

Kommittémotion

Motion till riksdagen 2015/16:34

av Ali Esbati m.fl. (V)

En arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv

1 Innehållsförteckning

1	Innehållsförteckning.....	1
2	Förslag till riksdagsbeslut	1
3	En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv	2
3.1	Offentligt anställdas arbetsmiljö	4
3.2	Utökade möjligheter att verka för regionala skyddsombud	5
3.3	Företagshälsovård åt alla arbetstagare.....	5
3.4	Straff och sanktioner i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna	7
3.5	Skärp arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering.....	8
3.6	Lag mot mobbning i arbetslivet	9
3.7	Stärkt skydd för den personliga integriteten i arbetslivet.....	10

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag med avseende på de anställdas arbetsmiljö, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande

arbetstagarorganisationen vid företaget, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ till att i samverkan med arbetsmarknadens parter se över möjligheterna att skapa en effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den högsta nivån på sanktionsavgifterna bör höjas till 50 prisbasbelopp och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att man bör göra en utvärdering av förändringarna av sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om ekonomiska sanktionsavgifter när det gäller arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag med utgångspunkt i betänkandena Integritetsskydd i arbetet (SOU 2009:44) och Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48), och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

3 En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv

Vänsterpartiet anser att alla människor har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö och ett arbete som ger möjlighet till utveckling, delaktighet och inflytande. De som arbetar ska kunna avsluta sina arbetsliv med den fysiska och psykiska hälsan i behåll. Det behövs en bra arbetsmiljö för att förbli risk, produktiv och få en god inkomst under ett helt arbetsliv. Friska arbetsplatser och en god arbetsmiljö är avgörande för arbetstagarnas ställning, företagens utveckling och för samhällets välbefinnande.

Idag är en god arbetsmiljö inte verklighet för alla på arbetsmarknaden. Arbetsmiljön försämrades snabbt under 1990-talet, sedan i ett långsammare tempo och med en viss återhämtning mot slutet av 00-talet. Men efter 2011 försämrades arbetsmiljön på en del sätt igen, främst för kvinnliga arbetare. Skillnaderna mellan högre tjänstemän och arbetare inklusive kvinnliga lägre tjänstemän fortsätter att öka (LO: *Arbetsmiljö 2014 – klass & kön*).

Maktförskjutningen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas förmån, ökade lönsamhetskrav i näringslivet och resursbrist i offentlig verksamhet har inneburit att nya hierarkiska organisationer växt fram. Allt fler arbetsplatser kännetecknas i dag av slimmade organisationer med hårt styrt och utarmat arbete (arbete som har fått lägre krav på faktisk kompetens, som innehåller låg grad av lärande och hög grad av repetitiva moment), högt arbetstempo, höga prestationskrav och små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation.

Besparingar och rationaliseringar har medfört att stressen och hetsen har ökat på arbetsplatserna. Forskningen visar på samband mellan arbetsrelaterad ohälsa och slimmade organisationer med höga prestationskrav och bristen på demokrati i arbetslivet. Bristen på inflytande har blivit en riskfaktor för ökad ohälsa i arbetslivet. Kraven i arbetslivet ökar samtidigt som det egna inflytandet minskar. Hög arbetsbelastning, stress och låg bemanning leder till skador, ohälsa och arbetsolyckor, i en del fall med dödlig utgång.

Arbetsmiljöverkets rapport över anmälda arbetsskador under 2014 visar på en fortsatt uppgång för arbetssjukdomar, främst orsakade av psykosociala problem. Ökningen är större bland kvinnor än bland män. Rapporten visar även att dödsolyckorna ökat sedan 2013. I Arbetsmiljöverkets rapport *Arbetsorsakade besvär (2014)* framgår att nästan var fjärde sysselsatt någon gång under det senaste året upplevt att de har fysiska eller psykiska besvär som orsakats av deras arbete. Jämfört med motsvarande studie år 2012 innebär detta en betydande ökning – framför allt när det gäller besvär orsakade av stress och andra psykiska påfrestningar. Den försämrade arbetsmiljön leder i förlängningen till ökade sjukskrivningar, vilket bekräftas av Försäkringskassans statistik. I november 2014 skrev Försäkringskassan upp prognosen för sjukskrivningstalen. Mest ökade sjukskrivningarna orsakade av psykisk ohälsa, vilka nu utgör den största diagnosgruppen för nybeviljad sjukersättning för både kvinnor och män.

Ofta tas framsteg i arbetsmiljöfrågor för givna när den genomsnittliga levnadsstandarden förbättras. Så borde det också vara, men i praktiken är framgångar, t.ex. den långsiktiga nedgången i antalet dödsolyckor, något som måste kämpas fram och upprätthållas. Det är hög tid att ta tag i såväl gamla kvardröjande som nya och växande problem och vända utvecklingen.

Utvecklingen under den borgerliga regeringen 2006–2014 innebar en kraftig försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Anslagen till Arbetsmiljöverket skars ner, medlen för den kvalificerade skyddsombudsutbildningen togs bort och Arbetslivsinstitutet lades ned. I dag står vi därför sämre rustade att skapa en god arbetsmiljö.

Den nuvarande regeringens mål är att ta fram en ny arbetsmiljöstrategi. Strategin ska arbetas fram i nära samråd med arbetsmarknadens parter och bygga på relevant forskning. Ambitionen är att strategin ska utgå från det moderna arbetslivets utmaningar och möjligheter och bl.a. omfatta en nollvision för dödsolyckor i arbetslivet. Arbetet med den nya arbetsmiljöstrategin sätts under våren 2015 och målet är att strategin ska vara klar under året. Som ett led i arbetet med arbetsmiljöstrategin har ett antal kunskapsseminarier hållits. Regeringen har även gett Arbetsmiljöverket ett antal nya uppdrag som sammantaget torde stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vid sidan av detta har regeringen, i samarbete med Vänsterpartiet, förstärkt Arbetsmiljöverkets anslag och ökat det statliga bidraget för regionala skyddsombud.

Vänsterpartiet välkomnar regeringens ambitioner på arbetsmiljöområdet. Det är en välbehövlig kursändring efter den borgerliga regeringens högst medvetna försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vi ser fram emot ett införande av en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet, något som Vänsterpartiet länge krävt. Vi kan dock konstatera att det finns ett tydligt behov av att göra mer inom arbetsmiljöområdet för att vända utvecklingen av sjuktal och olyckor relaterade till brister i arbetsmiljön. I denna motion lyfter vi fram ett antal förslag för en bättre arbetsmiljö.

3.1 Offentligt anställdas arbetsmiljö

Den ekonomiska krisen under 1990-talet ledde till omfattande nedskärningar och personalneddragningar inom den offentliga sektorn. En rapport från Arena Idé visar att kommunsektorn, som andel av arbetsmarknaden, har förlorat cirka 100 000 tjänster sedan 1990 (”Lägre skatter. Färre personal. Större behov”, 2014). Samtidigt som personaltätheten i välfärden generellt är lägre i dag än i början av 1990-talet är behovet av de offentliga tjänsterna oförändrat. Färre anställda utför lika mycket, eller mer, arbete än tidigare.

Den låga bemanningen i välfärden påverkar de anställdas arbetsmiljö negativt. Pressade arbetsscheman innebär ökad stress som i sin tur leder till psykiska besvär, belastningsskador och fallolyckor. Många välfärdsarbetare hinner helt enkelt inte med sina arbetsuppgifter och utsätts därmed för stora risker, vilket leder till ohälsa och sjukskrivningar.

De offentligt anställdas försämrade arbetsmiljö har uppmärksammats av Arbetsmiljöverket. Flera av Arbetsmiljöverkets rapporter visar att det finns stora arbetsmiljöproblem inom den offentliga sektorn. Detta bekräftas även av de fackförbund som organiserar arbetstagare inom offentlig verksamhet, såväl arbetare som tjänstemän.

Arbetsmiljöverket har genomfört flera tillsynsprojekt med fokus på offentligt anställdas arbetsmiljö. Ytterligare tillsynsprojekt är nyligen påbörjade, bl.a. avseende

socialsekreterarnas arbetsmiljö. Vänsterpartiet välkomnar detta men anser att det behövs en mer omfattande utredning i syfte att få en större och mer samlad bild av hur strukturförändringarna inom välfärden påverkat de offentligt anställdas arbetsmiljö. Utredningens resultat kan ge ett värdefullt underlag för framtida diskussioner och beslut som rör offentligt finansierad verksamhet.

Regeringen bör tillsätta en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag med avseende på de anställdas arbetsmiljö. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.2 Utökade möjligheter att verka för regionala skyddsombud

Regionala skyddsombud gör stor nytta för hälsa och säkerhet på våra arbetsplatser. Enligt nuvarande bestämmelser 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.

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal måste det rimligtvis innebära att ett regionalt skyddsombud är välkommet på arbetsplatsen för att hjälpa till med att bygga upp en tillfredsställande lokal arbetsmiljöorganisation, även om det vid vissa besökstillfällen inte finns någon medlem på arbetsstället.

Arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen vid företaget. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.3 Företagshälsovård åt alla arbetstagare

Enligt 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård menas en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Enligt 12 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) 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.

Trots en relativt tydlig lagstiftning har i dag allt färre arbetstagare, drygt 60 procent, tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats (Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2013, rapport 2014:3, s. 32). Detta ska jämföras med slutet av 1980-talet, då närmare 90 procent av arbetstagarna omfattades av företagshälsovård.

Tillgången till företagshälsovård följer de vanliga klass- och könsgrensarna. LO-förbundens medlemmar, särskilt kvinnor på mindre arbetsplatser och i branscher med många deltider, tidsbegränsade anställningar, inhyrningar och arbete på obekvämt arbetstid, är de som har sämst tillgång till företagshälsovård. Den lägsta tillgången till företagshälsovård finns bland kvinnliga arbetare i den privata servicesektorn. Av dessa arbetstagare hade enbart 33 procent tillgång till företagshälsovård via sin arbetsplats. (LO: Företagshälsovård – en handledning från LO och LO-förbunden, 2013).

Ett grundläggande problem, vid sidan av att många arbetsgivare tenderar att bortse från såväl lagstiftning som föreskrifter, är att arbetsgivare ofta saknar kunskap om företagshälsovårdens roll i det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet. Alltför många arbetsgivare väljer därför det som blir billigast och tecknar s.k. nollavtal med företagshälsovården, vilket innebär att arbetsgivaren beställer insatser vid behov.

Nollavtalen innebär dels att arbetstagarna i många fall inte känner till att de har tillgång till företagshälsovård, dels att företagshälsovården inte ges förutsättningar att fungera på ett bra sätt. Företagshälsovården lär inte känna arbetsplatsen, kan inte förse de lokala parterna med återkoppling, kan inte medverka i förändringsarbete och kan inte heller reagera på tidiga signaler om arbetsrelaterad ohälsa. Nödvändiga och behövliga arbetsanpassningar blir därmed inte av eftersom företagshälsovården i vissa fall inte har mandat att ta kontakt med arbetsplatsen. Sammantaget urholkas värdet av företagshälsovården.

Vänsterpartiet anser att alla arbetstagare ska ha tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård med branschkunskap som arbetar med strategiskt förebyggande arbetsmiljöarbete. Det är dels en rättvisefråga, dels en förutsättning för att fler människor ska orka arbeta fram till 65 år eller längre.

En kvalitetssäkrad företagshälsovård arbetar utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön med god kunskap om förhållandena i den aktuella branschen och med hög kompetens inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, ledarskapsfrågor, beteendevetenskap, ergonomi, hälsovetenskap, medicin, teknik och rehabilitering. I sin verksamhet på arbetsplatsen ska företagshälsovården – i enlighet med vad som föreskrivs i 3 kap. 2 c § AML – vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.

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

Regeringen bör ta initiativ till att i samverkan med arbetsmarknadens parter se över möjligheterna att skapa en effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.4 Straff och sanktioner i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna

I juni 2013 beslutade riksdagen om stora förändringar av sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna i enlighet med proposition 2013/14:143.

Förändringarna trädde i kraft den 1 juli 2014. De nya reglerna innebär i korthet att straffsanktioner i de allra flesta fall har ersatts av sanktionsavgifter. Den borgerliga regeringens motiv till förändringarna var att det är mer effektivt att direkt på plats kräva in en avgift än att gå genom rättsväsendet.

Vänsterpartiet håller delvis med om detta. Det finns goda skäl att använda sanktionsavgifter i fler fall än tidigare. Men vi tycker också att det måste finnas en viktning mellan olika slags överträdelser på arbetsmiljöområdet. Brott mot arbetsmiljöbestämmelser måste anses väga olika tungt beroende på vilka konsekvenser en överträdelse kan få. Vi tycker att det är bra om brott mot administrativa bestämmelser i arbetsmiljölagen kan hanteras med sanktionsavgifter, men när det handlar om människors säkerhet och hälsa anser vi att straffsanktionen borde ha behållits. Regeringen har helt bortsett från straffsanktionernas preventiva och normerande effekter.

Därtill måste tilläggas att den beslutade nivån på den högsta sanktionsavgiften, 1 miljon kronor, är alltför låg. Vissa verksamheter opererar dagligen med så stora värden att det krävs större summor för att sanktionerna inte bara ska kunna uppfattas som en ekonomisk risk att räkna med. Vänsterpartiet anser att den högsta sanktionsavgiften i stället skulle ha fastställts till 50 prisbasbelopp, vilket även har fördelen att beloppet inte urholkas i takt med inflationen.

Den högsta nivån på sanktionsavgifterna bör höjas i enlighet med förslaget ovan. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vi befarar att den omfattande avkriminaliseringen av arbetsmiljölagen kan leda till att det förebyggande arbetsmiljöarbetet försvåras. Exempelvis kan det bli mer riskabelt för anställda att larma om missförhållanden och skyddsombudens preventiva arbete bli mindre effektivt. Vänsterpartiet har därför tidigare föreslagit en utvärdering av de stora förändringarna av sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna.

Arbetsmarknadsutskottet har dock ansett att frågan varit för tidigt väckt (2013/14:AU5).

Förändringarna i sanktionssystemet har nu varit i kraft i drygt ett år. Vi anser att det är av största vikt att effekterna av förändringarna blir föremål för en noggrann utvärdering i syfte att ta reda på hur regeländringarna påverkat det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vid utvärderingen bör särskild vikt läggas vid synpunkter från skyddsombud och regionala skyddsombud.

En utvärdering av förändringarna i sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna bör göras enligt ovan. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.5 Skärp arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering

Det förebyggande arbetets betydelse för att minska ohälsan kan inte nog överskattas. Ett mänskligare arbetsliv med bättre arbetsmiljö är nödvändigt för att minimera risk för skador och sjukdom. För att arbetsgivare ska uppfylla de regler och skyldigheter som finns redan i dag krävs att Arbetsmiljöverket får utökade resurser för sitt tillsynsarbete. Vänsterpartiet välkomnar därför regeringens förstärkning av Arbetsmiljöverkets anslag och myndighetens ambition att ha 300 arbetsmiljöinspektörer anställda vid slutet av 2018. Därmed närmar sig Sverige ILO:s målsättning om en inspektör per 10 000 arbetstagare. Det är ett viktigt steg på vägen för att vända den negativa utveckling som åtta år av borgerliga nedskärningar inneburit.

Arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering behöver också skärpas. Redan i dag har arbetsgivare skyldighet att göra allt som anses rimligt vad gäller rehabilitering och anpassning av arbetsplats och arbetsuppgifter, men i de fall arbetsgivaren av någon anledning inte vill ha kvar den anställde är incitamenten för att efterleva dessa krav små. Några konsekvenser behöver arbetsgivaren i allmänhet inte vara rädd för. Lagstiftningens uttalade skyldigheter för arbetsgivaren att anpassa arbetsplats och arbetsuppgifter behöver kopplas till kännbara ekonomiska sanktionsavgifter. Sådana lagstiftade sanktionsavgifter kan med fördel kombineras med reglering i kollektivavtal. Det skulle öka arbetstagarorganisationernas möjligheter att driva fall där arbetsgivare inte fullföljt sina skyldigheter, samtidigt som avtalen möjliggör en bättre anpassning av reglerna.

Regeringen bör återkomma med förslag om ekonomiska sanktionsavgifter när det gäller arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.6 Lag mot mobbning i arbetslivet

Enligt Arbetsmiljöverket upplever ungefär var tionde arbetstagare att de är mobbade av sin chef eller av andra arbetstagare (Arbetsmiljön 2013. Rapport 2014:3). Mobbning är

ett stort och alltför lite uppmärksammat arbetsmiljöproblem med allvarliga konsekvenser för de drabbade. Mobbning på jobbet leder i första hand till stort psykiskt lidande, men ökar också risken att bli fysiskt sjuk. Forskare vid det danska centret för arbetsmiljö har visat att kränkningar på jobbet har samma effekt som posttraumatisk stress. Förutom det personliga lidandet som mobbningen i arbetslivet innebär så kostar det samhället mångmiljardbelopp varje år i uteblivna inkomster, sjukersättningar och vårdkostnader.

I dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier på jobbet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagare utan att någon ställs till svars.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande mot trakasserier och mobbning, men den arbetsgivare som inte prioriterat det förebyggande arbetet eller inte åtgärdat påtalad mobbing behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven.

I arbetsmiljölagen finns en föreskrift om kränkande särbehandling (AFS 1993:17). Arbetsmiljöverket kan utdöma vite för arbetsgivare som inte sköter sig. Det är dock otillräckligt eftersom arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och staten. Lagen ger ingen lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag.

I mars 2014 fattade riksdagen beslut om att regeringen bör återkomma med förslag om hur mobbning och trakasserier i arbetslivet ska minska. Varken den förra eller den nuvarande regeringen har ännu lagt fram några sådana förslag, trots riksdagens tillkännagivande. Det är hög tid att regeringen tar problemet med mobbning i arbetslivet på allvar.

Vänsterpartiet anser att arbetsrätten behöver stärkas så att de drabbade kan få sin sak prövad samt få upprättelse och ekonomiskt skadestånd. Därför behövs en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Fackförbundet Vision har formulerat ett förslag på hur en sådan lagstiftning skulle kunna utformas. Vi anser att förslaget är en bra utgångspunkt för ett kommande lagstiftningsarbete.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.7 Stärkt skydd för den personliga integriteten i arbetslivet

Vår personliga integritet måste vara skyddad både när vi är på jobbet och när vi söker jobb. Kontrollen och övervakningen av anställda och arbetssökande har ökat under

senare år. Den tekniska utvecklingen gör det allt enklare för arbetsgivare att kontrollera och övervaka arbetstagare, inte sällan utan vår kännedom. Övervakning via kameror, avlyssning av telefonsamtal och inloggning på anställdas datorer har blivit allt vanligare. Anställda utsätts för drogtestar och medicinska kontroller utan tydliga motiv eller kvalitetskrav.

Arbetsgivare tar sig också allt oftare rätten att kräva detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden från dem som söker jobb. Antalet utdrag ur polisens belastningsregister har exempelvis ökat explosionsartat på senare år. Enligt Rikspolisstyrelsen är det arbetsgivares krav på att arbetssökande ska visa upp ett utdrag som står för hela ökningen. Det är en allvarlig utveckling som utsätter människor för helt onödiga integritetskränkningar och bidrar till en ökad utsortering i arbetslivet.

Skyddet för den personliga integriteten regleras i internationella konventioner, däribland Europakonventionen, som Sverige förpliktigt sig att följa. Staten är därmed skyldig att garantera ett tillfredsställande skydd för den personliga integriteten.

Men dagens lagstiftning är spretig, svår genomtränglig och otillräcklig. Vi menar att det behövs en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om oss när vi är anställda eller arbetssökande och vilka metoder de får använda. Lagen bör utformas så att den harmonierar med övrig arbetsrättslig lagstiftning och blir tydlig och enkel att tillämpa.

I betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) finns förslag till en sådan lagreglering. Förslaget innebär bl.a. ett förbud för en arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetssökande ska visa upp ett belastningsregisterutdrag eller ett utdrag ur misstankeregistret.

Den borgerliga regeringen valde dock att inte presentera några lagförslag med utgångspunkt från Integritetsskyddsutredningen. I stället tillsatte man en ny utredning med uppdrag att dels kartlägga arbetsgivares kontroll av belastningsregisterutdrag, dels analysera vilka åtgärder som krävs för att säkerställa att arbetsgivare inte utan uttryckligt författningsstöd begär att arbetssökande och arbetstagare visar upp utdrag ur belastningsregistret om sig själva. I juni 2014 presenterade Utredningen om registerutdrag i arbetslivet sitt betänkande Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48). I betänkandet föreslogs bl.a. att det ska vara förbjudet för arbetsgivare att utan författningsstöd begära att en arbetssökande ska visa upp eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret.

Vänsterpartiet ser överlag positivt på de förslag som presenterats i ovan nämnda utredningar. Förslagen skulle, om de blev verklighet, bidra till att stärka skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningarnas förslag har även tillstyrkts av de

fackliga centralorganisationerna. Det är dags att regeringen går vidare med utredningarnas förslag.

Regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag med utgångspunkt i betänkandena Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) och Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48). Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Daniel Riazat (V)

Daniel Sestrajcic (V)