

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2022/23:AU8

Arbetsmiljö och arbetstid

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden, bl.a. med hänvisning till pågående arbete och till parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden. Motionsyrkandena handlar bl.a. om förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetslivskriminalitet, skyddsombud och skyddskommittéer, Arbetsmiljöverket och arbetstidslagen.

I betänkandet finns 26 reservationer (S, SD, V, C, MP) och tre särskilda yttranden (SD).

Behandlade förslag

Cirka 80 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2022/23.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	8
Utskottets överväganden	9
Förebyggande arbetsmiljöarbete	9
Arbetsmiljöbrott m.m.	19
Arbetslivskriminalitet	24
Skyddsombud och skyddskommittéer	32
Arbetsmiljöverket	37
Myndigheten för arbetsmiljökunskap	43
Företagshälsovården	46
Arbetskläder	50
Våld och hot i arbetslivet	52
Digitala plattformar och arbetsmiljö	57
Distansarbete	61
Arbetstid	64
Delade turer	69
Reservationer	73
1. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 1 (V)	73
2. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 1 (C)	74
3. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 1 (MP)	75
4. Sanktionsavgifter, punkt 2 (S, V, MP)	76
5. Rådighetsansvar, punkt 3 (S, V)	77
6. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 4 (SD)	77
7. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 4 (V)	78
8. Åtgärder mot arbetslivskriminalitet, punkt 5 (S)	79
9. Åtgärder mot arbetslivskriminalitet, punkt 5 (V)	80
10. Sekretesslagstiftningen, punkt 6 (S, V)	81
11. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 7 (SD)	82
12. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 7 (V)	83
13. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud, punkt 8 (S, V)	84
14. Arbetsmiljöverket, punkt 9 (V)	85
15. Arbetsmiljöverket, punkt 9 (C)	86
16. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, punkt 10 (V)	87
17. Företagshälsovården, punkt 11 (S, V)	87
18. Arbetskläder, punkt 12 (S)	88
19. Våld och hot i arbetslivet, punkt 13 (S)	89
20. Digitala plattformar och arbetsmiljö, punkt 14 (S)	90
21. Distansarbete, punkt 15 (C)	91
22. Arbetstid, punkt 16 (S)	92
23. Arbetstid, punkt 16 (V)	92
24. Arbetstid, punkt 16 (MP)	94
25. Delade turer, punkt 17 (SD)	95
26. Delade turer, punkt 17 (V)	96
Särskilda yttranden	97
1. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 1 (SD)	97
2. Företagshälsovården, punkt 11 (SD)	97
3. Arbetskläder, punkt 12 (SD)	98

Bilaga

Förteckning över behandlade förslag	99
Motioner från allmänna motionstiden 2022/23	99

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9, 10 och 17,

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 12,

2022/23:1153 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2022/23:1304 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 4 och

2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 24.

Reservation 1 (V)

Reservation 2 (C)

Reservation 3 (MP)

2. Sanktionsavgifter

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 15,

2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 5 och

2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 25.

Reservation 4 (S, V, MP)

3. Rådighetsansvar

Riksdagen avslår motion

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 11.

Reservation 5 (S, V)

4. Arbetsmiljöbrott m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 12, 13 och 16,

2022/23:481 av Lawen Redar (S) och

2022/23:961 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 2.

Reservation 6 (SD)

Reservation 7 (V)

5. Åtgärder mot arbetslivskriminalitet

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1, 3–5 och 18,

2022/23:2021 av Mirja Räihä m.fl. (S),

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 21 och 22 samt

2022/23:2139 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 36.

Reservation 8 (S)

Reservation 9 (V)

6. Sekretesslagstiftningen

Riksdagen avslår motion

2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 2.

Reservation 10 (S, V)

7. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 6–8 och 18,

2022/23:961 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 15 och

2022/23:1558 av Aida Birinxhiku m.fl. (S).

Reservation 11 (SD)

Reservation 12 (V)

8. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 5,

2022/23:692 av Azra Muranovic m.fl. (S) yrkande 3,

2022/23:1446 av Aida Birinxhiku (S),

2022/23:1961 av Gunilla Carlsson (S),

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 18 och

2022/23:2134 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S).

Reservation 13 (S, V)

9. Arbetsmiljöverket

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 4 och 19,

2022/23:692 av Azra Muranovic m.fl. (S) yrkandena 1 och 2,

2022/23:863 av Ulrika Liljeberg m.fl. (C) yrkande 18 och

2022/23:1062 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S).

Reservation 14 (V)

Reservation 15 (C)

10. Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:1166 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),

2022/23:1228 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 20 och

2022/23:1598 av Zara Leghissa m.fl. (S) yrkande 2.

Reservation 16 (V)

11. Företagshälsovården

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,

2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 5 och

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 17.

Reservation 17 (S, V)

12. Arbetskläder

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:868 av Michael Rubbestad (SD),

2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 4,

2022/23:1295 av Sanna Backeskog (S),

2022/23:1565 av Zara Leghissa m.fl. (S),

2022/23:1717 av Johan Andersson m.fl. (S),

2022/23:2022 av Inga-Lill Sjöblom m.fl. (S),

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 19 och

2022/23:2061 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 42.

Reservation 18 (S)

13. Våld och hot i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:228 av Fredrik Lindahl (SD) yrkandena 1 och 2 samt

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 16.

Reservation 19 (S)

14. Digitala plattformar och arbetsmiljö

Riksdagen avslår motion

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 20.

Reservation 20 (S)

15. Distansarbete

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13,

2022/23:1612 av Martina Johansson m.fl. (C) och

2022/23:1672 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 35.

Reservation 21 (C)

16. Arbetstid

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–24,

2022/23:225 av Fredrik Lindahl (SD),

2022/23:768 av Rebecka Le Moine och Marielle Lahti (båda MP)
yrkandena 1–3 och

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 12.

Reservation 22 (S)

Reservation 23 (V)

Reservation 24 (MP)

17. Delade turer

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 20 och

2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 10.

Reservation 25 (SD)

Reservation 26 (V)

Stockholm den 20 april 2023

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Magnus Persson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Teresa Carvalho (S), Michael Rubbestad (SD), Johanna Haraldsson (S), Saila Quicklund (M), Serkan Köse (S), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Paula Holmqvist (S), Arin Karapet (M), Ciczie Weidby (V), Magnus Jacobsson (KD), Jonny Cato (C), Erik Hellsborn (SD), Leila Ali Elmi (MP), Camilla Mårtensen (L), Merit Frost Lindberg (M) och Jim Svensk Larm (S).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet 78 motionsyrkanden om arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor från allmänna motionstiden 2022/23. Motionsyrkandena handlar bl.a. om förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetslivskriminalitet, skyddsombud och skyddskommittéer, Arbetsmiljöverket och arbetstidslagen.

Motionsförslagen finns i bilagan.

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

Utskottets överväganden

Förebyggande arbetsmiljöarbete

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om förebyggande arbetsmiljöarbete.

Jämför reservation 1 (V), 2 (C), 3 (MP), 4 (S, V, MP) och 5 (S, V) samt särskilt yttrande 1 (SD).

Motionerna

Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete

I partimotion 2022/23:2277 av Märta Stenevi 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. Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 4.

Julia Kronlid m.fl. (SD) framhåller i kommittémotion 2022/23:1153 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 2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) betonar motionärerna 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 anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa (yrkande 9). Vidare anser motionärerna att ytterligare åtgärder behövs mot dödsolyckor i arbetslivet och föreslår därför en statlig kriskommission som tar ett helhetsgrepp kring frågan (yrkande 10). 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 17).

Jonny Cato m.fl. (C) anser i kommittémotion 2022/23:852 att det behövs en översyn av möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser

genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete (yrkande 12). 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 motion 2022/23:1304 av Åsa Eriksson m.fl. (S) framhåller motionärerna att alldeles för många människor skadas allvarligt eller förolyckas på jobbet. Motionärerna vill därför se över behovet av förstärkningar av regelverken för att minska riskerna på arbetsplatserna.

Sanktionsavgifter

I partimotion 2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 25 vill motionärerna ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma sanktionsavgifter även för brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön (yrkande 25). Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 5.

I kommittémotion 2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 15 vill motionärerna att regeringen ska verka för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor. Motionärerna lyfter bl.a. fram behovet av ändamålsenliga regler för den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön och anser att det finns skäl att överväga om möjligheterna att meddela sanktionsavgifter bör utvidgas till att även omfatta överträdelse mot systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö.

Rådighetsansvar

I kommittémotion 2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser 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 11).

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. 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.

Bestämmelserna i arbetsmiljölagen utvecklas och preciseras av Arbetsmiljöverket bl.a. i föreskriften (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete och i föreskriften (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.

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.

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 som 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 arbetsmiljöstrategin 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 delmålet 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 slås det bl.a. fast i strategin 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.

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, plattformarbetare eller underentreprenörer i vissa fall får ett arbetsmiljöansvar för den anlitade arbetskraften i det aktuella arbetet. Vidare föreslår utredningen att Arbetsmiljöverket ges ett

bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter för överträdelse 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 och förslagen bereds nu i Regeringskansliet.

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 föreskrifterna 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 projekt-tiden. 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 arbets-givarna har åtgärdat de påtalade bristerna.

Under 2018–2022 genomförde Arbetsmiljöverket även det nationella tillsynsprojektet Nollvision. Inspektionerna var inriktade mot verkstad, tillverkningsindustri, reparationsarbeten, magasinering samt 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.

Statistik

Av Arbetsmiljöverkets statistik framgår att 40 personer omkom på grund av dödsolyckor i arbetet i Sverige under 2022. Motsvarande siffra för 2021 var 39 personer, och 2020 omkom 24 personer. Till de branscher som är mest olycksdrabbade hör bygg, skogs- och jordbruk, transport och tillverknings-industrin. I Arbetsmiljöverkets statistik ingår inte dödsolyckor på vägen till

och från arbetet eller dödsfall i arbetssjukdomar, t.ex. till följd av hjärtinfarkter eller asbestexponering.

När det gäller arbetsolyckor visar statistiken att antalet anmälda arbetsolyckor både med och utan frånvaro ökade under 2021, som är det senaste helåret med fullständig statistik, jämfört med 2020. Det totala antalet ökade från 33 626 stycken 2020 till 40 328 efterföljande år. Den vanligaste orsaken till arbetsolyckor med frånvaro för män var olyckor orsakade av förlorad kontroll över maskiner, verktyg eller transportutrustning. Bland kvinnor var fallolyckor den vanligaste orsaken till frånvaro.

Under 2021 ökade antalet anmälda arbetssjukdomar med ca 50 procent jämfört med 2020 till totalt knappt 30 000 anmälningar. Ökningen kan kopplas till covid-19-pandemin då anmälningar på grund av covid-19 fortsatte att öka kraftigt under 2021. Likt tidigare år avsåg majoriteten av antalet anmälningar 2021 kvinnor. Antalet anmälda arbetssjukdomar per 1 000 förvärvsarbetande var 9,2 bland kvinnor och 3 bland män under 2021. Den vanligaste orsaken till anmälda arbetssjukdomar 2021 var liksom 2020 kemiska och biologiska faktorer, där smitta ingår, och utgjorde 68 procent av anmälningarna. Den näst vanligaste orsakerna var organisatoriska och sociala faktorer (12 procent) och ergonomiska faktorer (11 procent).

I Arbetsmiljöverkets undersökning om arbetsorsakade besvär 2020 uppgav 32 procent av de sysselsatta att de haft besvär till följd av arbetet under den senaste tolv månadersperioden. Det motsvarar drygt 1,6 miljoner personer och är en ökning jämfört med 2018, då motsvarande andel var 28 procent. En bidragande orsak till ökningen är det ökade antalet upplevda besvär på grund av smitta, vilket troligen är en följd av covid-19-pandemin. Besvär till följd av arbetet var vanligare bland kvinnor (37 procent) än bland män (27 procent). Sett till yrke och näringsgren var sysselsatta inom vård och utbildning särskilt utsatta för besvär till följd av arbetet. Bland undersköterskor hade nära varannan, 48 procent, besvär till följd av arbetet. Nära tre av tio sysselsatta (29 procent) hade besvär till följd av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelser, vilket var en ökning jämfört med 2018 då motsvarande andel var 25 procent. Den vanligaste orsaken till besvär av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelser var för hög arbetsbelastning. Besvär av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelser var vanligare bland kvinnor (36 procent) än bland män (24 procent).

Ny regelstruktur

Inom Arbetsmiljöverket pågår 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 14 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. Svarstiden löpte ut i oktober 2022. Enligt

Arbetsmiljöverket väntas generaldirektören fatta beslut i september 2023. De nya reglerna planeras därefter att börja gälla under hösten 2024.

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.

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.

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 har Svenskt Näringsliv, LO och PTK satsat 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 (skyddsrondd 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.

Tidöavtalet

I det s.k. Tidöavtalet anger samarbetspartierna Sverigedemokraterna, Moderaterna, Kristdemokraterna och Liberalerna att de är överens om att ta ansvar för Sverige i ett gemensamt samarbete under mandatperioden 2022–2026. Inom ramen för avtalet finns ett antal samarbetsprojekt med syftet att ta fram en reformagenda med konkreta politiska förslag, bl.a. inom hälso- och sjukvården. I Tidöavtalet slås fast att syftet inom samarbetsprojektet Hälso- och sjukvården delvis är att förbättra arbetsmiljön för personalen och säkra kompetensförsörjningen (s. 5). Samarbetspartierna presenterar en mängd åtgärder som ska genomföras på området för att förbättra förutsättningarna för de anställda inom hälso- och sjukvården.

Budgetpropositionerna för 2022 och 2023

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 öka anslaget 2:1 Arbetsmiljöverket med 50 miljoner kronor och anslaget 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap med 10 miljoner kronor jämfört med förslaget i budgetpropositionen. Ändringen motiverades med att myndigheternas arbete behövde stärkas och tillstyrktes av utskottet (bet. 2021/22:AU2). Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2021/22:115).

I budgetpropositionen för 2023 genomför regeringen vissa insatser för stärkt kompetensförsörjning i hälso- och sjukvården inom ramen för utgiftsområde 9 Hälsovård, sjukvård och social omsorg (prop. 2022/23:1 utg.omr. 9 s. 49). Till insatserna hör en nationell plan för att förbättra kompetensförsörjningen. Regeringen avsätter också 3,2 miljarder kronor under 2023 och ca 1,2 miljarder kronor för 2024 respektive 2025 för att stödja regioner och kommuner i deras arbete med kompetensutveckling och kompetensförsörjning. En särskild satsning görs också på att få fler sjuksköterskor att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterskor och för utvecklings- och karriärmöjligheter.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om förebyggande arbetsmiljöarbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 9 f.).

Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

Ett motionsyrkande om en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa behandlades av socialutskottet i betänkande 2022/23:SoU8 Vissa frågor inom hälso- och sjukvårdsområdet (s. 7 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2022/23:143).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att en säker och utvecklande arbetsmiljö är central för en väl fungerande och livskraftig arbetsmarknad och välfärd. En god arbetsmiljö är en grundbult i byggandet av ett tryggare Sverige. Utvecklingen av arbetsmiljön på våra arbetsplatser påverkar såväl tillväxt som sysselsättning, liksom möjligheterna till en god, jämlik och jämställd hälsa. Arbetsmiljön har också stor betydelse för hur länge människor kan, orkar och vill arbeta. Utskottet vill betona att det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet är grunden till en god arbetsmiljö.

I partimotion 2022/23:2277 (MP) yrkande 25 och kommittémotionerna 2022/23:2052 (S) yrkande 15 och 2022/23:2087 (MP) yrkande 5 framställs krav på att Arbetsmiljöverket ska få meddela sanktionsavgifter även när det gäller överträdelser mot systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö. Utskottet har samma utgångspunkt som motionärerna, dvs. att kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor ska ges 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. Samtidigt är det 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 en statlig utredning nyligen har lämnat förslag om att Arbetsmiljöverket ska kunna meddela sanktionsavgifter när det gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö. Förslaget har varit ute på remiss. Utskottet anser inte att det finns skäl att föregripa det pågående beredningsarbetet.

När det gäller ohälsa och personer som skadas eller dör till följd av sitt arbete vill motionärerna i partimotion 2022/23:2277 (MP) yrkande 24 samt kommittémotionerna 2022/23:57 (V) yrkande 10 och 2022/23:2087 (MP) yrkande 4 se insatser i form av en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa, och en statlig kriskommission. Även i motion 2022/23:1304 (S) vill motionärerna se åtgärder för att minska skador och dödsolyckor i arbetslivet. En självklar utgångspunkt för utskottet är att ingen ska behöva dö eller skadas till följd av sitt arbete. Det är viktigt att arbetsmiljöpolitiken fokuserar på att den arbetsrelaterade ohälsan ska tryckas tillbaka. Det gäller inte minst inom

kvinnodominerade yrken såsom vård och omsorg, vilket särskilt pekas ut av vissa motionärer. Utskottet konstaterar att regeringen är aktiv för att möta de utmaningar som finns på området. Som exempel vill utskottet inledningsvis framhålla satsningarna på stärkt kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården.

Utskottet konstaterar också att den gällande arbetsmiljöstrategin tydligt prioriterar insatser på området. Som exempel har den tidigare nollvisionen mot dödsolyckor utvidgats till att ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete. Det handlar om en nollvision mot arbetsplatsolyckor som leder till död men också mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av t.ex. längre sjukdom, cancer och suicid. Utskottet förväntar sig att regeringen kommer att fortsätta prioritera frågan 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 inom Suntarbetsliv. I sammanhanget spelar även det arbetsmiljöforum som har inrättats för perioden 2021–2025 en viktig roll. Utskottet noterar att ett arbetsmiljöforum hölls den 20 mars 2023 där regeringen tillsammans med myndigheter och arbetsmarknadens parter bl.a. diskuterade arbetsmiljön i välfärden och arbetet framåt inom ramen för arbetsmiljöstrategin.

I kommittémotionerna 2022/23:1153 (SD) yrkande 3, 2022/23:57 (V) yrkande 3 och 2022/23:852 (C) yrkande 9 belyser motionärerna ur olika perspektiv arbetsgivarnas centrala roll för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Utskottet delar motionärernas synsätt att det är av vikt att både ställa krav på och skapa goda förutsättningar för arbetsgivarna. Det är en nyckel för att få till ett väl fungerande arbetsmiljöarbete på hela den svenska arbetsmarknaden. Det 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 arbetsmiljöstrategin. Utskottet uppfattar det som att regeringen för sin politik och gör sina prioriteringar på arbetsmiljöområdet med detta i åtanke. Utskottet noterar i sammanhanget att det bl.a. finns ett pågående arbete 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.

När det gäller behovet av välinformerade arbetsgivare anser utskottet att kunskap är centralt för att arbetsgivarna ska kunna uppfylla sitt arbetsmiljöansvar. 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 på den svenska arbetsmarknaden. Myndigheten får kontinuerliga uppdrag för att utöka kunskapen inom ett flertal områden. Utskottet konstaterar att det är fråga om två myndigheter som tydligt värdesätts av regeringen, och utgår från att dessa myndigheter även fortsättningsvis kommer att ges goda förutsättningar att bidra till att stärka kunskapsnivån bland arbetsgivarna.

I kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkandena 11 och 17 vill motionärerna dels se ett utvidgat rådighetsansvar i arbetsmiljölagen, dels se ett förtydligande av arbetsmiljöansvaret med ökat fokus på den som har huvudansvar för en arbetsplats. Utskottet är naturligtvis medvetet om att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när arbetsmiljölagstiftningen 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 kan konstatera att en statlig utredning nyligen har lämnat förslag om just ett utökat rådighetsansvar och att förslaget har varit ute på remiss. Utskottet anser inte att det finns skäl att föregripa det pågående beredningsarbetet.

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 6 (SD) och 7 (V).

Motionerna

Magnus Persson m.fl. (SD) anför i kommittémotion 2022/23:961 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 2).

I kommittémotion 2022/23:57 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 12). 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 13). 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 16).

I motion 2022/23:481 av Lawen Redar (S) framhåller motionären barnarbete på onlineplattformar som ett problematiskt och oreglerat område. Motionären menar att problemet kan komma åt genom en teknikneutral tolkning av arbetsmiljölagstiftningen eller genom att se det som förbjudet barnarbete. Motionären anser därför att regeringen bör överväga behovet av ett nytt regelverk som begränsar barnarbete på onlineplattformar.

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 uppsåtligt 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. Maxtaket för företagsboten är 500 miljoner kronor. Bestämmelserna om tillämpningsområdet och storleken på företagsboten var nyligen föremål för lagändringar och 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. 5 kap. 2 § slår 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 genomföra en översyn av 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.

Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten

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.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetsmiljöbrott behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 17 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

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. Motverkande av överträdelse av arbetsmiljölagstiftningen bör först och främst säkerställas genom förebyggande åtgärder. Men ytterst kan arbetsmiljöbrott mötas med straffrättsliga ingripanden. Om det begås ett sådant brott i ett företags verksamhet kan dels den individ som begått brottet dömas till straff, dels företaget bli skyldigt att betala en företagsbot.

I kommittémotion 2022/23:961 (SD) yrkande 2 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 varit föremål för ändringar 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 framhålla att det fördjupade och strukturerade samarbete 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.

I kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkandena 12 och 16 vill motionärerna se förändringar av regelverket så att fler arbetsmiljöbrott kopplas till straffansvar och att det införs en arbetsmiljöbalk för att underlätta brottsutredningar på området. 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. Det är något som genomsyrar hela regeringens politik, så även på arbetsmiljöområdet.

Utskottet konstaterar att regelverket för arbetsmiljöbrott har utvecklats över tid i takt med att arbetslivet har förändrats. Detsamma gäller det brottsutredande uppdraget, och utskottet vill återigen 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 noterar att myndigheternas samarbete också framhålls i arbetsmiljöstrategin. 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.

När det gäller kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkande 13 och kravet på en översyn av lagstiftningen om företagsbot konstaterar utskottet att regelverket för företagsbot nyligen har varit föremål för förändringar. 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 inte någon annan uppfattning än motionärerna när det gäller vikten av att lagstiftningen ska tillämpas i linje med lagstiftarens intentioner och att allvarliga överträdelse 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 kommer att fortsätta följa utvecklingen av hur lagstiftningen tillämpas. Det finns därför inte skäl att på nytt se över lagstiftningen om företagsbot vid arbetsmiljöbrott.

När det gäller motion 2022/23:481 (S) om barnarbete på onlineplattformar anser utskottet naturligtvis att barn ska värnas och inte utnyttjas vare sig i arbetslivet eller på andra ställen. Det är nödvändigt att skydda barnen och det är därför det bl.a. finns ett regelverk om när och hur arbete får utföras av minderåriga. Utskottet vill betona vikten av att befintliga regelverk fångar upp även nya sätt att utföra arbete på och att de om så inte är fallet ändras. Utskottet utgår från att regeringen kommer att agera om det skulle visa sig att tillämpningen av regelverket är svår i förhållande till onlineplattformar, eller om ett förtydligande av regelverket skulle visa sig behövas. 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 8 (S), 9 (V) och 10 (S, V).

Motionerna

Åtgärder mot arbetslivskriminalitet

I kommittémotion 2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) uppmärksammar motionärerna att arbetslivskriminalitet för med sig många problem och är ett relativt utbrett fenomen på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att regeringen vidtar åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminaliteten (yrkande 21). Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2022/23:2139 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 36. I kommittémotion 2022/23:2052 (S) lyfter motionärerna även fram 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 22).

I kommittémotion 2022/23:1245 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). Vidare framhåller 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 myndighetsgemensamt 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). Slutligen anför motionärerna 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).

Mirja Räihä m.fl. (S) framhåller i motion 2022/23:2021 problem med arbetslivskriminalitet inom bl.a. hemtjänst och personlig assistans. Motionärerna anser att regeringen bör överväga att stärka myndigheters samordning samt kontrollfunktion mot fusk och arbetslivskriminalitet inom skattefinansierad välfärd.

Sekretesslagstiftningen

I kommittémotion 2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkas 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).

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 och hans eller hennes arbetstagarorganisation har rätt till information om aktörerna i entreprenadkedjan. 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 förtroendemanns 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 förtroendemannens arbetssituation och skydd på arbetsplatsen. Som en utgångspunkt får en arbetsgivare enligt 3 § inte hindra en facklig förtroendeman 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, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet. I strategin slås 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. 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, regelöverträdelse 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.

Av Arbetsmiljöverkets årsredovisning för 2022 framgår att de myndighetsgemensamma kontrollerna ökade under 2022 till 2 651 kontroller jämfört med 2007 kontroller året före. Även antalet förelägganden och förbud (345) och sanktionsavgifter (394) ökade 2022 jämfört med 2021 (259 respektive 374). De arbetsgivare som kontrolleras finns framför allt inom de riskmiljöer som myndigheterna gemensamt har identifierat. Det pågår också ett utvecklingsarbete, där myndighetsgemensamma kontroller utförs över regiongränserna. Under 2022 tillkom även Åklagarmyndigheten som part i det myndighetsgemensamma arbetet så att det är totalt nio myndigheter som samarbetar.

Stärkt informationsutbyte mellan myndigheter, kommuner och arbetslöshetskassor

Sommaren 2021 tillsatte regeringen en s.k. bokstavsutredning inom Finansdepartementet för att stärka regeringens arbete med att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen, bidragsbrott och arbetslivskriminalitet (Fi2021/02442). En del av uppdraget bestod i att utvärdera möjligheten till stärkt informationsutbyte mellan myndigheter, kommuner och arbetslöshetskassor och vid behov föreslå ändringar i regelverket för bl.a. sekretess. I sin slutrapport Utökad informationsutbyte (Ds 2022:13) föreslår utredningen att statliga och kommunala myndigheter samt de som jämföras med myndigheter enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ges förutsättningar att utbyta sekretessbelagda uppgifter i större utsträckning än i dag. Enligt utredningen finns det ett omotiverat glapp mellan de undersökta statliga myndigheternas uppdrag och de rättsliga förutsättningarna för att genomföra det.

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 två 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 juni 2022 beslutade regeringen om att ge delegationen i uppdrag att utreda förutsättningarna för en myndighetsgemensam tipsfunktion för arbetslivskriminalitet och lämna nödvändiga författningsförslag (dir. 2022:87). Denna del av uppdraget ska redovisas senast den 17 juni 2023.

Regionala center mot arbetslivskriminalitet

I februari 2022 fattade regeringen beslut om ett uppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet (A2022/00333). Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Skatteverket fick i uppdrag att påbörja arbetet, med Arbetsmiljöverket som samordnande myndighet. Övriga samverkande myndigheter kommer därefter att ansluta sig successivt. Även Åklagarmyndigheten har lagts till bland de åtta myndigheter som tidigare ingått i samverkan. Avsikten är att centren ska fungera som nav för myndigheternas arbete med planering, genomförande och uppföljning av gemensamma aktiviteter, med fokus på myndighetsgemensamma kontroller. I linje med regeringens besked etablerades två regionala center mot arbetslivskriminalitet under 2022, i Umeå och Göteborg. Totalt sju center ska vara etablerade under 2023. 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.

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 och ansåg att det behöver göras en översyn av den statliga lönegarantin (bet. 2022/23:AU4).

Utredningen om förbättrade möjligheter att utbyta information med brottsbekämpande myndigheter

I april 2022 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att lämna förslag på förbättrade möjligheter till informationsutbyte mellan brottsbekämpande myndigheter m.m. (dir. 2022:37). Syftet är att arbetet med att förebygga och

bekämpa brott ska effektiviseras genom att möjligheterna att utbyta information förbättras i så stor utsträckning det är möjligt utan att det medför ett oproportionerligt intrång i enskildas personliga integritet. Uppdraget ska enligt direktiven redovisas senast den 31 oktober 2023. I januari 2023 beslutade regeringen om tilläggsdirektiv (dir. 2023:11). Uppdraget utvidgas på så vis att utredaren ska ta ställning till hur det kan inrättas en huvudregel i sekretesslagstiftningen som innebär att de myndigheter och andra aktörer som omfattas av uppdraget ska kunna utbyta information med brottsbekämpande myndigheter när det behövs för att förebygga och bekämpa brott. Oavsett bedömning i sak ska utredaren lämna ett författningsförslag om en ny huvudregel. Utredaren ska också lämna ett författningsförslag om elektroniskt informationsutbyte. Utredningstiden ska enligt tilläggsdirektiven ligga fast.

Utredningen om effektiv och tillförlitlig kontroll av leverantörer vid tilldelning av offentliga kontrakt

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). Förslagen ska bl.a. främja sund konkurrens och motverka arbetslivskriminalitet genom att hindra oseriösa eller olämpliga leverantörer från att tilldelas offentliga kontrakt. Uppdraget ska redovisas senast den 31 augusti 2023.

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 2023

I budgetpropositionen för 2023 framhåller regeringen arbetet mot arbetslivskriminaliteten (prop. 2022/23:1 utg.omr. 14 s. 83). Regeringen betonar att arbetslivskriminaliteten för med sig många problem 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 2023 framgår att 40 miljoner kronor avsätts inom anslaget för arbetet mot arbetslivskriminalitet.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om åtgärder mot arbetslivskriminalitet behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 25 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

Ett motionsyrkande om fackligt förtroendevaldas möjlighet att kontrollera underentreprenörer behandlades av utskottet i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 16 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

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

Arbetslivskriminaliteten ökar i omfattning och är en inkomstkälla för den grova organiserade brottsligheten. Den leder till att konkurrensen snedvrids och att seriösa företagare konkurreras ut av oseriösa företag. Men framför allt orsakar arbetslivskriminaliteten ökad otrygghet på arbetsmarknaden och att arbetskraft utnyttjas, och offentliga medel riskerar att gå till kriminella. Utskottet vill betona vikten av att bekämpa brott, fusk och missbruk på arbetsmarknaden och det är centralt att regeringen för en kraftfull och aktiv politik för att mota bort varje förekomst av denna avart 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 2023 uppmärksammar och prioriterar arbetet med att bekämpa arbetslivskriminaliteten. Flera myndigheter är också uppmärksamma på problemet och vidtar åtgärder på olika håll. Vidare pågår det flera olika utredningar, och arbetet med att inrätta fler regionala center mot arbetslivskriminalitet är i full gång. Utskottet konstaterar således inledningsvis att det pågår ett brett arbete i den riktning som efterfrågas av motionärerna i detta avsnitt.

När det gäller de åtgärder som efterfrågas av motionärerna noterar utskottet att det i kommittémotionerna 2022/23:2052 (S) yrkande 21, 2022/23:2139 (S) yrkande 36 och 2022/23:1245 (V) yrkandena 1, 3 och 4 i samtliga fall framställs krav på mer övergripande åtgärder. Det handlar bl.a. om att stärka myndighetssamverkan, att inrätta ett myndighetsgemensamt kansli och att genomföra den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet. Utskottet välkomnar motionärernas engagemang i frågan och delar deras grundläggande värderingar om att arbetslivskriminalitet ska bekämpas överallt där den förekommer och att det behövs ett batteri av åtgärder. När det gäller frågan om

myndighetssamverkan konstaterar utskottet att det är ett arbete som har utvecklats under flera år. Utskottet noterar t.ex. att det numera ingår nio myndigheter i uppdraget och att de myndighetsgemensamma kontrollerna och efterföljande förelägganden ökade under 2022.

Vidare menar utskottet att den ordning som finns för det myndighetsgemensamma arbetet är väl avvägd. Utskottet kan således inte se att det i nuläget finns skäl att ta några steg mot att införa ett myndighetsgemensamt kansli. Utskottet delar visserligen motionärernas uppfattning att samordning och samverkan mellan berörda myndigheter är viktigt för att få till stånd ett effektivt arbete mot arbetslivskriminaliteten. Utskottet menar dock att regeringens arbete redan tydligt är inriktat på detta och att den ordning som det myndighetsgemensamma arbetet har i dag ger utrymme för detta. 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.

I likhet med motionärerna noterar utskottet att en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet presenterades i juli 2022. Utskottet konstaterar 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 arbetsmiljöpolitiken. 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.

I kommittémotion 2022/23:2052 (S) yrkande 22 och motion 2022/23:2021 (S) vill motionärerna se åtgärder inom trygghetssystemen, där den statliga lönegarantin särskilt pekas ut, och inom den skattefinansierade välfärden. Utskottet håller med motionärerna om att missbruk av våra trygghetssystem och vår skattefinansierade välfärd är helt förkastligt. Det är viktigt att den samlade politiken utformas på ett sätt som gör att missbruk kan motverkas på ett effektivt sätt. Utskottet har under innevarande riksmöte haft skäl att titta närmare på just den statliga lönegarantin med anledning av en granskning av utförd av Riksrevisionen. Utskottet står visserligen fast vid vad det då anförde om att det finns ett reformbehov på området. För tillfället finns det dock skäl att avvakta hur regeringen kommer att agera framöver för att komma åt missbruket. Utskottet konstaterar också att regeringens samlade politik i form av bl.a. utredningsinsatser och myndighetsgemensamt arbete mot arbetslivskriminalitet visar på att frågan finns högt på regeringens dagordning. Utskottet sätter således tilltro till regeringens samlade politik på området.

En viktig del av arbetet med att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen, bidragsbrott och arbetslivskriminalitet är möjligheten för kommuner, myndigheter och andra inblandade parter att utbyta information med varandra, inte minst sådan information som omfattas av sekretesslagstiftningen. Det är också något som motionärerna i kommittémotion 2022/23:1245 (V) yrkande 2 tar fasta på. Utskottet noterar att både nyligen

avslutade och pågående utredningar har behandlat frågor om sekretesslagstiftningen. Till skillnad från motionärerna anser utskottet inte att det finns skäl att föregripa utredningsarbetet genom något initiativ på området. Utskottet noterar också att det tydligt framgår av Tidöavtalet att detta är en prioriterad fråga för samarbetspartierna som står bakom avtalet.

Kommittémotion 2022/23:1245 (V) yrkandena 5 och 18 innehåller även ett par förslag inriktade på fackligt förtroendevalda. Utskottet anser att fackligt förtroendevalda ska ges 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 gäller frågan om en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet konstaterar utskottet att det är en fråga som Delegationen mot arbetslivskriminalitet har i uppdrag att utreda. Utskottet delar inte motionärernas synsätt om att det inte skulle finnas skäl att invänta delegationens förslag på området.

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 11 (SD), 12 (V) och 13 (S, V).

Motionerna

Lokala skyddsombud och skyddskommittéer

Magnus Persson m.fl. (SD) anser i kommittémotion 2022/23:961 att regeringen bör se över fackförbundens företrädesrätt att utse lokala skyddsombud (yrkande 15). Enligt motionärerna är det fel att utestänga ett stort antal löntagare från att axla rollen som skyddsombud i en tid då antalet lokala skyddsombud behöver öka.

I kommittémotion 2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna 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 6). 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 att skyddsombudsutbildningens längd ska regleras i arbetsmiljölagen och att den ska uppgå till minst fem dagar (yrkande 7). 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 8). Slutligen anser motionärerna att Arbetsmiljöverket bör ges möjlighet att utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare där skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen (yrkande 18).

Aida Birinxhiku m.fl. (S) anser i motion 2022/23:1558 att det är viktigt att skyddsombuden har en stark och trygg ställning och ser därför med oro på uppgifter om försämrad arbetsmiljö för skyddsombuden runt om i landet. Motionärerna vill se en översyn av tryggheten för skyddsombuden.

Tillträdesrätt för regionala skyddsombud

I kommittémotion 2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) framhåller motionärerna de regionala skyddsombudens livsviktiga betydelse för att upptäcka och påvisa arbetsmiljöbrister. Motionärerna uppmärksammar att den förra regeringen och en statlig utredning har lämnat förslag om utökad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden. Motionärerna vill i linje med detta ge regionala skyddsombud tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal (yrkande 18). Liknande förslag framförs i motionerna 2022/23:692 av Azra Muranovic m.fl. (S) yrkande 3, 2022/23:1446 av Aida Birinxhiku (S), 2022/23:1961 av Gunilla Carlsson (S) och 2022/23:2134 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S).

I kommittémotion 2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) föreslår motionärerna att arbetsmiljölagen ändras så att regionala skyddsombud ges utökad tillträdesrätt i enlighet med utredningens förslag i SOU 2022:47 (yrkande 5).

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 ges 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. Betänkandet har remitterats.

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 åtgärder mot skyddsombudens verksamhet behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 30 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

Utskottets ställningstagande

Det är arbetsgivarna, arbetstagarerna 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 arbetstagarer fyller skyddsombuden en viktig roll.

I kommittémotionerna 2022/23:2052 (S) yrkande 18 och 2022/23:57 (V) yrkande 5 samt motionerna 2022/23:692 (S) yrkande 3, 2022/23:1446 (S),

2022/23:1961 (S) och 2022/23:2134 (S) riktar motionärerna in sig på de regionala skyddsombuden. Motionärerna föreslår att de regionala skyddsombuden ska få tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal. 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 i de aktuella motionerna och att utredningens betänkande har varit ute på remiss. Utskottet konstaterar också att den ändring som motionärerna vill se motsvarar det som föreslogs i en proposition från regeringen våren 2020 och som avslogs av en riksdagsmajoritet. Utskottet utgår från att regeringen kommer att återkomma till riksdagen om 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. Utskottet kan därför inte se att det i nuläget finns skäl till något initiativ med anledning av motionsyrkandena.

När det gäller kommittémotion 2022/23:961 (SD) yrkande 15 och fackförbundens företrädesrätt att utse lokala skyddsombud vill utskottet på nytt poängtera att skyddsombuden fyller en viktig funktion på våra arbetsplatser. Utgångspunkten bör vara att regelverket ska utformas på ett sätt som 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 arbetsgivare och medarbetare. Vidare har vi i dag 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. Utskottet gör dock inte samma bedömning som motionärerna av behovet av att ändra regelverket om utnämning av skyddsombud. Det finns i stället skäl att värna relationen mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden.

I kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkande 6 ser motionärerna behov av en utredning om det lokala arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser där det finns skyddskommittéer. Motionärerna pekar särskilt på situationen när det inrättas skyddskommittéer utan de fackliga organisationernas medverkan, s.k. falska skyddskommittéer. Utskottet noterar att den ovan nämnda utredningen om de regionala skyddsombuden även hade i uppdrag att undersöka förekomsten av felaktigt utsedda skyddskommittéer. Utredningen slår fast att förekomsten inte har varit möjligt att kvantifiera. Utredningen noterar också att parterna inte är helt överens om vad som ska anses vara en felaktigt utsedd skyddskommitté. Enligt utredningen verkar det inte handla om ett särskilt vanligt förekommande problem och arbetstagarorganisationer anger att där frågor uppstår brukar dessa lösas av parterna. Utskottet kan därför inte se att det finns skäl att ta initiativ till ytterligare utredningar på området.

När det gäller frågor om skyddsombudens rätt till utbildning, som tas upp i kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkandena 7 och 8, anser utskottet att välutbildade skyddsombud är en tillgång för våra arbetsplatser. Som utskottet

har anfört ovan bör skyddsombuden ges 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. Utskottet saknar därför anledning att ansluta sig till motionärernas krav.

Kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkande 18 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.

När det slutligen gäller motion 2022/23:1558 (S) har utskottet visserligen ingen annan uppfattning än motionärerna om att skyddsombud bör kunna utföra sin roll under trygga förhållanden. Utskottet menar dock att regeringens samlade politik på området har detta som en självklar utgångspunkt. Det finns därför inte skäl för något initiativ på området.

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

Arbetsmiljöverket

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om Arbetsmiljöverket.

Jämför reservation 14 (V) och 15 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att det krävs ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet och föreslår därför att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet (yrkande 4). 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 19).

Ulrika Liljeberg m.fl. (C) anser i kommittémotion 2022/23:863 att regeringen bör se över möjligheterna att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag och nämner inledande utredningsåtgärder vid misstänkt människohandel som exempel (yrkande 18).

I motion 2022/23:692 av Azra Muranovic m.fl. (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 tillsynsarbete (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 bör få en branschspecifik kunskap framförs även i motion 2022/23:1062 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. 7 kap. arbetsmiljölagen innehåller 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 under de senaste åren 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 både i sådan planerad tillsyn och händelsestyd 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 2022 genomfördes totalt 23 981 förrättningar, vilket är en tydlig ökning jämfört med året före då 17 877 förrättningar genomfördes.

Inom ramen för den planerade tillsynen genomför Arbetsmiljöverket olika nationella tillsynsprojekt. Under perioden 2018–2022 genomfördes det nationella tillsynsprojektet Organisatorisk och social arbetsmiljö. Inspektionerna i projektet var inriktade mot bl.a. kommunala verksamheter, statliga myndigheter, privata vårdgivare, säkerhetsföretag och privata kontorsföretag. Syftet var bl.a. att kontrollera att arbetsgivare arbetar systematiskt utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö samt föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön. Ett av fokusområdena för tillsynsinsatsen var kränkande särbehandling. Sammantaget besöktes drygt 2 800 arbetsställen och genomfördes nära 4 500 förrättningar. Arbetsmiljöverket ställde krav på att åtgärda arbetsmiljöbrister hos 67 procent av arbetsgivarna.

Arbetsmiljöverkets regelstruktur

Som framgått ovan pågår inom Arbetsmiljöverket ett arbete med att skapa en ny regelstruktur för Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd. 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. Målet med den nya strukturen är att det ska bli lättare att överblicka, hitta och förstå reglerna.

Ett förslag till en ny regelstruktur indelad i tre delar och där de nuvarande 67 föreskrifterna sorterats in i 14 föreskriftshäften var ute på remiss 2020. Drygt 120 remissinstanser lämnade in svar med totalt ca 5 000 synpunkter. Därefter höll Arbetsmiljöverket under 2021 flera samråd med arbetsmarknadens centrala parter om remissynpunkterna. Samråden behandlade både övergripande remissynpunkter och förslag till ändringar som Arbetsmiljöverket gjort i olika föreskrifter utifrån synpunkter som kommit in. 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. Svarstiden löpte ut i oktober 2022. Enligt Arbetsmiljöverket väntas generaldirektören fatta beslut i september 2023. De nya reglerna planeras därefter att börja gälla under hösten 2024.

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 behovet av bransch-kunskap hos inspektörer 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 inspek-törsrollen. 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.

Samverkan mellan Arbetsmiljöverket och Diskriminerings-ombudsmannen

I april 2021 tecknades en samverkansöverenskommelse mellan Arbetsmiljö-verket och Diskrimineringsombudsmannen (DO) som bl.a. innebär att myndigheterna ska kunna ta del av varandras aktiviteter, såsom inspektioner och tillsyn. Syftet med samverkan är att tydliggöra vilka krav som ställs på arbetsgivare när det gäller arbetet med aktiva åtgärder enligt diskriminerings-lagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen. Av Arbetsmiljöverkets årsredovisning för 2022 framgår att samverkan intensifierades under året, bl.a. med anledning av ett projekt som ska utreda möjligheten att dela information mellan myndigheternas inspektions-verksamheter.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Den ovan nämnda Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö hade bl.a. i uppdrag att analysera om sanktionsavgifter ska kunna tas ut för överträdelser 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 och förslagen bereds nu i Regeringskansliet.

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 och 2023

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 öka anslaget 2:1 Arbetsmiljöverket 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 2023 föreslår regeringen att drygt 819 miljoner kronor ska anvisas under Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag (prop. 2022/23:1 utg.omr. 14 s. 84 f.). För 2024 och 2025 beräknas anslaget till drygt 858 miljoner kronor respektive knappt 873 miljoner kronor. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (bet. 2022/23:AU2, rskr. 2022/23:90).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om Arbetsmiljöverket behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 35 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

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 föreslår motionärerna i kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkande 2 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 myndighetens också väljer sina tillsynsobjekt utifrån den utgångspunkt som motionärerna förespråkar. Inspektionerna är planerade och samordnade på nationell och regional nivå, där utgångspunkten enligt myndighetens instruktion är 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 noterar att ett område som under senare år har varit föremål för särskilt riktade insatser är organisatorisk och social arbetsmiljö. Myndigheten har då bl.a. särskilt undersökt våld och hot i arbetslivet och kränkande särbehandling. 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 att inspektionsverksamheten lyfts fram även i motionerna 2022/23:692 (S) yrkande 2 och 2022/23:1062 (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 behovet av branschkunskap hos inspektörer måste ses i ett helhetsperspektiv och att myndigheten bedömer att verksamheten kommer att vara effektiv på lång sikt. Utskottet delar Arbetsmiljöverkets bedömning och kan inte se skäl för något initiativ på området.

I kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkande 19 tar motionärerna sikte på Arbetsmiljöverkets pågående arbete med att ta fram en ny regelstruktur och rollen för arbetsmarknadens parter i denna översyn. Utskottet konstaterar att parterna har getts stort utrymme att lämna synpunkter både genom flera remissrundor och genom särskilda samråd. Det är således tydligt för utskottet att parterna har spelat och kommer att fortsätta att spela en viktig roll i förändringsarbetet. Utskottet utgår från att parternas synpunkter kommer att vägas in i det fortsatta arbetet på ett lämpligt sätt. Det finns därför inte skäl till något initiativ på området.

När det gäller frågan om att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag, som efterfrågas i kommittémotion 2022/23:863 (C) yrkande 18, välkomnar utskottet ambitionen 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. 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. Det finns därför inte skäl till något initiativ på området.

I motion 2022/23:692 (S) yrkande 1 önskas att Arbetsmiljöverket ska få det stöd och de resurser som krävs för att utföra sitt arbete. Som utgångspunkt delar utskottet motionärernas syn på 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 genom riksdagens beslut om budgetpropositionen för 2022 visar. Utskottet konstaterar också att det nyligen har presenterats ett utredningsförslag om att utöka myndighetens föreskriftsrätt i fråga om sanktionsavgifter som nu bereds i Regeringskansliet. Utskottet kan således inte uppfatta situationen på annat sätt än att regeringen prioriterar Arbetsmiljöverket på det sätt som efterfrågas av motionärerna. Det finns därför inte skäl till något initiativ på området.

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 16 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:1228 av Ida Gabrielsson 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 (Mynak) bör få i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete (yrkande 20).

Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) anser i motion 2022/23:1166 att det behövs en översyn av hur Mynak kan ges en starkare och tydligare roll att samla den forskning om arbetsorganisation och hälsoeffekter som i dag utförs utspjutt inom området.

I motion 2022/23: 1598 av Zara Leghissa m.fl. (S) anför motionärerna att staten behöver ta ett samlat grepp om forskning och kunskap om arbetsmiljö.

Motionärerna anser därför att regeringen bör överväga att stärka Mynak (yrkande 2).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Mynak 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

3 kap 2 a § arbetsmiljölagen slår 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 Mynak ges i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.

Budgetpropositionen för 2022 och 2023

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 öka anslaget 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap 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 2023 föreslår regeringen att nästan 50 miljoner kronor ska anvisas under Mynaks förvaltningsanslag (prop. 2022/23:1 utg.omr. 14 s. 88 f.). För 2024 och 2025 beräknas anslaget till drygt 51 miljoner kronor respektive nästan 53 miljoner kronor. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (bet. 2022/23:AU2, rskr. 2022/23:90).

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om Mynak och arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 10 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

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 2022/23:1228 (V) yrkande 20 föreslår motionärerna att regeringen ska ge myndigheten ett uppdrag om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete. Som framgått ovan anser utskottet att Mynak fyller en viktig funktion i arbetsmiljöarbetet, och det är viktigt med arbetsplatsinriktat stöd för att sjukskrivna individer ska kunna återgå till arbetet. Utskottet noterar också att Mynak 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 ett

nytt uppdrag till myndigheten av det slag som motionärerna efterfrågar, dvs. inom ett kunskapsområde som också ligger flera andra myndigheter nära till hands.

Motionerna 2022/23:1166 (S) och 2022/23:1598 (S) yrkande 2 tar båda sikte på åtgärder för att stärka Mynaks roll som samlande kraft inom forskningen om arbetsmiljö och som kunskapsspridare på området. Utskottet har samma utgångspunkt som motionärerna om Mynaks unika roll i arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser också att regeringen i sina prioriteringar och sin styrning av myndigheten har skapat goda förutsättningar för denna att spela just den roll som efterfrågas av motionärerna. Utskottet noterar vidare att vikten av att prioritera myndighetens arbete och tilldela rätt resurser för detta visade sig genom förstärkningen av Mynaks förvaltningsanslag genom riksdagens beslut om budgetpropositionen för 2022. Utskottet kan inte se att det finns skäl till något initiativ på området.

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

Företagshälsovården

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om företagshälsovården.
Jämför reservation 17 (S, V) och särskilt yttrande 2 (SD).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) betonar motionärerna vikten av att förbättra tillgången till företagshälsovård. Motionärerna anser att arbetsmiljölagen bör ändras på ett sätt så att det blir tydligt att arbetsgivaren behöver säkerställa tillgången till företagshälsovård för alla anställda (yrkande 17).

Michael Rubbestad m.fl. (SD) framhåller i kommittémotion 2022/23:957 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 bör överväga en förbättring av företagshälsovården inom kvinnodominerade yrken (yrkande 5).

I kommittémotion 2022/23:57 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 lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitets-säkrad och branschkunlig 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 för 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 föreskrift 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 Mynak 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 ovan nämnda 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 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 43 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

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 en god kompetensförsörjning, hög kvalitet och ett ändamålsenligt regelverk.

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotionerna 2022/23:2052 (S) yrkande 17, 2022/23:957 (SD) yrkande 5 och 2022/23:57 (V) yrkandena 1 och 2 samtliga vill se åtgärder för att förbättra tillgången till företagshälsovården. Det tar sig olika uttryck hos motionärerna, så som att särskilt rikta in sig på kvinnodominerade yrken eller att koppla företagshälsovården till det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Men utgångspunkten är densamma. Utskottet välkomnar att motionärerna uppmärksammar den viktiga roll som företagshälsovården har att fylla i arbetsmiljöarbetet. Som framgått ovan har utskottet samma positiva inställning till företagshälsovårdens arbete som motionärerna. Utskottet noterar att företagshälsovården lyfts fram i arbetsmiljöstrategin, 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.

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. Utskottet noterar också att en statlig utredning nyligen 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.

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

Arbetskläder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetskläder.

Jämför reservation 18 (S) och särskilt yttrande 3 (SD).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:2052 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 arbets skor (yrkande 19). Liknande förslag framförs i kommittémotion 2022/23:2061 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 42 och motion 2022/23:1565 av Zara Leghissa m.fl. I motionerna 2022/23:1295 av Sanna Backeskog (S), 2022/23:1717 av Johan Andersson m.fl. (S) och 2022/23:2022 av Inga-Lill Sjöblom m.fl. (S) framställs också liknande förslag med skillnaden att motionärerna begränsar sina yrkanden till att avse tillgången till arbets skor inom kvinnodominerade yrken.

I kommittémotion 2022/23:957 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 överväga tryggheten av en jämställd arbetsmiljö genom att ta initiativ till en sådan ordning (yrkande 4).

I motion 2022/23:868 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 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 47 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

Utskottets ställningstagande

Gemensamt för motionärerna i detta avsnitt är att de lyfter fram frågan om tillgången till arbetskläder för kvinnor eller för vissa kvinnodominerade yrkesgrupper. Vissa av motionärerna begränsar sina yrkanden till tillgången till arbetsskor.

Utskottet vill inledningsvis slå fast att tillgången till arbetskläder 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 ges samma möjlighet till en god arbetsmiljö.

När det gäller tillgången till arbetskläder vill utskottet framhålla att arbetsmiljölagstiftningen inte ger utrymme för att ställa krav på att arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder som inte relaterar till skyddsbehov hos arbetstagarna. Arbetsmarknadens parter har därför en viktig roll när det gäller arbetskläder som inte handlar om personlig skyddsutrustning. Det är möjligt för parterna 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 19 (S).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) framhåller motionärerna vikten av att ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och noterar att en särskild utredare har sett över frågan. Motionärerna vill att regeringen ska verka för ett förtydligande av arbetsmiljölagen i fråga om frihet från våld och trakasserier i arbetslivet (yrkande 16).

I motion 2022/23:228 av Fredrik Lindahl (SD) belyser motionären situationen för väktare och annan bevakningspersonal. Det är en utsatt grupp där arbetet bl.a. präglas av ensamarbete och situationer där våld och hot kan förekomma. Motionären vill att regeringen utreder särskilda insatser för att höja tryggheten för väktare och annan bevakningspersonal (yrkande 1). Motionären anser också att åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö för väktare och annan bevakningspersonal bör utredas (yrkande 2).

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. Föreskriften 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 en särskild föreskrift 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 föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete.

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. Av propositionsförteckningen för våren 2023 framgår att regeringen avser att lämna en skrivelse om rapporten till riksdagen den 24 mars 2023.

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.

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.

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). I betänkandet föreslås bl.a. att det ska införas nya brott för den som angriper utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner, med vilket utredningen avser hälso- och sjukvårdspersonal, personal inom socialtjänsten, räddningstjänstpersonal och utbildningspersonal inom skolväsendet. Förslaget innebär ett förstärkt straffrättsligt skydd motsvarande det som t.ex. poliser har genom straffbestämmelserna om våld eller hot respektive förgripelse mot tjänsteman. Betänkandet har remitterats och bereds för närvarande i Regeringskansliet.

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. Regeringen beslutade den 2 februari 2023 om tilläggsdirektiv till utredningen (dir. 2023:16). Tilläggsdirektiven innebär huvudsakligen att det tydliggörs att utredaren ska lämna författningsförslag som ökar skyddet för offentliganställda. Uppdraget ska redovisas senast den 1 januari 2024.

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 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.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har ett pågående projekt om hot och våld i arbetslivet. Syftet med projektet är att sammanställa kunskap om utsatthet för hot och våld inom vård, omsorg och skola samt att identifiera organisatoriska åtgärder för att minska och motverka personalens utsatthet. Enligt myndighetens årsredovisning för 2022 är projektet i uppstartsfas och det planeras innehålla en kunskapssammanställning, analyser av arbetsmiljöundersökningar och arbetsskadeanmälningar samt en kvalitativ intervjustudie. Projektet ska slutredovisas i början av 2024.

Tidöavtalet

I Tidöavtalet framhåller samarbetspartierna att skyddet för poliser ska stärkas (s 23). Straffen för våld och hot mot tjänsteman skärps och missfirmelse 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 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 54 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

Utskottets ställningstagande

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 för utskottet är att politiken på bred front måste 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 både kommittémotion 2022/23:2052 (S) yrkande 16 och motion 2022/23:228 (SD) yrkandena 1 och 2 vill se åtgärder för ett tryggare arbetsliv där våld och hot inte ska förekomma, i det senare fallet med särskild inriktning på säkerhetsbranschen. 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 noterar att det också är frågor som på ett tydligt sätt lyfts fram i arbetsmiljöstrategin. Utskottet konstaterar också att Tidöavtalet har en tydlig inriktning på kampen mot våld och hot i hela samhället. Det gäller naturligtvis även våld och hot i arbetslivet, där samarbetspartierna har aviserat att de kommer att skärpa vissa straff och höja ersättningar. Utskottet har inte anledning att ifrågasätta att det är en fråga som regeringen kommer att fortsätta 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. Flera olika utredningar har 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 som på senare tid delvis varit inriktade på just våld och hot i arbetslivet. Utskottet anser att det är glädjande att myndigheten bedömer att tillsynen har lett till förbättrade arbetsmiljöförhållanden för många arbetstagare. Därutöver har 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.

Digitala plattformar och arbetsmiljö

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om digitala plattformar och arbetsmiljö.

Jämför reservation 20 (S).

Motionen

I kommittémotion 2022/23:2052 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 (yrkande 20).

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 i fråga 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. rådgighetsansvar 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 och förslagen bereds nu i Regeringskansliet.

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, ministerrådet 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 parter självbestämmande och den svenska arbetsmarknadsmodellen.

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).

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 som det 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 så att alla som arbetar i Sverige ges möjlighet till en god och säker arbetsmiljö.

I kommittémotion 2022/23:2052 (S) yrkande 20 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 kopplad till 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 utredning har lämnat förslag om ett utökat rådighetsansvar i vissa situationer. På EU-nivå pågår förhandlingar om ett direktivförslag som syftar till att ge plattformarbetare det skydd och de rättigheter som de har rätt till.

Utskottet vill poängtera att den rättsliga utvecklingen på området behöver ske med transparens och med full hänsyn till den svenska arbetsmarknadsmodellens särskilda karaktär. Utskottet kan inte se att det i nuläget 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 21 (C).

Motionerna

I partimotion 2022/23:1672 av Annie Lööf m.fl. (C) menar motionärerna att ökningen av distansarbete har visat på utmaningar, men framför allt många fördelar. Till de senare hör en breddad rekryteringsbas med bättre förutsättningar för boende på annan ort som får hela Sverige att växa och gör så att stad och land binds samman ännu mer. Det är viktigt att regelverket för arbetsmiljö och Arbetsmiljöverkets råd och stöd följer med i tiden. Motionärerna anser att det behövs en översyn av regelverk och stöd i fråga om arbetsmiljö i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete (yrkande 35). Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13.

I motion 2022/23:1612 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 samverka 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. Det är 36 procent som 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 har arbetat 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 arbetstagers 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 kunskapssammanställning 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 (kunskapssammanställning 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. Forskarna konstaterar vidare att flera internationella studier drar slutsatsen att s.k. hybridarbete, dvs. att arbete i arbetsgivarens lokaler kombineras med arbete på distans, kommer att bli vanligare i framtiden men att ytterligare forskning behövs på området.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om distansarbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 58 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

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 2022/23:1672 (C) yrkande 35, kommittémotion 2022/23:852 (C) yrkande 13 och motion 2022/23:1612 (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 påverka arbetslivet framöver. Det är viktigt att arbetsmiljöregelverket kan svara upp mot de krav och förväntningar som både arbetsgivare och arbetstagare har. Det är också viktigt att samtliga inbladade 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 arbetsmiljökunskap 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. Ett ökat kunskapsunderlag är viktigt vid utformandet av politiken på området. Utskottet utgår från att distansarbete är en fråga som kommer att vara en del av regeringens kommande 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 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 22 (S), 23 (V) och 24 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 12 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.

I kommittémotion 2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 21 menar motionärerna 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. 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. Motionärerna föreslår också 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 22). Vidare anser motionärerna att arbetstidslagen bör ändras så att deltidсанställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (yrkande 23). Den norska arbetstidslagstiftningen är en bra förebild på området. Slutligen anför motionärerna att förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning i dag är goda. Det skulle bidra till att minska ohälsan, öka jämställdheten, minska klyftorna på arbetsmarknaden och bidra till en mer hållbar utveckling. Motionärerna anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdraget att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning (yrkande 24).

Fredrik Lindahl (SD) anser i motion 2022/23:225 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 2022/23:768 av Rebecka Le Moine och Marielle Lahti (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 vidare 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.

13 § arbetstidslagen föreskriver 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.

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 deltidsarbete 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.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetstid behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 62 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

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 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 2022/23:2052 (S) yrkande 12 lyfter motionärerna fram situationen för arbetstagare som jobbar hemma hos andra och 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 själv 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 anser att när det gäller arbetstagare som jobbar hemma hos andra är det ett område där förändringar har skett för att förbättra arbetsvillkoren och arbetsmiljön och att det därför inte finns skäl för något initiativ.

Motionärerna i kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkandena 21–23 vill se olika ändringar av arbetstidslagen. Som utskottet framhållit ovan ger lagen 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 på att parterna tar ett stort ansvar. Det är också utskottets uppfattning att parterna 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 2022/23:57 (V) yrkande 24 samt motionerna 2022/23:225 (SD) och 2022/23:768 (MP) yrkandena 1–3 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 företrädande 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.

Delade turer

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om delade turer.

Jämför reservation 25 (SD) och 26 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) poängterar motionärerna att personal inom vård och omsorg i allmänhet önskar sammanhängande arbetspass och att det är viktigt att personalen har större inflytande över sina arbetstider. Förekomsten av s.k. delade turer är vanligare hos kvinnor än män och inte sällan en bidragande orsak till stress och sämre mående med sjukskrivning som följd. I motionen yrkas därför att regeringen överväger att utreda möjligheten att avskaffa delade turer (yrkande 10).

Ciczie Weidby m.fl. (V) anser i kommittémotion 2022/23:57 yrkande 20 att delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning. De försök som arbetstagarorganisationer har gjort att begränsa delade turer genom avtal har enligt motionärerna varit bra, men det behövs även stöd i lagstiftningen, exempelvis genom någon form av förbud, som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal. Motionärerna pekar särskilt ut äldreomsorgen och trafiksektorn som problematiska områden.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetstidslagen innehåller inte några direkta regler om arbetstidens förläggning, dvs. när arbetet ska utföras. Däremot finns det regler om viloperiodens förläggning, t.ex. dygnsvila, veckovila, raster och pauser samt nattarbete, som påverkar arbetstidens förläggning. Direkta bestämmelser om arbetstidens förläggning finns i stället i många fall i kollektivavtal. 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.

Som nämnts ovan är frågor om arbetstidens förläggning även aktuella 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 delade arbetspass som ett exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa.

Arbetstidsfrågor för vård- och omsorgspersonal

Ett antal olika satsningar som avser arbetstidsfrågor för vård- och omsorgspersonal har varit föremål för riksdagens behandling under de senaste åren. I budgetpropositionen för 2021 ökades både det generella statsbidraget och de riktade statsbidragen till kommunernas äldreomsorg. Regeringen beslutade 2021 också om förordningen (2021:313) om statsbidrag för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg. Statsbidraget syftar till att förbättra arbetssituationen för anställda inom vård och äldreomsorg. Bidraget möjliggör för regionerna och kommunerna att ansöka om finansiering för projekt som syftar till att utprova nya eller vidareutveckla befintliga arbetsmetoder, arbetssätt eller arbetstidsmodeller. Flera kommuner har valt att använda de ökade statsbidragen till att avskaffa delade turer.

Senare under samma riksmöte fattade riksdagen beslut om ändringar i statens budget för 2021 för att ge ett ökat stöd till äldreomsorgen. Bakgrunden till beslutet var ett utskottsinitiativ i finansutskottet (bet. 2020/21:FiU46). Som en del av beslutet avsattes 2 miljarder kronor 2021 i ett prestationsbaserat stöd

med inriktningen att antalet timanställningar ska minska och personalkontinuiteten öka inom äldreomsorgen. Finansutskottet anförde bl.a. att för att få fler att vilja söka anställning inom hemtjänsten och därmed öka kontinuiteten behöver de ofrivilliga delade turerna motverkas och på sikt avskaffas.

När det gäller budgetpropositionen för 2022 beslutade riksdagen att utöka anslaget 4:5 Stimulansbidrag och åtgärder inom äldreområdet inom utgiftsområde 9 Hälsovård, sjukvård och social omsorg med 300 miljoner kronor för 2022 jämfört med regeringens förslag (bet. 2021/22:SoU1, rskr. 2021/22:123). Vid beredningen av ärendet i socialutskottet anförde utskottet bl.a. att förbättringar behövs för äldreomsorgens personal för att komma bort från de delade turer som försvårar sammanhängande ledighet och återhämtning och drar ned medarbetarens livskvalitet. Målet är att delade turer ska bort, vilket kan ske exempelvis genom införande av den s.k. Söderhamnsmodellen. Modellen innebär att ingen måste arbeta delade turer, men den som frivilligt väljer att arbeta sådana pass får ekonomisk ersättning för tiden mellan de två turerna.

I budgetpropositionen för 2023 (prop. 2022/23:1 utg.omr. 9) avsattes 600 miljoner för att minska andelen delade turer i äldreomsorgen (bet. 2022/23:SoU1, rskr. 2022/23:75).

Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre

I november 2019 tillsatte regeringen en särskild utredare, som även skulle fungera som nationell samordnare, för att stödja kommunerna i deras arbete med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre (dir. 2019:77). I ett betänkande (SOU 2021:52) riktar utredningen ett antal rekommendationer till kommunerna och regeringen. Utredningen rekommenderar bl.a. arbetsgivarna inom vården och äldreomsorgen att se till att scheman med delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid.

Tidöavtalet

I Tidöavtalet slås fast att syftet inom samarbetsprojektet Hälso- och sjukvården delvis är att förbättra arbetsmiljön för personalen och säkra kompetensförsörjningen (s. 5). Samarbetspartierna presenterar en mängd åtgärder som ska genomföras på området för att förbättra förutsättningarna för de anställda inom hälso- och sjukvården.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om delade turer behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU10 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 62 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:94).

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att det är självklart att personal i offentligt finansierad verksamhet ska ha goda arbetsvillkor och en hälsosam arbetsmiljö. För att det ska vara möjligt krävs det att det satsas resurser i den offentliga sektorn. Det krävs också att verksamheterna organiseras med utgångspunkt i att personalen ska tillförsäkras goda arbetsvillkor. Att politiken formas utifrån denna utgångspunkt är viktigt för att vi ska kunna upprätthålla en hög nivå i den gemensamma välfärden.

När det gäller förekomsten av delade turer, som tas upp i kommittémotionerna 2022/23:957 (SD) yrkande 10 och 2022/23:57 (V) yrkande 20, ser även utskottet de utmaningar som finns 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 arbetsmiljöregelverket. Utskottet menar dock att utgångspunkten är att frågan om delade turer med fördel kan hanteras av arbetsmarknadens parter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger 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.

Vidare noterar utskottet att resurser till omsorgspersonal, däribland särskilda medel för att minska andelen delade turer i äldreomsorgen, är något som har prioriterats i statens budget de senaste åren. Utskottet ser positivt på att regeringen fortsätter att prioritera frågan och utgår från att regeringen kommer att följa frågan noga och återkomma med ytterligare åtgärder om det skulle visa sig nödvändigt. Utskottet kan inte se att det finns skäl för något initiativ på området.

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

Reservationer

1. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 1 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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.

Därmed bifaller riksdagen motion
2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9, 10 och 17 samt
avslår motionerna
2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 12,
2022/23:1153 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,
2022/23:1304 av Åsa Eriksson m.fl. (S),
2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 4 och
2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 24.

Ställningstagande

För att arbetsgivaren ska kunna leva upp till arbetsmiljölagens krav på bl.a. ett förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete behöver arbetsgivaren ha goda kunskaper om arbetsmiljö. Många arbetsgivare har i dag sådana kunskaper och bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. Samtidigt kan jag konstatera att det finns många arbetsgivare som saknar grundläggande kunskaper på området. För att möta problemet med bristande arbetsmiljökunskap vill jag ta fasta på ett förslag från Arbetsmiljöverket om att arbetsmiljöarbete ska integreras i yrkesutbildningar och praktik på gymnasiet och att relevanta arbetsmiljöregler ska tas in i utbildningar på högskolor. Jag vill även framhålla ett förslag som skyddsombud inom Fastighetsanställdas Förbund och Seko har presenterat om att det ska ställas krav på arbetsmiljöutbildning för att få starta ett företag. Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa.

Vidare noterar jag i likhet med utskottet att regeringens nollvision mot dödsolyckor har utvidgats till att ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete. Det är visserligen välkommet, men till skillnad från utskottet ser jag behov av ytterligare åtgärder för att komma till rätta med de problem som fortfarande finns och som leder till att människor dör på sitt jobb. Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en statlig kriskommission som tar ett helhetsgrepp kring dödsolyckor i arbetslivet och föreslår konkreta åtgärder för att vända

utvecklingen. I en sådan kommission bör företrädare för facket, arbetsgivare och berörda myndigheter ingå.

Slutligen anser jag att det är hög tid att överväga att införa ett striktare arbetsmiljöansvar för den som ytterst tjänar pengar på arbetet som utförs. Det är i dag lätt för en byggherre, en generalentreprenör eller ett storföretag att slippa ta ansvar för vad underentreprenörer och andra företag gör och inte gör på en arbetsplats. Regeringen bör därför återkomma med ett förslag om att 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.

2. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 1 (C)

av Jonny Cato (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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.

Därmed bifaller riksdagen motion

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 12 och avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9, 10 och 17,

2022/23:1153 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3,

2022/23:1304 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 4 och

2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 24.

Ställningstagande

Jag delar utskottets övergripande syn på 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 på området 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.

3. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 1 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 4 och
2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 24 och
avslår motionerna
2022/23:57 av Cicie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9, 10 och 17,
2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 12,
2022/23:1153 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 3 och
2022/23:1304 av Åsa Eriksson m.fl. (S).

Ställningstagande

Arbetslivet kan vara hälsofrämjande och det är viktigt att arbetsmiljöpolitiken är inriktad på att låta arbetslivet vara just detta. I dag har vi dock en situation med ökad arbetsrelaterad ohälsa. Till skillnad från vad utskottet verkar förespråka anser jag att krafttag behöver tas för att mota de problem som i dag skapar ohälsa. Det finns starka skäl för att göra hälso- och sjukvård och vård och omsorg till ett första fokusområde. Jag noterar att Vårdförbundet i en arbetsmiljörapport har pekat på att om arbetsmiljön var sundare så att alla orkade arbeta heltid skulle det motsvara hela 790 fler barnmorskor, 470 fler biomedicinska analytiker och 7 645 fler sjuksköterskor. De höga stressrelaterade sjuktalen i hälso- och sjukvården måste också minska.

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.

4. Sanktionsavgifter, punkt 2 (S, V, MP)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S), Ciczie Weidby (V), Leila Ali Elmi (MP) och Jim Svensk Larm (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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 motionerna

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 15,

2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 5 och

2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 25.

Ställningstagande

Vår ambition är att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män, oavsett yrke, bransch eller sektor. Arbetsmiljölagen trädde i kraft under 1970-talet då fler än i dag hade manuella arbeten och fasta anställningar och en större del av arbetskraften var män. Detta har lett till att arbetsmiljöregelverket till övervägande del har syftat till att reglera den fysiska arbetsmiljön. Vi anser emellertid att tydliga och ändamålsenliga regler för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bör vara av lika central betydelse. Vi konstaterar att Arbetsmiljöverket i dag kan utdöma sanktionsavgift om det finns fysiska brister i arbetsmiljön, men att den möjligheten saknas för brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi välkomnar det förslag som har lämnats på området av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (SOU 2022:45), som Socialdemokraterna och Miljöpartiet var med och tillsatte. Det är beklagligt att utskottet inte ser det behov som finns av förändringar på området.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma sanktionsavgift när det gäller överträdelser inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö i enlighet med förslaget i SOU 2022:45.

5. Rådighetsansvar, punkt 3 (S, V)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S), Cicie Weidby (V) och Jim Svensk Larm (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
2022/23:57 av Cicie Weidby m.fl. (V) yrkande 11.

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 rådighetsansvar i enlighet med förslagen i SOU 2022:45.

6. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 4 (SD)

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Erik Hellsborn (SD).

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
2022/23:961 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 2 och
avslår motionerna
2022/23:57 av Cicie Weidby m.fl. (V) yrkandena 12, 13 och 16 samt
2022/23:481 av Lawen Redar (S).

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.

7. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 4 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 12, 13 och 16 samt avslår motionerna

2022/23:481 av Lawen Redar (S) och

2022/23:961 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 2.

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. Jag menar att det inte kan 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.

Slutligen 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.

8. Åtgärder mot arbetslivskriminalitet, punkt 5 (S)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S) och Jim Svensk Larm (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 motionerna
2022/23:2021 av Mirja Räihä m.fl. (S),
2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 21 och 22 samt
2022/23:2139 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 36 och
avslår motion
2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1, 3–5 och 18.

Ställningstagande

Arbetslivskriminalitet är ett tämligen utbrett fenomen i Sverige. Det handlar om kriminella företag som bygger sin verksamhet och skaffar sig konkurrensfördelar genom svartjobb, illegal arbetskraft, skenanställningar, människohandel, usel arbetsmiljö och olika bidragsbrott. Vår övergripande uppfattning om detta är att det ska vara svårt att fuska, enkelt att åka fast och kännbart att bli straffad. Det är visserligen vällovligt att utskottet också säger sig vilja

bekämpa arbetslivskriminaliteten, men vi beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av nya åtgärder på området.

Insatserna för att trycka tillbaka arbetslivskriminaliteten behöver vässas ytterligare genom bl.a. en fortsatt satsning på det myndighetsgemensamma arbetet där Arbetsmiljöverket ska ges goda förutsättningar för att samordna arbetet, en fortsatt utveckling av de regionala centren mot arbetslivskriminalitet och ökad kunskap om arbetslivskriminaliteten. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag för att bekämpa arbetslivskriminaliteten i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare vill vi framhålla den viktiga roll som den statliga lönegarantin spelar för arbetstagare vars arbetsgivare försätts i konkurs eller rekonstruktion. Det gäller inte minst i det nuvarande osäkra ekonomiska läget som riskerar att leda till fler konkurser och rekonstruktioner. Som framgår av bl.a. den granskning gjord av Riksrevisionen som utskottet nyligen behandlade finns det tydliga indikationer på ett omfattande missbruk av lönegarantin. Vi anser därför att regeringen bör genomföra en bred översyn av den statliga lönegarantin i syfte att stoppa arbetslivskriminaliteten.

Slutligen konstaterar vi att den skattefinansierade välfärden är ett annat område där arbetslivskriminaliteten letar sig in. Olika former av välfärdsbrottslighet förekommer inom t.ex. hemtjänsten och den personliga assistansen. Det är oroväckande hur den organiserade brottsligheten inom välfärden riskerar att urholka tilliten till och legitimiteten av den allmänna välfärden. Skattepengar ska inte gå till kriminella. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att stärka myndigheters samordning samt kontrollfunktion mot fusk och arbetslivskriminalitet inom den skattefinansierade välfärden.

9. Åtgärder mot arbetslivskriminalitet, punkt 5 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1, 3–5 och 18 samt avslår motionerna

2022/23:2021 av Mirja Räihä m.fl. (S),

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkandena 21 och 22 samt

2022/23:2139 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 36.

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.

Det är viktigt att komma ihåg att arbetslivskriminaliteten inte har 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 högerns 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 för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör återkomma med förslag om att

- stärka den myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet som pågått sedan 2018
- inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och åiterrapportering
- 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.

10. Sekretesslagstiftningen, punkt 6 (S, V)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S), Ciczie Weidby (V) och Jim Svensk Larm (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
2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 2.

Ställningstagande

Vi konstaterar att dagens sekretesslagstiftning förhindrar viktigt informationsutbyte mellan de myndigheter som samverkar för att bekämpa arbetslivskriminaliteten. Det försvårar möjligheterna att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminaliteten. Vi noterar att det har genomförts vissa utredningsinsatser och välkomnar de förslag som har lämnats på området. Samtidigt konstaterar vi dock att problemet är akut och att sekretessreglerna bör ändras skyndsamt för att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete. Det finns ingen anledning att dra detta i långbänk. Det är olyckligt att utskottet inte verkar dela vår bild av att åtgärder behövs i närtid för att stärka myndigheternas arbete mot arbetslivskriminaliteten.

Vi anser därför att regeringen skyndsamt bör återkomma med förslag om att ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminaliteten.

11. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 7 (SD)

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Erik Hellsborn (SD).

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 motion
2022/23:961 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 15 och
avslår motionerna
2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 6–8 och 18 samt
2022/23:1558 av Aida Birinxhiku m.fl. (S).

Ställningstagande

Vi anser att det är hög tid att rikta in arbetsmiljöarbetet på att bygga en ny modell som når samtliga löntagare på samtliga arbetsplatser i Sverige. För att säkerställa genomförandet av det lokala arbetsmiljöarbetet måste antalet lokala skyddsombud öka. I dagens modell har fackförbunden företrädesrätt att utse lokala skyddsombud. Dessvärre innebär det att ett stort antal löntagare utestängs från att axla rollen som skyddsombud. Vi har en situation som i

praktiken innebär att de som är politiskt aktiva i andra partier än Socialdemokraterna utestängs från att få fackliga förtroendeposter, trots kunskap, engagemang och medarbetarnas förtroende. Det finns flera exempel på hur fackligt aktiva personer tvingats välja mellan sina politiska uppdrag och sin fackliga roll. Vi vänder oss mot den här politiseringen av arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöarbetet är avgörande för löntagarnas trygghet och hälsa, och detta arbete måste bedrivas så effektivt som möjligt. Den som är lämplig och har intresse för och kunskap om arbetsmiljöarbete ska kunna bli skyddsombud. Makten att utse företrädare ska ligga hos arbetsplatsens anställda, utan inskränkningar. Detta är särskilt relevant i en tid då den fackliga organisationsgraden minskar. Det är både förvånande och olyckligt att utskottet inte kan dra de slutsatser som för alla borde vara en naturlig följd av utvecklingen på arbetsmarknaden.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att avveckla fackförbundens företrädesrätt att utse lokala skyddsombud.

12. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, 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

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 6–8 och 18 samt avslår motionerna

2022/23:961 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 15 och

2022/23:1558 av Aida Birinxhiku 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 ges goda förutsättningar att verka. Jag drar helt andra slutsatser än utskottet när det gäller vilka förutsättningar som råder för skyddsombuden på den svenska arbetsmarknaden i dag. 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 arbetstagsarsidan 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 företagets 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 arbetskadeförsäkringarna.

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
- ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare om skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen.

13. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud, punkt 8 (S, V)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S), Ciczie Weidby (V) och Jim Svensk Larm (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

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 5 och

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 18 och
bifaller delvis motionerna

2022/23:692 av Azra Muranovic m.fl. (S) yrkande 3,

2022/23:1446 av Aida Birinxhiku (S),

2022/23:1961 av Gunilla Carlsson (S) och

2022/23:2134 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S).

Ställningstagande

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är helt centralt för att åstadkomma en säker, trygg och trivsamt arbetsmiljö på svenska arbetsplatser. Ett effektivt och

bra arbetsmiljöarbete handlar i hög grad om att upptäcka och åtgärda brister innan de orsakar någon form av olycka eller ohälsa. I de fall som 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 ges rätt att verka på alla arbetsplatser med kollektivavtal. Liksom utskottet konstaterar vi att den senaste statliga utredningen om de regionala skyddsombuden föreslår just att de regionala skyddsombuden ska få tillträdesrätt till alla arbetsplatser med kollektivavtal. Till skillnad från utskottet är vi alltjämt övertygade om att detta är helt rätt väg att gå för att skapa bättre förutsättningar för ett bra arbetsmiljöarbete på fler svenska arbetsplatser – och på så vis ytterst förbygga att fler ska behöva dö eller bli sjuka av eller på sitt arbete.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ge regionala skyddsombud tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal.

14. Arbetsmiljöverket, punkt 9 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 4 och 19 samt avslår motionerna

2022/23:692 av Azra Muranovic m.fl. (S) yrkandena 1 och 2,

2022/23:863 av Ulrika Liljeberg m.fl. (C) yrkande 18 och

2022/23:1062 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S).

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 utsatt-heten 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 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 arbetsgivar-organisationer. Jag ser mycket allvarligt på denna kritik. Det finns goda skäl att ställa krav på att Arbetsmiljöverket hörsammar 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.

15. Arbetsmiljöverket, punkt 9 (C)

av Jonny Cato (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2022/23:863 av Ulrika Liljeberg m.fl. (C) yrkande 18 och avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 4 och 19,

2022/23:692 av Azra Muranovic m.fl. (S) yrkandena 1 och 2 samt

2022/23:1062 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S).

Ställningstagande

Jag anser att det är viktigt att utforma politiken så att Polismyndigheten har möjlighet att fokusera på sitt huvuduppdrag i form av det brottsbekämpande arbetet. Det finns uppgifter som i dag utförs av polisen men som i stället hade kunnat utföras av andra huvudmän. Det finns också fall där andra myndigheter på ett bättre sätt borde kunna bistå Polismyndigheten med det brottsbeivrande arbetet. Ett sådant exempel är Arbetsmiljöverket, som borde kunna ges större befogenhet att vidta inledande utredningsåtgärder i de fall de träffar på

situationer med misstänkt människohandel. Det är beklagligt att utskottet inte ser det behov som finns på området.

Jag anser att regeringen bör se över möjligheterna att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag.

16. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, punkt 10 (V)

av Cicie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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
2022/23:1228 av Ida Gabriellsson m.fl. (V) yrkande 20 och
avslår motionerna
2022/23:1166 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) och
2022/23:1598 av Zara Leghissa m.fl. (S) yrkande 2.

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.

17. Företagshälsovården, punkt 11 (S, V)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S), Cicie Weidby (V) och Jim Svensk Larm (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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 motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt
2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 17 och
avslår motion
2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 5.

Ställningstagande

Företagshälsovården är en viktig part i arbetet för att öka hälsan och minska sjukfrånvaron i arbetslivet. Alltför ofta kommer företagshälsovården in för sent eller så brister det i det förebyggande uppdraget från arbetsgivaren. Vi anser att det är en självklar utgångspunkt att alla ska omfattas av en säker och effektiv företagshälsovård. En satsning på kvalitetssäkrad företagshälsovård som alla arbetstagare har tillgång till är en investering som också kan ge positiv utdelning för statsfinanserna. Att fler får ta del av företagshälsovård är dels en rättvisefråga, dels en förutsättning för att fler människor ska orka arbeta fram till 65 års ålder eller längre. 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 återkomma med förslag om att utreda en ändring av arbetsmiljölagen så att det blir tydligt att arbetsgivaren ska säkerställa tillgången till en kvalitetssäkrad företagshälsovård för alla anställda.

Vidare noterar vi att Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har lagt fram ett förslag om att ändra arbetsmiljölagen så att företagshälsovården ska användas i det förebyggande arbetet i högre utsträckning. Vi ställer oss bakom förslaget och menar att regeringen bör vidta åtgärder för att göra förslaget till verklighet. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om en ändring i arbetsmiljölagen på det sätt som utredningen föreslår.

18. Arbetskläder, punkt 12 (S)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S) och Jim Svensk Larm (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 motionerna
2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 19 och
2022/23:2061 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 42,
bifaller delvis motionerna
2022/23:1295 av Sanna Backeskog (S),

2022/23:1565 av Zara Leghissa m.fl. (S),
2022/23:1717 av Johan Andersson m.fl. (S) och
2022/23:2022 av Inga-Lill Sjöblom m.fl. (S) samt
avslår motionerna
2022/23:868 av Michael Rubbestad (SD) och
2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 4.

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 nämligen tillgången till arbetskläder och arbetsskor som kan förebygga belastningsskador inte lika självklara som inom andra branscher och sektorer. Detta vill vi ändra på. Vi beklagar att utskottet inte ser det tydliga behov som finns av att stärka kvinnors villkor på arbetsmarknaden genom att göra tillgången till arbetskläder och arbetsskor jämställd.

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

19. Våld och hot i arbetslivet, punkt 13 (S)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S) och Jim Svensk Larm (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 motion
2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 16 och
avslår motion
2022/23:228 av Fredrik Lindahl (SD) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Vi anser att genomförande av ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet är en viktig och aktuell fråga som rör arbetsmiljöpolitiken. En särskild utredare har bl.a. föreslagit att det ska införas ett förtydligande i arbetsmiljölagen om att arbetsmiljön, så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier. Vi ser positivt på utredningsförslagen och menar att det finns skäl att verka i riktning för att konventionen bör ratificeras. Ett bra steg framåt är att genomföra den ändring i arbetsmiljölagen

som utredaren har föreslagit. Vi beklagar att utskottet inte tar tillfället i akt och ställer krav på regeringen att ta detta steg.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om ett förtydligande av arbetsmiljölagen i fråga om frihet från våld och trakasserier i arbetslivet.

20. Digitala plattformar och arbetsmiljö, punkt 14 (S)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S) och Jim Svensk Larm (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
2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 20.

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 de grundläggande skyddsnet 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. 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.

21. Distansarbete, punkt 15 (C)

av Jonny Cato (C).

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 motionerna
2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13 och
2022/23:1672 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 35 och
avslår motion
2022/23:1612 av Martina Johansson m.fl. (C).

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.

22. Arbetstid, punkt 16 (S)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Paula Holmqvist (S) och Jim Svensk Larm (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

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 12 och avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–24,

2022/23:225 av Fredrik Lindahl (SD) och

2022/23:768 av Rebecka Le Moine och Marielle Lahti (båda MP) yrkandena 1–3.

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. Det skedde visserligen vissa förbättringar för denna grupp av arbetstagarare i och med att Sverige 2018 ratificerade ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. För att gå till botten med problemen på området förordar vi dock en översyn av den aktuella lagen med målet att ge arbetstagarare 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.

23. Arbetstid, punkt 16 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–24 och avslår motionerna

2022/23:225 av Fredrik Lindahl (SD),
2022/23:768 av Rebecka Le Moine och Marielle Lahti (båda MP) yrkandena 1–3 och
2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 12.

Ställningstagande

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 anser att reglerna om dygnsvila behöver bli bättre och enklare. Det är viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider eftersom natt- och skiftarbete sliter hårt på människor. Det är också angeläget att se över regelverket och ersättnings-systemet för jourtid. Genom en förändring av arbetstidslagen skulle bl.a. de kvinnodominerade yrkesgrupper som drabbas av det nuvarande regelverket för jourtid dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

Ytterligare en angelägen fråga är att förstärka rättigheterna för arbetstagare vars arbetsgivare omreglerat tidigare heltidsanställningar till deltidanställningar. I den norska arbetstidslagstiftningen finns sedan 2013 en reglering som ger deltidanställda som arbetat mertid rätt att utöka sin anställning. Jag ser positivt på att det finns fackförbund som driver denna fråga i avtalsförhandlingar med arbetsgivarna. För att förbättra villkoren för alla deltidanställda på hela arbetsmarknaden krävs dock en ändring i arbetstidslagen, liknande den som genomförts i Norge.

Slutligen vill jag poängtera att det är hög tid för ett mänskligare arbetsliv med plats för fler, där människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba till pensionsåldern. Ett ökat inflytande för arbetstagarna över arbetstidens förläggning och omfattning är därför av central betydelse för att åstadkomma ett hållbart arbetsliv. Det behövs också bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning – vore ett avgörande steg i en sådan progressiv och frihetsvidgande utveckling.

Jag anser därför att regeringen bör vidta följande åtgärder för att komma till rätta med ovannämnda problem på arbetstidsområdet:

- 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 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

- återkomma med lagförslag om att ändra arbetstidslagen så att deltidanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid
- tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning.

24. Arbetstid, punkt 16 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2022/23:768 av Rebecka Le Moine och Marielle Lahti (båda MP) yrkandena 1–3 och

avslår motionerna

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21–24,

2022/23:225 av Fredrik Lindahl (SD) och

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 12.

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. En ekonomi byggd på ständigt ökad tillväxt som kräver ökat lönearbete och ökad konsumtion när vi redan förbrukar för mycket naturresurser är ohållbar, inte minst ekologiskt. 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 samhälls-ekonomi 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 mot kortare normalarbetstid än 35 timmar i veckan kan tas.

25. Delade turer, punkt 17 (SD)

av Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Erik Hellsborn (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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
2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 10 och
avslår motion
2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 20.

Ställningstagande

Vi anser att det är viktigt att värna arbetstagares rätt till balans mellan arbete och privatliv. Personal inom vård och omsorg önskar i allmänhet sammanhängande arbetspass och det är viktigt att personalen har större inflytande över sina arbetstider. Vi konstaterar att majoriteten av arbetstagare som arbetar delade turer är kvinnor. Delade turer är problematiska på många sätt och är inte sällan en bidragande orsak till stress och sämre mående med sjukskrivning som följd. Det är olyckligt att utskottet inte ser de behov av åtgärder som finns för att komma till rätta med problemen på området.

Vi anser därför att regeringen bör överväga att utreda möjligheten att avskaffa de delade turerna.

26. Delade turer, punkt 17 (V)

av Ciczie Weidby (V).

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

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 20 och
avslår motion

2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 10.

Ställningstagande

Delade turer har negativa konsekvenser för den enskildes hälsa och familjeliv. Jag konstaterar att flera studier visar att arbetstagare med delade turer har mer besvär än andra vad gäller hälsa, sömn och balans mellan arbete och fritid. Det är inte rimligt att arbetstagare tvingas betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning. Jag noterar att den nationella samordnaren för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre har föreslagit att delade turer ska tas bort och ersättas med sammanhållen arbetstid. De försök som vissa fackförbund har gjort att begränsa delade turer genom avtal har varit bra, men det behövs även stöd i lagstiftningen, exempelvis genom någon typ av förbud, som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal. Jag beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av initiativ från lagstiftaren på området.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att begränsa förekomsten av delade turer genom dispositiv lagstiftning.

Särskilda yttranden

1. Åtgärder för förebyggande arbetsmiljöarbete, punkt 1 (SD)

Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Erik Hellsborn (SD) anför:

I kommittémotion 2022/23:1153 (SD) yrkande 3 lämnas ett förslag om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att bl.a. se över hur det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan stärkas. Det är viktigt att betona den roll som det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet har för att vi ska kunna ha så friska arbetsplatser som möjligt i vårt land. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionen om behovet av att prioritera frågan.

Vi konstaterar dock samtidigt att det är en fråga som har en framträdande roll i den arbetsmiljöstrategi som regeringen ska förhålla sig till i utformandet av arbetsmiljöpolitiken. Det finns också skäl att framhålla Tidöavtalet där samarbetspartierna Sverigedemokraterna, Moderaterna, Kristdemokraterna och Liberalerna anger att partierna är överens om att ta ansvar för Sverige i ett gemensamt samarbete under mandatperioden 2022–2026. Vi välkomnar den väg som vårt parti tillsammans med övriga samarbetspartier har stakat ut för utvecklingen av Sverige under de kommande åren. En viktig del av Tidöavtalet utgörs av satsningar på att förbättra arbetsmiljön och förbättra förutsättningarna för personalen inom hälso- och sjukvården.

Vi anser 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.

2. Företagshälsovården, punkt 11 (SD)

Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Erik Hellsborn (SD) anför:

I kommittémotion 2022/23:957 yrkande 5 framförs argument för att regeringen bör överväga en förbättring av företagshälsovården inom kvinno-dominerade yrken. Kvinnodominerade branscher såsom vård, omsorg och utbildning är ofta extra drabbade av psykosociala påfrestningar och besvär, och det är viktigt att dessa grupper får tillgång till företagshälsovården. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionen om behovet av att prioritera frågan.

Vi konstaterar dock samtidigt att företagshälsovården är ett ämne som har varit föremål för olika statliga insatser på senare år. Företagshälsovården har inte bara en framträdande roll i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 utan har även i olika sammanhang aktualiserats inom Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap. Vi noterar i sammanhanget även förslaget om företagshälsovården från Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö,

som för närvarande bereds av Regeringskansliet. Dessutom uppmärksammas kvinnors arbetsmiljö i Tidöavtalet genom samarbetsprojektet om hälso- och sjukvården där en rad reformer presenteras som bl.a. ska leda till en bättre arbetsmiljö inom området.

Vi konstaterar således att företagshälsovården är ett område som är på dagordningen i många olika sammanhang och väljer därför att avvakta den vidare utvecklingen på området. Vi avstår därför från att reservera oss till förmån för förslaget i kommittémotionen.

3. Arbetskläder, punkt 12 (SD)

Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Erik Hellsborn (SD) anför:

I kommittémotion 2022/23:957 (SD) yrkande 4 framställs krav på en mer jämställd arbetsmiljö genom initiativ till att arbetstagare i kvinnodominerade yrken i större utsträckning ska erbjudas bl.a. arbetskläder. Det är en rimlig ordning att arbetsgivare inom offentlig sektor tar ansvar för att kartlägga och åtgärda sina anställdas förutsättningar och skillnader i arbetslivet. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionen om behovet av att prioritera frågan.

Vi konstaterar dock samtidigt att det är ett område där arbetsmarknadens parter bedriver ett aktivt arbete för att hitta lösningar som passar för olika yrkeskategorier. Det finns också skäl att framhålla att samarbetspartierna som står bakom Tidöavtalet har enats om en riktning på politiken som kommer att leda till en bättre arbetsmiljö inom hälso- och sjukvården, dvs. ett yrkesområde som är tydligt kvinnodominerat.

Vi anser 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.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2022/23

2022/23:57 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 ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
5. 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.
6. 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 tillkännager detta för regeringen.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning och tillkännager detta för regeringen.
21. 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.
22. 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.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidanställda

arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid och tillkännager detta för regeringen.

24. 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.

2022/23:225 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.

2022/23:228 av Fredrik Lindahl (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör överväga att utreda särskilda insatser för att höja tryggheten för väktare och annan bevakningspersonal och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör överväga att utreda åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö för väktare och annan bevakningspersonal och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:481 av Lawen Redar (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga behovet av ett nytt regelverk som begränsar barnarbete på onlineplattformar och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:692 av Azra Muranovic m.fl. (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.

2022/23:768 av Rebecka Le Moine och Marielle Lahti (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.

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C):

12. 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.
13. 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.

2022/23:863 av Ulrika Liljeberg m.fl. (C):

18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att ge Arbetsmiljöverket ett brottsutredande uppdrag och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:868 av Michael Rubbestad (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i sitt fortsatta arbete borde överväga att beakta behovet av klädbidrag till förskolepersonal och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:957 av Michael Rubbestad m.fl. (SD):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om hur regeringen bör överväga tryggheten av en jämställd arbetsmiljö och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör överväga en förbättring av företagshälsovården inom kvinnodominerade yrken och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör överväga att utreda möjligheten att avskaffa delade turer och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:961 av Magnus Persson m.fl. (SD):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.

15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör se över fackförbundens företrädesrätt att utse lokala skyddsombud, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2022/23:1062 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 detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2022/23:1153 av Julia Kronlid m.fl. (SD):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förebyggande arbetsmiljöarbete och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1166 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.

2022/23:1228 av Ida Gabrielsson m.fl. (V):

20. 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.

2022/23:1245 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 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.

2022/23:1295 av Sanna Backeskog (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att lagstifta om rätten till arbetskor för medarbetare inom vård, omsorg och förskola och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1304 av Åsa Eriksson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över behovet av förstärkningar av regelverken för att minska riskerna på arbetsplatserna och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1446 av Aida Birinxhiku (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka tillträdesrätten för regionala skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1558 av Aida Birinxhiku m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av tryggheten för skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1565 av Zara Leghissa m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för en jämställd arbetsmiljö och ett jämställt arbetarskydd och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1598 av Zara Leghissa m.fl. (S):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att stärka Myndigheten för arbetsmiljökunskap och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1612 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.

2022/23:1672 av Annie Lööf m.fl. (C):

35. 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.

2022/23:1717 av Johan Andersson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att införa kostnadsfria arbetsskor för vårdpersonal och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1961 av Gunilla Carlsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge de regionala skyddsombuden utökad tillträdesrätt och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:2021 av Mirja Räihä m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att stärka myndigheters samordning samt kontrollfunktion mot fusk och arbetskriminalitet inom skattefinansierad välfärd och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:2022 av Inga-Lill Sjöblom m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för en jämställd arbetsmiljö och ett jämställt arbetarskydd och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:2052 av Teresa Carvalho m.fl. (S):

12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av lagen om husligt arbete och tillkännager detta för regeringen.
15. 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.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för ett förtydligande av arbetsmiljölagen avseende frihet från våld och trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att säkerställa tillgången till företagshälsövård och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge regionala skyddsombud tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal och tillkännager detta för regeringen.

19. 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.
20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för ett förtydligande av plattformsföretagens arbetsmiljöansvar och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bekämpa arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
22. 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.

2022/23:2061 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S):

42. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvinnor och män som jobbar i offentlig sektor ska ha lika tillgång till såväl arbetskläder som arbetsskor och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:2087 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa med hälso- och sjukvård som första fokusområde och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra arbetsmiljölagstiftningen så att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma vite för brister i organisatorisk och social arbetsmiljö och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:2134 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.

2022/23:2139 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S):

36. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:2277 av Märta Stenevi 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.