

Enskild motion

Motion till riksdagen 2017/18:2235

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

Kränkande särbehandling

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en uppföljning av effekterna av Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter angående kränkande särbehandling 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.

Utskottet behandlade en likalydande motion under förra riksmötet 2016/17 och valde då att avslå denna med följande motivering:

När det gäller förslaget om att förbättra möjligheterna för ansvariga myndigheter att mer effektivt stävja kränkande särbehandling m.m. vill utskottet peka på bestämmelserna i arbetsmiljölagen om arbetsgivares skyldighet att bedriva ett förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete. Det omfattar även arbete för att motverka kränkande särbehandling. Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö ger också rättsliga förutsättningar att ställa krav i syfte att förebygga bl.a. olika slag av kränkningar. Utskottet menar att de nya föreskrifterna tydliggör och underlättar arbetsgivarens ansvar att förebygga kränkande särbehandling i arbetslivet. Diskrimineringslagen ställer också krav på att arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier. Dessa riktlinjer och rutiner ska följas upp och utvärderas på samma sätt som gäller för det övriga arbetet med aktiva åtgärder. Det finns således ett brett regelverk med tydliga krav på arbetsgivarna för att motverka kränkande särbehandling, och flera delar av regelverket har nyligen trätt i kraft. Utskottets uppfattning är därmed att det inte finns skäl att nu ändra lagstiftning eller föreskrifter såsom föreslås.

Riksdagens avslag av en likalydande motion förra året bygger på att utskottet bedömt att många regeringsuppdrag givits via förordningar till ansvariga myndigheter för att försöka lösa problematiken med att bättre kunna stävja kränkande särbehandling i arbetslivet. Detta är vällovligt och bra. Men problematiken har ju under alla år försökt att lösas genom nya direktiv och förordningar till ansvariga myndigheter utan att problemet blivit mindre. Snarare har den ökat i omfattning, och som en konsekvens kanske den är en av de drivande krafterna till den negativa utvecklingen av långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar med psykisk ohälsa som grund och utgående från just otillbörliga kränkningar i arbetslivet.

Vi yrkar därför, på grund av att tidigare åtgärder från regerings och ansvariga myndigheters sida uppenbarligen inte givit avsett resultat, att de nu aviserade åtgärderna som motiv för avslag av denna motion måste följas upp och återrapporeras till riksdagen för ställningstagande till om strategin nu fungerat eller inte. Denna återrapporering bör vara i en form av en SOU och inte göras enbart internt på ansvariga myndigheter, givet det faktum att problemet förevarit under så lång tid, fortfarande är utan vettig lösning och många människor i arbetsför ålder drabbas fortsatt varje år.

Vi vill att riksdagen med bifall till denna motion tillkännager detta för regeringen

Finn Bengtsson (M)

Marta Obminska (M)

Jan R Andersson (M)