

Enskild motion

## Motion till riksdagen 2017/18:2629

av Emanuel Öz (S)

# Ett fungerande skydd mot trakasserier av arbetstagare

---

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra i arbetsmiljölagen (1977:1160) så att motsvarande utrednings- och åtgärdsskyldighet som finns i diskrimineringslagen (2008:567) även ska utsträckas till att omfatta trakasserier av arbetstagare oavsett orsak i arbetsmiljölagen och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

En undersökning av Arbetsmiljöverket från 2011 visade att de som upplevt sig mobbade av sin chef eller sina kolleger det senaste året varit i snitt nio procent av arbetskraften. Det motsvarar omkring 425 000 personer. Problemen är alltså omfattande. Den som utsätts för mobbning drabbas i förlängningen alltför ofta av ohälsa med sjukskrivning, omplacering och ibland uppsägning som följd. Även arbetsplatsen och kollegerna tar skada av mobbningen. Forskning visar att på arbetsplatser där det förekommer mobbning är det inte bara den mobbade som drabbas av till exempel högre sjukfrånvaro – även andra anställda på arbetsplatsen mår ofta dåligt, har en högre sjukfrånvaro samt är en ökad riskgrupp för depression. Verksamhetens konkurrenskraft betalar även ett pris i sänkt produktivitet, minskad kreativitet och allmänt ökade sjuktal.

Trakasserier i arbetslivet kostar dessutom samhället mångmiljardbelopp varje år. Det handlar bland annat om uteblivna inkomster, sjukersättningar och vårdkostnader, och bakom varje krona finns drabbade människor. Arbetsmiljölagen är i dagsläget otillräcklig för att stävja detta.

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren har ett ansvar för att säkerställa en god arbetsmiljö. Det finns också en särskild föreskrift om kränkande särbehandling. Den tydliggör arbetsgivarens ansvar att organisera arbetet för att, så långt det är möjligt, förhindra att kränkande särbehandling sker. Det handlar om rutiner, åtgärdsplaner och stöd och hjälp till den drabbade. En utredningsskyldighet är av väsentlig betydelse i dessa avseenden.

Problemet är att arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren. Därför kan inte Arbetsmiljöverket, förutom i vissa undantagsfall, utreda och uttala sig i individuella ärenden. Det nuvarande skyddet mot trakasserier som finns i arbetsmiljölagen är alltså inte operativt, vare sig ur individens eller ur fackets perspektiv. Reglerna är framåtsyftande, men hanterar inte de trakasserier som redan skett, eller skyddar den som just är särbehandlad.

Det finns i dag ett skydd mot trakasserier i diskrimineringslagen. Om trakasserierna har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning m.fl.) är en arbetsgivare skyldig att utreda de påstådda trakasserierna, och om mer talat för än mot att trakasserier har förekommit vidta åtgärder för att stoppa dem. Om arbetsgivaren underlåter att skyndsamt utreda och förhindra fortsatta trakasserier blir han skadeståndsskyldig mot den drabbade arbetstagaren. Motsvarande sanktion saknas i arbetsmiljölagen. Skyddet mot trakasserier i diskrimineringslagen har fungerat väl och har i flera fall lett till att dryga skadestånd har fått betalas av en vårdslös eller felande arbetsgivare.

I dagens Sverige kan anställda frysas ut eller systematiskt mobbas av chefer, underställd personal eller kolleger, utan att någon ställs till svars trots att det kränkande beteendet fortgår år efter år. Detta får inte fortsätta. Genom ett lagstadgat skydd mot trakasserier uppnår vi ett operativt skydd för den enskilda arbetstagaren mot trakasserier oavsett trakasseriernas art och täpper till ett stort hål i dagens arbetsmiljölagstiftning. En sådan lagstiftning skulle bidra till ett mer rättvist arbetsliv där färre personer riskerar att slås ut.

*Emanuel Öz (S)*