i mindre utsträckning än äldre. Framför allt är det en låg andel unga kvinnor (16–29 år) som har tillgång till företagshälsovård, 32 procent jämfört med 46 procent av männen i samma ålder. När det gäller inkomstgrupper är andelen för de som har lägst inkomst 31 procent medan andelen för de som har högst inkomst är 70 procent. Det är vanligare att anställda med tillsvidareanställning (66 procent) har tillgång till företagshälsovård än anställda med tidsbegränsad anställning (31 procent).

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

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

### *Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö*

Den ovannämnda Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö föreslår i sitt betänkande Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45) att arbetsmiljölagen ska förtydligas så att företagshälsovården ska användas i det förebyggande arbetet i högre utsträckning. Utredningen föreslår att bestämmelsen om systematiskt arbetsmiljöarbete i 3 kap. 2 a § ska förtydligas på så vis att en hänvisning införs i den paragrafen till bestämmelsen om företagshälsovård i 3 kap. 2 c §. Utredningen menar att det kan tydliggöra vad som menas med företagshälsovård i sammanhanget och påminna om att arbetsgivaren har ansvar för att svara för att företagshälsovård i vissa fall finns att tillgå. Utredningen föreslår även ett förtydligande i 6 kap. 9 § som handlar om skyddskommittén och vilka frågor som ska behandlas i det forumet. Det ska tydligt framgå att frågor om företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska behandlas i skyddskommittén.

### *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i ett antal rapporter behandlat olika aspekter av företagshälsovården på den svenska arbetsmarknaden. Under 2018 gav regeringen myndigheten i uppdrag att utveckla och sprida riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovården. Uppdraget förlängdes i regleringsbrevet för 2019 och myndigheten har därefter i de årligen återkommande regleringsbrevens haft återrapporteringskrav om att redovisa hur myndigheten har utvecklat och spridit riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovården. Till de sju riktlinjer som myndigheten och samarbetande forskare har tagit fram hör bl.a. en riktlinje om psykisk ohälsa på arbetsplatsen och en om sociala hälsorisker på arbetet. För närvarande pågår arbete med att se över och uppdatera tre av riktlinjerna. Vidare ska myndigheten i samband med årsredovisningen för 2023 redovisa ett regeringsuppdrag om att samordna insatser för att främja företagshälsovårdens kompetensförsörjning i fråga om läkare.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om företagshälsovården behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 46 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### **Utskottets ställningstagande**

Företagshälsovården är en aktör som genom sin roll som oberoende och sammanhållen expertresurs har en unik möjlighet att se sambanden mellan

hälsa och arbetsmiljö på organisations-, grupp- och individnivå. Företagshälsovårdens arbete är viktigt inte minst i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och för att underlätta återgång i arbete. Utskottet ser positivt på företagshälsovårdens bidrag i arbetet med att skapa friska arbetsplatser. För att det ska vara möjligt för företagshälsovården att bidra på ett bra sätt krävs det bl.a. en god kompetensförsörjning, hög kvalitet och ett ändamålsenligt regelverk.

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotionerna 2023/24:2620 (S) yrkande 36, 2023/24:386 (SD) yrkande 6 och 2023/24:77 (V) yrkandena 1 och 2 samt motionerna 2023/24:2010 (S) och 2023/24:2510 (S) samtliga vill se åtgärder för att förbättra tillgången till företagshälsovård. Det tar sig olika uttryck hos motionärerna, bl.a. genom att särskilt rikta in sig på kvinnodominerade yrken eller att koppla företagshälsovården till det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Utskottet uppfattar det dock som att motionärernas utgångspunkt är densamma, nämligen att framhålla den viktiga roll som företagshälsovården har att fylla i arbetsmiljöarbetet. Utskottet delar motionärernas positiva inställning till företagshälsovårdens roll på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet noterar också att företagshälsovården har en framträdande roll i regeringens arbetsmiljöstrategi, där det bl.a. slås fast att företagshälsovården behöver utvecklas och stärkas, inte minst i det förebyggande arbetet. Företagshälsovården är också ett område som i olika avseenden har varit aktuellt hos Myndigheten för arbetsmiljökunskap sedan myndigheten bildades. Utskottet noterar också att en statlig utredning har lämnat förslag om att arbetsmiljölagen ska förtydligas så att företagshälsovården ska användas i det förebyggande arbetet i högre utsträckning. Utskottet anser inte att det finns skäl att föregripa regeringens vidare hantering av förslaget.

Vidare vill utskottet poängtera att det redan i dag finns tydliga lagstadgade krav på arbetsgivare att tillhandahålla företagshälsovård. Det är utskottets förhoppning att den övergripande inriktning som arbetsmiljöpolicen har och det arbete som pågår för att stärka företagshälsovården kommer att leda till att tillgången till en kompetent företagshälsovård ökar.

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

## Arbetskläder

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetskläder.  
Jämför reservation 20 (S) och 21 (SD).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) konstaterar motionärerna att tillgången till arbetskläder och arbets skor som kan förebygga belastningsskador inte är lika självklar inom kvinnodominerade yrken som



inom andra branscher och sektorer. Motionärerna anser därför att regeringen bör verka för en jämställd tillgång till arbetskläder och arbetsskor (yrkande 35). Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2023/24:2617 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 67. I motion 2023/24:2041 av Sanna Backeskog (S) framförs också ett liknande förslag med skillnaden att motionären begränsar yrkandet till att avse tillgången till arbetsskor inom vård, omsorg och förskola.

I kommittémotion 2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) framhåller motionärerna att arbetstagare i kvinnodominerade verksamheter i mindre utsträckning erbjuds bl.a. arbetskläder av arbetsgivaren. Motionärerna anser att arbetsgivare inom offentlig sektor ska ha en skyldighet att kartlägga och åtgärda anställdas förutsättningar och skillnader i arbetslivet. Motionärerna anser att regeringen bör beakta detta för att nå en jämställd arbetsmiljö (yrkande 4).

I motion 2023/24:1776 av Michael Rubbestad (SD) anser motionären att regeringen bör överväga att införa ett riktat klädbidrag som tjänsteförmån till pedagoger, lärare och barnskötare inom förskolan.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

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

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

### *Uppföljning av Socialstyrelsen*

I regleringsbrevet för 2020 fick Socialstyrelsen i uppdrag att följa upp hur arbetskläder inom omsorgen tillhandahålls, hanteras och finansieras. Sedan den 1 januari 2016 inkluderas vissa verksamheter enligt socialtjänstlagen (2001:453) och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade i Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg. Bakgrunden till uppdraget var att det inte framgår helt tydligt av Arbetsmiljöverkets föreskrifter vem som ska bära kostnaderna för arbetskläderna. Det ansågs därför finnas skäl att kartlägga hur det såg ut runt om i landet. I redovisningen av uppdraget framkommer sammanfattningsvis att det i de flesta kommuner och hos de flesta privata utförare tycks vara arbetsgivaren som bekostar arbetskläder för den personal som omfattas av Socialstyrelsens aktuella föreskrifter (Socialstyrelsen 2021-1-7168).

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om arbetskläder behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 50 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### **Utskottets ställningstagande**

Gemensamt för motionärerna i detta avsnitt är att de lyfter fram frågan om tillgången till arbetskläder och arbetsskor inom kvinnodominerade yrkesgrupper.

Utskottet vill inledningsvis slå fast att tillgången till arbetskläder och arbetsskor i vissa fall kan vara en viktig jämställdhetsfråga. Utskottet konstaterar att vi har en arbetsmarknad med könsskillnader som delvis beror på att män och kvinnor traditionellt sett väljer olika yrken. Utifrån de förutsättningarna är det centralt att arbetsmiljöpolitiken är inriktad på att omfatta både de mansdominerade yrkena och de kvinnodominerade yrkena så att alla på den svenska arbetsmarknaden får samma möjlighet till en god arbetsmiljö.

När det gäller tillgången till arbetskläder och arbetsskor vill utskottet framhålla att arbetsmiljölagstiftningen inte ger utrymme för att ställa krav på att arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder och arbetsskor som inte relaterar till skyddsbehov hos arbetstagarna. Arbetsmarknadens parter har därför en central roll när det gäller arbetskläder och arbetsskor som inte anses utgöra personlig skyddsutrustning. I likhet med många andra arbetsmiljöfrågor har parterna möjlighet att genom förhandlingar nå fram till lösningar som är anpassade till olika yrkeskategorier. Utskottet noterar också att så har skett på många ställen runt om i landet. Utskottet noterar dessutom att Socialstyrelsen genom en uppföljning har bidragit med kunskap om vem som vanligtvis bär

kostnaderna för arbetskläderna i viss omsorgsverksamhet. Utskottet kan inte se att det finns skäl för något initiativ på området.

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

## Våld och hot i arbetslivet

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om våld och hot i arbetslivet.  
Jämför reservation 22 (S) och 23 (SD).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) framhåller motionärerna Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och dess syfte att skapa en arbetsmiljö där alla arbetstagare är skyddade mot våld och trakasserier och där deras värdighet och rättigheter fullt ut respekteras. Motionärerna anser att regeringen ska verka för att snarast ratificera konventionen (yrkande 33). Vidare menar motionärerna att det finns skäl att se över möjligheten att skärpa regelverk för ensamarbete i syfte att minska utsattheten för våld och hot (yrkande 34). Ett liknande förslag framförs även i motion 2023/24:2359 av Heléne Björklund m.fl. (S).

I kommittémotion 2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) betonar motionärerna vikten av ett arbetsliv fritt från våld och hot och där tryggheten sätts i främsta rummet. Felaktig organisationskultur och ensamarbete nämns som exempel på företeelser som motverkar trygghet på arbetsplatsen. Motionärerna anser att det behövs insatser för att säkerställa att samtliga arbetsplatser bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete och verkar emot sexuella trakasserier (yrkande 7).

## Bakgrund

### *Rättslig bakgrund*

### **Arbetsmiljörätten**

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:2) om våld och hot i arbetsmiljön gäller på alla arbetsplatser. Arbetsgivaren har en skyldighet att utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet och vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen (2 §). Vidare slår 3 § fast att arbetet ska ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Föreskrifterna ställer också krav på att det ska finnas särskilda säkerhetsrutiner för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Enligt 4 § ska arbetstagarna ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande

trygghet. Om en arbetsuppgift innebär påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete (8 §). Förutsättningarna för ensamarbete regleras också i särskilda föreskrifter om ensamarbete (AFS 1982:3).

Arbetet med att förhindra våld och hot i arbetslivet faller också inom ramen för arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet som regleras i bl.a. 3 kap. arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Som exempel framgår av 2 § andra stycket att arbetsgivaren ska beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

### **Straffrätten**

Det finns flera delar av det straffrättsliga regelverket som kan bli aktuella vid våld och hot i arbetslivet. Det gäller inte minst straffbestämmelserna i 3 kap. brottsbalken om brott mot liv och hälsa, 4 kap. om brott mot frihet och frid och 17 kap. om brott mot allmän verksamhet m.m. Även 13 kap. om allmänfarliga brott kan bli aktuellt när det rör sig om våld och hot mot personal inom polisverksamhet, räddningstjänst eller ambulanssjukvård. För att stärka det straffrättsliga skyddet för de centrala s.k. blåljusverksamheterna infördes 2020 brottet sabotage mot blåljusverksamhet i 13 kap. 5 c § brottsbalken (prop. 2018/19:55, bet. 2019/20:JuU8, rskr. 2019/20:43).

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 påpekas behovet av att våld och hot i arbetslivet tas på allvar. Ingen ska behöva utsättas för våld eller hot, vare sig i hemmet eller på jobbet. Vidare noteras att förekomsten av våld och hot i arbetslivet har visat sig vara större inom vissa branscher på arbetsmarknaden. Det är särskilt vanligt inom bl.a. skola, hälso- och sjukvård samt omsorg. Andra yrken och branscher som visat sig vara särskilt utsatta är yrken som bevakar lag och säkerhet i samhället samt anställda inom detaljhandeln. Det noteras också att det under senare år har kommit rapporter om att allt fler myndighetsanställda blir utsatta för hot och våld i sitt arbete. I arbetsmiljöstrategin betonas att det är helt oacceptabelt att de som har till uppgift att hjälpa och skydda andra i samhället utsätts för våld och hot. Vidare framhålls att flera åtgärder har vidtagits för att motverka otryggheten, såsom skärpt straffrättsligt skydd mot våld, hot och trakasserier samt vissa utredningsinsatser.

### *Riksrevisionen*

Riksrevisionen har granskat myndigheternas och regeringens arbete med att förebygga och hantera trakasserier, hot och våld mot statligt anställda och överlämnade i november 2022 en rapport till riksdagen (RiR 2022:26). Riksrevisionens sammanfattande bedömning är att myndigheternas och regeringens arbete för att förebygga och hantera trakasserier, hot och våld mot statligt anställda fungerar bra i många delar. Myndigheter där medarbetare löper hög risk att utsättas för trakasserier, hot och våld har överlag vidtagit

förebyggande och hanterande åtgärder. Frågorna hanteras överlag fortlöpande i det systematiska arbetsmiljöarbetet hos berörda myndigheter. Riksrevisionen framhåller att arbetsmiljöperspektivet är centralt i arbetet med att förebygga och hantera trakasserier, hot och våld. Riksrevisionen bedömer dock att det behövs ett förbättrat stöd till myndigheter där trakasserier, hot och våld är mer ovanliga men där sådana företeelser kan förekomma i samband med förändringar i omvärlden eller i verksamheten. Vid finansutskottets behandling av skrivelsen delade finansutskottet Riksrevisionens bild och menade att arbetet kan utvecklas inom ramen för gällande regelverk och uppdrag (bet. 2022/23:FiU40).

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

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

### *Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen*

I oktober 2020 beslutade regeringen om ett tilläggsdirektiv till Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen (dir. 2020:102). Utredningen fick bl.a. i uppdrag att bedöma om det finns behov av ytterligare åtgärder för att skydda arbetstagare som diskrimineras, trakasseras och hotas av personer som inte är anställda på arbetsplatsen. Uppdraget i den delen avser således handlingar som utförs av tredje man, som t.ex. kunder, gäster eller brukare. I sitt slutbetänkande (SOU 2021:94) gör utredningen bedömningen att vissa ändringar bör göras i diskrimineringslagen (2008:567) när det gäller arbetsgivarens ansvar enligt 3 kap. 6 § att genom aktiva åtgärder förhindra trakasserier. Vidare föreslås bl.a. att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta föreskrifter mot trakasserier från tredje man. Betänkandet har remitterats.

### *Utredningen om ett förstärkt straffrättsligt skydd för vissa samhällsnyttiga funktioner och några andra straffrättsliga frågor*

En särskild utredare har haft i uppdrag att bl.a. ta ställning till vilka samhällsnyttiga funktioner som är i behov av ett förstärkt straffrättsligt skydd och hur ett sådant skydd bör utformas (dir. 2020:54). Utredningen överlämnade i februari 2022 betänkandet En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner (SOU 2022:2), där det bl.a. föreslås att det ska införas nya brott för den som angriper utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner. I april 2023 överlämnade regeringen en proposition på området där det bl.a. föreslås att det ska införas en ny straffskärpningsgrund för brott riktade mot den som yrkesmässigt bedrivit nyhetsförmedling eller annan journalistik samt närstående till honom eller henne. Regeringen föreslog även att utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner skulle få motsvarande förstärkta straffrättsliga skydd som t.ex. poliser har genom straffbestämmelserna om våld eller hot samt förgripelse mot tjänsteman. Det handlar om hälso- och sjukvårdspersonal, socialtjänstpersonal, räddningstjänstpersonal och utbildningspersonal. Riksdagen beslutade i enlighet med regeringens förslag och lagändringarna trädde i kraft den 1 augusti 2023 (prop. 2022/23:106, bet. 2022/23:JuU27, rskr. 2022/23:249).

### *Utredningen om åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet*

En särskild utredare fick i april 2022 i uppdrag att överväga olika författningsändringar för att minska offentliganställdas utsatthet för våld, hot och trakasserier (dir. 2022:31). Syftet är både att förbättra situationen för de anställda och att värna den offentliga verksamheten. Enligt tilläggsdirektiv till utredningen tydliggjordes att utredaren skulle lämna författningsförslag som ökar skyddet för offentliganställda, och samtidigt förlängdes utredningstiden till den 1 januari 2024 (dir. 2023:16). Utredningens betänkande Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier (SOU 2024:1) innehåller ett antal förslag om straffrättsliga förändringar. Till dessa hör att bestämmelserna om våld eller hot mot tjänsteman ska utvidgas och förtydligas, att maximistraffen på vissa områden ska öka och att det nya brottet förolämpning mot tjänsteman införs. Utredningen lämnar även ett förslag som innebär att det i vissa fall ska vara möjligt att underlåta att ange beslutsfattarens namn i en underrättelse om ett beslut. Betänkandet har nyligen remitterats.

### *Arbetsmiljöverket*

Under perioden 2018–2022 genomförde Arbetsmiljöverket det nationella tillsynsprojektet Organisatorisk och social arbetsmiljö. Syftet var bl.a. att kontrollera att arbetsgivare arbetar systematiskt utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön. Ett av fyra fokusområden för inspektionerna var just våld och hot. Inom det området besökte myndigheten knappt 1 100

arbetsställen under projektiden. Tillsynen riktades särskilt in mot hem för vård eller boende (HVB-hem) och LSS-boenden, butikskontrollanter, kriminalvården, kollektivtrafik och Statens institutionsstyrelse (Sis). Insatsen resulterade i att 77 procent av de inspekterade arbetsställena fick krav på förbättringsåtgärder. Enligt Arbetsmiljöverket är hot, men även hot om våld och direkt våld, ofta förekommande inslag i den dagliga arbetsmiljön i de inspekterade branscherna. Exempel på brister som påtalades var bl.a. brister i rutiner för att undersöka och riskbedöma våld och hot. Arbetsmiljöverkets bedömning är att tillsynen har lett till förbättrade arbetsmiljöförhållanden för många arbetstagare i och med att arbetsgivarna har åtgärdat de påtalade bristerna. Arbetsmiljöverket har tidigare också genomfört särskilda inspektionsinsatser på området och tagit fram bl.a. checklistor och broschyrer som behandlar våld och hot inom omsorgen och skolan, vården och detaljhandeln.

I februari 2024 meddelade Arbetsmiljöverket att myndigheten inleder en ny nationell inspektionsinsats mot våld och hot på 600 privata och kommunala vårdboenden runt om i landet. Inspektionerna kommer även att omfatta äldreboenden och pågå under hela 2024. Arbetsmiljöverket påpekar att ett särskilt tillsynsprojekt genomfördes 2018–2022 men att anmälningarna om våld och hot mot vård- och omsorgspersonal fortfarande ligger på en hög nivå.

I Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2024 har myndigheten fått ett särskilt uppdrag om hot och våld mot lärare och annan skolpersonal. Enligt uppdraget ska myndigheten redogöra för och analysera de anmälningar som görs till myndigheten om allvarliga olyckor, allvarliga tillbud och arbetsskador som rör hot och våld mot lärare och andra yrkesgrupper inom skolväsendet, samt i förekommande fall elever. Myndigheten ska lämna förslag på insatser för att förbättra förutsättningarna för en säker och trygg arbetsmiljö i skolväsendet. Uppdraget ska redovisas senast den 15 oktober 2024.

### *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*

Myndigheten för arbetsmiljökunskap påbörjade under 2022 ett projekt om hot och våld i arbetslivet. Syftet med projektet är att sammanställa kunskap om utsatthet för hot och våld från tredje part inom ett urval av offentliga verksamheter samt identifiera organisatoriska motåtgärder för att minska och motverka personalens utsatthet. Enligt myndighetens årsredovisning för 2022 ska projektet innehålla en kunskapsammansättning, analyser av arbetsmiljöundersökningar och arbetsskadeanmälningar samt en kvalitativ intervjustudie. Projektet ska slutredovisas i slutet av 2024.

### *Tidöavtalet*

I Tidöavtalet framhåller samarbetspartierna att skyddet för poliser ska stärkas (s. 23). Straffen för våld och hot mot tjänsteman skärps och missfärdelse mot tjänsteman ska återinföras. För att få en sammanhängande straffskala ska

också straffet för blåljussabotage ses över. Partierna slår vidare fast att ersättningsreglerna för poliser som drabbats av brott ska stärkas.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om våld och hot i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 52 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis slå fast att alla som arbetar i Sverige ska kunna gå till jobbet utan att behöva vara rädda för att bli utsatta för våld och hot. En självklar utgångspunkt måste vara att politiken på bred front utformas för att motverka våld och hot i arbetslivet. Våld och hot i arbetslivet, eller risken att bli utsatt för det, är i många fall inte bara ett allvarligt arbetsmiljöproblem utan även ett allvarligt hot mot grundläggande samhällsfunktioner. Det är oacceptabelt att de som har till uppgift att hjälpa och skydda andra i samhället utsätts för våld och hot. Arbetsmiljöverket är också tydligt med att våld och hot i arbetslivet inte är något som ska förekomma på våra arbetsplatser och att alla arbetsgivare har ett ansvar för att mota bort detta.

Motionärerna i kommittémotionerna 2023/24:2620 (S) yrkandena 33 och 34 och 2023/24:386 (SD) yrkande 7 samt motion 2023/24:2359 (S) vill se åtgärder för ett tryggare arbetsliv där våld och hot inte ska förekomma. Som framgått ovan delar utskottet givetvis motionärernas utgångspunkt att våld eller hot i arbetslivet är något som alltid ska motverkas. Det vilar ett stort ansvar på politiken att ta dessa frågor på allvar. Utskottet ser därför positivt på att regeringen på ett tydligt sätt prioriterar frågor om att motverka våld och hot både i samhället i stort och specifikt i arbetslivet. Det märks inte minst i Tidöavtalet som styr regeringens övergripande politik. Vissa av de åtgärder som aviseras där och som har bäring på kampen mot våld och hot i alla dess former har nu blivit realitet, såsom förstärkt straffrättsligt skydd för vissa samhällsnyttiga funktioner. Utskottet noterar också att en utredning nyligen har lämnat ytterligare förslag om att minska offentliganställdas utsatthet. Vidare är frågor om våld och hot i arbetslivet också något som lyfts fram i regeringens arbetsmiljöstrategi och således styrande för regeringens arbetsmiljöpolitik. Utskottet har inte anledning att ifrågasätta att det är en fråga som regeringen kommer att fortsätta att arbeta aktivt med.

Vidare noterar utskottet att det inte bara är i mer övergripande dokument om inriktningen på politiken i stort eller specifikt för arbetsmiljöpolitiken som insatser mot våld och hot i arbetslivet gör sig gällande. Utöver de nämnda utredningarna noterar utskottet att även flera andra utredningar under de senaste åren haft i uppgift att se över möjligheten att stärka skyddet för olika delar av arbetslivet. Utskottet kommer att följa regeringens vidare arbete med



resultatet från utredningarna. Det finns också skäl att framhålla de viktiga insatser som Arbetsmiljöverket gör på området. Det gäller inte minst myndighetens tillsynsinsatser. Utskottet välkomnar de riktade insatser som pågår mot våld och hot på vårdboenden och i skolmiljön och kommer att följa resultaten av dessa med stort intresse. Därutöver noterar utskottet att frågan om våld och hot i arbetslivet varit aktuell för både Riksrevisionen och Myndigheten för arbetsmiljökunskap i olika sammanhang. Utskottet kan således konstatera att det är en fråga som finns högt på den politiska dagordningen och kan inte se skäl för något ytterligare initiativ på området.

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

## Kemiska risker och luftföroreningar

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om kemiska risker och luftföroreningar.

Jämför reservation 24 (S) och 25 (V).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) belyser motionärerna situationen för arbetstagare som arbetar med farliga ämnen och utsätts för olika typer av risker i arbetslivet. Motionärerna menar att det i vissa fall finns tydliga brister i den utbildning som är obligatorisk för den som ska arbeta med farliga ämnen, och pekar ut asbest som ett sådant område. I motionen föreslås därför att det införs krav på certifiering av utbildningsanordnare och innehåll i utbildningar för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav (yrkande 39). Motionärerna föreslår också att det införs kunskapsprov och examination av utbildning för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav (yrkande 40). Vidare lyfter motionärerna särskilt fram situationen för arbetstagare som arbetar i miljöer med risk för exponering av kvartsdamm. Motionärerna vill utreda möjligheten och behovet av att införa skärpta regler för hantering av kvarts (yrkande 41). Slutligen anser motionärerna att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att kartlägga förekomsten av och risken med nya kemikalier och deras s.k. cocktaileffekter (yrkande 42).

I kommittémotion 2023/24:991 av Andrea Andersson Tay m.fl. (V) framhåller motionärerna utbredningen av per- och polyfluorerade alkylsubstanser (PFAS) och de problem som dessa för med sig i olika delar av samhället. Motionärerna menar att det finns skäl att stärka skyddet för dem som kommer i kontakt med PFAS genom sitt arbete. Regeringen bör därför återkomma med ett lagförslag som syftar till att säkra arbetsmiljön för yrkesverksamma som kommer i kontakt med PFAS (yrkande 13).

## Bakgrund

### *Rättslig bakgrund*

En helt central del i arbetsmiljölagsstiftningen är målet att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och arbetsgivarens ansvar att vidta de åtgärder som krävs för att nå målet. Det framgår inte minst av tidigare nämnda bestämmelser i arbetsmiljölagen om arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och Arbetsmiljöverkets tillhörande föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2011:19) om kemiska arbetsmiljörisiker definieras en kemisk riskkälla som något som kan skada på grund av sitt innehåll av kemiska ämnen. Det kan t.ex. vara fråga om farliga kemiska produkter eller material som innehåller farliga ämnen. Föreskrifterna innehåller en mängd bestämmelser inriktade på att fastställa hur ohälsa och olycksfall orsakade av kemiska riskkällor i arbetet ska förebyggas. Det finns därutöver en mängd föreskrifter som tar sikte på bl.a. olika delar av riskfyllt arbete eller vissa särskilda kemiska riskkällor:

- Gaser (AFS 1997:7)
- Användning av personlig skyddsutrustning (AFS 2001:3)
- Asbest (AFS 2006:1)
- Kvarts – stendamm i arbetsmiljön (AFS 2015:2)
- Användning och kontroll av trycksatta anordningar (AFS 2017:3)
- Hygieniska gränsvärden (AFS 2018:1)
- Smittrisker (AFS 2018:4)
- Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2019:3)
- Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1).

Utöver nationell lagstiftning finns det viss EU-lagstiftning på arbetsmiljöområdet med minimikrav för hur arbetstagare i EU ska skyddas. Det rör sig bl.a. om gränsvärden för vissa farliga ämnen.

När det gäller EU-området presenterade Kemikalieinspektionen i början av 2023 tillsammans med behöriga myndigheter i fyra andra länder ett förslag till EU-begränsning av resterande användning av PFAS, utöver de EU-begränsningar som redan finns i dag. Förslaget bereds nu av olika vetenskapliga kommittéer hos Europeiska kemikaliemyndigheten. När myndighetens bedömning är slutförd skickas underlaget till EU-kommissionen som tar fram ett förslag till beslut för omröstning bland medlemsländerna.

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 utvidgas nollvisionen mot dödsolyckor från en målsättning om att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbete. Utvidgningen framhålls särskilt som en del av regeringens delmål om ett tryggt arbetsliv. Det handlar om en nollvision mot arbetsplatsolyckor som leder till död, men också mot arbetsrelaterad dödlighet

på grund av t.ex. längre sjukdom, ohälsosam stress, cancer och suicid. Vidare framhåller regeringen att den arbetsrelaterade dödligheten beror på både gårdagens och dagens arbetsmiljöer. Enligt regeringen beror många arbetsrelaterade dödsfall på att personer är utsatta för låga eller måttliga risker under en mycket lång tid, medan antalet personer som är utsatta för de allra högsta riskerna är ganska lågt. Ofta sker dödsfallen en längre tid efter att arbetstagaren varit på den farliga arbetsplatsen. Många av dagens arbetsrelaterade dödsfall är effekten av framför allt tidigare asbestanvändning.

### *Arbetsmiljöverket*

Arbetsmiljöverket har enligt sin instruktion särskilt till uppgift att ha tillsyn över att arbetsmiljölagen följs. Av myndighetens årsredovisning för 2023 framgår att Arbetsmiljöverket har ett program som tar utgångspunkt i regeringens utvidgade nollvision. Programmet syftar bl.a. till att skaffa kunskap om vilka exponeringar och arbetsmiljörisiker som leder till ett förkortat liv och hur de effektivast kan förebyggas. Programmet ska också öka kunskap, engagemang och förmåga hos arbetsgivare och andra intressenter att bedriva ett förebyggande arbete. I en interpellation den 16 februari 2024 förklarade jämställdhets- och biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandberg (L) att Arbetsmiljöverket som ett led i åtgärdsplanen för arbetsmiljöstrategin planerar ett projekt mot arbetsrelaterad dödlighet till följd av kemisk exponering (ip. 2023/24:418, prot. 2023/24:73). I projektet ingår bl.a. exponering för kvarts. Ministern hänvisade i sammanhanget bl.a. till Arbetsmiljöverkets statistik om att ca 1 300 människor beräknas dö i Sverige varje år till följd av att de någon gång under sitt arbetsliv har exponerats för kemiska ämnen på arbetsplatsen.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Ett motionsyrkande om asbest behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 36 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

### **Utskottets ställningstagande**

Gemensamt för motionärerna i detta avsnitt är att de lyfter fram olika typer av kemiska risker och luftföroreningar och den skada som dessa kan orsaka arbetstagare om vissa ämnen inte hanteras på korrekt sätt. Yrkandena avser bl.a. vikten av utbildning och kunskap samt behovet av att reglera användningen av vissa ämnen.

Utskottet vill inledningsvis slå fast att en viktig utgångspunkt för arbetsmiljöpolitiken alltid bör vara att eftersträva en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall hos de som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden. Denna utgångspunkt gäller även i relation till de kemiska risker och luftföroreningar som motionärerna i detta avsnitt särskilt belyser.

Utskottet uppfattar motionärerna som att de ger uttryck för att arbetsmiljöregelverket behöver följa med utvecklingen i samhället i stort och att regelverket ska baseras på kunskap. Utskottet delar uppfattningen att det i takt med att nya forskningsrön växer fram kan finnas skäl att se över och vid behov justera olika delar av regelverket för att återspegla verkligheten. Det kan i vissa fall också finnas skäl att rikta särskilda tillsynsinsatser mot en viss del av arbetsmarknaden eller en viss typ av kemisk risk eller luftförorening. Det gäller oavsett om det är ett ämne som tidigare varit känt och där ny kunskap har ändrat förutsättningarna eller om det är ett ämne som varit mer okänt sedan tidigare. Mot den bakgrunden anser utskottet att det är positivt att arbetsmiljöregelverket både nationellt och på EU-nivå på ett tydligt sätt ständigt utvecklas i takt med att ny kunskap kommer samhället till del.

Utskottet noterar att regeringens arbetsmiljöstrategi innehåller en utvidgad nollvision mot dödsolyckor där inriktningen numera är att ingen ska dö till följd av sitt arbete. Det är en lämplig utgångspunkt för att fånga upp utvecklingen när det gäller kemiska risker och luftföroreningar. I arbetsmiljöstrategin framhålls också just personer som är utsatta för risker under en tid, och asbest lyfts fram som exempel. Utskottet välkomnar att regeringen utformar sin arbetsmiljöpolitik med dessa utgångspunkter i fokus.

Vidare noterar utskottet den viktiga roll som Arbetsmiljöverket har på området. Det gäller både arbetet med att reglera risker i olika föreskrifter och med att utöva tillsyn för att upptäcka och motverka risker. Utskottet ser positivt på det arbete som Arbetsmiljöverket bedriver på området och kommer med stort intresse att följa det vidare arbetet med projektet inriktat på arbetsrelaterad dödlighet till följd av kemisk exponering.

Utskottet vill också framhålla att utbildning har en central roll såväl när det gäller specifika delar av arbetsmiljöområdet som när det gäller arbetsmiljöområdet i stort. Utskottet känner sig tryggt med att vi har en ordning där statens insatser i kombination med det viktiga arbete som arbetsmarknadens parter bedriver är väl utformat för att skapa möjligheter för arbetsgivare och arbetstagare att ta del av nödvändig kunskap.

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

## Skyddsombud och skyddskommittéer

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om skyddsombud och skyddskommittéer

Jämför reservation 26 (S), 27 (SD), 28 (V), 29 (MP) och 30 (S, V).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) menar motionärerna att tillträdesrätten för regionala skyddsombud behöver utökas för att förebygga att fler ska behöva dö eller bli sjuka av eller på sitt arbete. Motionärerna anser därför att regeringen bör genomföra det förslag om att ge regionala skyddsombud tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal som den statliga utredningen De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet har presenterat (yrkande 29). Liknande förslag framförs även i motionerna 2023/24:868 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S), 2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 3, 2023/24:1310 av Hanna Westerén (S) och 2023/24:1842 av Adnan Dibrani och Lars Mejern Larsson (båda S). Även i kommittémotion 2023/24:77 av Cicizie Weidby m.fl. (V) yrkande 6 uppmärksammar motionärerna utredningsförslaget och framför krav på att arbetsmiljölagen ändras i linje med detta. Vidare anser motionärerna i kommittémotion 2023/24:2620 (S) att det finns skäl att se över införandet av ett skyddsombudsregister hos Arbetsmiljöverket samt skyldighet för myndigheten att följa upp att ombuden utses i enlighet med arbetsmiljölagen (yrkande 32).

De regionala skyddsombudens roll tas upp även i kommittémotion 2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP). Motionärerna lyfter särskilt fram situationen på arbetsplatser med många arbetskraftsinvandrare och menar att de regionala skyddsombudens tillträdesrätt måste utökas. Motionärerna anser att det behövs en ny reglering som ger tillträdesrätt till arbetsplatser där fackföreningen har eller brukar ha medlemmar (yrkande 3).

Magnus Persson m.fl. (SD) framhåller i kommittémotion 2023/24:385 den roll som lokala skyddsombud spelar för det lokala arbetsmiljöarbetet. Motionärerna anser att regeringen måste vidta alla nödvändiga åtgärder för att öka antalet lokala skyddsombud så att det lokala arbetsmiljöarbetet genomförs på varje arbetsplats i hela landet (yrkande 18).

I kommittémotion 2023/24:77 (V) uppmärksammar motionärerna även att det finns utmaningar på arbetsplatser där det finns skyddskommittéer tillsatta. Motionärerna anser att det bör tillsättas en utredning med uppdrag att dels utreda hur det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatser med tillsatt skyddskommitté, dels utreda förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer och

vad det får för konsekvenser för det lokala arbetsmiljöarbetet (yrkande 7). Vidare menar motionärerna att den nuvarande lagstiftningen inte är tillräcklig för att garantera skyddsombuden den utbildning de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag. Det yrkas därför på att skyddsombudsutbildningens längd ska regleras i arbetsmiljölagen och att den ska uppgå till minst fem dagar (yrkande 8). När det gäller vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud anser motionärerna att det bör införas en lagstadgad rätt till utbildning motsvarande en dag per år (yrkande 9). Slutligen anser motionärerna att Arbetsmiljöverket bör få möjlighet att utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare där skyddsombud inte tillåtit vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen (yrkande 19).

I motion 2023/24:2356 av Marianne Fundahn m.fl. (S) poängterar motionärerna att ingen kan mer om arbetsmiljön på jobbet än de som jobbar där. I motionen efterfrågas därför insatser för att se till att det finns fackliga skyddsombud på våra arbetsplatser och att arbetsgivaren har kunskap om arbetsmiljöarbetet.

I motion 2023/24:2369 av Johan Andersson m.fl. (S) efterfrågas en översyn av arbetsmiljöutbildning för skyddsombud och chefer.

Mirja Räihä m.fl. (S) belyser i motion 2023/24:2660 situationen för arbetstagare i hemtjänsten och den personliga assistansen och svårigheterna för skyddsombud att få tillträde till arbetsplatser som finns i hemmet. Motionärerna vill se åtgärder som ser till att skyddsombud får tillträde till alla arbetsplatser, även de som finns i hemmen.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

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

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

Av 6 kap. 4 § första stycket arbetsmiljölagen framgår bl.a. att skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I det syftet ska skyddsombuden inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren

uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §. Enligt 6 kap. 4 § andra stycket ska skyddsombud delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Av bestämmelsen framgår också att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt svarar för att skyddsombud får nödvändig utbildning. Enligt 6 kap. 5 § har skyddsombud rätt till den ledighet som fordras för uppdraget.

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 framhålls bl.a. att det är avgörande med en fungerande samverkan för att arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden ska fungera tillfredsställande. Det poängteras att skyddsombuden spelar en central roll i arbetsmiljöarbetet och att det är angeläget att skyddsombuden får den utbildning som krävs för att kunna genomföra sitt uppdrag. Vidare noteras att allt fler arbetstagare arbetar på arbetsplatser som saknar ett lokalt skyddsombud. I det sammanhanget framhålls att de regionala skyddsombudens verksamhet är ett stöd till både anställda och arbetsgivare i arbetet för en bättre arbetsmiljö.

### *Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet*

I oktober 2021 beslutade regeringen att tillsätta en utredning för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan få bättre förutsättningar att utföra sitt arbete (dir. 2021:81). Som en del av uppdraget om skyddsombudens förutsättningar ingick att undersöka förekomsten av felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer. Bakgrunden till utredningen var ett tillkännagivande från riksdagen från riksmötet 2019/20. Syftet var att ge regeringen beslutsunderlag för eventuella reformer på området. Utredningens uppdrag redovisas i betänkandet *De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet – värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö* (SOU 2022:47). Utredningen gör bedömningen att den samlade regionala skyddsombudsverksamheten, där den i dag bedrivs, uppnår verksamhetens syfte på ett ändamålsenligt sätt. Dock menar utredningen att situationen på den svenska arbetsmarknaden talar för en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud. Utredningen föreslår därför en ändring i 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen som innebär att ett regionalt skyddsombud ska få utses även vid ett arbetsställe som är eller brukar vara bundet av kollektivavtal med en arbetstagarorganisation. När det gäller förekomsten av felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer menar utredningen, som gjort en enkätundersökning på området, att det inte verkar vara ett vanligt förekommande problem på den svenska arbetsmarknaden. Vidare lämnar utredningen ett förslag om att regeringen ska ge i uppdrag åt Arbetsmiljöverket att, i samråd med centralorganisationerna LO, TCO och Saco, ta fram en ny modell för

redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten. Redovisningen bör vara rättvisande, relevant och möjlig att anpassa efter viktiga förändringar inom arbetsmiljöområdet. Betänkandet har remitterats.

### *Uppdrag till Arbetsmiljöverket*

I september 2023 beslutade regeringen att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. Myndigheten ska som grund för sina förslag redovisa det nuvarande antalet skyddsombud i Sverige och utvecklingen över tid. Arbetsmiljöverket ska också särskilt analysera vilka faktorer som kan avhålla personer från att bli skyddsombud. Av beslutet framgår det att regeringen anser att åtgärder behöver vidtas för att fler arbetstagare än i dag ska vilja engagera sig som skyddsombud, oavsett om skyddsombuden respektive arbetstagarna har en facklig tillhörighet eller inte. Uppdraget ska redovisas senast den 30 april 2024 (A2023/01237).

I april 2024 beslutade regeringen att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på en ny modell för redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten. Modellen ska tas fram i samråd med arbetstagarorganisationerna LO, TCO, Saco och Svenska Hamnarbetarförbundet. Regeringen noterar att Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet lämnat förslag om ett liknande uppdrag. Uppdraget ska redovisas i en särskild rapport i samband med Arbetsmiljöverkets årsredovisning för 2025.

### *Kollektivavtal om utökad tillträdesrätt inom byggbranschen*

Arbetsgivarorganisationen Byggföretagen och arbetstagarorganisationen Byggnadsarbetareförbundet slöt i november 2020 ett kollektivavtal som ger Byggnadsarbetareförbundets regionala skyddsombud tillträde till alla arbetsplatser med kollektivavtal, oavsett om det finns en medlem på arbetsstället. Konstruktionen bygger på att Byggnadsarbetareförbundet ska utse maximalt sex regionala skyddsombud per avdelning som har denna utökade tillträdesrätt. De regionala skyddsombuden ska också ha en särskild kompetens och vara lätta att identifiera på arbetsplatsen. Vidare ska uppgiften utföras i nära samverkan med Byggföretagens arbetsmiljörådgivare och arbetsmiljöorganisationer.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

I mars 2020 överlämnade regeringen proposition 2019/20:135 Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden till riksdagen. I propositionen föreslår regeringen att möjligheten att utse regionala skyddsombud ska utvidgas genom en ändring i arbetsmiljölagen så att sådana skyddsombud får tillträde till fler arbetsställen. Vid behandlingen av propositionen i riksdagen



avstyrkte arbetsmarknadsutskottet regeringens förslag och föreslog samtidigt ett tillkännagivande till regeringen (bet. 2019/20:AU13). Enligt tillkännagivandet ska regeringen tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet. Riksdagen beslutade i enlighet med utskottets förslag och avtog således propositionen och riktade ett tillkännagivande till regeringen om de regionala skyddsombudens verksamhet (rskr. 2019/20:305).

Motionsyrkanden om skyddsombud och skyddskommittéer behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 32 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### Utskottets ställningstagande

Det är arbetsgivarna, arbetstagarna och deras representanter som tillsammans bedriver det dagliga arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna. För att arbetsmiljöarbetet ska fungera väl krävs att det finns en god samverkan på arbetsplatsen. Ett fungerande lokalt arbetsmiljöarbete är en nyckel för att förebygga ohälsa, olyckor och i värsta fall dödsolyckor. Inom ramen för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare fyller skyddsombuden en viktig roll.

I kommittémotionerna 2023/24:2620 (S) yrkande 29 och 2023/24:77 (V) yrkande 6 samt motionerna 2023/24:868 (S), 2023/24:1040 (S) yrkande 3, 2023/24:1310 (S) och 2023/24:1842 (S) riktar motionärerna in sig på de regionala skyddsombuden med krav på att dessa ska få tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal. Även motionärerna i kommittémotion 2023/24:956 (MP) yrkande 3 vill se en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud. I det senare fallet föreslås en tillträdesrätt till arbetsplatser där en arbetstagarorganisation har eller brukar ha medlemmar. Utskottet konstaterar att Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet 2022 lämnade förslag om bl.a. en utökad tillträdesrätt i linje med vad som efterfrågas av majoriteten av motionärerna i de aktuella motionerna. Utredningens betänkande har varit ute på remiss. Utskottet konstaterar också att samma ändring av regelverket föreslogs i en proposition från regeringen våren 2020. Förslaget avtog då av en riksdagsmajoritet. Utskottet utgår från att regeringen kommer att återkomma till riksdagen om den gör bedömningen att utredningens förslag ger anledning till detta. I sammanhanget noterar utskottet de möjligheter som finns för parterna att träffa branschvisa kollektivtal om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt, så som parterna i byggbranschen har gjort.

Frågan om tillträdesrätt för skyddsombud behandlas även i motion 2023/24:2660 (S) men då inte begränsat till regionala skyddsombud, utan motionärerna ser behov av att alla skyddsombud får tillträde till arbetsplatser som finns i hemmet. Utskottet delar motionärernas bild av att personal inom hemtjänst och personlig assistans, som lyfts fram som exempel, ska få goda

förutsättningar att genomföra sitt arbete och garanteras en god arbetsmiljö. Utskottet delar dock inte bilden att det behövs någon ändring av regelverket av det slag som motionärerna efterfrågar.

I nämnda kommittémotion 2023/24:2620 (S) yrkande 32 framförs även ett förslag om ett skyddsombudsregister hos Arbetsmiljöverket och en uppföljning av att skyddsombud utses i enlighet med lagen. Utskottets uppfattning är att arbetsmiljölagen är tydlig i fråga om regleringen av och skyddet för skyddsombudens verksamhet. Regelverket tillsammans med det arbete som arbetsgivare, arbetstagare och deras lokala representanter bedriver i samverkan på arbetsplatsen skapar en bra grund för skyddsombuden att utföra sitt viktiga arbete på våra arbetsplatser runt om i landet. Utskottet uppfattar det som att ett underliggande skäl till motionsyrkandet är att det skulle vara vanligt förekommande att skyddsombud utses på ett felaktigt sätt. På liknande sätt menar motionärerna i kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 7 att skyddskommittéer i allt större utsträckning utses felaktigt och att problemet behöver utredas. Utskottet noterar att felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer är en fråga som har varit föremål för utredningar under senare år och att svaren inte stämmer överens med motionärernas bild. Det finns därför inte skäl att dra de slutsatser om behovet av åtgärder på området som motionärerna gör.

När det gäller kommittémotion 2023/24:385 (SD) yrkande 18 och behovet av åtgärder för att öka antalet lokala skyddsombud vill utskottet på nytt poängtera att skyddsombuden fyller en viktig funktion på våra arbetsplatser. Utgångspunkten bör vara att regelverket ger skyddsombuden rimliga förutsättningar att utföra sitt arbete. Samtidigt är det viktigt att ha i åtanke att arbetsmiljöarbetet inte bara är en facklig fråga. Arbetsmiljöarbetet berör och ska bedrivas av dem som arbetar i verksamheten, dvs. av alla arbetsgivare och medarbetare. Till saken hör också att vi i dag har en annan situation på den svenska arbetsmarknaden än vad som var fallet när arbetsmiljölagen tillkom på 1970-talet, med ökad rörlighet, minskad facklig anslutningsgrad och fler mindre arbetsgivare. Mot den bakgrunden är det välkommet att regeringen har lämnat ett uppdrag till Arbetsmiljöverket inriktat på att få fler arbetstagare än i dag att vilja engagera sig som skyddsombud. Utskottet kan således konstatera att det är en fråga där regeringen är aktiv, och utskottet kommer att ta del av Arbetsmiljöverkets redovisning av uppdraget med stort intresse.

I kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkandena 8 och 9 samt motionerna 2023/24:2369 (S) och 2023/24:2356 (S) vill motionärerna se olika initiativ kopplade till utbildning av skyddsombud och arbetsmiljökunskap på våra arbetsplatser. Det är utskottets övertygelse att aktiva och välutbildade skyddsombud är en tillgång för våra arbetsplatser. På samma sätt är det av stor vikt att arbetsgivare har kunskap om arbetsmiljöarbetet. Som utskottet har anfört ovan bör skyddsombuden få rimliga förutsättningar att utföra sitt arbete och utbildning är självklart en viktig pusselbit i sammanhanget. Utskottet vill betona att arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna har ett gemensamt ansvar för att se till att skyddsombuden faktiskt får den utbildning som behövs.

Utskottets uppfattning är att den utformning som regelverket har i dag, med rätt till ledighet för att utföra sitt uppdrag som skyddsombud, är väl avvägd. Det finns också goda möjligheter för arbetsgivarna att hålla sig uppdaterade om arbetsmiljöarbetet för att på bästa sätt fullgöra sin viktiga roll. Utskottet saknar därför anledning att ansluta sig till motionärernas krav.

Kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 19 innehåller ett förslag om ändrade sanktionsmöjligheter för Arbetsmiljöverket när arbetsgivare inte tillåter skyddsombud att vara med i riskbedömningen. Utskottet kan inte heller i denna del ställa sig bakom den förändring som motionärerna vill se. Utskottet anser i stället att det nuvarande regelverket är väl avvägt även i denna del.

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

## Arbetsmiljöverket

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om Arbetsmiljöverket.  
Jämför reservation 31 (S), 32 (V) och 33 (MP).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) anser motionärerna att ambitionerna i arbetsmiljöpolicen behöver höjas. Motionärerna vill därför se åtgärder för att Sverige på sikt ska uppfylla ILO:s rekommendation om en arbetsmiljöinspektör per 10 000 arbetstagare (yrkande 23).

I kommittémotion 2023/24:77 av Cicie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att det krävs ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet och föreslår därför att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet (yrkande 5). I motionen belyser motionärerna även Arbetsmiljöverkets pågående arbete med att se över sin regelstruktur. Motionärerna vill att regeringen ska verka för att Arbetsmiljöverket i den fortsatta processen med myndighetens förslag till ny regelstruktur ska ta hänsyn till parternas synpunkter (yrkande 20).

I partimotion 2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 62 anser motionärerna att regeringen bör se över om Arbetsmiljöverket ska få ett brottsutredande uppdrag.

I motion 2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) framhåller motionärerna Arbetsmiljöverkets roll för att skapa en god arbetsmiljö på våra arbetsplatser. Motionärerna menar bl.a. att det är viktigt att förbättra förutsättningarna för myndighetens förebyggande arbete och tillsyn (yrkande 1). Vidare anser motionärerna att det bör införas utbildningskrav på arbetsgivare och att Arbetsmiljöverkets branschkunskap behöver stärkas för att öka effektiviteten och kunna göra mer rättvisande

bedömningar (yrkande 2). Krav på att arbetsmiljöinspektörer ska få branschspecifik kunskap framförs även i motion 2023/24:877 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S), där byggbranschen särskilt framhålls som exempel.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

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

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

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 framhålls Arbetsmiljöverket som en central aktör på området. Det betonas bl.a. att myndigheten har fått resursökningar och att antalet inspektioner har ökat. Vidare framhålls att Arbetsmiljöverket ska planera sin tillsyn med utgångspunkt i bl.a. analyser av arbetsmiljörisk och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. I strategin poängteras att tillsyn av arbetsmiljön är avgörande för att upprätthålla skyddet för arbetstagare och för att rättvisa konkurrensförhållanden ska kunna råda på arbetsmarknaden.

### *Arbetsmiljöverkets tillsyn*

Arbetsmiljöverket planerar sin tillsyn baserat på styrning från regeringen, myndighetens instruktion, regeringens arbetsmiljöstrategi, regleringsbrev och andra uppdrag som myndigheten får av regeringen. Tillsynen utövas genom s.k. förrättningar, som är ett samlingsnamn för de olika typer av besök (fysiska eller på distans) som en arbetsmiljöinspektör gör i tillsynen av en arbetsplats. De allra flesta förrättningar är inspektioner (99 procent). Enligt sin instruktion ska Arbetsmiljöverket planera tillsynen främst med utgångspunkt i analyser av arbetsmiljörisker och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. Inspektioner görs sedan med utgångspunkt i både sådan planerad tillsyn och händelsestörd tillsyn. Det senare kan bli aktuellt t.ex. vid dödsolyckor och allvarliga olyckor, när skyddsombud eller arbetsgivare ber myndigheten gripa

in samt vid inkomna tips om missförhållanden och arbetstagares anmälningar. Under 2023 genomfördes totalt 26 762 förrättningar, vilket är en ökning med 12 procent jämfört med året före då 23 981 förrättningar genomfördes. Även antalet förrättningar per heltidsarbetande inspektörer ökade med 5 procent från 98 till 103 inspektioner. Byggverksamhet och handel var de två mest inspekterade branscherna 2023.

I regleringsbrevet för 2024 har regeringen gett Arbetsmiljöverket som återrapporteringskrav att redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att öka andelen oanmälda fysiska inspektioner. Redovisningen ska ske i samband med myndighetens årsredovisning för 2024. I en interpellation den 9 februari 2024 förklarade jämställdhets- och biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandberg (L) att Arbetsmiljöverket lämnat besked att myndigheten avser att anställa fler arbetsmiljöinspektörer för att kunna genomföra uppdraget om fler oanmälda fysiska inspektioner (ip. 2023/24:392, prot. 2023/24:69).

### *Arbetsmiljöverkets regelstruktur*

Som framgått ovan har det under en tid pågått arbete inom Arbetsmiljöverket med att skapa en ny regelstruktur för Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd. Ett första förslag till en ny regelstruktur remitterades under 2020 och ett justerat förslag skickades på remiss till arbetsmarknadens centrala parter i februari 2022. Den 15 september 2023 beslutade Arbetsmiljöverkets generaldirektör om föreskrifter och allmänna råd i en ny struktur. Reglerna träder i kraft 1 januari 2025.

Arbetsmiljöverket beskriver att syftet med en förändring på området är att ge myndighetens målgrupper bättre förutsättningar att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö där färre blir sjuka, skadas eller dör av jobbet. En ny regelstruktur ger även Arbetsmiljöverket bättre möjligheter att utforma regler som kan möta ett arbetsliv i ständig förändring. Målet med den nya strukturen är att det ska bli lättare att överblicka, hitta och förstå reglerna. Det nya regelverket består av 15 föreskrifter som är indelade i tre grupper: grundläggande regler, övriga regler och produktregler.

### *Inspektörernas branschkunskap*

I regleringsbrevet för 2020 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag att i april 2020 redovisa hur myndigheten säkerställer att inspektörerna har tillräcklig branschkunskap. Myndigheten redovisade uppdraget i en återrapport till Arbetsmarknadsdepartementet inom den utsatta tiden (dnr 2019/074162). I sin sammanfattande bedömning framhåller myndigheten att inspektörernas behov av branschkunskap måste ses i ett helhetsperspektiv. Arbetsmiljöverket har utvecklat sin organisation och sitt arbetssätt. Tillsynen har förändrats de senaste 25–30 åren från detalj- till funktionskrav, och det är i dag inte de traditionella arbetsmiljöproblemen med koppling till industri och annan tung fysisk miljö som helt dominerar tillsynen. Som en konsekvens av utvecklingen

finns det krav på en bredare kompetens och ett bredare angreppssätt i inspektörsrollen. Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet är ofta en avgörande faktor bakom dödsfall i arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket anser sig ha en rekryteringsprincip som säkerställer att verksamheten kommer att vara effektiv även på lång sikt.

### *ILO om arbetsmiljöinspektörer*

ILO har genom åren antagit en rad konventioner och rekommendationer på arbetarskydds- och arbetsmiljöområdet. I ett par instrument som ILO antagit har det närmare fastställts hur ett inspektionssystem bör vara uppbyggt och vad det ska ha för uppgifter. ILO:s konvention (nr 81) om arbetsinspektion inom industri och handel antogs 1947. I artikel 10 finns en bestämmelse om att det ska finnas ett tillräckligt antal arbetsinspektörer för att ett effektivt fullgörande av inspektionens uppgifter ska vara möjligt. ILO har uttalat att en inspektör per 10 000 arbetstagare bör vara ett riktmärke i industrialiserade länder.

### *Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö*

Den ovannämnda Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö hade bl.a. i uppdrag att analysera om sanktionsavgifter ska kunna tas ut för överträdelse inom organisatorisk och social arbetsmiljö. I sitt betänkande Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45) föreslår utredningen att Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt i fråga om sanktionsavgifter ska utökas på det aktuella området. Utredningen föreslår en ändring i 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen som innebär att det nya bemyndigandet knyts till föreskrifter inom de särskilt angivna arbetsmiljöområdena systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Betänkandet har remitterats.

### *Statskontorets analys av Arbetsmiljöverket*

Regeringen gav i juli 2020 Statskontoret i uppdrag att göra en analys av Arbetsmiljöverkets tillsyn, interna styrning och uppföljning samt hur myndigheten genomför samråd med arbetsmarknadens parter. I mars 2021 överlämnade Statskontoret rapporten Arbetsmiljöverkets interna styrning och tillsynens effektivitet efter resursförstärkningen (rapport 2021:7). Av rapporten framgår bl.a. att Arbetsmiljöverket har förstärkt sin tillsynsverksamhet på det sätt som regeringen förväntade sig med de höjda anslagen till myndigheten 2015–2018. Tillsynen har sedan dess också blivit effektivare. Statskontoret bedömer att Arbetsmiljöverket arbetar på ett strukturerat sätt med att bedöma risker när de planerar de nationella tillsynsprojekten. Vidare menar Statskontoret att Arbetsmiljöverket har förbättrat sin interna styrning. Det finns dock utrymme för myndigheten att analysera sina resultat och

kostnader i större utsträckning. Det konstateras också att myndigheten har gjort flera insatser för att förbättra samråden med arbetsmarknadens parter.

### *Budgetpropositionerna för 2022–2024*

Vid beredningen av utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv i budgetpropositionen för 2022 framställde Moderaterna, Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna ett gemensamt förslag som bl.a. innebar att anslaget 2:1 Arbetsmiljöverket ökades med 50 miljoner kronor jämfört med förslaget i budgetpropositionen. Ändringen motiverades med att myndigheten skulle tilldelas extra resurser för att bl.a. stärka sitt tillsynsarbete och genomföra ett ökat antal arbetsplatsinspektioner och tillstyrktes av utskottet (bet. 2021/22:AU2). Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2021/22:115).

I budgetpropositionen för 2024 föreslår regeringen att drygt 855 miljoner kronor ska anvisas under Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag (prop. 2023/24:1 utg.omr. 14 s. 80 f.). Utskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (bet. 2023/24:AU2, rskr. 2023/24:95). Motsvarande belopp för 2023 var drygt 819 miljoner kronor.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om Arbetsmiljöverket behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 37 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### **Utskottets ställningstagande**

En god arbetsmiljö är grundläggande för att så många som möjligt ska kunna vara en del av arbetslivet och utföra sitt arbete utan att riskera ohälsa. Utskottet vill inledningsvis slå fast att Arbetsmiljöverket har en nyckelroll i arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden. Myndighetens uppdrag är inriktat just på att bidra till att skapa en säker arbetsmiljö så att människor inte skadar sig eller blir sjuka till följd av sitt arbete. Uppdraget uppfylls huvudsakligen genom att myndigheten ser till att arbetsmiljölagen följs och att man på arbetsplatserna bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att förebygga och därigenom minska riskerna för arbetsskador.

När det gäller Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet vill motionärerna i kommittémotion 2023/24:2620 (S) yrkande 23 se fler arbetsmiljöinspektörer så att Sverige uppfyller ILO:s rekommendationer på området. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna i fråga om att Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet utgör en central del av myndighetens arbete. Utskottet noterar också att Arbetsmiljöverket har fått permanenta tillskott under flera års tid. Det gör det möjligt för myndigheten att stärka sitt tillsynsarbete och genomföra fler arbetsmiljöinspektioner. I sammanhanget finns det också skäl

att framhålla det uppdrag som Arbetsmiljöverket nyligen har fått att öka andelen oanmälda fysiska inspektioner och där besked har lämnats om att myndigheten avser att anställa fler inspektörer för att kunna genomföra uppdraget. Samtidigt vill utskottet poängtera att det inte går att leva i villfarelsen att inspektionsverksamheten ensam kan hindra alla arbetsolyckor och dödsolyckor på den svenska arbetsmarknaden. Grunden ligger i stället i det systematiska arbetsmiljöarbete som bedrivs ute på våra arbetsplatser och de förebyggande åtgärder som vidtas där. Utskottet ser positivt på det arbete som regeringen gör för att stärka både inspektionsverksamheten och arbetsmiljöarbetet i stort.

Inspektionsverksamheten lyfts även fram i kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 5 där motionärerna föreslår att verksamheten ska utökas med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Utskottet delar motionärernas utgångspunkt att det ibland kan finnas skäl för Arbetsmiljöverket att titta närmare på vissa riskutsatta branscher eller oönskade företeelser. Utskottet menar att myndigheten också väljer sina tillsynsobjekt utifrån den utgångspunkt som motionärerna förespråkar. Inspektionerna är planerade och samordnade att fokusera på de arbetsmiljöaspekter och arbetsplatser där arbetsmiljöriskerna är störst. Urvalet baseras bl.a. på arbetsskade- och olycksfallsstatistiken, tips och anmälningar och omvärldsanalyser. Det leder inte sällan till bedömningen att det finns ett behov av att göra en särskild inspektionsinsats riktad mot en viss bransch eller företeelse. Regeringen kan också i sin styrning av myndigheten peka ut vissa områden som blir föremål för särskilda inspektionsinsatser. Utskottet ser positivt på Arbetsmiljöverkets breda och väl avvägda inspektionsarbete och på hur styrningen av detta arbete fungerar. Det finns inte skäl att ta något initiativ för att förändra ordningen.

Utskottet noterar vidare att inspektionsverksamheten även är föremål för överväganden i motionerna 2023/24:1040 (S) yrkande 2 och 2023/24:877 (S) där motionärerna framhåller vikten av branschkunskap hos inspektörerna. Utskottet gör ingen annan bedömning än motionärerna i fråga om att det bör vara kvalificerade och kunniga personer som ansvarar för Arbetsmiljöverkets inspektioner. Det är också utskottets uppfattning att myndigheten har kompetenta inspektörer som ansvarar för tillsynsverksamheten. Utskottet noterar också att myndigheten själv i en återrapport har angett att inspektörernas behov av branschkunskap måste ses i ett helhetsperspektiv och att myndigheten bedömer att verksamheten kommer att vara effektiv på lång sikt. Utskottet delar Arbetsmiljöverkets bedömning i detta avseende.

I kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 5 tar motionärerna sikte på den nya regelstruktur som Arbetsmiljöverket under hösten 2023 fattade beslut om. Motionärerna betonar att de synpunkter som lämnats av arbetsmarknadens parter ska vägas in i den fortsatta processen. Utskottet konstaterar att parterna har fått stort utrymme att vid upprepade tillfällen lämna synpunkter under myndighetens arbete med att ta fram en ny regelstruktur. Det är således tydligt



för utskottet att parterna har spelat och kommer att fortsätta att spela en viktig roll i förändringsarbetet.

När det gäller frågan om att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag, som efterfrågas i partimotion 2023/24:2669 (MP) yrkande 62, välkomnar utskottet motionärernas ambition att stärka samhällets förmåga att bekämpa brott. Utskottet konstaterar återigen att regeringen har en hög ambitionsnivå i kampen mot brottsligheten och att den har stakat ut vägen framåt med en rad reformer för att stärka hela rättsväsendets förmåga och effektivitet – inte minst genom den historiskt kraftiga satsning som görs på rättsväsendet i den senaste budgetpropositionen. Kampen mot brottsligheten är också något som genomsyrar de samarbetsprojekt som samarbetspartierna i Tidöavtalet har enats om. Utskottet anser således att regeringens samlade politik mot brottsligheten, däribland insatserna mot arbetslivskriminaliteten som redogjorts för ovan, är både ambitiös och väl avvägd.

I motion 2023/24:1040 (S) yrkande 1 föreslås att Arbetsmiljöverket ska få det stöd och de resurser som krävs för att utföra sitt arbete. Som utgångspunkt delar utskottet motionärernas syn att Arbetsmiljöverket bedriver en verksamhet som bör prioriteras av politiken. Utskottet konstaterar att myndighetens arbete också har prioriterats under de senaste åren, vilket inte minst förstärkningen av Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag under senare år visar. Utskottet konstaterar också att det har presenterats ett utredningsförslag om att utöka myndighetens föreskriftsrätt i fråga om sanktionsavgifter. Utskottet kan således inte uppfatta situationen på annat sätt än att regeringen prioriterar Arbetsmiljöverket på det sätt som efterfrågas av motionärerna.

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

## Myndigheten för arbetsmiljökunskap

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Jämför reservation 34 (V).

### Motionerna

I partimotion 2023/24:2339 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) framhåller motionärerna att kunskap om vilka insatser och vilket stöd som har bäst effekt för återgång i arbete är centralt för en effektiv utformning av arbetsplatsinriktat stöd till individen. I dag finns det inte någon aktör med ansvar för att samla in, sammanställa och sprida kunskap inom området. Motionärerna anser därför att Myndigheten för arbetsmiljökunskap bör få i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete (yrkande 25).

Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) anser i motion 2023/24:867 att det behövs en översyn av hur Myndigheten för arbetsmiljökunskap kan få en starkare och tydligare roll att samla den forskning om arbetsorganisation och hälsoeffekter som i dag utförs utsprikt inom området.

## **Bakgrund**

### *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har funnits sedan juni 2018 och är enligt 1 § förordningen (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap ett nationellt kunskapscentrum för frågor om arbetsmiljö. Enligt instruktionen har myndigheten till uppgift att ansvara för kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning samt utvärdering och analys i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken.

### *Arbetsanpassning och återgång i arbete*

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

Bestämmelserna i arbetsmiljölagen utvecklas och preciseras av Arbetsmiljöverket i bl.a. föreskriften (AFS 2020:5) om arbetsanpassning med bestämmelser och råd om organisation och tillvägagångssätt vid arbetsanpassning. Av betydelse är även föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.

### *Nationell samordnare för en välfungerande sjukskrivningsprocess*

Regeringen beslutade den 12 april 2018 att tillkalla en särskild utredare – en nationell samordnare – med uppdrag att främja samverkan mellan aktörerna i sjukskrivningsprocessen. I betänkandet Tillsammans för en välfungerande sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess (SOU 2020:24) redovisar den nationella samordnaren sitt uppdrag i form av tio rekommendationer. Avsikten är att rekommendationerna ska stärka stödet till individen och förbättra förutsättningarna för samverkan mellan sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessens aktörer. En av rekommendationerna handlar om förvaltningen av kunskapsområdet arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete. Den nationella samordnaren konstaterar att det i dag inte finns någon aktör med ansvar för att samla in, sammanställa och sprida kunskap inom området. En rekommendation lämnas därför om att Myndigheten för arbetsmiljökunskap får i uppdrag

att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.

### *Budgetpropositionerna för 2022–2024*

Vid beredningen av utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv i budgetpropositionen för 2022 framställde Moderaterna, Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna ett gemensamt förslag som bl.a. innebar att anslaget 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap ökades med 10 miljoner kronor jämfört med förslaget i budgetpropositionen. Ändringen motiverades med att myndigheten skulle tilldelas extra resurser för att bl.a. stärka dess kunskaps-sammanställningar på arbetsmiljöområdet och tillstyrktes av utskottet (bet. 2021/22:AU2). Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2021/22:115).

I budgetpropositionen för 2024 föreslår regeringen att drygt 51 miljoner kronor ska anvisas under Myndigheten för arbetsmiljökunskaps förvaltningsanslag (prop. 2023/24:1 utg.omr. 14 s. 84 f.). Utskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (bet. 2023/24:AU2, rskr. 2023/24:95). Motsvarande belopp för 2023 var knappt 50 miljoner kronor.

I budgetpropositionen för 2024 bedömer regeringen att antalet myndigheter bör minska för att öka effektiviteten i statsförvaltningen (Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 1.4 och utg.omr. 2 avsnitt 4.5.1). Regeringen uppger att den därför kommer att pröva frågan om att inordna Myndigheten för arbetsmiljökunskap i Arbetsmiljöverket (prop. 2023/24:1 utg.omr. 14 s. 78 f.). De båda myndigheterna har därför haft ett gemensamt uppdrag om hur Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgifter kan överföras till och inordnas i Arbetsmiljöverket (A2023/01509). I en gemensam redovisning av uppdraget från mars 2024 föreslår myndigheterna bl.a. att Myndigheten för arbetsmiljökunskap avvecklas som egen myndighet och dess uppgifter överförs och inordnas i Arbetsmiljöverket.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om Myndigheten för arbetsmiljökunskap behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 43 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### **Utskottets ställningstagande**

En förutsättning för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är att det bygger på gedigen kunskap. För att få kunskapen på plats krävs högkvalitativ forskning om arbetsmiljö och att forskningen kan omsättas i praktisk nytta ute på våra arbetsplatser. Det kan dock vara svårt att nå ut med forskningsresultat och ny kunskap. Det är utskottets övertygelse att kunskapen från forskningen behöver

samlas och på ett ändamålsenligt sätt förmedlas till företag och andra verksamheter. Arbetsmiljöpolitikens utformning ska bygga på kunskap och insatserna ska följas upp och utvärderas. I det sammanhanget spelar Myndigheten för arbetsmiljökunskap en central roll. Myndigheten är en nyckel för att arbetsmiljökunskapen ska komma till användning i praktiken och bidra till en bättre arbetsmiljö på våra arbetsplatser.

I kommittémotion 2023/24:2339 (V) yrkande 25 och motion 2023/24:867 (S) föreslår motionärerna att regeringen ska ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap utökade uppdrag som en samlande kraft för olika delar av arbetsmiljöområdet. Som framgått ovan anser utskottet att myndigheten fyller en viktig funktion i arbetsmiljöarbetet. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna i fråga om att både arbetsplatsinriktat stöd för att sjukskrivna individer ska kunna återgå till arbetet och frågor om arbetsorganisation och hälsoeffekter är viktiga frågor för en fungerande arbetsmarknad. Utskottet noterar också att myndigheten sedan sin tillkomst kontinuerligt har fått uppdrag av regeringen och att myndigheten har bidragit till att sprida kunskap om arbetsmiljön inom flera viktiga områden. Utskottet anser dock inte att det i nuläget finns skäl att ge något nytt uppdrag till myndigheten av det slag som motionärerna efterfrågar. Utskottet vill i sammanhanget också framhålla regeringens myndighetsöversyn som bl.a. innebär att frågan om Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska inordnas under Arbetsmiljöverket kommer att ses över. Utskottet kommer med intresse följa regeringens vidare arbete på området.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör båda yrkandena avslås.

## Digitala plattformar och arbetsmiljö

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om digitala plattformar och arbetsmiljö.

Jämför reservation 35 (S, V).

### Motionen

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) framhåller motionärerna att det måste vara tydligt och förutsägbart vem som har ansvar för arbetsmiljön i arbetslivet. Motionärerna vill att regeringen ska verka för ett förtydligande av plattformsföretagens arbetsmiljöansvar i enlighet med förslagen som presenterats på området i den statliga utredningen Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (yrkande 21).

## Bakgrund

### *Rättslig bakgrund*

Av 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen framgår att lagen gäller när en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön gäller oavsett var arbetstagaren arbetar och även om arbetsplatsen ligger utanför arbetsgivarens rådighet, men en bedömning av omständigheterna behöver göras från fall till fall av vad som är rimligt att kräva av arbetsgivaren. I arbetsmiljölagens tredje kapitel finns ett antal bestämmelser om allmänna skyldigheter i fråga om arbetsmiljön, där huvudansvaret till största delen ligger på arbetsgivaren. Vid sidan av arbetsgivaren finns det i arbetsmiljölagens tredje kapitel också ett antal andra rättssubjekt som har fått ett utpekat skyddsansvar i vissa givna situationer, såsom särskilda regler på byggarbetsplatser och för den som råder över ett arbetsställe. Arbetsgivarens ansvar kvarstår dock i grunden även om andra rättssubjekt har ett ansvar vid sidan av arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen är således inriktad på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, och situationer som inte är att betrakta som ett arbetsgivar- och arbetstagarförhållande faller därför normalt utanför arbetsmiljöregelverket.

### *Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*

Regeringen gav i juni 2018 Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt i form av en tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete (A2018/01348/ARM). Syftet var att få ökad kunskap om arbetsmiljön där arbete organiseras i nya former. Arbetsmiljöverket skulle också ta ställning till om myndighetens befogenheter är tillräckliga för att kunna påverka arbetsmiljön inom nya organisationsformer. I myndighetens slutrapport beskrivs bl.a. hur uppdraget har utförts och myndighetens slutsatser (dnr 2018/035377). Arbetsmiljöverket utförde 48 inspektioner, inklusive uppföljningar, inom ramen för pilotprojektet. Totalt har 28 företag ingått som underlag för slutrapporten, varav 8 egenanställningsföretag och 5 plattformsföretag.

När det gäller arbete via digitala plattformar framhåller Arbetsmiljöverket att dessa inte kan ses som arbetsgivare i arbetsmiljölagens mening i de fall då utförarna på avgörande punkter inte uppfyller de kriterier som ställs upp för att kvalificera en arbetstagare (t.ex. frågan om vem som leder och fördelar arbetet, frågan om personlig arbetskyldighet och frågan om vem som står för material och verktyg). Myndigheten menar att detta följer av två domar från Kammarrätten i Göteborg. Arbetsmiljöverket drar därför slutsatsen att myndigheten saknar befogenheter att med stöd av arbetsmiljölagen fatta beslut om arbetsmiljöförbättrande åtgärder gentemot digitala plattformar vars allmänna villkor sammanvägt med andra omständigheter liknar förutsättningarna i de aktuella målen. Arbetsmiljöverket vill dock inte uttala sig om

huruvida digitala plattformar som utövar en högre grad av kontroll gentemot utförarna kan ses som arbetsgivare eftersom detta inte är rättsligt prövat.

### *Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö*

Flera olika statliga utredningar har beaktat olika aspekter av den del av arbetsmarknaden där arbete utförs med inblandning av en digital plattform. En av dessa är den ovannämnda Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö, som i augusti 2022 överlämnade sitt betänkande Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45). I betänkandet beskrivs arbete som utförs via digitala plattformar som ett trepartsförhållande mellan aktörerna beställare, utförare och det mellanliggande digitala arbetsplattformsföretaget där den sistnämnda aktören har någon form av delaktighet i att organisera eller övervaka arbetet. Enligt utredningen kan utföraren vara anställd av plattformsföretaget, vara anställd av eller fakturera via egenanställningsföretag, vara egenföretagare eller agera som privatperson.

Utredningen lämnar bl.a. ett förslag om ett utökat s.k. rådgivningsansvar för arbetsmiljön i vissa situationer där arbete via digitala plattformar är aktuellt. Det ska ske genom att två nya bestämmelser införs i arbetsmiljölagen (3 kap. 12 a och b §§) om att den uppdragsgivare som anlitar exempelvis egenföretagare, frilansare, plattformsarbetare eller underentreprenörer i vissa fall får ett arbetsmiljöansvar för den anlitade arbetskraften i det aktuella arbetet. I betänkandet görs även bedömningen att det ligger utanför utredningens uppdrag att förändra arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen. Betänkandet har remitterats.

### *Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd*

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) har till uppgift att finansiera både grundforskning och behovsstyrd forskning som bidrar till att möta utmaningar och behov i samhället. Forte har finansierat olika projekt inriktade på arbete via digitala plattformar. Ett pågående projekt har titeln Digitalt plattformarbete och effekter på hälsa och välbefinnande – en mixed method-studie av gigarbetare i Sverige. Enligt projektbeskrivningen är syftet att (a) undersöka om olika typer av plattformarbete är förknippade med olika hälsoeffekter och välbefinnande, (b) identifiera mekanismer genom vilka typer av plattformarbete påverkar hälsa och välbefinnande och (c) föreslå rekommendationer för att förbättra plattformsarbetares anställnings- och arbetsförhållanden, hälsa och välbefinnande. Projektperioden sträcker sig till den 31 december 2024.

### *EU-förslag om plattformarbete*

I december 2021 presenterade kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM(2021) 762). Förslaget innebär i huvudsak att personer som arbetar via

digitala plattformar ska få en rättslig yrkesställning som motsvarar deras faktiska arbetsformer och därigenom få tillgång till det skydd och de rättigheter som de har rätt till. Som exempel på rättigheter som personerna bör ha nämns i motiven bl.a. arbetsmiljöskydd. Det hela ska uppnås genom att medlemsstaterna ska ha lämpliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av anställningsstatusen för personer som utför plattformarbete. Felklassificering ska undvikas genom en rättslig presumtion enligt artikel 4 om att det är fråga om ett anställningsförhållande om plattformsföretag i viss utsträckning kontrollerar hur arbetet utförs.

Vid subsidiaritetsprövningen av ärendet ansåg riksdagen att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och beslutade att lämna invändningar i ett motiverat yttrande till Europaparlamentet, rådet och EU-kommissionen (utl. 2021/22:AU16 bil. 3, rskr. 2021/22:184). Riksdagen lyfte särskilt fram problematiken med anställningspresumtionen så som förslaget var utformat och menade att förslaget underminerar arbetsmarknadens parterers självbestämmande och den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I juni 2023 antog rådet en allmän riktlinje om förslaget. Under såväl det spanska ordförandeskapet hösten 2023 som det belgiska ordförandeskapet våren 2024 fördes sedan fortsatta förhandlingar om en överenskommelse. I mars 2024 enades EU:s social- och arbetsmarknadsministrar om det s.k. plattformsdirektivet, som ska stärka rättigheterna för de som jobbar via digitala plattformar och samtidigt öka tydligheten för plattformsföretagen.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

EU-förslaget om plattformarbete behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2021/22:AU16. I en reservation anfördes att förslaget i sin helhet strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslogs att riksdagen skulle lämna ett motiverat yttrande. Riksdagen biföll reservanternas förslag till beslut (rskr. 2021/22:184).

Ett motionsyrkande om digitala plattformar och arbetsmiljö behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 57 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

Motionsyrkanden om arbetsrättsliga aspekter av arbete via digitala plattformar behandlades av utskottet i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 15 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det på ett övergripande plan är positivt att den tekniska utvecklingen gör det möjligt att skapa nya tjänster och arbetstillfällen via digitala plattformar. Ny teknik och nya sätt att organisera arbete kan bidra till att minska många traditionella fysiska arbetsmiljörisiker.

Samtidigt måste man vara medveten om att denna utveckling för med sig nya utmaningar. En självklar utgångspunkt är att det ska råda förutsägbara och trygga förhållanden även i ett arbetsliv i förändring. Det är viktigt att skapa förutsättningar för att alla som arbetar i Sverige ska få möjlighet till en god och säker arbetsmiljö.

I kommittémotion 2023/24:2620 (S) yrkande 21 framhåller motionärerna att det måste vara tydligt vem som har ansvar för arbetsmiljön i arbetslivet i olika situationer. Utskottet har inte någon annan uppfattning när det gäller vikten av att ha ett tydligt regelverk för arbetsmiljöansvaret. Det gäller även i situationer då tjänster förmedlas genom nya digitala verktyg.

Utskottet konstaterar att arbetsmiljön i situationer då arbete utförs via digitala plattformar är en fråga som har väckt stort intresse på flera olika håll. På nationell nivå har t.ex. Arbetsmiljöverket gjort en tillsynsinsats inriktad på nya sätt att organisera arbete och en statlig utredning lämnat förslag med bäring på området. Det pågår också statligt finansierad forskning om olika aspekter av plattformarbete.

Frågan har också dragit till sig stort engagemang på EU-nivå där förhandlingar om ett direktivförslag nyligen ledde fram till en överenskommelse i rådet.

Utskottet vill poängtera att den rättsliga utvecklingen på området behöver ske med transparens och med full hänsyn till den svenska arbetsmarknadsmodellens särskilda karaktär. Utskottet noterar att detta också har varit en genomgående hållning för regeringen i förhandlingarna om plattformsdirektivet. Mot bakgrund av att rådet har enats om ett direktivförslag kommer utskottet att få anledning att återkomma till frågan.

Utskottet kan inte se att det finns skäl att föregripa det pågående arbetet genom förslag till nya initiativ på området. Yrkandet bör därför avslås.

## Distansarbete

### **Utskottets förslag i korthet**

Riksdagen avslår motionsyrkanden om distansarbete.

Jämför reservation 36 (C) och 37 (MP).

### **Motionerna**

I partimotion 2023/24:2457 av Muharrem Demirok m.fl. (C) betonar motionärerna vikten av att det ska finnas tillgång till utbildad arbetskraft i hela landet. I motionen förespråkas därför en utredning av distansarbetslagstiftningen för att främja att fler får möjlighet att bosätta sig på landsbygden (yrkande 15).

I kommittémotion 2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) anför motionärerna att utvecklade möjligheter till distansarbete ligger i tiden som en del i utvecklingen av digitaliseringen och som ett ytterligare steg mot att göra



arbetsituationen mer flexibel för arbetstagare och arbetsgivare. Motionärerna vill därför ha en översyn av regelverk och stöd om arbetsmiljö, i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete (yrkande 11).

I kommittémotion 2023/24:1519 av Elin Söderberg m.fl. (MP) yrkande 41 ställer motionärerna krav på en regelöversyn för att eliminera hinder och underlätta för distansarbete.

I motion 2023/24:1252 av Martina Johansson m.fl. (C) uppmärksammar motionärerna att det finns många vinster med att arbeta hemifrån men också utmaningar när det gäller både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Motionärerna anser att det tillsammans med arbetsmarknadens parter behöver utredas hur lagstiftningen kan uppdateras för mer distansarbete.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

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

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

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

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

### *Arbetsmiljöundersökningen 2021*

Sedan 1989 genomför Statistiska centralbyrån på uppdrag av Arbetsmiljöverket en arbetsmiljöundersökning om förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. I den senaste undersökningen för 2021 (rapport 2022:2) ställdes för första gången ett antal frågor om distansarbete, eller skrivbordsarbete hemifrån som det kallas i rapporten. Frågorna lades till på grund av covid-19-pandemin och att många började arbeta hemifrån.

På frågan Hur stor del av din arbetstid arbetade du under de senaste tre månaderna med skrivbordsarbete (kontors- eller hemmiljö eller annan plats)? svarade nästan sju av tio att de arbetade minst en fjärdedel av tiden med skrivbordsarbete. Det var vanligare hos kvinnor än hos män (71 respektive 65 procent). När det gäller ålder var skrivbordsarbete vanligast hos gruppen 30–49 år. Det går också att se ett tydligt mönster att andelen som arbetar vid skrivbord ökar med både högre utbildningsnivå och högre inkomstnivå. Vidare framgår det att tillsvidareanställda arbetar mer med skrivbordsarbete i högre utsträckning än tidsbegränsat anställda (70 respektive 51 procent). Av de som har skrivbordsarbete minst en fjärdedel av arbetstiden arbetar 17 procent nästan hela tiden i hemmet (egen bostad, fritidshus eller annan hemmiljö). Enligt undersökningen bedömer omkring nio av tio med skrivbordsarbete att de har möjlighet att göra ett ganska bra eller mycket bra arbete hemifrån. 84 procent har haft möjlighet till ostört arbete, och 36 procent har möjlighet att växla mellan sittande och stående arbetsställning i hemmet.

### *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*

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

I en kunskapsammansättning har forskare på uppdrag från myndigheten gjort en översikt av den internationella forskningen om distansarbete i hemmet före och under covid-19-pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor (kunskapsammansättning 2022:2). Fokus för översikten har varit områdena arbetsmiljö och hälsa, balans mellan arbete och privatliv samt

produktivitet. Forskarna noterar bl.a. att graden av autonomi och en fungerande kommunikation har betydelse för hur väl distansarbetet fungerar. Vidare pekar vissa studier mot en bättre balans mellan arbete och privatliv, medan andra studier pekar mot ökad obalans i samband med distansarbete. När det gäller produktiviteten pekar den övervägande delen av studierna mot ökad produktivitet i samband med distansarbete. Generellt skiljer sig de svenska studierna åt från de internationella studierna på så vis att de genomgående visar en mer positiv bild under pandemin.

I regleringsbrevet för 2024 har regeringen gett Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att redovisa hur ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin fortfarande påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Uppdraget ska redovisas senast den 22 februari 2025.

### *Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd*

Forte finansierar flera olika pågående projekt inriktade på olika aspekter av distansarbete. Ett pågående projekt har titeln Hem- eller distansarbete – rättsliga utmaningar för arbetsmiljö och försäkringsskydd. Målsättningen med projektet är enligt forskarna att synliggöra konsekvenser av rättens eftersläpning och analysera om, och i så fall hur, den rättsliga tillämpningen anpassar sig efter den nya arbetsorganiseringen. Projektperioden sträcker sig till den 31 december 2025.

## **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om distansarbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 61 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

## **Utskottets ställningstagande**

Utskottet konstaterar inledningsvis att frågor om distansarbete i allt större utsträckning aktualiseras för vissa grupper av arbetstagare. Det är inte minst en följd av de ändrade arbetsrutiner som för många blev en följd av covid-19-pandemin. I vissa delar av arbetslivet innebär detta att gränserna för när och var arbete kan utföras alltmer suddas ut. Utskottet vill vara tydligt med att förutsättningarna för en god arbetsmiljö måste prioriteras även på en arbetsmarknad med ett mer flexibelt arbetsliv.

Motionärerna i partimotion 2023/24:2457 (C) yrkande 15, kommittémotionerna 2023/24:2464 (C) yrkande 11 och 2023/24:1519 (MP) yrkande 41 samt motion 2023/24:1252 (C) ser alla behov av att se över arbetsmiljöregelverket för att förbättra förutsättningarna för distansarbete. Utskottet delar motionärernas bild av att frågor om när och var vi arbetar med stor sannolikhet

kommer att fortsätta att påverka arbetslivet framöver. Det är viktigt att arbetsmiljöregelverket kan svara upp mot både arbetsgivares och arbetstagares krav och förväntningar. Det är också viktigt att samtliga inblandade har kunskap om vem som har ansvaret för arbetsmiljön. Utskottet konstaterar att utgångspunkten enligt det rådande regelverket är att arbetsgivaren är ansvarig för arbetstagarnas arbetsmiljö. Det gäller även när arbetstagare utför arbete hemifrån.

Utskottet noterar att frågan om distansarbete och utvecklingen mot ett mer flexibelt arbetsliv är något som har en framträdande roll i arbetsmiljöpolitiken i stort. Som exempel lyfts frågan i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025. Därutöver har Myndigheten för arbetsmiljö kunskap genom olika insatser de senaste åren bidragit till att öka kunskapen om arbetsmiljörisker och andra utmaningar för att kunna ha en god arbetsmiljö vid distansarbete, och myndigheten har fått ett nytt uppdrag på området. Utskottet noterar vidare att det pågår statligt finansierad forskning för att ytterligare bredda kunskapsunderlaget. Ett ökat kunskapsunderlag är viktigt vid utformandet av politiken på området. Utskottet utgår från att distansarbete även fortsättningsvis är en fråga som kommer att vara en del av regeringens arbetsmiljöarbete. Utskottet kan därför inte se att det finns skäl för något initiativ på området.

Avslutningsvis vill utskottet framhålla att arbetsmarknadens parter har en central roll även när det gäller arbetsmiljön kopplad till distansarbete. Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar när det bl.a. gäller hur och var arbete utförs, och många förväntar sig att frågan om distansarbete kommer att påverka utformningen av arbetslivet framöver. Arbetsmarknadens parter har därför en självklar plats i det kommande arbetet och utskottet menar att det är viktigt att parterna tar ett stort ansvar för att anpassa villkoren efter förutsättningarna i olika branscher. Det är en ordning som utskottet står bakom och som är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

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

## Arbetstid

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetstid.

Jämför reservation 38 (S), 39 (SD), 40 (V) och 41 (MP).

### Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 22 vill motionärerna ha en översyn av lagen (1970:953) om arbetstid m.m. i husligt arbete. Motionärerna framhåller att vissa förbättringar har skett på området men att ytterligare åtgärder behövs för att ge arbetstagare som jobbar hemma hos andra samma villkor som andra yrkesgrupper i fråga om bl.a. arbetstider och arbetsmiljö.

Magnus Persson m.fl. (SD) framhåller i kommittémotion 2023/24:385 att det s.k. arbetstidsdirektivet och EU-kommissionens tolkning av detta medför problem på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna anser att regeringen bör bistå arbetsmarknadens parter och agera för ett nationellt och permanent undantag från arbetstidsdirektivet (yrkande 15). Ett liknande förslag framställs även i motion 2023/24:123 av Eric Palmqvist (SD). I kommittémotion 2023/24:385 (SD) framförs även krav på insatser som leder till att de ofrivilligt delade turerna på sikt avskaffas (yrkande 16).

Frågan om arbetstidsdirektivet tas upp även i motion 2023/24:2496 av Ann-Sofie Lifvenhage (M). Motionären anser att regeringen bör verka för ett arbetstidsdirektiv som möjliggör dygnsarbete inom yrken såsom brandman och personlig assistent på den svenska arbetsmarknaden.

I kommittémotion 2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att det inte är rimligt att arbetstagare tvingas att betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning. Motionärerna vill därför att regeringen återkommer med förslag om dispositiv lagstiftning för att begränsa förekomsten av delade turer (yrkande 21). Motionärerna anser också att 13 § arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6 (yrkande 22). Ändringen föreslås mot bakgrund av att det är slitsamt att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner av natt i samma lag. Vidare föreslår motionärerna att arbetstidslagen ses över i syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, när den anställde förväntas vara på en plats som arbetsgivaren anger och som inte är det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete (yrkande 23). I motionen yrkas även på att arbetstidslagen ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad får rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (yrkande 24). Enligt motionärerna är den norska arbetstidslagstiftningen en bra förebild på området. Slutligen anför motionärerna att förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning i dag är goda. Motionärerna anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdraget att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning (yrkande 25).

Fredrik Lindahl (SD) anser i motion 2023/24:239 att förbättringar och andra förslag på åtgärder som avser arbetsmiljö och arbetsmarknad för nattarbetare bör utredas. Motionären nämner bl.a. arbetstidsförkortning som ett förslag.

I motion 2023/24:681 av Rebecka Le Moine och Leila Ali Elmi (båda MP) yrkande 1 vill motionärerna att regeringen ska se över hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan. Enligt motionärerna är det hög tid att börja dela solidariskt på arbetet och öka människors möjligheter att växa från produktionsfaktorer till individer och medborgare med tid och kraft till annat än arbete. Motionärerna föreslår även att man utreder en modell för en stabil samhällsekonomi inom naturens ramar där arbetstid är en regulator

för att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet (yrkande 2). Med utgångspunkten att en jämnare fördelning av lönearbete, fri tid och konsumtionsutrymme är en nyckel till en hållbar ekonomi, anser motionärerna att det även bör ses över hur steg mot kortare normalarbetstid än 35 timmar i veckan ska kunna tas (yrkande 3).

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

#### **Arbetstidslagen m.m.**

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Lagen tar även upp bl.a. jourtid och beredskap, vilka raster och pauser en arbetstagare har rätt till och vad som gäller för nattvila m.m. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation kan det antingen göras undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser enligt vad som anges i 3 § arbetstidslagen. Avvikelser får också göras från vissa bestämmelser med stöd av lokala kollektivavtal. På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal. Enligt 5 § får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan. Parterna på den svenska arbetsmarknaden är aktiva när det gäller att reglera arbetstidsfrågor i centrala och lokala kollektivavtal inom ramen för vad arbetstidslagen tillåter. Till de frågor som vissa av parterna har reglerat på bransch- eller företagsnivå hör t.ex. förbud mot delade turer.

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

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

#### **Arbetstidsdirektivet**

På EU-nivå finns på arbetstidsområdet bl.a. Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, kallat arbetstidsdirektivet. Enligt artikel 3 i direktivet ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje

arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Artikel 17 och 18 tillåter att undantag görs från vissa bestämmelser i direktivet genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal om vissa angivna förutsättningar är uppfyllda. Som en följd av direktivet får undantag och avvikelser från arbetstidslagen endast göras under förutsättning att det inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet.

### **Hushållsarbetare**

Svensk lagstiftning skiljer på hushållsarbetare i allmänhet och hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. För de senare gäller inte lagen (1982:80) om anställningsskydd eller arbetstidslagen. Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas i stället av lagen (1970:953) om arbetstid m.m. i husligt arbete. I lagen regleras bl.a. arbetstidsfrågor och hur ett anställningsavtal kan ingås och upphöra. En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot vissa bestämmelser i lagen kan bli skyldig att betala ersättning för den skada som uppkommer. Lagen om husligt arbete är tvingande. Alla hushållsarbetare omfattas dock av arbetsmiljölagen.

I juni 2011 antog ILO:s beslutande församling konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare med en kompletterande rekommendation (nr 201). Konventionens syfte är att ge anständiga arbetsvillkor för alla hushållsarbetare som yrkesmässigt och inte tillfälligt eller sporadiskt utför hushållsarbete. Konventionen behandlar frågor som rör hushållsarbetarnas mänskliga rättigheter, skydd för unga arbetstagare och skydd mot påtvingat arbete eller tvångsarbete och olika former av brottsliga handlingar. Vidare regleras rätten till skäliga anställningsvillkor och rätten till information om anställningsförhållandena. Vid Sveriges anslutning till konventionen fick arbetstagare i husligt arbete bl.a. rätt till skriftlig information om grundläggande anställningsvillkor (prop. 2017/18:272, bet. 2018/19:AU3, rskr. 2018/19:15).

Rätten till information för hushållsarbetare förstärktes ytterligare vid genomförandet av EU:s s.k. arbetsvillkorsdirektiv samtidigt som hushållsarbetarna tillerkändes nya rättigheter, t.ex. rätten att begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad (prop. 2021/22:151, bet. 2021/22:AU11, rskr. 2021/22:289).

### *Arbetsmiljöverket*

Arbetsmiljöverket har tillsyn över arbetstidslagen och kan bevilja undantag från vissa av lagens regler. Som nämnts ovan genomförde myndigheten under perioden 2018–2022 det nationella tillsynsprojektet Organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett av fyra fokusområden för inspektionerna var just arbetstidslagen. Inom det området besökte myndigheten knappt 1 100 arbetsställen under projektiden. Tillsynen riktades särskilt mot it-branschen, reklambyråer, företag med inriktning på kommunikation och mäklarbranschen. Insatsen

resulterade i att 49 procent av de inspekterade arbetsställena fick krav på förbättringsåtgärder. De som inte levde upp till arbetstidslagstiftningen saknade ofta en rutin för att kontrollera ordinarie arbetstid, vilket gjorde det svårt för arbetsgivaren att kontrollera övertid och mertid. I många fall följdes inte reglerna för veckovila. Arbetsmiljöverkets bedömning är att tillsynen bl.a. har lett till att arbetsgivarna kontrollerar och dokumenterar arbetstid och övertid bättre.

### *Parternas arbete*

Parterna på den svenska arbetsmarknaden är aktiva när det gäller att reglera arbetstidsfrågor i centrala och lokala kollektivavtal inom ramen för vad arbetstidslagen tillåter. Till de frågor som vissa av parterna har reglerat på bransch- eller företagsnivå hör t.ex. arbetstidsförkortning i olika former.

Den 1 oktober 2022 började ett antal lagändringar i anställningsskyddslagen tillämpas som en del av en stor reformering av arbetsrätten på den svenska arbetsmarknaden (prop. 2021/22:176, bet. 2021/22:AU12, rskr. 2021/22:365). Till ändringarna hör bl.a. vissa bestämmelser om sysselsättningsgraden och att heltidsanställning ska vara huvudregel om inte något annat har avtalats. Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlade och enades om dels ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. En central del av parternas principöverenskommelse är en reformering av arbetsrätten med ändringar i anställningsskyddslagen.

När det gäller heltid inom kommuner och regioner undertecknade dåvarande Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), nuvarande Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), och Kommunal i april 2016 ett avtal av vilket det framgår att parterna är överens om att fokusera på övergången från deltidarbete till heltidsarbete. Parterna ska tillsammans underlätta övergången till heltidsorganisering av arbetet för såväl arbetsgivare som arbetstagare samt genomföra åtgärder som stöder det lokala arbetet med att öka andelen heltidsarbetande. Sedan 2016 driver också SKR och Kommunal utvecklingsprojektet Heltidsresan, där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Enligt siffror från SKR ökade andelen heltidsanställda i kommunerna från 70 till 83 procent mellan 2009 och 2020. Under samma period ökade andelen som arbetar heltid från 60 till 71 procent. För regionerna är motsvarande siffror en ökning av andelen heltidsanställda från 81 till 90 procent, medan andelen som arbetar heltid har ökat från 63 till 71 procent.

När det gäller dygnsvila har det i vissa rikstäckande kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden funnits undantag till bestämmelsen om dygnsvila så som den framgår av arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen. Sedan EU-kommissionen uppmärksammat att dessa kollektivavtal har brister i förhållande till genomförandet av bestämmelsen om dygnsvila i



arbetstidsdirektivet har vissa parter förhandlat om att ändra kollektivavtalen. I kollektivavtal där bl.a. SKR är part gäller sedan den 1 oktober 2023 och den 1 februari 2024 som huvudregel att alla medarbetare i kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och att arbetspass ska följas av dygnsvila. Viss möjlighet till undantag från regler om minst 11 timmars dygnsvila finns fortfarande, men det kan endast bli aktuellt i verksamheter som har uppdrag att skydda liv, hälsa och säkerhet. Varje undantag förutsätter dessutom att det inte är möjligt att klara bemanningen på annat sätt.

I samband med överenskommelsen om de nya reglerna för dygnsvila inrättade centrala parter en arbetstidsnämnd. Nämndens uppdrag är att pröva övergripande och principiella frågor, tolkningar och dispensärenden som rör de nya reglerna. Arbetstidsnämnden består av ledamöter från berörda arbetstagarorganisationer, SKR och Sobona samt en oberoende ordförande som har utslagsröst vid eventuell oenighet. Arbetstidsnämnden har under våren behandlat ett flertal ansökningar om dispens från olika typer av verksamheter och i vissa fall beviljat dispens från reglerna om dygnsvila.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om arbetstid behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 64 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:99).

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet konstaterar att arbetstidslagen innehåller en rad bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket en arbetstagare får arbeta under vissa perioder och vilka pauser en arbetstagare har rätt till. Syftet med lagen är att ge arbetstagarna ett skydd mot förläggning av arbetstid som riskerar att leda till ohälsa. Lagen ger arbetsmarknadens parter möjlighet att själva reglera arbetstidsfrågor och anpassa dem till sina särskilda förhållanden och omständigheter, och på stora delar av den svenska arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i kollektivavtal. Utskottet vill inledningsvis framhålla att det står bakom att arbetsmarknadens parter ska ha en central roll i regleringen av arbetstidsfrågor.

I kommittémotion 2023/24:2620 (S) yrkande 22 lyfter motionärerna fram situationen för arbetstagare som jobbar hemma hos andra och att de vill se en översyn på området. Utskottet har givetvis också uppfattningen att alla som arbetar ska ha goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö. Detta gäller även de som arbetar i arbetsgivarens hushåll och som omfattas av lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. När det gäller just personliga assistenter, som lyfts särskilt i motionen, konstaterar utskottet att dessa ofta är anställda av kommuner eller företag och därför inte omfattas av lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete utan av samma regelverk som arbetsmarknaden i stort. När det

gäller personliga assistenter som är anställda av den person de ger assistans finns det skäl att notera att det inte är ovanligt att den personliga assistenten är en närstående till assistansanvändaren.

Utskottet noterar att lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete har moderniserats under senare år i form av viss rätt till information och nya rättigheter. För personliga assistenter gäller både arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen fullt ut. Det är också ett område där det finns möjlighet att genom kollektivavtal ta hänsyn till både arbetsgivares och arbetstagares intressen. Utskottet konstaterar således att det är fråga om ett område där förändringar har skett för att förbättra arbetsvillkoren och arbetsmiljön och att det därför inte finns skäl för något initiativ.

När det gäller frågan om utformningen av arbetstidsdirektivet, som tas upp i kommittémotion 2023/24:385 (SD) yrkande 15 och motionerna 2023/24:123 (SD) och 2023/24:2496 (M), konstaterar utskottet det är fråga om ett direktiv som har funnits i mer än 20 år. Det som är nytt är att vissa kollektivavtal har ändrats när det gäller frågan om dygnsvila och därmed möjligheten att arbeta dygnspass. Utskottet vill betona att den svenska arbetsmarknadsmodellen är grundbulten för en väl fungerande arbetsmarknad. Vår modell innebär en stark autonomi för arbetsmarknadens parter, som har rätt att självständigt förhandla om och teckna kollektivavtal. En helt naturlig del i detta är att regeringen inte granskar de kollektivavtal som träffas. Det är upp till arbetsmarknadens parter att tolka och tillämpa bestämmelser i arbetstidsdirektivet när de förhandlar om kollektivavtal. Det gäller även direktivets bestämmelser om dygnsvila. Utskottet uppfattar att regeringen har ett stort förtroende för att parterna kan sluta avtal med villkor som tillgodoser såväl arbetsgivares som arbetstagares intressen. Utskottet noterar också att den arbetstidsnämnd som parterna har upprättat på området i flera fall har beviljat dispens på det sätt som efterfrågas av motionärerna. Utskottet kan inte se att det finns skäl för regeringen att vidta några åtgärder med anledning av det som förs fram i motionerna.

I kommittémotionerna 2023/24:385 (SD) yrkande 16 och 2023/24:77 (V) yrkande 21 riktar motionärerna in sig på att begränsa förekomsten av delade turer i arbetslivet. Utskottet kan i likhet med motionärerna se att det finns vissa utmaningar med att ha en uppdelad arbetsdag. Det finns dock skäl att framhålla att frågan om hur företeelsen bör regleras inte är enkel. Förekomsten av delade turer fångas delvis upp av arbetsmiljöverket. Utskottet menar dock att utgångspunkten är att frågan om delade turer med fördel kan hanteras av arbetsmarknadens parter. Som utskottet har framhållit ovan bygger den svenska arbetsmarknadsmodellen på parter som är både aktiva och ansvarsfulla, och frågan om delade turer är av sådan natur att den lämpar sig väl för parterna att diskutera och komma överens om i kollektivavtal anpassade till respektive bransch. Det har också skett i olika kommuner runt om i landet. Utskottet utgår från att arbetsmarknadens parter följer arbetet i kommunerna för att lära sig av de goda exempel som kan finnas där och att regeringen följer detta arbete.

Motionärerna i kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkandena 22–24 vill se ändringar av regelverket för dygnsvila, vad som anses vara arbetstid och sysselsättningsgraden. Utskottet vill på nytt påpeka att arbetstidslagen ger arbetsmarknadens parter möjlighet att ta ett stort ansvar för att själva reglera arbetstidsfrågor på ett sätt som passar deras respektive branscher. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger också på att parterna tar ett stort ansvar. Det är därför glädjande att parterna så tydligt gör detta och att de kontinuerligt levererar ansvarsfulla regleringar av arbetstidsfrågorna i olika sammanhang. Utskottet anser att det ligger i modellens natur att det i första hand är parterna som bör diskutera och komma överens i kollektivavtal och eventuellt komma med förslag om ändringar av regelverket.

Utskottet menar att detta i högsta grad gäller även de lagändringar som föreslås i den nämnda kommittémotionen. Utgångspunkten måste vara att riksdagen inte bör lagstifta om frågor som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna. Utskottet vill i sammanhanget också lyfta fram Arbetsmiljöverkets tillsynsinsatser över arbetstidslagen som kan bidra till en bättre efterlevnad av regelverket för arbetstiden. Utskottet kan inte se att det finns skäl för något initiativ på området.

När det gäller kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 25 samt motionerna 2023/24:681 (MP) yrkandena 1–3 och motion 2023/24:239 (SD) konstaterar utskottet att samtliga motionärer vill se åtgärder för en arbetstidsförkortning. Utskottet anser att det även i denna fråga finns skäl att lyfta fram den roll som arbetsmarknadens parter har på den svenska arbetsmarknaden. Vår arbetsmarknadsmodell bygger på ett aktivt och ansvarsfullt deltagande från parterna, och utskottet anser att arbetstidsförkortning är en fråga där parternas önskemål bör ha en framträdande plats. Det finns också flera exempel på kollektivavtal där frågan har fått olika typer av lösningar. Utskottet uppfattar inte heller att parterna har önskemål om att det skulle vara en fråga för lagstiftaren att ta sig an. Parterna är i stället tydliga med att arbetstidsförkortning är en partsfråga. Det finns därför inte skäl för något initiativ på området.

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

# Reservationer

## 1. Åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet, punkt 1 (S, C, MP)

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S), Leila Ali Elmi (MP), Adrian Magnusson (S) och Helena Vilhelmsson (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

### *Ställningstagande*

År 2023 var ett nattsvart år på den svenska arbetsmarknaden med det högsta antalet dödsolyckor på våra arbetsplatser på över tio år. I likhet med utskottet konstaterar vi att statistiken för det senaste decenniet visar att de största problemen finns i byggbranschen. Alla dödsolyckor i arbetslivet är lika tragiska, men mot bakgrund av att byggbranschen återkommande uppvisar stora problem menar vi att det finns behov av särskilda insatser inom just byggbranschen för att kartlägga de bakomliggande orsakerna till dödsolyckorna.

Den befintliga nollvisionen för dödsolyckor har visat sig vara otillräcklig. Korta byggtider, uppstyckade entreprenader, oklara krav på kunskap hos arbetsgivare och byggarbetsmiljösamordnare, otillräcklig myndighetsövervakning och ett upphandlingssystem som prioriterar lägsta pris bidrar gemensamt till en ohälsosam arbetsmiljö och en osund bransch. Vi anser att en grundlig genomlysning av byggbranschen är nödvändig.

Mot denna bakgrund föreslog ledamöter från Socialdemokraterna vid utskottets sammanträde den 19 december 2023 ett initiativ om att tillsätta en kriskommission specifikt inom byggbranschen i syfte att minska antalet dödsolyckor i arbetet. Vi har ställt krav på att utskottet ska behandla frågan i ett separat betänkande för att möjliggöra snabbare handläggning av denna viktiga fråga. Vi beklagar att en majoritet i utskottet har valt en annan väg. Det förslag som utskottet förespråkar är urvattnat och ser i praktiken inte ut att innebära några nya åtgärder på området. Ordningen som utskottet förespråkar innebär också att frågan får en alltför saktfärdig hantering. Vi har inte tid att vänta på åtgärder på området, utan regeringen behöver agera omgående.

Vårt förslag innebär att det ska inrättas en specifik kommission för byggbranschen med uppdrag att granska hela den organisatoriska struktur som leder till dödsolyckor inom sektorn. Kommissionen bör få frihet att

självtändigt planera sitt arbete, utifrån målet att identifiera orsakerna till dödsolyckorna och formulera åtgärder för att förhindra ytterligare förluster av liv. Kommissionen bör ledas av Arbetsmiljöverket i samarbete polisen och representanter för arbetstagarorganisationerna och byggföretagen. Den bör också involvera representanter från andra relevanta myndigheter och forskare för att säkerställa en heltäckande och evidensbaserad analys.

Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en kriskommission specifikt inom byggbranschen i syfte att minska antalet dödsolyckor i arbetet i enlighet med vad som anförts ovan.

## **2. Åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet, punkt 1 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen avslår utskottets förslag.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet har under många år framställt krav på åtgärder för att vända den negativa utvecklingen när det gäller dödsolyckor i arbetslivet. Jag välkomnar att samtliga partier nu också visar intresse för att göra någonting åt detta centrala samhällsproblem och att frågan om ett utskottsinitiativ har väckts i utskottet.

Under beredningen av initiativet har jag ställt mig bakom det förslag till initiativ som framfördes av ledamöter från Socialdemokraterna och krav på att frågan bereds skyndsamt i ett separat betänkande. Eftersom en majoritet i utskottet dessvärre inte har sett behov av en skyndsamt hantering konstaterar jag att förslaget till utskottsinitiativ nu bereds i samma betänkande som kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 11 om en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet. Motionsförslaget följer den linje som Vänsterpartiet under lång tid har förespråkat och är mer omfattande än de olika förslag till initiativ som har framförts i utskottet. Eftersom motionsförslaget behandlas i en annan förslagspunkt i betänkandet väljer jag under denna punkt att inte ansluta mig till något förslag till initiativ och yrkar därför avslag på utskottets förslag.

### 3. **Kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion  
2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 11.

#### *Ställningstagande*

I likhet med utskottet konstaterar jag att 2023 blev ett mörkt år på den svenska arbetsmarknaden med fler än 60 personer som dog på jobbet. Samma negativa utveckling har fortsatt under inledningen av 2024 med dödsolyckor i en skrämmande hög omfattning. Det kan självfallet aldrig accepteras att människor dör på jobbet. Varje enskilt dödsfall är en tragedi, både för arbetsgivaren och för samhället. Att döden på jobbet inte uppmärksammas i samhällsdebatten på ett sätt som står i proportion till antalet drabbade är i sig en följd av att vi lever i ett klassamhälle. Företagens vinstjakt är ofta grunden till arbetsplatsolyckor med dödlig utgång. Jakt på vinst och höga överskott leder till en dålig arbetsmiljö, slarv med skyddsutrustning och undermåliga arbetsredskap. För att komma till rätta med arbetsplatsolyckor behövs ett samhälle där människors bästa prioriteras framför företagets vinster.

Mot den bakgrunden har Vänsterpartiet under många år lyft frågorna om dödsolyckor i arbetslivet i riksdagen. Under nuvarande riksmöte har bl.a. en särskild debatt med anledning av det höga antalet dödsolyckor hållits i kammaren på Vänsterpartiets begäran. Jag välkomnar visserligen att vissa steg i rätt riktning har tagits under senare år men konstaterar samtidigt, i likhet med flera fackförbund, att det behövs ytterligare åtgärder för att vända den negativa utvecklingen. Den nollvision mot dödsolyckor som riksdagen beslutat om kräver skarpere åtgärder än de som hittills vidtagits. De förslag till utskottsinitiativ som har presenterats av ledamöter från andra partier är inte lika omfattande som de åtgärder Vänsterpartiet vill se på området. Jag beklagar att en majoritet i utskottet har ställt sig bakom ett förslag som framstår som kraftlöst och en ordning som innebär en trög hantering av ärendet.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en statlig kriskommission som tar ett helhetsgrepp om dödsolyckor i arbetslivet och föreslår konkreta åtgärder för att vända utvecklingen. I en sådan kommission bör företrädare för fack, arbetsgivare och berörda myndigheter ingå.

#### 4. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (S)

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S) och Adrian Magnusson (S).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 26 och 31,  
bifaller delvis motion

2023/24:2623 av Anders Ygeman m.fl. (S) yrkande 9 och  
avslår motionerna

2023/24:76 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 18,  
2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 4, 10 och 18,  
2023/24:391 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,  
2023/24:392 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 26,  
2023/24:792 av Kadir Kasirga och Mirja Räihä (båda S),  
2023/24:1328 av Jamal El-Haj (S),  
2023/24:2019 av Sanna Backeskog m.fl. (S),  
2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 10 och  
2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 24.

##### *Ställningstagande*

Arbetsgivaren är den som i huvudsak har ansvaret för att se till att svenska arbetsplatser är trygga och säkra. Arbetstagarnas eget ansvar i detta handlar om att följa regler och rutiner i syfte att minimera risker. I de fall det sker en olycka i arbetet är det arbetsgivarens skyldighet att bevisa att man har uppfyllt sina åtaganden när det gäller arbetsmiljön. Samma logik gäller dock inte när det rör sig om arbetsorsakade sjukdomar, t.ex. om skador eller sjukdomar uppstår till följd av dålig eller slitsam arbetsmiljö eller långvarig exponering för farliga kemikalier. Det finns därför goda skäl att se över om bevisbördan för arbetsorsakade sjukdomar i huvudsak bör läggas på arbetsgivaren. En omvänd bevisbörda kan bidra till att öka incitamenten för företag som verkar i Sverige att bättre förebygga arbetsmiljörisker. Vi beklagar att utskottet inte ser de behov av framsteg som finns på detta område. Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheten till omvänd bevisbörda i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare menar vi att det är av yttersta vikt att de som utför arbetsmiljöarbete för arbetsgivarens räkning har rätt kompetens. Detta innebär att de behöver både praktiska och teoretiska färdigheter, inklusive kunskap om riskbedömning, förebyggande åtgärder och en djup förståelse för aktuella

föreskrifter. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ställs det också krav på att de som utför arbetsmiljöarbete ska ha relevanta kunskaper. För att säkerställa hög kvalitet på arbetsmiljöarbetet på våra svenska arbetsplatser behövs ytterligare åtgärder som garanterar att arbetsgivaren erbjuder utbildning av hög kvalitet. Vi anser därför att regeringen bör verka för att Arbetsmiljöverkets föreskrifter ses över för att tydliggöra kraven och främja en enhetlig standard för utbildningarna och deras innehåll. I det arbetet bör arbetsmarknadens parter involveras.

## 5. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2023/24:76 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 18 och

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 4, 10 och 18 samt avslår motionerna

2023/24:391 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2023/24:392 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 26,

2023/24:792 av Kadir Kasirga och Mirja Räihä (båda S),

2023/24:1328 av Jamal El-Haj (S),

2023/24:2019 av Sanna Backeskog m.fl. (S),

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 10,

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 26 och 31,

2023/24:2623 av Anders Ygeman m.fl. (S) yrkande 9 och

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 24.

### *Ställningstagande*

Brister i arbetsmiljön, såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala, påverkar möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att få och behålla ett arbete. Det kan röra sig om bristande tillgänglighet i lokaler och otydlighet i ansvarsfördelning, beslut och arbetsprocesser. För att fler personer med funktionsnedsättning ska komma in på arbetsmarknaden krävs en inkluderande arbetsmiljö som tar hänsyn till individens förutsättningar.

Vidare visar forskning på stora brister i arbetsmiljön för hbtqi-personer, som bl.a. oftare är utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning på arbetsplatsen. Personer med transerfarenhet tycks vara särskilt utsatta. Det är olyckligt att utskottet inte mäktar med att lyfta fram dessa



grupper och de särskilda utmaningar som grupperna ställs inför när det gäller det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Jag vill också poängtera vikten av att arbetsgivarna har goda kunskaper om arbetsmiljö för att kunna leva upp till det ansvar som faller på dem enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Vidare är det viktigt att uppmärksamma att vi i dag har en situation där det är vanligt att t.ex. en byggherre, en generalentreprenör eller ett storföretag inte behöver ta ansvar för vad underentreprenörer och andra företag gör och inte gör på en arbetsplats. Effekterna av de otydliga ansvarsförhållandena har visat sig vid flera tillfällen genom att företag har gått fria efter arbetsplatsolyckor med dödlig utgång. Det är beklagligt att utskottet inte heller i dessa avseenden drar slutsatsen att åtgärder behövs för att komma till rätta med de uppenbara problem som finns på den svenska arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör återkomma med förslag om att

- dels tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att arbetsmiljön ska vara tillgänglig för personer med olika funktionsnedsättningar, dels stärka funktionshinderspersionen i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- förbättra hbtqi-personers arbetsmiljö
- tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa
- förtydliga arbetsmiljöansvaret så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där – oavsett arbetsgivare.

## 6. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (C)

av Helena Vilhelmsson (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 10 och avslår motionerna

2023/24:76 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 18,

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 4, 10 och 18,

2023/24:391 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2023/24:392 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 26,

2023/24:792 av Kadir Kasirga och Mirja Räihä (båda S),

2023/24:1328 av Jamal El-Haj (S),  
 2023/24:2019 av Sanna Backeskog m.fl. (S),  
 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 26 och 31,  
 2023/24:2623 av Anders Ygeman m.fl. (S) yrkande 9 och  
 2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 24.

### *Ställningstagande*

Jag delar utskottets övergripande syn att det är helt centralt att alla arbetsgivare arbetar systematiskt med det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det är inte formen för arbetet eller arbetsplatsens storlek som ska avgöra nivån på arbetsmiljöarbetet, utan alla som arbetar har rätt till en god arbetsmiljö. Samtidigt är det dock viktigt att insatser görs med insikten att mindre företag ofta har en större utmaning att få till stånd alla delar av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Till skillnad från utskottet menar jag att det behövs specifika satsningar på bättre förutsättningar för alla arbetsgivare att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete. I satsningarna behöver ett speciellt fokus läggas på små företag, eftersom de har mer begränsade resurser än stora företag. Satsningarna kan innebära kunskapsspridning, rådgivning eller bättre verktyg för att underlätta det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessutom är det av största vikt att förenkla regelverket, vilket kan innebära att vissa krav på arbetsmiljöområdet inte gäller lika för stora som små företag utan anpassas för att på bästa sätt säkra arbetsmiljöresultatet.

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

## **7. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 24 och avslår motionerna

2023/24:76 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 18,

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 4, 10 och 18,

2023/24:391 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2023/24:392 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 26,

2023/24:792 av Kadir Kasirga och Mirja Räihä (båda S),

2023/24:1328 av Jamal El-Haj (S),

2023/24:2019 av Sanna Backeskog m.fl. (S),  
2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 10,  
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 26 och 31 samt  
2023/24:2623 av Anders Ygeman m.fl. (S) yrkande 9.

### *Ställningstagande*

Vi har i dag en bra arbetsmiljölagstiftning i Sverige och det är viktigt att vi ser till att den också följs. Jag anser att det är nödvändigt att komma till rätta med arbetsmiljön i de kvinnodominerade branscherna – framför allt i vård och omsorg – där många kvinnor sliter ut sig med de förutsättningar som råder i dag. Miljöpartiets viktigaste vårdfråga är att förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö för personal i hälso- och sjukvård och kommunal vård och omsorg. Till skillnad från utskottet anser jag att konkreta åtgärder behövs för att motarbeta den arbetsrelaterade ohälsa som finns på den svenska arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa med hälso- och sjukvård och vård och omsorg som ett första fokusområde.

## **8. Rådighetsansvar, punkt 4 (S, V)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S),  
Sofia Amloh (S), Ciczie Weidby (V) och Adrian Magnusson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 12.

### *Ställningstagande*

Det är tydligt att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när arbetsmiljölagen skrevs. En rad olika arbetsgivare är inblandade i minsta lilla projekt. När det gäller dödsolyckor i arbetslivet har Arbetsmiljöverket visat att det är vanligt att det företag som den omkomne tillhör sällan har s.k. rådighet över arbetsstället där dödsolyckan inträffar. Det är i stället ofta fråga om ett tillfälligt arbete som t.ex. godsleverantör eller underentreprenör. Vi välkomnar även i denna del det förslag som har lämnats av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (SOU 2022:45). Till skillnad från utskottets passiva inställning till åtgärder för att komma åt problemen ser vi behov av åtgärder från regeringen.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om ett utvidgat rådgighetsansvar i enlighet med förslagen i SOU 2022:45.

## **9. Sanktionsavgifter, punkt 5 (S)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 24 och 25,

bifaller delvis motionerna

2023/24:2368 av Johan Andersson m.fl. (S) och

2023/24:2382 av Jessica Rodén m.fl. (S) samt

avslår motion

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 25.

### *Ställningstagande*

Arbetsmiljöverket har i dag möjlighet att utdöma en sanktionsavgift för arbetsgivare som bryter mot regler i föreskrifter som rör fysiska risker såsom arbete med maskiner, kemikalier, lyftanordningar och truckar. Men att inte uppfylla kraven i föreskrifterna som reglerar det systematiska arbetsmiljöarbetet respektive organisatorisk och social arbetsmiljö får inga konsekvenser för arbetsgivaren. Så här kan vi inte ha det när vi vet att brister är vanligt förekommande just kopplat till dessa föreskrifter. I ett läge då hög arbetsbelastning är den vanligaste orsaken till ohälsa på den svenska arbetsmarknaden behöver arbetet med att förebygga risker för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön intensifieras.

Vår drivkraft i detta är ett mål om ett jämställt arbetsliv. Ambitionen är att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män, oavsett yrke, bransch eller sektor. Arbetsmiljölagen trädde i kraft under 70-talet då fler hade manuella arbeten och fasta anställningar och en större del av arbetskraften var män, vilket har resulterat i att arbetsmiljöregelverket till övervägande del har syftat till att reglera den fysiska arbetsmiljön. Vi anser emellertid att tydliga och ändamålsenliga regler för det organisatoriska och psykosociala bör vara av lika central betydelse. Vi socialdemokrater menar att sanktionsavgifter för fler föreskrifter, såsom föreskrifterna mot systematiskt arbetsmiljöarbete respektive organisatorisk och social arbetsmiljö, är en viktig reform för att öka efterlevnaden av grundläggande regelverk som finns till för att hålla

arbetstagare friska och trygga. Vi kan bara beklaga att utskottet inte inser de behov som finns av sådana förändringar.

Vi anser därför att regeringen dels bör verka för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män i enlighet med vad som anförts ovan, dels bör utöka Arbetsmiljöverkets bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter i enlighet med förslagen från Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö med avsikt att införa sanktionsavgifter kopplat till fler föreskrifter.

## **10. Sanktionsavgifter, punkt 5 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkande 25 och avslår motionerna

2023/24:2368 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2382 av Jessica Rodén m.fl. (S) och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 24 och 25.

### *Ställningstagande*

Jag noterar att Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har presenterat ett förslag om att utöka möjligheten för Arbetsmiljöverket att döma ut sanktionsavgifter även till situationer där det finns brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön. Till skillnad från utskottet menar jag att det nu måste anses ha funnits tillräckligt med tid för att bedöma lämpligheten av detta välkomna förslag. Det är viktigt att vi nu tar kliv framåt på arbetsmiljöområdet för att tackla även andra brister i arbetsmiljön än fysiska brister. Utredningens förslag i det aktuella avseendet skulle innebära en stor förbättring för många kvinnor som i dagsläget är drabbade av ohälsa på grund av brister just i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Jag anser därför att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma sanktionsavgifter även för brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön.

## 11. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 6 (S)

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 28 och avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 13, 14 och 17,

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 17 och

2023/24:440 av Jessica Wetterling m.fl. (V) yrkande 10.

### *Ställningstagande*

Att arbetsgivare bryter mot arbetsmiljöreglerna är inget ovanligt och enligt Arbetsmiljöverket något som ökar. I en undersökning som LO har genomfört uppger så många som tre av tio arbetstagare att det är vanligt förekommande att arbetsgivaren medvetet bryter mot arbetsmiljöreglerna i olika branscher. Det här är förstås en helt oacceptabel nivå, och inget som vi socialdemokrater tar lätt på.

Arbetsgivare som struntar i regler gör det inte sällan i syfte att skaffa sig konkurrensfördelar och för att hålla nere sina kostnader. Ytterst är detta ett hot mot arbetstagares liv och hälsa – vilket står i bjärt kontrast till den socialdemokratiska grundinställningen och ambitionen om att alla som jobbar i Sverige ska ha rätt till en trygg och hälsosam arbetsmiljö. I värsta fall kan brister i arbetsmiljön resultera i olyckor med dödlig utgång. Utredningstiderna för dessa brott är ofta alltför långa och inte ens vart tionde fall av dödsolyckor mellan 2017 och 2021 ledde till någon form av straff för arbetsmiljöbrott.

Vi konstaterar att arbetsmiljöbrott till sin natur ofta kan vara svåra att utreda. Särskilt vid grova brott som resulterat i en dödsolycka kan det ta tid att utreda och få klarhet i vad som hänt och vem som är ansvarig. Den tidigare socialdemokratiska regeringen gjorde flera insatser för att förbättra förutsättningarna för att fler ska kunna lagföras för arbetsmiljöbrott. Det var välbehövliga insatser, men mer behöver göras. Vi beklagar att både regeringen och utskottet förhåller sig passiva i frågan.

Vi anser därför att regeringen bör se över lagstiftningen om arbetsmiljöbrott så att fler kan lagföras, särskilt i fråga om skydd mot kemiska och biologiska risker som kan orsaka sjukdom.

## 12. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 6 (SD)

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 17 och avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 13, 14 och 17,

2023/24:440 av Jessica Wetterling m.fl. (V) yrkande 10 och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 28.

### *Ställningstagande*

Vid utredningar av arbetsmiljöbrott involveras flera myndigheter – Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten. Utredningstiden är ofta lång och den genomsnittliga utredningstiden för brottet vållande till annans död på arbetsplats är betydligt längre än en utredning om vållande till annans död som inte har samband med någon arbetsplats. Utredningsläget är komplicerat utifrån sakfrågans natur.

Vidare finns det skäl att uppmärksamma att arbetsmiljöbrott inte sällan förekommer i entreprenader som ofta sker i flera led. Det kan också vara fråga om tekniskt komplicerade orsaksförlopp och komplicerade organisatoriska förhållanden. Det är således ofta flera aktörer involverade och det är i skarven mellan aktörerna som utredningsläget försvåras. Vi menar att det utifrån den samlade bilden av problematiken i dessa utredningar finns goda skäl att utöka preskriptionstiden. Vi beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av att stödja de brottsutredande myndigheternas uppdrag i det aktuella avseendet.

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

## 13. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 6 (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 13, 14 och 17 samt

2023/24:440 av Jessica Wetterling m.fl. (V) yrkande 10 och  
avslår motionerna

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 17 och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 28.

### *Ställningstagande*

I likhet med flera fackförbund kan jag konstatera att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott i dag är otillräcklig. Att brister i arbetsmiljö som orsakar dödsfall och allvarliga skador inte bestraffas är fullständigt oacceptabelt. Det är fundamentalt att arbetsgivare som missköter sitt arbetsmiljöansvar ställs till svars och straffas. Till skillnad mot utskottet anser jag att ytterligare åtgärder behövs för att komma åt arbetsmiljöbrotten. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott.

Vidare konstaterar jag att den ändring av regelverket om företagsbot som infördes 2020 inte har fått avsedd effekt. Trots att både propositionen och ministrarna utlovade höjda böter vid arbetsmiljöbrott har det i praktiken inte hänt någonting. En granskning gjord av tidningen Dagens Arbetsmiljö visar att snittbeloppet för en företagsbot är helt oförändrat även efter ändringen. Företag som begår upprepade arbetsmiljöbrott döms inte hårdare och företag kan till och med få rabatt på böterna. Detta kan inte ha varit avsikten med lagändringarna. Jag anser därför att regeringen bör göra en översyn av lagstiftningen om företagsbot för att förbättra tillämpningen och skärpa straffen för arbetsmiljöbrott.

Vidare beklagar jag att utskottet inte ser de problem som följer med den utspridda lagstiftning som finns om arbetsmiljöbrott. Bestämmelser av betydelse finns spridda i brottsbalken, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). Den utspridda lagstiftningen bidrar till att utredningar om arbetsmiljöbrott försvåras och att relativt få åtal väcks. I Norge är den genomsnittliga handläggningstiden på området hälften så lång som i Sverige. Ett skäl till detta är en mer enhetlig lagstiftning med en egen arbetsmiljöbalk som underlättar utredningsarbetet. Jag anser därför att regeringen bör införa en arbetsmiljöbalk för att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning om arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott.

Slutligen finns det skäl att uppmärksamma situationen när barn används i reklam i olika sammanhang. Det är inte ovanligt att t.ex. influerare använder sina egna barn i betalade samarbeten och marknadsföring på sociala medier eftersom detta ofta är en lönsam affär. Barn har inte möjlighet att själva välja att delta eller förstå konsekvenserna av exponeringen på sikt och det finns därför skäl att se över möjligheterna till ett bättre skydd på området. Frankrike är ett föregångsland med lagstiftning som medför ett förbud för föräldrar och



företag att, utan tillstånd, använda barn för ekonomiska syften i sociala medier. Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över en begränsning av möjligheten att använda sina barn i reklam med hänvisning till barnets integritet.

#### **14. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (S)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S) och Adrian Magnusson (S).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2023/24:1559 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 43 och 44,

2023/24:2637 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 38,

2023/24:2640 av Ardalán Shekarabi m.fl. (S) yrkande 46 och

2023/24:2645 av Niklas Karlsson m.fl. (S) yrkande 16,

bifaller delvis motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 45 och

avslår motionerna

2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–5, 18 och 19,

2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5,

2023/24:2043 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S),

2023/24:2499 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) yrkande 23,

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 50 och

2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkandena 56–61.

##### *Ställningstagande*

Vår övergripande uppfattning om arbetslivskriminalitet är att det ska vara svårt att fuska, enkelt att åka fast och kännbart att bli straffad. Det är visserligen vällovligt att utskottet ger uttryck för en liknande inställning, men vi beklagar att det inte drar slutsatsen att ytterligare åtgärder behövs.

För att få ordning på problemen med arbetslivskriminalitet behöver vi först och främst skärpa upp kraven för arbetskraftsinvandring. Arbetskraftsinvandring ska bara vara möjligt i de fall det inte går att hitta någon i Sverige som kan ta jobbet. Vi behöver gå ifrån den okontrollerade ordning som gällt de senaste cirka tio åren och i stället gå över till ett ändamålsenligt regelverk byggt på behovsprövning. Vidare bör det myndighetsgemensamma fokuset på att bekämpa arbetslivskriminalitet ligga fast, och Arbetsmiljöverket bör ges

fortsatt goda förutsättningar att samordna det arbetet. Antalet arbetsplatsinspektioner bör öka, men det är samtidigt viktigt att inte stirra sig blind på frågan om antal eftersom det är minst lika viktigt att inspektionsverksamheten sker på ett träffsäkert sätt. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag på åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminaliteten i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare anser vi att den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet som togs fram av den föregående socialdemokratiska regeringen fortsatt bör peka ut riktningen för det arbete som bedrivs på området. Det är mycket angeläget att strategin utvärderas och vid behov uppdateras i takt med att tiden går. Vi anser därför att regeringen bör utvärdera och uppdatera den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet.

En annan reform som den socialdemokratiska regeringen tog initiativ till var att få på plats regionala center mot arbetslivskriminalitet som fungerar som nav i arbetet. Det är välkommet att sju regionala center nu finns på plats. Det är dock viktigt att arbetet inte stannar upp, utan fokus måste nu ligga på att fullt ut få igång verksamheten på dessa center. Vi anser därför att regeringen bör intensifiera arbetet med regionala center mot arbetslivskriminalitet.

Slutligen finns det skäl att poängtera vikten av att skapa ordning och reda inom offentliga upphandlingar. Vi konstaterar att seriösa företagare runt om i landet efterfrågar bättre krav på och uppföljning av upphandlingar. Annars riskerar företag som inte vill dumpa löner eller arbetsvillkor att tvingas följa efter för att kunna klara sig i en orättfärdig konkurrens. Många bedömare menar att det är svårast att granska och följa upp om det finns många underentreprenörer i en upphandling. Med tanke på de svårigheter som i dag finns med ett alltför stort antal underentreprenörer är det rimligt att begränsa antalet underentreprenörer. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att begränsa antalet underentreprenörer vid upphandling och att underentreprenörer ska godkännas av upphandlaren.

## **15. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion  
2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–5, 18 och 19 samt  
avslår motionerna  
2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5,  
2023/24:1559 av Johan Andersson m.fl. (S),  
2023/24:2043 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S),

2023/24:2499 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) yrkande 23,  
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 43–45 och 50,  
2023/24:2637 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 38,  
2023/24:2640 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 46,  
2023/24:2645 av Niklas Karlsson m.fl. (S) yrkande 16 och  
2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkandena 56–61.

### *Ställningstagande*

På den svenska arbetsmarknaden förekommer det en utbredd arbetslivskriminalitet. Oseriösa företag dumpar löner och villkor och bryter systematiskt mot lagar och regler i syfte att skaffa sig konkurrensfördelar. Arbetslivskriminaliteten påverkar arbetstagare, företag och i förlängningen hela samhället. Arbetstagare utnyttjas och tvingas arbeta för låga löner och till usla villkor, vilket även pressar löner och villkor för övriga löntagare i utsatta branscher. Företag som följer lagar, avtal och regler konkurreras ut av oseriösa aktörer. Vidare går samhället miste om miljardbelopp via uteblivna skatter och avgifter. Jag anser att den pågående utvecklingen är systemhotande och att den måste stoppas.

Arbetslivskriminaliteten har inte vuxit fram ur ett vakuum – den har odlats fram genom politiska beslut som har banat väg för den utbredda arbetslivskriminalitet som präglar delar av den svenska arbetsmarknaden i dag. Socialdemokraternas oförmåga och högerens ovilja att skärpa lagar, regler och rutiner har över tid förvärrat situationen. Jag beklagar att utskottet trots påståenden om att frågan tas på allvar inte ser det behov som finns av att skyndsamt vidta åtgärder för att sätta stopp för arbetslivskriminaliteten på den svenska arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen bör komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör återkomma med förslag om att

- stärka den myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet som pågått sedan 2018
- skyndsamt ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet
- inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering
- skyndsamt tydliggöra hur den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet ska genomföras
- införa en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet
- se över förtroendemannalagen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar så att fackligt förtroendevalda ska kunna begära ut listor över de underentreprenörer som verkar på en arbetsplats och agera i lägen med komplicerade entreprenörskedjor
- införa lagstiftning mot lönestöld i linje med den norska lagstiftningen.

## 16. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (C)

av Helena Vilhelmsson (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2499 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) yrkande 23 och avslår motionerna

2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–5, 18 och 19,

2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5,

2023/24:1559 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2043 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S),

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 43–45 och 50,

2023/24:2637 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 38,

2023/24:2640 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 46,

2023/24:2645 av Niklas Karlsson m.fl. (S) yrkande 16 och

2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkandena 56–61.

### *Ställningstagande*

Sverige har de senaste åren upplevt en ökad tillströmning av offer för människohandel och exploatering i Sverige. Merparten av dessa individer har inte identifierats av myndigheterna vilket oftast har betytt att deras rättigheter inte har blivit tillgodosedda. Sverige har också kritiserats av bl.a. Europarådets expertkommitté Greta för att vara för dåligt på att identifiera särskilt sårbara utsatta individer. Vidare har Riksrevisionen granskat statens insatser mot arbetskraftsexploatering och pekat på att det finns stora brister på området.

Jag konstaterar att det i dag finns för lite uppsökande verksamhet från socialtjänsten och polisen för proaktiv identifiering av utsatta individer. Sverige behöver bli bättre på att identifiera fler som kan vara utsatta för exploatering och erbjuda en enklare väg in till lågtröskelverksamhet. Ett av de enklaste och viktigaste verktygen för att utsatta ska få information om sina rättigheter är att installera en nationell s.k. hotline, något som de flesta länder i Europa har. I våra grannländer Finland och Norge finns det statligt finansierade nationella telefonjourer med information, hjälp och stöd till allmänheten och sårbara offer 24 timmar om dygnet. En nationell hotline bör vara bemannad dygnet runt så att allmänheten och potentiellt brottsutsatta kan vända sig dit för att få hjälp och för att utländska arbetstagare ska kunna få information om sina rättigheter i Sverige. Funktionen bör ligga under

Jämställdhetsmyndighetens ansvar. Jag beklagar att utskottet underskattar det behov som finns på området.

Jag anser därför att regeringen bör se över möjligheten att införa en nationell hotline i enlighet med vad som anförts ovan.

## **17. Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5 samt

2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkandena 56–61 och  
avslår motionerna

2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–5, 18 och 19,

2023/24:1559 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2043 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S),

2023/24:2499 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) yrkande 23,

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 43–45 och 50,

2023/24:2637 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 38,

2023/24:2640 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 46 och

2023/24:2645 av Niklas Karlsson m.fl. (S) yrkande 16.

### *Ställningstagande*

Det finns stora problem med att oseriösa företag lurar, utnyttjar eller exploaterar arbetstagare, ofta arbetskraftsinvandrare. Människor tvingas arbeta med villkor under den nivå som utlovats, och långt under de villkor och regler som är fastslagna. Jag konstaterar att det finns mycket som behöver göras för att komma till rätta med problemen som följer i fotspåren av arbetslivskriminaliteten. Delegationen mot arbetslivskriminalitet har i sitt delbetänkande (SOU 2023:8) lämnat flera bra förslag för att stävja arbetslivskriminaliteten och skydda människor i utsatthet. Jag önskar att utskottet också skulle se de behov som finns av åtgärder på området.

Jag anser därför att regeringen för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör återkomma med förslag om att

- säkerställa gemensamma skrivningar om arbetet mot arbetslivskriminalitet i respektive myndighets instruktion
- vidta åtgärder så att fler branscher prioriterar arbetet mot arbetslivskriminalitet

- se över och stärka det straffrättsliga skyddet mot arbetskraftsexploatering
- värna och utveckla civilsamhällesorganisationernas roll i att ge stöd till arbetstagare
- vidta ytterligare åtgärder för att nå ut med information om rättigheter, skyldigheter och möjligheter till stöd till de arbetstagare som riskerar att utsättas för arbetslivskriminalitet
- upphandlande statliga och kommunala myndigheter, i egenskap av avtalsparter, bör följa upp att krav om arbetsrättsliga villkor i upphandlingsavtalen följs
- prioritera arbetet mot utnyttjande av migrantarbetare
- stärka tillsynen och samarbetet mellan myndigheter för att upptäcka utnyttjande av arbetstagare som kommit till Sverige för att arbeta.

### **18. Företagshälsovården, punkt 8 (S, V)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S), Ciczie Weidby (V) och Adrian Magnusson (S).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 36 och avslår motionerna

2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 6,

2023/24:2010 av Magnus Manhammar (S) och

2023/24:2510 av Mirja Räihä m.fl. (S).

#### *Ställningstagande*

Företagshälsovården är av avgörande betydelse för att säkerställa en bra arbetsmiljö och välbefinnande för arbetstagare i Sverige. Mot den bakgrunden är det beklagligt att allt färre arbetstagare, drygt 60 procent, i dag har tillgång till företagshälsovård via sin arbetsplats. Tillgången följer också de vanliga klass- och könsgränserna. LO-förbundens medlemmar, särskilt kvinnor på mindre arbetsplatser och i branscher med många deltidstjänster, tidsbegränsade anställningar, inhyrningar och arbete på obekvämt arbetstid, är de som har sämst tillgång till företagshälsovård. Vi anser att det är en självklar utgångspunkt att alla ska omfattas av en säker, effektiv och branschkunig företagshälsovård. En satsning på kvalitetssäkrad företagshälsovård som alla arbetstagare har tillgång till är en investering som också kan ge positiv utdelning för statsfinanserna. Arbetsmarknadens parter bör ha en central roll i

arbetet med tillgången till en kvalitetssäkrad företagshälsovård. Till skillnad från utskottet ser vi därför att det finns behov av att ta nya steg mot att förbättra tillgången till företagshälsovården. Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att återkomma med förslag om tillgången till en kvalitetssäkrad företagshälsovård för alla anställda i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare noterar vi att en statlig utredning (SOU 2022:45) har lämnat genomtänkta och välkomna förslag om förtydliganden i arbetsmiljölagen för att öka användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ändra arbetsmiljölagen i linje med förslagen i SOU 2022:45 i syfte att förbättra tillgången till företagshälsovård för alla anställda.

## **19. Företagshälsovården, punkt 8 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion  
2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 6 och  
avslår motionerna  
2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,  
2023/24:2010 av Magnus Manhammar (S),  
2023/24:2510 av Mirja Räihä m.fl. (S) och  
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 36.

### *Ställningstagande*

Anställda i kvinnodominerade branscher som vård, omsorg och utbildning utsätts ofta för höga krav i kombination med liten egen kontroll. Höga krav och litet inflytande över arbetet är en känd stressfaktor som kan leda till psykosociala påfrestningar och besvär. Detta är en problematik som måste förebyggas och det behöver ställas högre krav på förebyggande insatser inom offentlig sektor och kvinnodominerade yrken. En viktig insats är att det finns tillgång till företagshälsovård. Vi delar inte utskottets uppfattning att den rådande ordningen är tillräcklig för att möta de problem som finns på området. Det finns behov av åtgärder som innebär att staten på ett bättre sätt stöttar regioner och kommuner för att återigen kunna satsa på förebyggande arbetsmiljöarbete, företagshälsovård och bättre förutsättningar i arbetsmiljön inom offentlig sektor.

Vi anser därför att regeringen behöver vidta åtgärder för att förbättra företagshälsovården inom kvinnodominerade yrken.

## **20. Arbetskläder, punkt 9 (S)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2023/24:2617 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 67 och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 35 och

avslår motionerna

2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 4,

2023/24:1776 av Michael Rubbestad (SD) och

2023/24:2041 av Sanna Backeskog (S).

### *Ställningstagande*

För att säkra morgondagens välfärd behöver fler orka arbeta ett helt arbetsliv med hälsan intakt. En förutsättning för att vi ska hålla oss vid god fysisk och psykisk vigör är att vi har en trygg, säker och trivsamt arbetsmiljö. En viktig arbetsmiljöfråga för inte minst många kvinnor inom offentlig sektor är tillgången till arbetskläder och arbetsskor. I de kvinnodominerade yrkena är tillgången till arbetskläder och arbetsskor som kan förebygga belastningsskador inte lika självklar som inom andra branscher och sektorer. Detta vill vi ändra på. Vi vill stärka kvinnors villkor på arbetsmarknaden, och en del i detta är att göra tillgången till arbetskläder och arbetsskor jämställd. Det duger inte att som utskottet verkar göra helt lämna frågan till arbetsmarknadens parter att lösa.

Vi anser därför att regeringen bör verka för en jämställd tillgång till arbetskläder och arbetsskor.

## **21. Arbetskläder, punkt 9 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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



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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 4 och  
avslår motionerna

2023/24:1776 av Michael Rubbestad (SD),

2023/24:2041 av Sanna Backeskog (S),

2023/24:2617 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 67 och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 35.

### *Ställningstagande*

För att uppnå en jämställd arbetsmiljö behöver skillnaderna i förutsättningar att utföra sitt arbete kartläggas och belysas. Detta ska ligga på arbetsgivare inom offentlig sektor att genomföra. Kartläggningen ska innefatta olika förvaltningars hantering av personalens förutsättningar, från chefsposition till de som utför det praktiska arbetet. De kartläggningar som hittills genomförts har visat att kvinnodominerade verksamheter i större utsträckning exempelvis saknar arbetskläder, och som fordon används ofta cykel i stället för bil. Detta gäller också under kalla höst- och vintermånader. Avsaknad av arbetskläder kan bidra till att arbetsplatsen drabbas av sjukskrivningar. Synen på anställdas förutsättningar för att genomföra sitt arbete på bästa sätt behöver förändras och bli mer likvärdig. Till skillnad från utskottet menar vi att det finns skäl för regeringen att agera på området.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder att uppnå en jämställd arbetsmiljö.

## **22. Våld och hot i arbetslivet, punkt 10 (S)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S),  
Sofia Amløh (S) och Adrian Magnusson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 33 och 34,  
bifaller delvis motion

2023/24:2359 av Heléne Björklund m.fl. (S) och  
avslår motion

2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Trots att arbetsgivare har skyldighet att förebygga risken för våld och hot så långt det är möjligt är utsattheten hos många arbetstagare stor, särskilt bland personer som hanterar pengar eller varor eller arbetar i kontaktyrken eller med myndighetsutövning. Vi ser ett stort behov av fler åtgärder för att förebygga våld, hot och trakasserier och öka skyddet för arbetstagare.

ILO:s konvention 190 syftar till att bekämpa våld och trakasserier på arbetsplatsen. Målet med konventionen är att skapa en arbetsmiljö där alla arbetstagare är skyddade mot våld och trakasserier och där deras värdighet och rättigheter fullt ut respekteras. Konventionen pekar bl.a. ut arbetsgivarens ansvar för att förebygga och skydda arbetstagare samt skyldigheten att skydda sårbara grupper. Vi beklagar att utskottet inte tycks dela vår bedömning att det är hög tid för Sverige att ansluta sig till konventionen. Vi anser därför att regeringen snarast bör vidta åtgärder för att ratificera ILO:s konvention 190 om våld och trakasserier i arbetslivet.

Vidare vill vi lyfta behovet av ett bättre skydd för de arbetstagare som utför ensamarbete. Det är fråga om en grupp arbetstagare som av naturliga skäl löper större risk för att utsättas för våld och hot och således är extra skyddsvärd. Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheten att skärpa regelverket om ensamarbete i syfte att minska utsattheten för våld och hot.

### **23. Våld och hot i arbetslivet, punkt 10 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 7 och avslår motionerna

2023/24:2359 av Heléne Björklund m.fl. (S) och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 33 och 34.

### *Ställningstagande*

Precis som alla människor ska ha rätt till ett tryggt liv i hemmet och i det offentliga rummet måste också tryggheten garanteras i arbetslivet. Det våld som begås på arbetsplatser kan ibland inte ensamt skyllas på enskilda gärningspersoner eller på attityder i samhället. En del s.k. strukturellt våld beror på en felaktig organisationsstruktur som ökar riskerna för att våld och hot ska inträffa och vissa arbetsplatser präglas av en tystnadskultur där

övergrepp och trakasserier mörkas. Det kan också röra sig om osäker kontanthantering, om att en socialsekreterares besöksrum inte är inom höravstånd från övriga medarbetare, om underbemanning och om ensamarbete på kvällar. Mer behöver göras för att säkerställa att samtliga arbetsplatser bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Vi anser därför att regeringen bör bedriva ett än mer aktivt arbetsmiljöarbete och verka än mer mot sexuella trakasserier i enlighet med vad som anförts ovan.

## **24. Kemiska risker och luftföroreningar, punkt 11 (S)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 39–42 och avslår motion

2023/24:991 av Andrea Andersson Tay m.fl. (V) yrkande 13.

### *Ställningstagande*

Den som hanterar asbest måste ha särskild utbildning. Men för att detta ska få effekt måste reglerna följas och utbildningen hålla hög kvalitet. Arbetsmiljöverket har framhållit att ett system för kvalitetssäkring av utbildare skulle höja säkerheten för dem som hanterar asbest i arbetet. Vidare skulle det underlätta för Arbetsmiljöverket om endast godkända företag fick ge utbildningar och om en extern aktör har ansvar för examination och utfärdande av utbildningsintyg. En väg framåt skulle kunna vara ett fristående kunskapstest för alla som utbildas, liknande körkortetsprovet.

Vi menar att förslagen om kunskapsprov och extern examination även är tillämpliga på utbildningar för arbetstagare som hanterar andra typer av risker med särskilda kunskapskrav, såsom truckar, liftar eller olika kemiska risker. Vi beklagar att utskottet inte tycks dela vår uppfattning i frågan. Vårt förslag skulle kunna skapa ordning och reda och bidra till självsanering i en bransch som i dagsläget präglas av skiftande kvalitet på utbildningarnas innehåll. Vi anser därför att regeringen bör införa ett system med certifiering av utbildningsanordnare och krav på innehåll i utbildningar för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav. Vidare bör regeringen införa kunskapsprov och examination av utbildning för samma grupp av arbetstagare.

När det gäller hanteringen av stendamm som innehåller kvarts noterar vi att det finns gränsvärden och föreskrifter. Föreskrifterna har fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet och förebyggande åtgärder med stor vikt på riskbedömning. Föreskrifterna är framtagna för att vara tillämpbara på alla arbetsplatser där kvartsexponering kan förekomma. Vi menar att det kan finnas skäl att se över om det behövs skärpta regler och nya gränsvärden för kvarts, för att öka skyddet för arbetstagare som arbetar i miljöer med risk för exponering för kvartsdamm. Vi anser därför att regeringen bör utreda möjligheten och behovet av att införa skärpta regler för hantering av kvarts.

Slutligen konstaterar vi att frågan om användningen av och exponeringen för nya kemikalier och inte minst det som kallas cocktaileffekter är högaktuell i takt med att det växer fram nya industrier till följd av den gröna revolutionen. Därför anser vi att det vore klokt att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att kartlägga förekomsten av samt risken med nya kemikalier och deras cocktaileffekter, samt utforma regelverk som syftar till att skydda arbetstagare från eventuella nya risker. Vi beklagar att utskottet inte ser skäl att ställa krav på regeringen att ta ledartröjan i arbetsmiljöarbetet. Vi anser därför att regeringen bör kartlägga riskerna med nya kemikalier och deras cocktaileffekter.

## **25. Kemiska risker och luftföroeningar, punkt 11 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:991 av Andrea Andersson Tay m.fl. (V) yrkande 13 och avslår motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 39–42.

### *Ställningstagande*

Jag konstaterar att den grupp som löper störst risk att utsättas för höga halter av per- och polyfluorerade alkylsubstanser (PFAS) är de arbetstagare som är anställda i verksamheter där PFAS produceras och används. I Sverige finns det ingen tillverkning av PFAS, däremot används ämnena i en rad industrier och andra verksamheter. Det har bl.a. visat sig att brandmän och vallare är extra utsatta eftersom PFAS finns i brandskum och skidvalla. I sammanhanget kan noteras att internationella skidförbundet har beslutat om ett totalförbud mot fluorvalla fr.o.m. säsongen 2023/24. PFAS används också i exempelvis fordons- och byggindustrin. Till skillnad mot utskottet menar jag att det är

dags att ta steg för att stärka skyddet för dem som kommer i kontakt med PFAS genom sitt arbete.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med lagförslag som syftar till att säkra arbetsmiljön för yrkesverksamma som kommer i kontakt med PFAS.

## **26. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 12 (S)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S) och Adrian Magnusson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 32,

bifaller delvis motion

2023/24:2356 av Marianne Fundahn m.fl. (S) och

avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9,

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 18,

2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 3,

2023/24:2369 av Johan Andersson m.fl. (S) och

2023/24:2660 av Mirja Räihä m.fl. (S).

### *Ställningstagande*

Även om det finns lagar som reglerar utnämningen av skyddsombud är det vanligt att skyddsombud utses på ett felaktigt sätt på våra svenska arbetsplatser. Detta kan bero på bristande kunskap – men också på att arbetsgivaren vill begränsa facket inflytande. Felaktigt utsedda skyddsombud har inte samma juridiska skydd som de som utses korrekt. Tidigare hade Arbetsmiljöverket ett register där fackförbunden var tvungna att rapportera sina valda skyddsombud. Men 2007 avskaffades detta register på grund av besparingar, vilket gjorde det svårt för myndigheten att övervaka utnämningen av skyddsombud och se till att den följer lagen. För närvarande ligger ansvaret på fackförbunden att själva säkerställa att utnämningen av skyddsombud går rätt till och vid felaktigheter stämma företaget. Det finns behov av åtgärder för att förhindra problemen med felaktigt utnämnda skyddsombud. Vi anser därför att regeringen bör se över införandet av ett skyddsombudsregister hos Arbetsmiljöverket och en skyldighet för myndigheten att följa upp att dessa utses i enlighet med arbetsmiljölagen.

Vidare menar vi att det inte nog går att betona hur centralt samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare är för en säker arbetsmiljö. Med ett väl fungerande förebyggande arbete med riskbedömning och insatser kan de flesta dödsfall och olyckor förhindras. Skyddsombuden har i sin funktion som skyddsombud ett särskilt rättsskydd, men för att de inte ska hindras i sitt viktiga uppdrag bör arbetsgivarens kunskap om detta öka. Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att se till att arbetsgivaren har kunskap om arbetsmiljöarbetet.

## **27. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 12 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 18 och avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9,

2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 3,

2023/24:2356 av Marianne Fundahn m.fl. (S),

2023/24:2369 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 32 och

2023/24:2660 av Mirja Räihä m.fl. (S).

### *Ställningstagande*

I likhet med utskottet ser vi positivt på att regeringen har gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. I myndighetens uppdrag ingår att analysera vilka faktorer som kan avhålla personer från att bli skyddsombud. I den senare delen ser vi att det finns tydliga utmaningar. Enligt dagens modell har fackförbunden företrädesrätt att utse lokala skyddsombud, vilket leder till att ett stort antal löntagare utestängs från att axla rollen som skyddsombud. Vi vänder oss mot den här politiseringen av arbetsmiljöarbetet och ser allvarligt på den politiska diskriminering som våra och andra politiska företrädare utsätts för efter att de valts till förtroendeuppdrag av sina medarbetare.

Vårt fokus ligger på löntagare runt om i landet som riskerar sina liv när de går till arbetet. Vårt fokus ligger hos de anhöriga som får besked om

arbetsplatsolyckor som hade kunnat undvikas. Det lokala arbetsmiljöarbetet måste genomföras på varje arbetsplats i hela landet.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att utöka antalet skyddsombud i enlighet med vad som anförts ovan.

## **28. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 12 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9 och avslår motionerna

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 18,

2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 3,

2023/24:2356 av Marianne Fundahn m.fl. (S),

2023/24:2369 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 32 och

2023/24:2660 av Mirja Räihä m.fl. (S).

### *Ställningstagande*

En bra arbetsmiljö är en viktig förutsättning för ett långt och hållbart arbetsliv. De lokala och regionala skyddsombuden spelar en avgörande roll i det arbetet. För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag behöver de få goda förutsättningar att verka. Jag drar helt andra slutsatser än utskottet när det gäller vilka förutsättningar som råder för skyddsombuden på den svenska arbetsmarknaden. Till skillnad från utskottet ser jag att det finns betydande hinder för skyddsombuden att utföra sitt uppdrag.

Många skyddsombud vittnar om en pressad situation, och ett stort antal skyddsombud har valt att lämna sina uppdrag. Det finns flera orsaker till detta, men företrädare på arbetstagersidan lyfter bl.a. fram trakasserier från arbetsgivare och fler otrygga anställningar som möjliga orsaker till utvecklingen. Andra förklaringar kan vara att antalet företag med få anställda ökar samt att företagens verksamheter blir alltmer slimmade. Det minskade antalet lokala skyddsombud innebär att färre personer driver arbetsmiljöfrågorna och detta får som konsekvens att arbetsmiljön påverkas negativt. Med sämre arbetsmiljö följer sämre hälsa och fler sjukskrivningar, vilket i sin tur belastar såväl sjukvården som sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna.

Jag anser därför att regeringen för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör återkomma med förslag om att

- tillsätta en utredning med uppdrag att dels utreda hur det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatser med tillsatt skyddskommitté, dels utreda förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer och vad det får för konsekvenser för det lokala arbetsmiljöarbetet
- ändra arbetsmiljölagen så att skyddsombudsutbildningens längd regleras i lagen och uppgår till minst fem dagar
- införa en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år.

## **29. Åtgärder inriktade på skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 12 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 3 och avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9,

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 18,

2023/24:2356 av Marianne Fundahn m.fl. (S),

2023/24:2369 av Johan Andersson m.fl. (S),

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 32 och

2023/24:2660 av Mirja Räihä m.fl. (S).

### *Ställningstagande*

År 2020 föreslog regeringen att ett regionalt skyddsombud ska få utses för ett arbetsställe där en lokalavdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället, även om sammanslutningen saknar medlemmar på arbetsstället. Eftersom arbetskraftsinvandrare kan ha svårare att tillvarata sina rättigheter i Sverige kan den här reformen ha särskilt stor betydelse för den gruppen. Riksdagen röstade den gången ned förslaget. Mot bakgrund av att riksdagens samtliga partier i olika sammanhang uttalat att det är angeläget att motverka fusk och utnyttjande av medborgare från andra länder som arbetar i Sverige bör frågan prövas på nytt. Jag beklagar att utskottet inte ser det stora behov som finns av



en mer funktionell lagstiftning på området. I den remissrunda som föregick regeringens proposition ställde LO krav på att tillträdesrätten skulle utökas till alla arbetsplatser där föreningen har eller brukar ha medlemmar. Jag uppfattar det som ett klokt förslag.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka tillträdesrätten för regionala skyddsombud till alla arbetsplatser där en arbetstagarorganisation har eller brukar ha medlemmar.

### **30. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud m.m., punkt 13 (S, V)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S), Ciczie Weidby (V) och Adrian Magnusson (S).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 13 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 6 och 19 samt

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 29 och

bifaller delvis motionerna

2023/24:868 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),

2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 3,

2023/24:1310 av Hanna Westerén (S) och

2023/24:1842 av Adnan Dibrani och Lars Mejern Larsson (båda S).

#### *Ställningstagande*

I de fall det saknas en lokal skyddsorganisation har de regionala skyddsombuden en livsviktig betydelse i att upptäcka och påvisa arbetsmiljöbrister. Det kan handla om att åtgärda rent livsfarliga brister såsom avsaknad av adekvat skyddsutrustning, men också om frågor som rör den mer organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön såsom stress, dålig schemaläggning eller mobbning. Enligt nuvarande regelverk krävs att en lokal arbetstagarorganisation har en medlem på ett visst arbetsställe för att ett regionalt skyddsombud ska kunna utses för arbetsstället. Inom vissa branscher medför medlemskravet betydande praktiska problem. Det gäller dels branscher med rörliga eller tillfälliga arbetsplatser, dels branscher med allmänt stor personalomsättning och där arbetet i hög grad utförs av bemanningsföretag.

Den föregående socialdemokratiskt ledda regeringen lade fram förslag som syftade till att utvidga tillträdesrätten för regionala skyddsombud så att de skulle få rätt att verka på alla arbetsplatser med kollektivavtal. Samma förslag har lagts fram av den senaste statliga utredningen på temat (SOU 2022:47). Vi

beklagar att utskottet inte ser det tydliga behov som finns av en lagändring på området. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att de regionala skyddsombuden ska få tillträdesrätt till alla arbetsplatser med kollektivavtal.

Vidare finns det skäl att framhålla att skyddsombuden spelar en viktig roll när det gäller planering och riskbedömning av olika verksamheter, vilket också slås fast i arbetsmiljölagen där det framgår att skyddsombuden ska delta vid olika typer av planering. Vi noterar dock att flera fackförbund vittnar om att arbetsgivare inte låter skyddsombuden delta i tillräckligt hög utsträckning och således inte följer lagen. För att komma till rätta med problemet har Byggnadsarbetareförbundet föreslagit att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma straffsanktioner om skyddsombud inte tillåts att vara med vid riskbedömningar på det sätt som lagen föreskriver. Vi menar att detta är ett bra förslag. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare om skyddsombud inte tillåts att vara med i riskbedömningar enligt 6 kap. arbetsmiljölagen.

### **31. Arbetsmiljöverket, punkt 14 (S)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 23 och avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 5 och 20,

2023/24:877 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),

2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkandena 1 och 2 samt

2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 62.

#### *Ställningstagande*

Vi anser att det är hög tid att höja ambitionerna för arbetsmiljöpolicen. Det får inte råda någon tvekan om att Sverige ska ligga i framkant i arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverket och dess inspektionsverksamhet spelar en viktig roll för genomförandet av arbetsmiljöpolicen. Att vi står för en mer ambitiös arbetsmiljöpolicen än den linje som regeringen för, och till vilken utskottet dessvärre ansluter sig, visar sig inte minst genom vårt budgetförslag

på området där vi har föreslagit ökade medel till Arbetsmiljöverket. Vi menar att det måste vara en rimlig målsättning att ett land som Sverige lever upp till ILO:s rekommendation om att det ska finnas en arbetsmiljöinspektör per 10 000 arbetstagare. Det är en nivå som Sverige inte når upp till i dag.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag för att uppfylla ILO:s rekommendation om antalet arbetsmiljöinspektörer.

## **32. Arbetsmiljöverket, punkt 14 (V)**

av Cicie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:77 av Cicie Weidby m.fl. (V) yrkandena 5 och 20 samt avslår motionerna

2023/24:877 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),

2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkandena 1 och 2,

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 23 och

2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 62.

### *Ställningstagande*

Vittnesmålen om sexuella trakasserier i arbetslivet som framkom i spåren av metoo-rörelsen med start under hösten 2017 och vintern 2018 visar att mer behöver göras för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Flera av vittnesmålen visar att det finns en koppling mellan arbetsvillkor och utsattheten för sexuella trakasserier och övergrepp på arbetsplatsen. Detta bekräftas även av en undersökning av Arbetsmiljöverket som bl.a. visar att trakasserier av sexuell art är vanligast bland tidsbegränsat anställda och unga kvinnor. Till skillnad från utskottet menar jag att det finns skäl att vidta ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Jag anser därför att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet.

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

### **33. Arbetsmiljöverket, punkt 14 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 62 och avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 5 och 20,

2023/24:877 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),

2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkandena 1 och 2 samt

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 23.

#### *Ställningstagande*

Det finns stora problem med att oseriösa företag lurar, utnyttjar eller exploaterar arbetstagare, ofta arbetskraftsinvandrare. Människor tvingas arbeta på villkor under de som utlovats, och långt under de villkor och regler som är fastslagna. Det finns mycket som behöver göras för att öka kontrollerna och säkerställa att människor inte utnyttjas. Ett område där det finns skäl att överväga att stärka upp strukturerna för att komma till rätta med de problem som finns är Arbetsmiljöverkets roll i det brottsutredande arbetet. Det är beklagligt att utskottet inte ser det behov som finns på området.

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

### **34. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, punkt 15 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2339 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 25 och avslår motion

2023/24:867 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S).

### *Ställningstagande*

Jag anser att det finns skäl att poängtera att kunskap om vilka insatser och vilket stöd som har bäst effekt för återgång i arbete är centralt för en effektiv utformning av arbetsplatsinriktat stöd till individen. Utredningen Nationell samordnare för en välfungerande sjukskrivningsprocess har konstaterat att det inte finns någon aktör med ansvar för att samla in, sammanställa och sprida kunskap om stöd för återgång i arbete och har föreslagit att Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska få det uppdraget. Jag instämmer i förslaget och beklagar samtidigt att utskottet inte ser det behov som finns på området.

Jag anser därför att regeringen bör ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.

### **35. Digitala plattformar och arbetsmiljö, punkt 16 (S, V)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S), Ciczie Weidby (V) och Adrian Magnusson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 21.

### *Ställningstagande*

Vi ser mer än gärna att det växer fram fler jobb inom alla sektorer i Sverige, men det får inte ske på bekostnad av sjysta löner och arbetsvillkor. Alla som jobbar i Sverige har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Vi kan dock konstatera att dessa föresatser på senare år har kommit att utmanas i allt högre grad. Ett skäl till detta är framväxten av de plattformsföretag som kan smita undan sitt ansvar för arbetsmiljön genom att gömma sig bakom en mobilapplikation. Genom att hävda att man endast utgör en tjänsteförmedling, dvs. någon som kopplar samman köpare och säljare, kan man komma undan ansvaret för vilka villkor själva tjänsten utförs under. Resultatet blir inte sällan människor med usel lön och undermålig arbetsutrustning som får finna sig i en tillvaro utan det grundläggande skyddsnät som den svenska arbetsmarknadsmodellen bör garantera.

Till skillnad från utskottet menar vi att det finns skäl att redan nu vidta åtgärder för att komma bort från denna ordning på arbetsmarknaden. Vi noterar att Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö nyligen har lämnat bra förslag på området. Det måste vara tydligt och förutsägbart vem som har ansvar för arbetsmiljön, och därför bör den som

anlitar egenföretagare, frilansare, plattformarbetare eller underentreprenörer i vissa fall få bära det ansvaret.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag som förtydligar plattformsföretagens arbetsmiljöansvar i enlighet med förslagen i Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö.

### **36. Distansarbete, punkt 17 (C)**

av Helena Vilhelmsson (C).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna  
2023/24:2457 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkande 15 och  
2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 11 och  
avslår motionerna  
2023/24:1252 av Martina Johansson m.fl. (C) och  
2023/24:1519 av Elin Söderberg m.fl. (MP) yrkande 41.

#### *Ställningstagande*

Jag konstaterar liksom utskottet att covid-19-pandemin har fört med sig att arbete hemifrån har prövats i betydande omfattning. Ökningen av distansarbete har visat på vissa utmaningar, bl.a. att en del personer har riskerat att bli socialt isolerade. Distansarbetet har dock också fört med sig många fördelar, såsom minskade behov av transporter och mindre tid som går åt till att arbetspendla. Det har i sin tur underlättat livspusslet för många och gett barnen större tillgång till sina föräldrar. När stad och land på ett bättre sätt har bundits samman har vi också sett minskade kostnader för kontor och en breddad rekryteringsbas för arbetsgivare.

Jag anser att utvecklingen av förutsättningarna för distansarbete ligger i tiden, som en del i utvecklingen av digitaliseringen. Genom bättre förutsättningar för distansarbete är det möjligt att ta ytterligare steg mot en mer flexibel arbetssituation för fler arbetstagare och arbetsgivare. Det går på så vis att skapa bättre förutsättningar för boende på annan ort och få hela Sverige att växa. Det är därför viktigt att regelverket på arbetsmiljöområdet och Arbetsmiljöverkets råd och stöd följer med i tiden och anpassas till de nya förutsättningarna. Jag beklagar att utskottet inte på samma sätt vill ta till vara erfarenheterna från distansarbetet under pandemin och på detta sätt beakta att även den psykiska hälsan är en viktig del av arbetsmiljöarbetet.

Jag anser därför att regeringen bör se över regelverket och stödet i fråga om arbetsmiljö i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete.

### **37. Distansarbete, punkt 17 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:1519 av Elin Söderberg m.fl. (MP) yrkande 41 och avslår motionerna

2023/24:1252 av Martina Johansson m.fl. (C),

2023/24:2457 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkande 15 och

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 11.

#### *Ställningstagande*

Transportsektorn står för omkring en tredjedel av Sveriges växthusgasutsläpp. Nu krävs en radikal omställning av vårt transportsystem där klimatmålen står i fokus. Utöver minskad klimatpåverkan genom att utsläppen av växthusgaser minskar leder detta till en mängd andra fördelar, bl.a. mindre buller och renare luft, vilket minskar antalet personer som blir sjuka eller dör i förtid av luftföroreningar. Färre bilar i städerna lämnar plats till människan och möjligheten att skapa trevligare stadsmiljöer. Jag beklagar att utskottet inte ser den roll som bättre förutsättningar för distansarbete kan spela för att bidra till att minska klimatpåverkan i samhället.

Jag anser därför att regeringen bör genomföra en regelöversyn för att eliminera hinder och underlätta för distansarbete.

### **38. Arbetstid, punkt 18 (S)**

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S) och Adrian Magnusson (S).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 22 och avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–25,

2023/24:123 av Eric Palmqvist (SD),  
2023/24:239 av Fredrik Lindahl (SD),  
2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 15 och 16,  
2023/24:681 av Rebecka Le Moine och Leila Ali Elmi (båda MP) yrkandena  
1–3 och  
2023/24:2496 av Ann-Sofie Lifvenhage (M).

### *Ställningstagande*

Vi anser att det finns skäl att lyfta fram den problematik som kringgärdar lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och personer som utför arbete i sin arbetsgivares hem. Vi välkomnar naturligtvis de lagändringar som nyligen gjorts för att förbättra arbetsvillkoren för denna grupp av arbetstagare. För att gå till botten med problemen på området förordar vi dock en översyn av den aktuella lagen med målet att ge arbetstagare som jobbar hemma hos andra samma villkor i fråga om arbetstider, arbetsmiljö och arbetsrätt som andra yrkesgrupper. Detta är en viktig fråga inte minst för landets otaliga personliga assistenter. Vi beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av åtgärder på området.

Vi anser därför att regeringen bör se över lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete i enlighet med vad som anförts ovan.

### **39. Arbetstid, punkt 18 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 15 och 16 samt  
avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–25,

2023/24:123 av Eric Palmqvist (SD),

2023/24:239 av Fredrik Lindahl (SD),

2023/24:681 av Rebecka Le Moine och Leila Ali Elmi (båda MP) yrkandena  
1–3,

2023/24:2496 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 22.



### *Ställningstagande*

Vi noterar att EU:s arbetstidsdirektiv åter har blivit aktuellt på senare tid. Direktivet reglerar dygnsvilan och är tänkt som ett skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet, men samtidigt är det många svenska verksamheter som är uppbyggda kring kollektivavtalade arbetstider som bryter mot direktivet. EU-kommissionen har ifrågasatt om sådana kollektivavtal är förenliga med EU:s arbetstidsdirektiv. Till skillnad från utskottet anser vi att det finns skäl för regeringen att vara aktiv så att de svenska parternas överenskommelser kan gälla oinskränkt i Sverige. Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att bistå arbetsmarknadens parter och agera för ett nationellt och permanent undantag från EU:s arbetstidsdirektiv.

Vidare anser vi att det är viktigt att värna om löntagarnas rätt till balans mellan arbete och privatliv. Inom den offentliga sektorn kan anställda ha en arbetsdag som pågår mellan kl. 7 och 21, med en fyra timmar lång obetald rast i mitten. Den anställde får då i praktiken två pass på en arbetsdag. Vi vill säkerställa att de anställda inom framför allt vård och omsorg har en dräglig livssituation, där arbete och familjeliv går att kombinera. Eftersom vård- och omsorgsområdet länge har haft bemanningsproblem är det viktigt även ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Att kunna kombinera arbetsliv och privatliv på ett tillfredsställande sätt ökar attraktiviteten inom dessa yrken. Det är olyckligt att utskottet inte ser de möjligheter som finns att lösa utmaningarna på området. Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att avveckla de ofrivilligt delade tureorna.

#### **40. Arbetstid, punkt 18 (V)**

av Cicie Weidby (V).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion  
2023/24:77 av Cicie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–25 och  
avslår motionerna  
2023/24:123 av Eric Palmqvist (SD),  
2023/24:239 av Fredrik Lindahl (SD),  
2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 15 och 16,  
2023/24:681 av Rebecka Le Moine och Leila Ali Elmi (båda MP) yrkandena  
1–3,  
2023/24:2496 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och  
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 22.

### *Ställningstagande*

Dagens arbetsliv präglas för många människor av en ökad intensitet, stress och ett högt tempo. De senaste decennierna har arbetsplatserna slimmats och effektiviserats i stor utsträckning. De som har jobb har ofta svårt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap, familj och fritid – tiden räcker inte till. Många arbetstagare tvingas dessutom att arbeta övertid. Samtidigt går hundratusentals människor arbetslösa eller arbetar ofrivillig deltid. Så ska det inte behöva vara. Jag anser att det måste vara möjligt för både kvinnor och män, i arbetaryrken och i tjänstemannaryrken, att kombinera heltidsarbete med föräldraskap, familj och fritid utan att slita ut sig. Det behövs ett mänskligare arbetsliv med plats för fler, där människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba till pensionsåldern.

Naturligtvis håller jag med utskottet om att arbetsmarknadens parter har en central roll i hanteringen av arbetstidsfrågor, men till skillnad från utskottet anser jag att det behövs tydligare stöd i lagstiftningen som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal. Det är beklagligt att utskottet inte ser de behov som finns av att stärka arbetstagarnas skydd i lagen. Jag menar att regeringen behöver visa handlingskraft inom flera områden när det gäller arbetstidsfrågorna.

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

- återkomma med förslag om att begränsa förekomsten av delade turer genom dispositiv lagstiftning
- återkomma med lagförslag om ändring i 13 § arbetstidslagen så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6
- se över arbetstidslagen i syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, när den anställda förväntas vara på en plats som arbetsgivaren anger och som inte är det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete
- återkomma med förslag om att ändra arbetstidslagen så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad får rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid
- tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning.

### **41. Arbetstid, punkt 18 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:681 av Rebecka Le Moine och Leila Ali Elmi (båda MP) yrkandena 1–3 och

avslår motionerna

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–25,

2023/24:123 av Eric Palmqvist (SD),

2023/24:239 av Fredrik Lindahl (SD),

2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 15 och 16,

2023/24:2496 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 22.

### *Ställningstagande*

Jag konstaterar att arbetsfördelningen i Sverige har blivit alltmer ojämn. Många löntagare arbetar mer än vad som är hälsosamt för dem själva och för jorden, medan andra inte arbetar alls. Ekonomisk utveckling i rika länder måste av miljöskäl innebära mer fri tid snarare än ökad materiell konsumtion. I omvärlden pågår en seriös diskussion om detta. Det är dags att föra denna diskussion på allvar även i Sverige. Jag beklagar att utskottet inte tar tillfället i akt till detta.

Jag anser att det är hög tid att börja dela solidariskt på arbetet. Det skulle öka människors möjligheter att växa från produktionsfaktorer till individer och medborgare, med tid och kraft att få kultur, föreningsliv och demokrati att blomstra. Lönearbete är bara en del av arbetet och arbetet är bara en del av livet. Jag anser därför att regeringen bör se över hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan.

Vidare noterar jag att stabiliteten i samhällsekonomin bygger på ständigt ökad ekonomisk tillväxt. Finanskrisen, klimat- och miljökrisen och den sociala krisen visar att detta är ohållbart i längden. Den kanadensiska miljöekonomen Peter Victor har tagit fram en makroekonomisk modell för stabil samhälls-ekonomi, som fokuserar på att uppnå såväl ekologisk och ekonomisk som social hållbarhet, där arbetstiden är en av flera viktiga regulatorer. Det är en modell som vi bör pröva i Sverige. Jag anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att utveckla en modell för en stabil samhällsekonomi inom naturens ramar där arbetstid är en regulator för att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.

Slutligen anser jag att politiken även framöver bör ta ytterligare steg mot en jämnare fördelning av lönearbete, fri tid och konsumtionsutrymme. Det är en nyckel till att vi ska få en hållbar ekonomi över tid. Jag anser därför att regeringen även bör se över hur steg kan tas mot kortare normalarbetstid än 35 timmar i veckan.

## Särskilda yttranden

### 1. **Kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (SD)**

Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD) anför:

Vi delar den oro för den negativa utvecklingen av dödsolyckor i arbetslivet som det ges uttryck för i kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 11. I likhet med motionärerna konstaterar vi att mer behöver göras för att vända utvecklingen. Med hänsyn till att utskottet i detta betänkande som en följd av ett utskottsinitiativ riktar ett tillkännagivande till regeringen om åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet har vi valt att inte reservera oss till förmån för motionsförslaget. Vi kommer vid behov att återkomma till frågan i andra sammanhang.

### 2. **Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 3 (SD)**

Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD) anför:

I kommittémotionerna 2023/24:391 (SD) yrkande 3 och 2023/24:392 (SD) framställs krav på en utredning om förebyggande arbetsmiljöarbete och ett kunskapslyft om stressrelaterad psykisk ohälsa. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionerna om att detta är viktiga frågor inom arbetsmiljöpolitiken.

Vi konstaterar dock samtidigt att det är ett område där regeringen är aktiv genom sina myndigheter i att stärka arbetet och öka kunskapen. Det är också fråga om områden som är prioriterade i regeringens arbetsmiljöstrategi, och vi kan se att regeringen vägleds av detta i sitt arbetsmiljöarbete. I sammanhanget finns det också skäl att lyfta fram det utskottsinitiativ som utskottet ställer sig bakom i detta betänkande och som överlag kan bidra till att stärka upp arbetsmiljöarbetet på viktiga områden.

Vi konstaterar således att de aktuella yrkandena riktar in sig på frågor som är på dagordningen i olika sammanhang och väljer därför att avvakta den vidare utvecklingen på området. Vi avstår därför från att reservera oss till förmån för förslagen i kommittémotionerna.

### 3. **Arbetslivskriminalitet, punkt 7 (S)**

Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S) anför:

I kommittémotion 2023/24:2620 (S) yrkande 50 framställs krav på en bred översyn av den statliga lönegarantin i syfte att stoppa arbetslivskriminaliteten på området. Den statliga lönegarantin är ett viktigt skydd för arbetstagare vars

arbetsgivare försätts i konkurs eller genomgår rekonstruktion, vilket gör sig gällande inte minst i nuvarande osäkra ekonomiska läge med en stundande lågkonjunktur som riskerar att medföra fler konkurser och rekonstruktioner. Som bl.a. Riksrevisionen har visat finns det tydliga indikationer på att den statliga lönegarantin missbrukas och utnyttjas som en del av den organiserade arbetslivskriminaliteten. Det finns därför ett behov av att se över den statliga lönegarantin i syfte att stoppa arbetslivskriminaliteten. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionen om behovet av att prioritera frågan.

Vi konstaterar dock samtidigt att regeringen nyligen har tillsatt en utredning med uppdrag att bl.a. föreslå ett nytt, ändamålsenligt och rättssäkert regelverk för den statliga lönegarantin. Av utredningens direktiv framgår bl.a. att det nya lönegarantisystemet ska syfta till att förhindra missbruk av lönegarantin.

Mot bakgrund av pågående arbete anser vi att det i nuläget finns skäl att avvakta den vidare utvecklingen på området. Vi avstår därför från att reservera oss till förmån för förslaget i kommittémotionen. Vi kommer dock vid behov att återkomma till frågan i andra sammanhang.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

## Motioner från allmänna motionstiden 2023/24

*2023/24:76 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):*

18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag som dels tydliggör arbetsgivarens ansvar för att arbetsmiljön ska vara tillgänglig för personer med olika funktionsnedsättningar, dels stärker funktionshindersperspektivet i det systematiska arbetsmiljöarbetet och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljölagen bör förtydligas i enlighet med förslag i SOU 2022:45 i syfte att utöka användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag på hur hbtqi-personers arbetsmiljö ska kunna förbättras och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud ges utökad tillträdesrätt i enlighet med förslaget i SOU 2022:47 och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att dels utreda hur det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatser med tillsatt skyddskommitté, dels utreda förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer och vad det får för konsekvenser för det lokala arbetsmiljöarbetet, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddsombudsutbildningens längd bör regleras i arbetsmiljölagen och uppgå till minst fem dagar och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ett utvidgat rådighetsansvar i enlighet med förslagen i SOU 2022:45 och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör göras en översyn av lagstiftningen kring företagsbot i syfte att förbättra tillämpningen och skärpa straffen för arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en arbetsmiljöbalk i syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljöansvaret bör förtydligas så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där, oavsett arbetsgivare, och tillkännager detta för regeringen.
19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare om skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen och tillkännager detta för regeringen.
20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att Arbetsmiljöverket, i den fortsatta processen med myndighetens förslag till ny regelstruktur, ska ta hänsyn till parternas synpunkter och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning och tillkännager detta för regeringen.

22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 13 § arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6, och tillkännager detta för regeringen.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syftet att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete och tillkännager detta för regeringen.
24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid och tillkännager detta för regeringen.
25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:123 av Eric Palmqvist (SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige ska verka för ett nationellt och permanent undantag från EU:s arbetstidsdirektiv och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:239 av Fredrik Lindahl (SD):*

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

*2023/24:385 av Magnus Persson m.fl. (SD):*

15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige ska bistå arbetsmarknadens parter och agera för ett nationellt och permanent undantag från EU:s arbetstidsdirektiv och tillkännager detta för regeringen.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att avveckla ofrivilligt delade turer och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka antalet skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.



*2023/24:386 av Michael Rubbestad m.fl. (SD):*

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vad regeringen bör beakta för att uppnå en jämställd arbetsmiljö och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen behöver genomföra en förbättring av företagshälsovården inom kvinnodominerade yrken och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete samt verka emot sexuella trakasserier och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:391 av Julia Kronlid m.fl. (SD):*

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

*2023/24:392 av Clara Aranda m.fl. (SD):*

26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för ökad kunskap om stressrelaterad psykisk ohälsa genom ett kunskapslyft för arbetsgivare, där information om arbetsgivarens ansvar samt skyldigheter ska vara en central del, och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka myndighetssamverkan och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen skyndsamt bör återkomma med förslag om att ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen skyndsamt bör återkomma med förslag på hur den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet bör genomföras och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.

18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över förtroendemannalagen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar och tillkännager detta för regeringen.
19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om lagstiftning mot lönestöld i linje med den norska lagstiftningen och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:440 av Jessica Wetterling m.fl. (V):*

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över en begränsning av möjligheten att använda barn i reklam med hänvisning till barnets integritet och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:681 av Rebecka Le Moine och Leila Ali Elmi (båda MP):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utveckla en modell för en stabil samhällsekonomi inom naturens ramar där arbetstid är en regulator för att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur normalarbetstiden kan sänkas ytterligare från 35 timmar i veckan och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:792 av Kadir Kasirga och Mirja Riihinen (båda S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om arbetsrelaterad psykisk ohälsa och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:867 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn kring hur Mynak kan ges en starkare och tydligare roll att samla den forskning inom arbetsorganisation och hälsoeffekter som i dag sker utspritt inom området och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:868 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regionala skyddsombud ska få utökad tillträdesrätt till alla arbetsplatser som har kollektivavtal, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2023/24:877 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljöinspektörer bör få en tillräcklig branschspecifik kunskap och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:956 av Annika Hirvonen m.fl. (MP):*

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att prioritera arbetet mot utnyttjande av migrantarbetare och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tillträde för regionala skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en rättighet för arbetstagare att få information om vilka rättigheter anställda har på den svenska arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om stärkt tillsyn och samarbete mellan myndigheter för att upptäcka utnyttjande av arbetstagare som kommit till Sverige för att arbeta, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2023/24:991 av Andrea Andersson Tay m.fl. (V):*

13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med lagförslag som syftar till att säkra arbetsmiljön för yrkesverksamma som kommer i kontakt med PFAS och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:1040 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S):*

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

*2023/24:1252 av Martina Johansson m.fl. (C):*

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

*2023/24:1310 av Hanna Westerén (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka skyddsombudens rätt och möjlighet att verka på alla arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:1328 av Jamal El-Haj (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rutiner ska följas för hur kränkande särbehandling ska hanteras och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:1519 av Elin Söderberg m.fl. (MP):*

41. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att genomföra en regelöversyn för att eliminera hinder och underlätta för distansarbete och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:1559 av Johan Andersson m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att begränsa antalet underentreprenader vid upphandling och att underentreprenörer ska godkännas av upphandlaren och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:1776 av Michael Rubbestad (SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen borde se över möjligheten att utreda ett inrättande av klädbidrag till förskolepersonal och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:1842 av Adnan Dibrani och Lars Mejern Larsson (båda S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regionala skyddsombud ska ges möjlighet att besöka alla arbetsplatser med kollektivavtal oavsett om det finns medlemmar i aktuellt förbund eller inte och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2010 av Magnus Manhammar (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att alla arbetstagare ska omfattas av företagshälsovård och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2019 av Sanna Backeskog m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka arbetsgivarnas ansvar för rehabiliteringen tillbaka till arbete och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2041 av Sanna Backeskog (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om rätten till arbetsskor för medarbetare inom vård, omsorg och förskola och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2043 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ta krafttag mot arbetslivskriminaliteten och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2339 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):*

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

*2023/24:2356 av Marianne Fundahn m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vikten av att tillse att det finns fackliga skyddsombud på våra arbetsplatser och att arbetsgivaren har kunskap om arbetsmiljöarbete, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2023/24:2359 av Heléne Björklund m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska verka för ett arbetsliv fritt från våld och för en ratificering av ILO-konvention 190 och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2368 av Johan Andersson m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om möjligheten att införa sanktionsavgifter kopplat till fler arbetsmiljöföreskrifter och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2369 av Johan Andersson m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av arbetsmiljöutbildning för skyddsombud och chefer och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2382 av Jessica Rodén m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Arbetsmiljöverket möjlighet att införa sanktionsavgifter vid överträdelse av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och

organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2016:4) och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2457 av Muharrem Demirok m.fl. (C):*

15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en utredning av distansarbetslagstiftning för att främja att fler ges möjlighet att bosätta sig på landsbygden och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C):*

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

*2023/24:2496 av Ann-Sofie Lifvenhage (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur arbetstidsdirektiv som möjliggör dygnsarbete inom yrken såsom brandman och personlig assistent kan utarbetas för svensk arbetsmarknad och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2499 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C):*

23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att införa en nationell ”hotline” för människor utsatta för människohandel och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2510 av Mirja Räihä m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av företagshälsovårdens uppdrag, funktioner och finansiering och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2617 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S):*

67. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvinnor och män som jobbar i offentlig sektor ska ha tillgång till såväl arbetskläder som arbetsskor och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S):*

21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av ett förtydligande av plattformsföretagens arbetsmiljöansvar i enlighet med förslagen i SOU 2022:45 och tillkännager detta för regeringen.
22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete och tillkännager detta för regeringen.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att uppfylla ILO:s rekommendation om antalet arbetsmiljöinspektörer och tillkännager detta för regeringen.
24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor och tillkännager detta för regeringen.
25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverkets bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter bör utökas i enlighet med förslagen i SOU 2022:45 med avsikt att införa sanktionsavgifter kopplat till fler föreskrifter och tillkännager detta för regeringen.
26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om omvänd bevisbörda vid arbetsorsakad sjukdom och tillkännager detta för regeringen.
28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring arbetsmiljöbrott så att fler lagförs, särskilt i fråga om skydd mot kemiska och biologiska risker som kan orsaka sjukdom, och tillkännager detta för regeringen.
29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge regionala skyddsombud tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal i enlighet med förslagen i SOU 2022:47 och tillkännager detta för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om krav på utbildning och innehåll i utbildning för den som fått i uppdrag att utföra uppgifter i arbetsmiljöarbetet för arbetsgivarens räkning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över införandet av ett skyddsombudsregister hos Arbetsmiljöverket samt skyldighet för myndigheten att följa upp att dessa utses i enlighet med arbetsmiljölagen och tillkännager detta för regeringen.
33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att snarast ratificera ILO:s konvention 190 om våld och trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
34. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att skärpa regelverk kring ensamarbete i syfte att minska utsattheten för hot och våld och tillkännager detta för regeringen.

35. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för en jämställd tillgång till arbetskläder och arbetsskor och tillkännager detta för regeringen.
36. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra i arbetsmiljölagen i linje med förslagen i SOU 2022:45 i syfte att förbättra tillgången till företagshälsovård och tillkännager detta för regeringen.
39. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om certifiering av utbildningsanordnare och krav på innehåll i utbildningar för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
40. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om kunskapsprov och examination av utbildning för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
41. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheten och behovet av att införa skärpta regler kring hantering av kvarts och tillkännager detta för regeringen.
42. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om kartläggning av och risker med nya kemikalier och deras cocktaileffekter och tillkännager detta för regeringen.
43. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bekämpa arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
44. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utvärdera och uppdatera den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
45. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att intensifiera arbetet med att öppna fler regionala centrum mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
50. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en bred översyn i syfte att stoppa arbetslivskriminalitet inom lönegarantin och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2623 av Anders Ygeman m.fl. (S):*

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av hur drivkrafterna för arbetsgivare att arbeta förebyggande kan öka och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2637 av Jennie Nilsson m.fl. (S):*

38. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utvärdera och uppdatera den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.



*2023/24:2640 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S):*

46. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2645 av Niklas Karlsson m.fl. (S):*

16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förstärka arbetet mot arbetslivskriminalitet systematiskt och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2660 av Mirja Räihä m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se till att skyddsombud får tillträde till alla arbetsplatser, även de som finns i hemmen, och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP):*

24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa med hälso- och sjukvård respektive vård och omsorg som ett första fokusområde och tillkännager detta för regeringen.
25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma vite även för brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön och tillkännager detta för regeringen.

*2023/24:2669 av Märta Stenevi m.fl. (MP):*

56. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör säkerställa gemensamma skrivningar om arbetet mot arbetslivskriminalitet i respektive myndighets instruktion och tillkännager detta för regeringen.
57. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att fler branscher bör prioritera arbetet mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
58. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över och stärka det straffrättsliga skyddet mot arbetskraftsexploatering och tillkännager detta för regeringen.
59. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att värna och utveckla civilsamhällesorganisationernas roll i att ge stöd till arbetstagare och tillkännager detta för regeringen.
60. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att vidta ytterligare åtgärder för att nå ut med information om rättigheter, skyldigheter och möjligheter till stöd till de arbetstagare som riskerar att utsättas för arbetslivskriminalitet, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

61. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att upphandlande statliga och kommunala myndigheter, i egenskap av avtalsparter, bör följa upp att krav om arbetsrättsliga villkor i upphandlingsavtalen efterlevs, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
62. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag och tillkännager detta för regeringen.