

Enskild motion

## Motion till riksdagen 2016/17:1889

av **Finn Bengtsson m.fl. (M)**

# Kränkande särbehandling i arbetslivet

---

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra i arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen i syfte att i lämpliga delar där förbättra möjligheterna för ansvariga myndigheter att mer effektivt stävja kränkande särbehandling och s.k. jantelagsmentalitet på våra arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

Ett problem som borde uppmärksammas betydligt mer är de officiella myndighetssiffror som anger ett stort mörkertal vad gäller långtidssjukskrivningar, som ytterst har sin grund i kränkande särbehandling i arbetslivet, så kallad vuxenmobbing.

Enligt arbetsmiljölagen så ska arbetet utformas på sådant sätt att arbetstagare inte utsätts för psykiska belastningar som leder till ohälsa. Detta ämne behandlas särskilt i föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Där framhålls följande som en definition av kränkande särbehandling: ”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”

Likheter med kränkande särbehandling i arbetslivet och den bristande respekten för personer som agerar utanför det för dagen normativa, och som beskrivs i den så kallade jantelagen, är i vissa fall slående. Just därför är det intressant att Arbetsmiljöverket i sin föreskrift (AFS 2015:4) också påpekar att arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

Trots lagstiftning på området finns uppskattningar, utifrån begränsade lokala undersökningar, på människor som far illa på arbetsplatser runtom i landet. Det uppskattas variera mellan 10 000 och upp till 30 000 långtidssjukskrivningar. Kan dessa siffror bekräftas så är det förfärligt, men någon rikstäckande granskning har ännu inte gjorts. Oavsett det faktiska antalet, döljer det sig bakom varje siffra en enskild människa som far illa och som inte går till jobbet. Detta ytterst på grund av kränkande särbehandling som är förbjuden.

Dessutom så finns det många människor som trots kränkande särbehandling går till arbetet. Dessa mår inte bra och den kränkande särbehandlingen som förekommer på arbetsplatsen minskar den glädje som ett eget arbete borde medföra. Att i detalj reglera dessa frågor är självfallet ingen enkel uppgift, men det är en viktig uppgift.

Vid ett tidigare seminarium på riksdagen år 2011 om kränkande särbehandling framkom det att vuxenmobbing, till skillnad från mobbing mellan barn, vanligen är en planerad, strukturellt utförd kränkning i det uppenbara syftet att få den som mobbas att försvinna från arbetsplatsen.

Den dåvarande generaldirektören på Arbetsmiljöverket medgav under samma seminarium att förmågan att beivra kränkande särbehandling på arbetsplatser var kraftigt begränsad. Detta bland annat för att man huvudsakligen agerade på enskilda anmälningar vilka var förhållandevis få. Det framkom även att konflikterna vanligen hade två intressenter som båda fanns på arbetsplatsen och mellan vilka både fackliga företrädare och myndigheten hade svårigheter att göra en rättssäker bedömning av ansvaret i skuldfrågan.

Mot bakgrund av ovanstående ville vi i en motion på samma tema under föregående riksmöte 2015/16 att regeringen skulle överväga att ändra i arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningarna, i syfte att förbättra möjligheterna för ansvariga myndigheter att mera effektivt stävja kränkande särbehandling och jantelagsmentalitet på arbetsplatser.

Men när utskottet behandlade detta förslag, avslogs motionen med den huvudsakliga motiveringen:

Utskottet välkomnar de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och anser att dessa tydliggör och underlättar arbetsgivarens ansvar att enligt lag förebygga kränkande särbehandling i yrkeslivet. Det är utskottets förhoppning att Arbetsmiljöverkets vägledning och utbildningsinsatser kring regelverket kommer att ge bättre förutsättningar för att minska kränkande särbehandling och mobbing. Inte minst är det positivt att de nya föreskrifterna syftar till att tydliggöra målen och kunskapskraven för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Arbetsmiljöverket beskrev vid utskottets besök den 10 maj 2016 de omfattande kommunikationsaktiviteter som genomfördes när de nya föreskrifterna skulle träda i kraft. Enligt myndighetens uppföljning har gensvaret och uppmärksamheten väl motsvarat myndighetens i förväg högt uppsatta mål.

Motionärerna är medvetna om att viss aktivitet i frågan pågår och att nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö tillkommit. Men vi noterar samtidigt att inget definitivt ännu resulterat i den riktningen av en ordentlig översyn av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningarna för att förbättra möjligheterna för ansvariga myndigheter att mer effektivt stävja kränkande särbehandling. Vi är därför övertygade om att det krävs ett betydligt större omtag i den gällande lagstiftningen och det görs bäst genom, som vi föreslår, en ordentlig översyn av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningarna på detta område.

Vi vill med riksdagens bifall till denna motion och att detta ges regeringen tillkänna.

*Finn Bengtsson (M)*

*Marta Obminska (M)*

*Jan R Andersson (M)*