

Motion till riksdagen 2024/25:952

av Ciczie Weidby m.fl. (V)

Arbetsmiljö och arbetstid

1 Innehållsförteckning

2 Förslag till riksdagsbeslut.....	3
3 En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv.....	4
3.1 Företagshälsovård åt alla arbetstagare	7
3.2 Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet..	8
3.3 Lag mot mobbning i arbetslivet.....	8
3.4 Hbtqi-personers arbetsmiljö.....	10
3.5 Motverka sexuella trakasserier i arbetslivet	11
3.6 Rasismen på arbetsmarknaden.....	11
3.7 Stärk skyddsombuden.....	12
3.7.1 Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud.....	13
3.7.2 Utred behovet av ytterligare utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud	14
3.7.3 Reglera skyddsombudsutbildningens längd och inför en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning	15
3.8 Krav på arbetsmiljöutbildning	16
3.9 Åtgärder mot dödsolyckor och arbetsmiljöbrott.....	16
3.9.1 Tillsätt en statlig kriskommission	17
3.9.2 Inför ett utvidgat rådighetsansvar	17
3.9.3 Skärpta straff och sanktioner för arbetsmiljöbrott	18
3.9.4 Översyn av lagstiftningen kring företagsbot.....	19
3.9.5 Stärk rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott.....	19
3.9.6 Inför en arbetsmiljöbalk	20
3.9.7 Inför ett striktare arbetsmiljöansvar	20
3.9.8 Straffsanktioner när skyddsombud utestängs.....	21

4 Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv	21
4.1 Begränsa delade turer	22
4.2 Bättre och enklare regler om dygnsvila	23
4.3 Jourtid	23
4.4 Rätt till utökad anställning för deltidanställda vid mertidsarbete	25
4.5 Arbetstidsförkortning.....	26

2 Förslag till riksdagsbeslut

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 branschkunlig 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.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag på hur hbtqi-personers arbetsmiljö ska kunna förbättras och tillkännager detta för regeringen.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
12. 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.
13. 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.

14. 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.
15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Åklagarmyndigheten i uppdrag att dels inrätta ett register över företag som dömts för upprepade arbetsmiljöbrott, dels ta fram rutiner för att upptäcka sådana företag och tillkännager detta för regeringen.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
17. 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.
18. 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.
19. 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 detta tillkännager riksdagen 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 deltidsanställda 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.

3 En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv

Alla människor har rätt att arbeta i en trygg och säker arbetsmiljö som ger yrkesmässig och personlig utveckling – en arbetsmiljö som gör det möjligt att avsluta sitt yrkesliv med bibehållen fysisk och psykisk hälsa. I dag finns det stora brister i arbetsmiljön på svensk arbetsmarknad.

LO har analyserat hur arbetsmiljön och den arbetsrelaterade hälsan har förändrats under perioden 1990–2016. Analysen visar att många aspekter av arbetsmiljön har försämrats över tid. Försämringarna följer påfallande ofta mönster relaterade till klass och kön. Kvinnor i arbetaryrken är de som är hårdast drabbade av arbetsmiljöproblem, medan män i högre tjänstemannayrken i många avseenden har den bästa arbetsmiljön (LO 2018. Bättre och bättre dag för dag? Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel). Samtidigt skiljer sig arbetsvillkoren åt mellan olika grupper av tjänstemän. Kvinnor i tjänstemannayrken har i dubbelt så hög utsträckning som män i tjänstemannayrken arbeten med hög anspänning (höga krav och låg kontroll). Kvinnor i tjänstemannayrken drabbas även i högre utsträckning än män i samma grupp av arbetsrelaterade besvär (TCO 2016. Friskt jobbat – allt att vinna! Tjänstemännens arbetsförhållanden).

Försämringen av arbetsmiljön har flera orsaker. Maktförskjutningen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas förmån, ökade lönsamhetskrav i näringslivet och nedskärningar samt nya styrsystem baserade på marknadstänkande (NPM) i offentlig verksamhet har inneburit att nya hierarkiska organisationer växt fram. Särskilt inom den offentliga verksamheten har professionell kompetens och erfarenhet många gånger underordnats ekonomer och controllers, vilket också har lett till att arbetets innehåll i mindre grad tillåts ha som fokus att tjäna medborgarna utifrån demokratiskt beslutade mål. Det systematiska tryck som i kommunala och statliga budgetar skapas i och med allmänna krav på ”effektiviseringar”, genererar olika typer av kroniska arbetsmiljöproblem. Allt fler arbetsplatser kännetecknas i dag av slimmade organisationer med ett hårt styrt och utarmat arbete (arbete som har fått lägre krav på faktisk kompetens, som innehåller en låg grad av lärande och en hög grad av repetitiva moment), ett högt arbetstempo, höga prestationskrav och små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation.

Besparingar och rationaliseringar medför ofta att stressen och hetsen ökar på arbetsplatserna. Forskningen visar på samband mellan arbetsrelaterad ohälsa och slimmade organisationer med höga prestationskrav och bristen på demokrati i arbetslivet. Bristen på inflytande har blivit en riskfaktor för ökad ohälsa i arbetslivet. Inom de flesta branscher och för alltför många arbetstagare gäller att kraven i arbetslivet har ökat samtidigt som det egna inflytandet har minskat. Hög arbetsbelastning, stress och låg bemanning leder till skador, ohälsa och arbetsolyckor – i en del fall med dödlig utgång. En rapport från Arbetsmiljöverket visar att förekomsten av arbetsrelaterad stress har ökat påtagligt sedan början av 1980-talet. Forskarna bedömer att den arbetsrelaterade dödligheten p.g.a. stress kommer att fortsätta att öka framöver (Arbetsmiljöverket 2019. Kunskapssammanställning 2019:4, Arbetsrelaterad dödlighet).

Sedan 2010 har den stressrelaterade psykiska ohälsan dominerat sjukfrånvaron. Under 2019 sjukskrevs 70 000 personer p.g.a. stressrelaterad psykisk ohälsa, varav 75 procent var kvinnor. År efter år är det samma yrkesgrupper som drabbas hårdast – s.k. kontaktyrken inom vård, skola, omsorg och sociala tjänster (Hjärnfonden 2021. Stresslarmet – för ett hållbart arbetsliv).

Enligt Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsorsakade besvär 2022 hade var fjärde sysselsatt person besvär p.g.a. arbetet. Kvinnor hade besvär i större utsträckning än män. För hög arbetsbelastning var den vanligaste orsaken till arbetsorsakade besvär. Trötthet samt fysisk smärta och värk var de vanligaste besvären (Arbetsmiljöverket 2023. Arbetsorsakade besvär 2022). De anmälda arbetsskadorna för 2023 visar att antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro bland arbetstagare och egenföretagare var ca 39 400, vilket motsvarar en ökning med 11 procent jämfört med 2022. Antalet

anmälda arbetssjukdomar var ca 11 900, vilket motsvarar en minskning med 28 procent jämfört med 2022. Orsaken till denna minskning kan till stor del kopplas till pandemin då anmälningarna som rör covid-19 har minskat mycket kraftigt. Under 2023 inträffade 55 arbetsolyckor med dödlig utgång i den svenska arbetskraften, vilket är 15 stycken fler än 2022. Män drabbades oftare än kvinnor av arbetsolyckor med dödlig utgång och anmälde också fler arbetsolyckor som ledde till sjukfrånvaro. Kvinnor anmälde dock fler arbetssjukdomar och arbetsolyckor utan sjukfrånvaro än män (Arbetsmiljöverket 2024. Arbets-skador 2023).

Många människor trivs förstås på sina arbeten och det har gjorts stora framsteg, särskilt gällande den fysiska arbetsmiljön. Men ofta tas framsteg i arbetsmiljöfrågor för givna när den genomsnittliga levnadsstandarden förbättras. Så borde det också vara, men i praktiken är framgångar, t.ex. den långsiktiga nedgången i antalet dödsolyckor, något som måste kämpas fram och upprätthållas. Det är hög tid att ta tag i såväl gamla kvardröjande som nya och växande problem och vända utvecklingen. Den ohållbara stressen måste få ett slut. Det är hög tid att flytta fokus från enskilda individers ansvar till ohållbara strukturer i arbetsmiljön. Arbetslivets villkor behöver reformeras.

Utvecklingen under den borgerliga regeringen åren 2006–2014 innebar en kraftig försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Anslagen till Arbetsmiljöverket skars ner, medlen för den kvalificerade skyddsombudsutbildningen togs bort och Arbetslivsinstitutet lades ned.

Under mandatperioden 2014–2018 genomförde Vänsterpartiet och S-MP-regeringen flera viktiga reformer på arbetsmiljöområdet: Arbetsmiljöverkets anslag förstärktes, det statliga bidraget för regionala skyddsombud utökades och en ny myndighet för arbetsmiljökunskap (Mynak) inrättades – en viktig och efterlängtd funktion som helt saknats i Sverige sedan den borgerliga regeringen lade ner Arbetslivsinstitutet. Därutöver vidtogs ett antal åtgärder för att stärka och utveckla arbetsmiljöarbetet: en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet togs fram i samråd med arbetsmarknadens parter (skr. 2015/16:80) och ett antal viktiga utredningar tillsattes. Sammantaget utgjorde dessa reformer och åtgärder en välbehövlig kursändring efter den borgerliga regeringens högst medvetna försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Under mandatperioden 2018–2022 prioriterades arbetsmiljöfrågorna ned som ett resultat av dels januariavtalet, dels de högerbudgetar som riksdagen röstade igenom. S-MP-regeringen vidtog dock några åtgärder för att stärka och utveckla arbetsmiljöarbetet. En ny arbetsmiljöstrategi togs fram (skr. 2020/21:92), Arbetsmiljöverket fick en mängd nya uppdrag och ett antal viktiga utredningar tillsattes och lämnade sina förslag (t.ex. SOU 2022:45).

Vänsterpartiet välkomnar de åtgärder som vidtogs 2014–2022 men kan konstatera att strategier, uppdrag och utredningar inte räcker. Vi kan även konstatera att den sittande högerregeringen helt saknar ambitioner på arbetsmiljöområdet. För att på allvar förbättra arbetsmiljön krävs betydligt mer, såväl resurser som förändrad lagstiftning. Enligt tidningen Arbetet, som granskat det svenska arbetsmiljöarbetet, satsar Sverige betydligt mindre på arbetsmiljön än våra nordiska grannländer sett till antalet sysselsatta. Sammantaget visar Arbetets granskning på allvarliga problem och brister inom det svenska arbetsmiljöarbetet, vilket i förlängningen hotar arbetstagares liv och hälsa (Arbetet 2021-01-27). För att motverka denna utveckling krävs kraftfulla åtgärder. I denna motion lyfter vi fram ett antal förslag som vi menar behövs för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö och ett mänskligare arbetsliv.

3.1 Företagshälsovård åt alla arbetstagare

Företagshälsovården är en viktig aktör i välfärdssamhället, till nytta för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Företagshälsovården ska bidra till att förebygga ohälsa, främja hälsa samt skapa goda och säkra arbetsplatser där de anställda inte riskerar att skadas eller bli sjuka. Företagshälsovården kan bidra med kunskap och kompetens i alla de frågor som uppstår i relationen mellan arbete och människors behov, hälsa och livskvalitet. Företagshälsovården har således en viktig uppgift, inte minst när det gäller att minska antalet sjukskrivningar. På så sätt är en satsning på kvalitetssäkrad företagshälsovård som alla arbetstagare har tillgång till en investering som kan ge positiv utdelning också statsfinansiellt.

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

Enligt 12 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas ska den vara av tillräcklig omfattning och ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Trots en relativt tydlig lagstiftning har i dag allt färre arbetstagare, drygt 60 procent, tillgång till företagshälsovård via sin arbetsplats. Detta ska jämföras med slutet av 1980-talet, då närmare 90 procent av arbetstagarna omfattades av företagshälsovård. Tillgången till företagshälsovård är betydligt högre bland tillsvidareanställda än bland tidsbegränsat anställda. Omkring 65 procent av de sysselsatta med en tillsvidareanställning har tillgång till företagshälsovård jämfört med knappt 30 procent av de tidsbegränsat anställda. Av dem som har tillgång till företagshälsovård är det bara en tredjedel som uppfattar att företagshälsovården spelar en roll i arbetet med att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket 2022. Arbetsmiljön 2021, SOU 2022:45).

Tillgången till företagshälsovård följer de vanliga klass- och könsgränserna. LO-förbundens medlemmar, särskilt kvinnor på mindre arbetsplatser och i branscher med många deltider, tidsbegränsade anställningar, inhyrningar och arbete på obekvämt arbetstid, är de som har sämst tillgång till företagshälsovård. Den lägsta tillgången till företagshälsovård finns bland kvinnor i arbetaryrken i den privata servicesektorn. Av dessa arbetstagare hade enbart 33 procent tillgång till företagshälsovård via sin arbetsplats (LO 2013. Företagshälsovård – en handledning från LO och LO-förbunden). På branschnivå är hotell och restaurang den bransch där de sysselsatta har lägst tillgång till företagshälsovård. Där har knappt 20 procent företagshälsovård via sin arbetsgivare (Arbetsmiljöverket 2022. Arbetsmiljön 2021).

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

En kvalitetssäkrad företagshälsovård arbetar utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön med god kunskap om förhållandena i den aktuella branschen och med hög kompetens inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, ledarskapsfrågor, beteendevetenskap, ergonomi, hälsovetenskap, medicin, teknik och rehabilitering. I sin verksamhet på arbetsplatsen ska företagshälsovården – i enlighet med vad som föreskrivs i 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen (AML) – vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Arbetsmarknadens parter bör ha en central roll i arbetet med att säkerställa att alla arbetstagare får tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård. Det skulle kunna lägga grunden för framtidstro på och modernisering av den svenska arbetsmarknaden samt ett lyft för folkhälsan.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunnet företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.2 Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Forskning visar att företagshälsovård används i låg utsträckning i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. I juni 2021 tillsatte S-MP-regeringen en utredning med uppdrag att bl.a. ”analysera och föreslå hur arbetsmiljölagen kan förtydligas så att arbetsgivare som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet i högre utsträckning än i dag använder företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet” (dir. 2021:44). I augusti 2022 presenterade utredningen sitt betänkande. I betänkandet föreslås ett antal förtydliganden i arbetsmiljölagen för att öka användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. I 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Utredningen föreslår att förtydliganden införs i den paragrafen för att understryka och främja att arbetsgivare bedömer sitt behov av att anlita företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. För att tydliggöra vad som menas med företagshälsovård, och påminna om att arbetsgivaren har ansvar för att företagshälsovård i vissa fall finns att tillgå, görs en hänvisning till 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen där dessa frågor regleras. Utredningen föreslår även ett förtydligande i 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen som handlar om skyddskommittén och vilka frågor som ska behandlas i det forumet. Det ska, enligt utredningen, tydligt framgå att frågor om företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska behandlas i skyddskommittén. Därmed bidrar utredningens förslag till att stärka samverkan (SOU 2022:45, s. 16). Vänsterpartiet anser att utredningens förslag är bra.

Arbetsmiljölagen bör förtydligas i enlighet med förslag i SOU 2022:45 i syfte att utöka användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.3 Lag mot mobbning i arbetslivet

Enligt Arbetsmiljöverket upplever ungefär var tionde arbetstagare att de är mobbade av sin chef eller av andra arbetstagare. Andelen är något lägre bland unga män, men i övriga åldersgrupper är andelen omkring 10 procent för såväl kvinnor som män. Andelen sysselsatta som utsätts för mobbning, eller personlig förföljelse i form av elaka

ord och handlingar, har legat på ungefär samma nivå sedan 2011 (Arbetsmiljöverket 2022. Arbetsmiljön 2021).

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

Studier visar också att det finns samband mellan kränkande särbehandling och självmord. De som hade kränkts hade oftare gjort självmordsförsök och begått självmord och män hade en högre relativ risk än kvinnor för självmordsbeteende (Järholm 2023. Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige – En uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapsmanusställningar 2019:3/4).

Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att det är en sund och säker arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det handlar framför allt om att förebygga ohälsa. Arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska ske i samverkan med de anställda och i enlighet med föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren är dock alltid ensamt ansvarig för att arbetsmiljön inte gör så att någon blir sjuk eller råkar ut för en olycka.

Om det finns organisatoriska och sociala problem på en arbetsplats finns det också stor risk att det uppstår mobbning. I dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier på jobbet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagare utan att någon ställs till svars. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande mot trakasserier och mobbning, men den arbetsgivare som inte prioriterat det förebyggande arbetet eller inte åtgärdat påtalad mobbing behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven.

Den 31 mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i kraft. Föreskrifterna ersatte därmed tidigare föreskrifter på området, däribland Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet. AFS 2015:4 innebär en förbättring såtillvida att de har ett organisatoriskt angreppssätt och ett vidare kränkningsbegrepp. Av föreskrifterna framgår att arbetsgivare ska vidta åtgärder för att motverka kränkande särbehandling och se till att det finns rutiner för hur sådana kränkningar ska hanteras på arbetsplatsen.

Vänsterpartiet anser dock, i likhet med flera fackliga organisationer, att föreskrifterna är otillräckliga för att skydda den som utsätts för kränkande särbehandling på jobbet. Problemet är att arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen ger ingen lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att man ska kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag.

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

Vänsterpartiet kan konstatera att S-MP-regeringen inte vidtog några åtgärder för att se över lagstiftningen på detta område, trots åtta år vid makten. I regeringens

arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 lyfts dock kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning fram som allvarliga problem. Regeringen ser ett behov av att frågan om mobbning i arbetslivet uppmärksammas och att åtgärder vidtas för att motverka förekomsten av mobbning på arbetsplatser. Arbetsmiljöstrategin innehåller dock inte några konkreta åtgärder (skr. 2020/21:92). Det är hög tid att gå från ord till handling.

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

3.4 Hbtqi-personers arbetsmiljö

Tidigare forskning har visat på stora brister i arbetsmiljön för hbtqi-personer. Studier har bl.a. visat att hbtqi-personer oftare är utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning på arbetsplatsen samt att personer med transerfarenhet tycks vara särskilt utsatta. Den senaste större kunskapssammanställningen i ämnet genomfördes för drygt 15 år sedan. Det har således funnits ett behov av en mer aktuell kunskapssammanställning.

År 2020 gav den dåvarande regeringen Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) i uppdrag att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning som utförts om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtqi-personer (A2020/01002/MRB). Mot bakgrund av detta initierade Mynak ett projekt för att kartlägga och sammanställa forskning om hbtqi-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, med fokus på både främjande och hindrande faktorer.

Kunskapssammanställningen, som publicerades i juni 2022, visar på fortsatt stora brister i arbetsmiljön för hbtqi-personer. Transpersoner är särskilt utsatta. Hbtqi-personer utsätts för mikroaggressioner, diskriminering, trakasserier och mobbning i större utsträckning än heterosexuella cispersoner (Mynak 2022. HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning).

Resultaten av kunskapssammanställningen pekar vidare på att ett heteronormativt klimat har en negativ påverkan på hbtqi-personers arbetsmiljö. I ett heteronormativt klimat tas heterosexualitet för given och bidrar till att andra sexuella läggningar, exempelvis homo- och bisexualitet, ses som avvikande. Kunskapssammanställningen pekar på att ett heteronormativt arbetsklimat utgör en riskfaktor i hbtqi-personers arbetsmiljö. Kunskapssammanställningen pekar vidare på att en brist på synligt stöd eller passivitet från chefer ger spelrum för mikroaggressioner, diskriminering och trakasserier. En av slutsatserna i rapporten är att ”det är viktigt att motarbeta alla former av mikroaggressioner och diskriminering för att skapa en hälsosam arbetsplats där hbtqi-personer vill stanna och kan prestera utifrån sin fulla potential utan att hindras av stereotypa uppfattningar eller olika former av social exkludering som hämmar deras välbefinnande i arbete och arbetsengagemang.” (Mynak 2022. HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning, s. 126).

Vänsterpartiet välkomnar kunskapssammanställningen som ger en gedigen och aktuell bild av hbtqi-personers arbetsmiljö. Vi anser att det bör vidtas åtgärder för att förbättra arbetsmiljön för hbtqi-personer. Vi kan dock konstatera att högerregeringen ännu inte lagt fram några förslag på området.

Regeringen bör återkomma med förslag på hur hbtqi-personers arbetsmiljö ska kunna förbättras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.5 Motverka sexuella trakasserier i arbetslivet

De vittnesmål om sexuella trakasserier i arbetslivet som framkom i spåren av metoo-rörelsen med start under hösten 2017 och vintern 2018 visade att mer behöver göras för att motverka att människor utsätts för sexuella trakasserier på jobbet. Flera av vittnesmålen visade att det finns en koppling mellan arbetsvillkor och utsattheten för sexuella trakasserier och övergrepp på arbetsplatsen. Detta bekräftas även av Arbetsmiljöverkets undersökningar. Trakasserier av sexuell art är vanligast bland tidsbegränsat anställda och unga kvinnor. Mer än var tredje ung kvinna i åldern 20 till 24 år uppger att de har utsatts för sexuella trakasserier från en chef, kollega eller annan person på arbetsplatsen under den föregående tolv månadersperioden (Arbetsmiljöverket 2024. Fokus på ungas arbetsmiljö). Bland tidsbegränsat anställda kvinnor är det dubbelt så vanligt att ha upplevt sexuella trakasserier på jobbet jämfört med bland tillsvidareanställda kvinnor (Arbetsmiljöverket 2022. Arbetsmiljön 2021).

För Vänsterpartiet är det avgörande att metoo, och andra kunskaper och erfarenheter som samlats över lång tid, leder till politisk förändring. Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Vi har därför föreslagit en mängd åtgärder, såsom inrättandet av en kriskommission, en separat lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet och mer resurser till skyddsombuden. Vi drev även, inom ramen för budget-samarbetet med den tidigare S-MP-regeringen, igenom en riktad metoo-satsning 2018, som innehöll medel för bl.a. kompetensutveckling och utbildningsinsatser för att motverka sexuella trakasserier i samhället, däribland i arbetslivet. Exempelvis avsattes 25 miljoner kronor till Arbetsmiljöverket för dels informationsinsatser till arbetsgivare, dels kompetensutveckling för regionala skyddsombud.

Vänsterpartiet anser att det krävs ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. En sådan åtgärd är att utöka Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet.

Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.6 Rasismen på arbetsmarknaden

Rasismen kommer i olika former och tar sig olika uttryck. Den varierar beroende på kontext och över tid och rum och kombineras med andra maktordningar och diskrimineringsgrunder. Ibland riktas den mot mer specifika grupper och kan därför ta särskilda uttryck med en egen historia och bakgrund. Denna splittring och exkludering verkar i högerns syfte. Människor som marginaliseras och ställs utanför blir måltavlor för exploatering, som exempelvis billig arbetskraft. Vi måste se hur arbetsmarknaden skiktas etniskt och hur klass i allt högre utsträckning hänger samman med färg.

Studier visar bl.a. att afrosvenskar är överrepresenterade i s.k. lågstatusyrken. Afrosvenskar spenderar även fler dagar i arbetslöshet än den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå. Flera studier har också visat att afrosvenskar behöver ha forskarutbildning för att komma upp i samma disponibla inkomst som övrig befolkning med en treårig eftergymnasial utbildning. En avhandling från Lunds universitet, publicerad 2017, visade hur arbetssökande också bedöms olika vid anställningsintervjuer beroende på bakgrund. De som har utländsk bakgrund får i större utsträckning frågor om hur de kommer att passa in i arbetsgruppen, medan personer med ”svensk”

bakgrund får frågor om sin kompetens och sina färdigheter. Men det går att motverka genom mer systematiserade och strukturerade rekryteringsprocesser som fokuserar på kunskaper och kompetenser.

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) konstaterar i en studie som publicerades 2023 att arbetsgivare bidrar till att reproducera etnisk yrkessegregering genom att i högre utsträckning utesluta sökande med utländskt namn från yrken med en hög andel inrikes födda.

Rasismen är inte bara orättvis, den är också ineffektiv. Racistisk diskriminering leder till att matchningen på arbetsmarknaden försämras genom att arbetsgivare ratar arbets-sökande p.g.a. egenskaper som är helt irrelevanta för det arbete som ska utföras. Diskriminering sker dock inte bara i arbetslivet utan i hela samhället och måste därför bekämpas på alla plan. För att komma åt diskrimineringens rötter måste man göra upp med fördomar och bekämpa rasismen. I vår motion Ett Sverige fritt från rasism (mot. 2023/24:463) har vi förklarat detta arbete mer utförligt.

3.7 Stärk skyddsombuden

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. I dag finns det betydande hinder för detta.

Många skyddsombud vittnar om en pressad situation och ett stort antal skyddsombud har valt att lämna sina uppdrag. Enligt en granskning som tidningen Arbetet gjort minskade antalet lokala skyddsombud inom LO-förbunden kraftigt under perioden 2012–2020. År 2012 fanns det drygt 64 500 skyddsombud inom LO förbunden. År 2020 fanns det drygt 52 300 skyddsombud. Mer än 12 000 skyddsombud försvann således på åtta år. Orsakerna till detta är flera. Företrädare för LO och LO-förbunden lyfter fram trakasserier från arbetsgivare och fler otrygga anställningar som möjliga orsaker till utvecklingen. Andra förklaringar till att antalet skyddsombud minskar kan vara att antalet företag med få anställda ökar samt att företagens verksamheter blir alltmer slimmade. Enligt Maria Steinberg, docent i arbetsmiljörätt vid Örebro universitet, får det minskade antalet lokala skyddsombud allvarliga konsekvenser. Färre skyddsombud innebär att färre kan driva arbetsmiljöfrågorna, vilket påverkar arbetsmiljön negativt. Sämre arbetsmiljö leder till sämre hälsa och fler sjukskrivningar, vilket belastar såväl sjukvården som sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna. ”Det är en katastrof för hela samhället”, konstaterar Steinberg (Arbetet 2021-01-25).

Det faktum att allt fler arbetstagare arbetar på arbetsplatser som saknar skyddsombud oroar även högerregeringen. I september 2023 gav regeringen därför Arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. Enligt regeringen bör åtgärder vidtas för att fler arbetstagare än i dag ska vilja engagera sig som skyddsombud – oavsett om skyddsombuden respektive arbetstagarna har en facklig tillhörighet eller inte (A2023/01237).

Vänsterpartiet delar regeringens uppfattning att skyddsombuden har en viktig roll i fråga om att skapa säkra och trygga arbetsplatser. Vi delar även regeringens oro kring att allt färre väljer att engagera sig som skyddsombud och att många arbetsplatser därmed saknar skyddsombud. Vänsterpartiet delar dock inte regeringens uppfattning att

lösningen på detta problem är att öppna upp för att förändra nuvarande ordning, dvs. att skyddsombud utses av facket.

I april 2024 överlämnade Arbetsmiljöverket sin rapport till regeringen. Undersökningen lyfter fram ett antal förutsättningar som behöver vara på plats för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud. Det är bl.a. viktigt att det finns en positiv bild av rollen som skyddsombud, att skyddsombudet får uppskattning för det arbete och engagemang som hen lägger ned, att det finns ett gott samarbete mellan skyddsombud och arbetsgivare, att det finns en god kommunikation och dialog mellan skyddsombud och arbetsgivare samt att skyddsombudet får tillräckligt med tid, kunskap och utbildning. Därutöver är stöd från arbetsgivare, fack och kollegor viktigt. Rapporten innehåller inga konkreta förslag som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. Arbetsmiljöverket menar att arbetsmarknadens parter själva har den kunskap och de forum som behövs för att ta fram förslag på och genomföra lämpliga åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande för att skapa goda förutsättningar för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud, baserat på de förutsättningar som lyfts fram i rapporten (Arbetsmiljöverket 2024. Åtterrapporering av regeringsuppdraget om att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud).

Vänsterpartiet kan inte tolka det på annat sätt än att Arbetsmiljöverket anser att den nuvarande ordningen, där huvudregeln är att det kollektivavtalsbärande facket på en arbetsplats utser skyddsombud, även ska gälla framgent. Arbetsmiljöverket delar således inte regeringens uppfattning att åtgärder behöver vidtas för att fler arbetstagare än i dag ska vilja engagera sig som skyddsombud – oavsett om skyddsombuden respektive arbetstagarna har en facklig tillhörighet eller inte. Vänsterpartiet välkomnar Arbetsmiljöverkets rapport som vi menar ger en bra bild av de förutsättningar som krävs för att fler ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud. Vi förutsätter att regeringen vidtar de åtgärder som behövs för att det ska bli verklighet.

I det följande lyfter vi fram fyra konkreta förslag som vi menar behöver genomföras för att stärka skyddsombuden.

3.7.1 Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Enligt 6 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen (AML) får ett regionalt skyddsombud utses för ett arbetsställe där det saknas en skyddskommitté. Enligt nuvarande bestämmelser krävs att en lokal arbetstagarorganisation har en medlem på ett visst arbetsställe för att ett regionalt skyddsombud ska kunna utses för arbetsstället. Inom vissa branscher medför medlemskravet betydande praktiska problem. Det gäller dels branscher med rörliga eller tillfälliga arbetsplatser, dels branscher med allmänt stor personalomsättning och där arbetet i hög grad utförs av bemanningsföretag.

Problemet har påtalats av arbetstagarorganisationer under lång tid. Frågan har utretts av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv (SOU 2017:24).

Utredningen föreslog att ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsstället (SOU 2017:24, s. 255).

LO vill gå längre och har i sin tur föreslagit att tillträdesrätten ska vara förbehållen den arbetstagarorganisation som brukar teckna kollektivavtal för sådan verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Förslaget innebär således en tillträdesrätt till alla arbetsplatser, även om det saknas såväl medlemmar som kollektivavtal på arbetsstället. Enligt förslaget ska dock förekomsten av en skyddskommitté alltjämt utgöra hinder för att utse

ett regionalt skyddsombud (LO 2015. De regionala skyddsombuden får allt svårare att verka i sitt uppdrag, SOU 2017:24, s. 262).

Våren 2020 lade S-MP-regeringen fram en proposition i linje med utredningens förslag (prop. 2019/20:135). En majoritet i riksdagen, bestående av de fyra borgerliga partierna och Sverigedemokraterna, avslög propositionen med hänvisning till att regeringens förslag riskerade att öka otydligheten i fråga om vilken roll de regionala skyddsombuden hade och därmed att försvåra i stället för att förbättra det lokala arbetsmiljöarbetet. Riksdagsmajoriteten riktade samtidigt ett tillkännagivande till regeringen om att tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet (bet. 2019/20:AU13, rskr. 2019/20:305).

Högerpartiernas ställningstagande visar på ett tydligt motstånd mot den svenska modellen för arbetsmiljöarbetet och en bristande förståelse för vikten av de regionala skyddsombudens verksamhet och den viktiga funktion som dessa fyller på den svenska arbetsmarknaden.

I oktober 2021 tillsatte S-MP-regeringen en utredning med uppdrag att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete (dir. 2021:81). I september 2022 presenterade utredningen sitt betänkande. Utredningen konstaterar att den regionala skyddsombudsverksamheten uppnår verksamhetens syfte på ett ändamålsenligt sätt och att verksamheten därmed bidrar till de övergripande målen om en tillfredsställande arbetsmiljö. Utredningen konstaterar vidare att den minskade fackliga anslutningen och den ökade förekomsten av små arbetsställen har lett till att färre arbetsställen omfattas av bestämmelserna om regionalt skyddsombud. I vissa branscher förekommer detta samtidigt som antalet lokala skyddsombud minskar. Ett ökat antal arbetstagare riskerar därmed, enligt utredningen, att sakna företrädare i arbetsmiljöfrågor. Det innebär att ett ökat antal arbetsställen riskerar att sakna en viktig aktör i arbetsmiljöarbetet. Utredningen menar att detta samlat talar för en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud.

Utredningen föreslår därför att ”ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförbar sammanslutning av arbetstagare är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället, även om sammanslutningen saknar medlemmar på arbetsstället. Liksom tidigare ska en förutsättning vara att det på arbetsstället inte har tillsatts skyddskommitté enligt bestämmelserna i lagen” (SOU 2022:47, s. 239).

Vänsterpartiet anser att utredningens förslag är bra. Vi kan även konstatera att utredningen presenterar mycket goda skäl för att utöka de regionala skyddsombudens tillträdesrätt i enlighet med utredningens förslag. I likhet med utredningen anser vi att det inte längre finns några skäl att vänta med beslut om utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud (SOU 2022:47, s. 26).

Arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud ges utökad tillträdesrätt i enlighet med förslaget i SOU 2022:47. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.7.2 Utred behovet av ytterligare utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Flera fackliga företrädare vittnar om stora brister i det lokala arbetsmiljöarbetet på många arbetsplatser – även på arbetsplatser där det finns en tillsatt skyddskommitté.

Enligt de fackliga företrädarna är förekomsten av en skyddskommitté ingen garanti för att det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar på ett tillfredsställande sätt. Ett annat problem i sammanhanget, som lyfts av de centrala arbetstagarorganisationerna, är det faktum att det i allt större utsträckning förekommer att det inrättas skyddskommittéer på arbetsplatser utan de fackliga organisationernas medverkan (s.k. falska skyddskommittéer). Det leder dels till att det lokala arbetsmiljöarbetet endast sker på arbetsgivarens villkor, dels till kostsamma tvister mellan fack och arbetsgivare.

Sammantaget talar detta för att regionala skyddsombud bör ges rätt att verka även på arbetsplatser där det finns en tillsatt skyddskommitté. De regionala skyddsombuden skulle därmed kunna bistå den lokala skyddskommittén och stärka upp det lokala arbetsmiljöarbetet. De regionala skyddsombuden skulle även, på ett tidigt stadium, kunna upptäcka och motverka förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer. Innan en sådan förändring genomförs bör det utredas dels hur det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar i dag på arbetsplatser med en tillsatt skyddskommitté, dels hur stor förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer är och vad detta får för konsekvenser för det lokala arbetsmiljöarbetet.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att dels utreda hur det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatser med en tillsatt skyddskommitté, dels utreda förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer och vad de får för konsekvenser för det lokala arbetsmiljöarbetet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.7.3 Reglera skyddsombudsutbildningens längd och inför en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning

För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag behöver de ges goda förutsättningar för utbildning, vidareutbildning och fortbildning. Så är det inte i dag. Arbetsmiljölagen ger visserligen rätt till ledighet för att genomgå utbildning men i verkligheten ser det annorlunda ut. Många skyddsombud har svårt att både hinna med arbetet och genomgå nödvändig utbildning för att kunna utföra sitt uppdrag. Många upplever även att deras rätt till utbildning ifrågasätts av arbetsgivare.

Problemet har påtalats av bl.a. Kommunal som föreslagit att staten ska ta ett större ansvar för utbildningen av skyddsombud. Kommunal har lagt fram två konkreta förslag: dels att utbildningens längd bör uppgå till fem dagar och regleras i lag, dels att det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning av skyddsombud motsvarande en dag per år. Såväl Handels som Byggnads har slutit upp bakom Kommunals krav (Arbetet 2018-03-06).

Vänsterpartiet anser att Kommunals krav är bra. Nuvarande lagstiftning är inte tillräcklig för att garantera skyddsombuden den utbildning som de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag. För att stärka skyddsombudens rätt till utbildning, vidareutbildning och fortbildning krävs förändrad lagstiftning.

Skyddsombudsutbildningens längd bör regleras i arbetsmiljölagen och uppgå till minst fem dagar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.8 Krav på arbetsmiljöutbildning

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska även systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. För att arbetsgivaren ska kunna leva upp till arbetsmiljölagens krav behöver arbetsgivaren ha goda kunskaper om arbetsmiljö.

Många arbetsgivare har goda kunskaper om arbetsmiljö och bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. Samtidigt finns det många arbetsgivare som saknar grundläggande kunskaper om såväl arbetsmiljö som hur man bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. I förlängningen kan det leda till arbetsplatsolyckor, arbetsskador och sjukskrivningar.

För att komma till rätta med detta problem har Arbetsmiljöverket bl.a. lyft förslag om att arbetsmiljöarbete ska integreras i yrkesutbildningar och praktik på gymnasiet och att relevanta arbetsmiljöregler ska tas in i utbildningar på högskolor (DN Debatt 2020-02-24). Skyddsombud inom Fastighets och Seko har å sin sida föreslagit att det ska ställas krav på arbetsmiljöutbildning för att få starta ett företag som ska ha anställda (Sekotidningen 2019-10-23). Vänsterpartiet anser att detta är bra förslag som bör följas upp.

Regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.9 Åtgärder mot dödsolyckor och arbetsmiljöbrott

Varje år sker ett stort antal arbetsolyckor på svensk arbetsmarknad. I en del fall är arbetsolyckorna så allvarliga att de leder till döden. I ett långt perspektiv har antalet arbetsolyckor med dödlig utgång minskat kraftigt, men fortfarande dör ungefär en person per vecka till följd av en olycka i arbetet. Under perioden 2011–2020 dog drygt 400 personer i den svenska arbetskraften, och ytterligare 90 personer som jobbade i Sverige men som inte ingick i den svenska arbetskraften och därmed inte finns med i statistiken, i arbetsolyckor. Flest dödsolyckor sker inom byggverksamhet, jord- och skogsbruk, tillverkningsindustri och transportverksamhet. Nio av tio som förolyckas på jobbet är män (Arbetsmiljöverket 2021. Arbetsolyckor med dödlig utgång – En jämförelse av antalet dödsolyckor i arbete under åren 2011–2020). Under 2023 dog 63 personer på jobbet. Hittills i år har 31 personer förolyckats på jobbet, enligt Arbetsmiljöverkets statistik om dödsolyckor i arbetet.

Vänsterpartiet ser mycket allvarligt på de många arbetsolyckor med dödlig utgång som varje år sker på svensk arbetsmarknad. Det kan aldrig accepteras att människor dör på jobbet. Varje dödsfall är en tragedi och ett misslyckande för arbetsgivaren och samhället. Att döden på jobbet inte uppmärksammas i samhällsdebatten på ett sätt som står i proportion till antalet drabbade är i sig en följd av att vi lever i ett klassamhälle. Företagens vinstjakt är ofta grunden till arbetsplatsolyckor med dödlig utgång. Jakten på vinst och höga överskott leder till en dålig arbetsmiljö, slarv med skyddsutrustning och undermåliga arbetsredskap. För att komma till rätta med arbetsplatsolyckor behövs ett samhälle där människors bästa prioriteras framför företagets vinster.

Vänsterpartiet ser även allvarligt på bristerna i det rättsliga efterspelet till de dödsolyckor som sker. Enligt en granskning som tidningen Dagens Arbete gjort tar det i

genomsnitt 1 000 dagar innan åtal väcks. Därefter kan det dröja ytterligare ett år innan domen faller. Enbart 15 procent av dödsolyckorna leder till åtal (Dagens Arbetet 2020-12-09). För att motverka dödsolyckorna, förbättra rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott och stärka ansvarsutkrävandet krävs kraftfulla åtgärder.

I det följande lägger vi fram ett antal konkreta förslag för att dels motverka arbetsolyckor som leder till dödsfall, dels förbättra rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott och stärka ansvarsutkrävandet.

3.9.1 Tillsätt en statlig kriskommission

Den nollvision mot dödsolyckor som riksdagen beslutat om kräver skarpare åtgärder än de som hittills vidtagits. År 2016 presenterade S-MP-regeringen en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 (skr. 2015/16:80). Strategin är utformad kring tre prioriterade områden, varav ett är en nollvision i fråga om dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor. Inom ramen för arbetet med nollvisionen har Arbetsmiljöverket fått ett antal uppdrag som myndigheten har genomfört och åiterrapporterat. I januari 2019 antog Arbetsmiljöverket en ny strategi för myndighetens nollvisionsarbete. Utöver dödsolyckor ska även dödsfall till följd av arbetssjukdomar omfattas av nollvisionen.

I regeringens nya arbetsmiljöstrategi för 2021–2025, som presenterades våren 2021, utvidgar regeringen sin nollvision mot dödsolyckor 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 p.g.a. exempelvis längre sjukdom, cancer och suicid (skr. 2020/21:192 s. 20).

Vänsterpartiet välkomnar den förra regeringens utvidgade nollvision och kan konstatera att den nuvarande regeringen avser att arbeta vidare med denna. Vi menar dock att en så allvarlig fråga som att människor dör på jobbet kräver ytterligare åtgärder.

Vänsterpartiet menar att det bör tillsättas 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 fack, arbetsgivare och berörda myndigheter ingå.

Vad som ovan anförts om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.9.2 Inför ett utvidgat rådighetsansvar

Många arbetsplatsolyckor med dödlig utgång sker på arbetsplatser där flera aktörer är inblandade. Arbetsmiljöverkets analys av dödsolyckor 2018–2019 visar att det företag som den omkomne tillhörde sällan hade s.k. rådighet över arbetsstället där dödsolyckan inträffade, utan utförde ofta ett tillfälligt arbete t.ex. som godsleverantör eller underentreprenör. Otydlig ansvarsfördelning och bristfälliga gemensamma rutiner förekom generellt vid de analyserade dödsolyckorna. Arbetsmiljöverket föreslog därför en översyn över vilket ansvar beställaren kan ges för arbetsmiljön för dem som ska utföra tjänsten (Arbetsmiljöverket 2020. Analys av dödsolyckor 2018 och första halvåret 2019).

I juni 2021 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att bl.a. analysera förutsättningarna för att utöka rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen till att gälla i fler situationer och, om det bedömdes vara lämpligt, utarbeta nödvändiga författningsförslag (dir.

2021:44). I augusti 2022 presenterade utredningen sitt betänkande. I betänkandet föreslås ett utvidgat rådighetsansvar.

Utredningen föreslår två nya bestämmelser i arbetsmiljölagen, 3 kap. 12 a och 12 b §§, med innebörden 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. Digitala arbetsplattformsföretag ska, enligt utredningens förslag, i vissa fall anses vara uppdragsgivare. Det föreslagna arbetsmiljöansvaret inträder om uppdragsgivaren styr över arbetets utförande på ett sådant sätt att denne har ett huvudsakligt inflytande över arbetsmiljön. I ett sådant fall föreslår utredningen ett arbetsmiljöansvar för uppdragsgivaren som liknar arbetsgivarens, vilket innefattar exempelvis att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete som även inkluderar uppdragstagare. Ansvaret är avsett att fungera på samma sätt som redan i dag gäller för den som hyr in arbetskraft. Utredningen föreslår ingen ändring i sak av 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen, utan bara en följdändring i den bestämmelsen med anledning av en ändrad paragrafbeteckning i fråga om inhyrarens ansvar (SOU 2022:45, s. 14).

Utredningen föreslår också att Arbetsmiljöverkets möjlighet att besluta om de förelägganden och förbud som behövs i fråga om arbetsmiljö, som finns i 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen, utvidgas till att kunna riktas även gentemot sådana uppdragsgivare som träffas av utredningens förslag. Vidare föreslår utredningen att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att, utifrån att vissa uppdragsgivare tillkommer som aktörer med skyddsansvar enligt arbetsmiljölagen, se över och bedöma i vilken utsträckning Arbetsmiljöverkets föreskrifter behöver ändras med anledning av utredningens förslag (SOU 2022:45, s. 15).

Vänsterpartiet anser att utredningens förslag är bra. Ett utvidgat rådighetsansvar i enlighet med utredningens förslag bidrar till att tydliggöra uppdragsgivares ansvar för arbetsmiljön, vilket är avgörande för att förebygga såväl fysiska risker som risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Därmed kan arbetsskador, ohälsa och dödsolyckor motverkas på ett mer effektivt sätt. Därtill torde ansvarsutkrävandet förenklas så att arbetsgivare kan ställas till svars vid arbetsmiljöbrott.

Det bör införas ett utvidgat rådighetsansvar i enlighet med förslagen i SOU 2022:45. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.9.3 Skärpta straff och sanktioner för arbetsmiljöbrott

I juni 2013 beslutade riksdagen om stora förändringar i sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna. Förändringarna innebar att straffsanktioner i de allra flesta fall ersattes med sanktionsavgifter. Vänsterpartiet kan, i likhet med flera fackförbund, konstatera att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott är otillräcklig. Det märks tydligt när åklagare ofta väljer att inte väcka åtal eftersom ansvarsfrågan inte kan utredas straffrättsligt. Att brister i arbetsmiljö som orsakar dödsfall och allvarliga skador inte straffas är fullständigt oacceptabelt. Vänsterpartiet anser att straffsanktionen borde ha behållits när det handlar om människors liv och hälsa. Vi anser även att den högsta nivån på sanktionsavgifterna bör höjas. Arbetsgivare som missköter sitt arbetsmiljöansvar ska ställas till svars och straffas.

I september 2019 överlämnade S-MP-regeringen en proposition till riksdagen om skärpta straffrättsliga sanktioner mot företag. I propositionen föreslogs bl.a. höjda böter vid arbetsmiljöbrott. Böternas storlek ska, enligt propositionen, kopplas till företagets

omsättning (prop. 2018/19:164). Propositionen bifölls av riksdagen och lagändringarna trädde i kraft den 1 januari 2020. Vänsterpartiet välkomnar detta men anser att det krävs ytterligare åtgärder.

Regeringen bör återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.9.4 Översyn av lagstiftningen kring företagsbot

Antalet utdömda företagsböter har ökat kraftigt de senaste åren, om än från låga nivåer. Genomsnittsnivån är dock i det närmaste konstant. Trots att lagstiftningen kring företagsbot skärptes den 1 januari 2020, och ansvariga ministrar utlovade högre böter för arbetsmiljöbrott, så är snittnivån oförändrad. Tidningen Dagens Arbetsmiljö har granskat samtliga domar avseende arbetsmiljöbrott och vållande till annans död under perioden 2019–2021. Granskningen visar att snittbeloppet för företagsbot är helt intakt (280 000 kronor) trots lagändringen. Granskningen visar även att företag som döms för upprepade arbetsmiljöbrott inte straffas hårdare trots att lagstiftningen tydligt föreskriver att företag som tidigare har ålagts företagsbot ska betala ett högre belopp (prop. 2018/19:164 s. 29 f.). Granskningen visar dessutom att böterna ibland jämkas, dvs. att företaget får rabatt på straffet (Dagens Arbetsmiljö nr 3 2022).

Vänsterpartiet ser allvarligt på de uppgifter som framkommer i Dagens Arbetsmiljös granskning. Det är uppenbart att de skärpta straffrättsliga sanktioner mot företag som infördes den 1 januari 2020 inte har fått avsedd effekt. Reglerna skärptes men i praktiken hände ingenting: bötesnivåerna är på samma nivå som tidigare, företag som begår upprepade arbetsmiljöbrott döms inte hårdare och företag kan t.o.m. få rabatt på böterna. Det kan inte ha varit avsikten med lagändringarna. Vänsterpartiet anser därför att det bör göras en översyn av de lagändringar som trädde i kraft den 1 januari 2020 i syfte att förbättra tillämpningen och skärpa straffen för arbetsmiljöbrott.

Det bör göras en översyn av lagstiftningen kring företagsbot i syfte att förbättra tillämpningen och skärpa straffen för arbetsmiljöbrott. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ett specifikt problem som framkommer i Dagens Arbetsmiljös granskning är det faktum att Åklagarmyndigheten saknar ett register över företag som bötfällts tidigare. Åklagarmyndigheten saknar även rutiner för att upptäcka företag som begår upprepade arbetsmiljöbrott (Dagens Arbetsmiljö nr 3 2022). Rimligen borde Åklagarmyndigheten ha ett samlat register över företag som dömts för upprepade arbetsmiljöbrott så att åklagare, oberoende av varandra, kan se om ett företag har bötfällts tidigare – och därmed ska tilldömas ett högre bötesbelopp. Det torde även vara rimligt att Åklagarmyndigheten tar fram rutiner för att hitta företag som återkommer i arbetsmiljöbrotts-sammanhang. Det skulle, sammantaget, ge Åklagarmyndigheten bättre verktyg för att utreda och lagföra företag som begår upprepade arbetsmiljöbrott.

Regeringen bör ge Åklagarmyndigheten i uppdrag att dels inrätta ett register över företag som dömts för upprepade arbetsmiljöbrott, dels ta fram rutiner för att upptäcka sådana företag. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.9.5 Stärk rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott

Få av de arbetsplatsolyckor med dödlig utgång som inträffat de senaste åren har prövats i domstol. I de flesta fall har inledda förundersökningar lagts ned utan åtal. En huvudorsak till detta är resursbrist och bristande specialkompetens inom rättsväsendet. Få

utredare och åklagare arbetar specifikt med arbetsmiljöbrott. För Vänsterpartiet är det en oacceptabel situation. Arbetsgivare som vållar en arbetstagares död ska ställas till svars. Det kräver en förstärkning av rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott.

För att förbättra möjligheten för polis och åklagare att utreda arbetsmiljöbrott bör de tilldelas mer resurser för detta ändamål. Det bör även anställas fler poliser, utredare och åklagare som arbetar specifikt med arbetsmiljöbrott.

Vad som ovan anförts om att stärka rättsväsendets arbete med arbetsmiljöbrott bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.9.6 Inför en arbetsmiljöbalk

Ytterligare en orsak till att relativt få dödsolyckor leder till åtal är den utspridda lagstiftningen, vilket försvårar utredningsarbetet. Straffbestämmelser finns i tredje kapitlet brottsbalken, samma kapitel som mord. För att veta vad som utgör ett brott måste man dock samtidigt läsa i dels arbetsmiljölagen, dels Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). Sammantaget bidrar den utspridda lagstiftningen till att utredandet av arbetsmiljöbrott försvåras och relativt få åtal väcks.

I Sverige tar det i genomsnitt 19 månader att utreda en arbetsplatsolycka med dödlig utgång. I Norge är den genomsnittliga handläggningstiden omkring hälften så lång. Dessutom är rättsläget betydligt tydligare än i Sverige. Det beror på flera faktorer. För det första är den norska lagstiftningen mer enhetlig än den svenska. I Norge finns sedan 2005 en egen arbetsmiljöbalk, vilket underlättar utredningsarbetet. För det andra finns det ett strängare personligt ansvar för arbetsgivare. Arbetsgivaren kan straffas personligen om den varit oaktsam enligt sina skyldigheter. Det gör det enklare att ställa arbetsgivare till svars efter arbetsplatsolyckor med dödlig utgång. Detta har bl.a. resulterat i ett antal viktiga principiella domar som klargör rättsläget. Sammantaget ger norsk lagstiftning och rättspraxis bättre arbetsredskap för polis och åklagare när de ska utreda allvarliga arbetsmiljöbrott och ställa arbetsgivare till svars (Dagens Arbete 2021-02-04). Vänsterpartiet anser att Sverige bör ta intryck av norsk lagstiftning och rättspraxis i syfte att bl.a. korta utredningstiderna vid arbetsmiljöbrott.

I syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott bör det införas en arbetsmiljöbalk. Paralleller kan dras till miljölagstiftningen och den miljöbalk som infördes 1998, då flera olika lagar fördes in i en balk med fokus på den yttre miljön. Enligt åklagare har det underlättat utredandet av miljöbrott avsevärt. För att åstadkomma en liknande utveckling vad gäller arbetsmiljöbrott bör det införas en arbetsmiljöbalk.

Det bör införas en arbetsmiljöbalk i syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.9.7 Inför ett striktare arbetsmiljöansvar

Dagens arbetsplatser ser inte ut som de en gång gjorde när lagarna skrevs. En rad olika arbetsgivare är inblandade i minsta lilla projekt. Det är i dag lätt för en byggherre, en generalentreprenör eller ett storföretag att inte behöva ta ansvar för vad underentreprenörer och andra företag gör och inte gör på en arbetsplats. Effekterna av de otydliga ansvarsförhållandena har visat sig vid flera tillfällen. Företag har gått fria efter arbetsplatsolyckor med dödlig utgång. Ingen har kunnat ställas till svars.

Ett mer generellt ansvar för hela arbetsmiljön för en byggherre, eller för den som har full rådighet över t.ex. en fabrik eller ett visst område, skulle ställa högre krav och minska möjligheterna att komma ifrån eget ansvar. Enligt miljöåklagare Christer B Jarlås bör man överväga att införa ett striktare arbetsmiljöansvar för den som ytterst tjänar pengar på det arbete som utförs. Ett sådant ansvar medför, enligt Jarlås, mer krav och kontroll av säkerheten på våra arbetsplatser och leder till ökad säkerhet för arbetstagarna (Dagens Arbete 2021-01-18, Arbetarskydd 2021-08-25). Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag.

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. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.9.8 Straffsanktioner när skyddsombud utestängs

Av 6 kap. 4 § framgår att skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud ska vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §. Enligt flera fackförbund, däribland Byggnads, efterlevs inte lagen i tillräckligt hög utsträckning. Många skyddsombud vittnar om att de utestängs från planering och riskbedömningar. Därmed riskerar allvarliga brister i arbetsmiljön att inte uppmärksammas och åtgärdas. Det ökar risken för tillbud och olyckor, i värsta fall med dödlig utgång.

Vänsterpartiet ser mycket allvarligt på att skyddsombud hindras från att utföra sitt uppdrag. För att komma till rätta med problemet har Byggnads föreslagit att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma straffsanktioner om skyddsombud inte tillåts att vara med vid riskbedömningar på det sätt som lagen föreskriver. Rätten till eventuellt skadestånd till den fackliga organisationen ska kvarstå. Vänsterpartiet anser att det är ett bra förslag.

Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare om skyddsombud inte tillåts att vara med i riskbedömningar enligt 6 kap. arbetsmiljölagen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4 Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv

Full sysselsättning är ett centralt mål för Vänsterpartiets ekonomiska politik. Men det räcker inte att alla som vill och kan arbeta har möjlighet till det. Goda arbetsvillkor är ett minst lika viktigt mål för vår politik. I praktiken går dessa strävanden hand i hand. En ekonomisk politik för full sysselsättning gör det också lättare att arbeta politiskt och fackligt för bättre arbetsvillkor.

Dagens arbetsliv präglas för många människor av en ökad intensitet, stress och ett högt tempo. De senaste decennierna har arbetsplatserna slimmats och effektiviserats i stor utsträckning. De som har jobb har ofta svårt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap, familj och fritid – tiden räcker inte till. Många arbetstagare tvingas dessutom att arbeta övertid. Samtidigt går hundratusentals människor arbetslösa eller arbetar ofrivillig deltid. Så ska det inte behöva vara.

Vänsterpartiet ser det som viktigt och naturligt att steg tas mot en organiserad och bred sänkning av förvärvsarbetstiden generellt. Detta är en stor samhällsförändring och

maktförskjutning, som behöver pressas fram på olika fronter. I den här motionen presenterar vi förslag som rör konkreta delar av dagens arbetstidsreglering.

Det måste vara möjligt för både kvinnor och män, i arbetaryrken och i tjänstemannaryrken, att kombinera heltidsarbete med föräldraskap, familj och fritid utan att slita ut sig. Heltid ska vara norm och avtalade avsteg ska kunna motiveras. Det behövs ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Det behövs ett mänskligare arbetsliv med plats för fler, där människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba till pensionsåldern. Ett ökat inflytande för arbetstagarna vad gäller arbetstidens förläggning och omfattning är därför av central betydelse för att åstadkomma goda arbetsvillkor, en bra arbetsmiljö och ett mer hållbart arbetsliv. I det följande lyfter vi fram ett antal förslag för bättre arbetstider som kan bidra till ett mänskligare arbetsliv.

4.1 Begränsa delade turer

Delade turer är en arbetsform som innebär att arbetsdagen delas upp i två eller flera arbetspass med flera timmars uppehåll mellan passen. Varje enskilt arbetspass under arbetsdagen kan vara kort, men tillsammans med den tid som uppehållet varar mellan passen blir den faktiska arbetsdagen ofta mycket lång. Det är inte ovanligt att den sammanlagda tiden, inklusive obetalt uppehåll, omfattar över 13 timmar.

Delade turer är särskilt vanligt inom Kommunals branschområden. Där har de delade turerna ökat och de är särskilt vanliga inom äldreomsorg och trafik. Drygt 100 000 av Kommunals medlemmar har delade turer. För dessa är uppehållet mellan passen i genomsnitt fyra timmar. Vanligast är delade turer under helger, men en tredjedel har delade turer både vardagar och helger. Endast en av fem får någon ekonomisk ersättning för uppehållet mellan passen. De medlemmar som har delade turer upplever överlag detta som negativt. Fyra av tio med delade turer hävdar att de lider av daglig trötthet och stress. De vanligaste orsakerna till att de anställda accepterat delade turer är att det har gett en möjlighet att få behålla jobbet, det har skapat färre helgpass, de har fått möjlighet att arbeta heltid eller de har bytt arbetsgivare (Kommunal 2013. Delade turer i välfärdssektorn, Kommunal 2020. Rätt arbetstid – Kommunals arbetstidsstrategi).

Delade turer har negativa konsekvenser för den enskildes hälsa och familjeliv. Flera studier visar att arbetstagare med delade turer har mer besvär än andra vad gäller hälsa, sömn och balans mellan arbete och fritid (Fastighetsfolket 2018-07-02). Enligt en rapport från Stressforskningsinstitutet är delade turer ett av de mest allvarliga arbetstidsrelaterade problemen. Enligt rapportförfattarna bör delade turer undvikas (Stressforskningsinstitutet 2012. Rapport nr 324).

Kommunal har försökt att begränsa de delade turerna via avtal med motparten Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Enligt avtalet ska fack och arbetsgivare lokalt sträva efter att minska antalet delade turer. Det saknas statistik över om det skett en minskning, men flera kommuner har tagit policybeslut med förbud mot delade turer. På lokal nivå har Kommunal tecknat avtal som ger lönekomensation för delade turer (Arbetet 2017-01-30).

Problemet med delade turer har bl.a. lyfts fram av Undersköterskeupproret, ett nätverk som bl.a. kräver bättre arbetsvillkor för undersköterskor inom äldreomsorgen. Ett av nätverkets huvudkrav är att delade turer ska avskaffas i syfte att de ska få mer tid för återhämtning (Arbetet 2019-08-28). Delade turer lyfts även fram som ett problem i

betänkandet av utredningen Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre. Utredningen konstaterar att delade turer utgör ett hinder för återhämtning. Utredningen rekommenderar därför att delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid (SOU 2021:52, s. 22).

Det är inte rimligt att arbetstagare tvingas att betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning så som sker vid delade turer. De försök som berörda fackförbund har gjort för 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.

Delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.2 Bättre och enklare regler om dygnsvila

Människan är inte anpassad för att vara vaken och arbeta på nätterna. Arbetstidslagen innehåller ett förbud mot nattarbete. Om de avtalsslutande parterna inte kommer överens om en annan förläggning av arbetstiderna är det lagen som gäller. Det ger arbetstagarna ett visst inflytande över arbetstidens förläggning. Vill arbetsgivaren förlägga arbetstiden på natten eller variera veckoarbetstiden måste denne förhandla och träffa överenskommelse om detta med den fackliga organisationen. Så sker också i stor utsträckning. Arbetsgivarna köper ökad flexibilitet och bättre avkastning på sina investeringar genom att erbjuda kortare arbetstid och/eller ekonomisk ersättning. Natt- och skiftarbete sliter dock hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och med oregelbundna arbetstider.

Enligt 13 § arbetstidslagen ska alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. I 13 a § samma lag anges att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Forskningen har visat att människokroppen på nätter är känsligare för störningar och att långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådligt för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av det slitage på människor som det innebär att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner av natt i samma lag anser vi att lagen bör förbättras och förenklas.

Arbetstidslagens 13 § 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. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.3 Jourtid

Med arbetstid menas enligt arbetstidslagen (1982:673) att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och utför arbete eller är beredd att börja arbeta om det behövs. Arbetstid kan vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Utmärkande för den ordinarie arbetstiden och jourtiden är att den är planerad, t.ex. genom att ett arbetstidsschema görs upp. Övertiden och mertiden får däremot

användas bara när arbetstiden behöver ökas tillfälligt. Jourtiden skiljer sig från den ordinarie arbetstiden genom att arbetstagaren inte utför något planerat arbete utan bara finns tillgänglig på arbetsstället.

Enligt 6 § arbetstidslagen gäller följande beträffande jourtid: ”Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.” Med jourtid menas enligt lagen att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen, beredd att börja arbeta om det behövs. Det är alltså ett slags väntetid som får tas ut utöver den ordinarie arbetstiden. Jourtiden får inte utnyttjas för en mer generell ökning av arbetsinsatsen. Jourtid får bara förekomma i sådana verksamheter där det måste finnas personal tillgänglig om det inträffar något oförutsett, utan att det därmed är fråga om övertidsarbete. Som exempel kan nämnas sjukvården, socialvården och kriminalvården.

Enligt arbetstidslagens definition av jourtid äger således arbetsgivaren din tid, men du utför inte ett arbete. Därmed behöver jourtiden inte heller lönesättas som arbete, utan i stället utgår ersättning som kan variera beroende på gällande kollektivavtal, s.k. jourersättning.

Ett exempel på jourtid är s.k. sovande jour, vilket innebär att arbetstagaren ska befinna sig på sin arbetsplats sovande för att om behov uppstår vara tillgänglig för verksamheten. Detta är vanligt förekommande bland arbetstagare som arbetar inom LSS-området, exempelvis på service- och gruppboenden eller som personliga assistenter.

Den tid som arbetstagaren har jour ingår således inte i arbetstiden utan är förlagd utanför tjänstgöringstid och tjänstgöringsgrad. Arbetstidslagen beräknar dock jour som arbetstid, vilket innebär att möjligheten för dessa arbetsgrupper att arbeta heltid sänks beroende på hur många timmar jour de anställda har på sitt schema. Om en anställd har ett heltidsmått om 40 timmar per vecka och har 8 timmar jourtid per vecka, så innebär det att den anställde enligt nuvarande regelverk aldrig kan uppnå en högre tjänstgöringsgrad än 80 procent. Den anställdes jourtid ”äter” därmed upp den ordinarie arbetstiden och förbrukar således den anställdes möjlighet att arbeta mer tid. Eftersom det är vanligt med fler än ett sovande jourpass i veckan utslaget under en längre schemaperiod kan den maximalt möjliga tjänstgöringsgraden bli ännu lägre. Det blir således svårt för de berörda arbetstagarna att kunna arbeta heltid.

När det gäller personlig assistans kompliceras förhållandena ytterligare då det är Försäkringskassan som beslutar hur stor del jourtid som ingår i arbetet. Försäkringskassans ersättningsmodell baseras även på normen att sovande jour inte är betald arbetstid och ger därmed inte full ersättning för dessa timmar. Eftersom ersättningsystemet är uppbyggt kring dessa villkor kan detta svårligen lösas i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det krävs därför en ändring av arbetstidslagen.

Konsekvenserna av nuvarande lagstiftning är dels att arbetstagarna inte får lön för jourtiden utan endast jourersättning (vilken kan variera beroende på kollektivavtal), dels att arbetstagarna har svårt att arbeta heltid eftersom jourtid förläggs utanför ordinarie tjänstgöringstid. Sammantaget påverkas arbetstagarnas inkomst och framtida pension negativt. De som drabbas är främst kvinnodominerade yrkesgrupper inom välfärdssektorn där sovande jour är vanligt förekommande, yrkesgrupper som redan i utgångsläget har låga löner.

Kommunal, som organiserar stora delar av de yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk, har tidigare drivit krav på att all tid på jobbet ska räknas som arbetstid och att

lön ska utgå för jourtid. Arbetsgivarna har dock inte tillmötesgått detta krav. I stället har Kommunal fått igenom bättre jourersättning. Grundproblemet kvarstår således.

Vänsterpartiet anser att det krävs en förändring av arbetstidslagen för att komma till rätta med de problem som lyfts fram här. Genom en förändring av arbetstidslagen skulle de kvinnodominerade yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

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. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.4 Rätt till utökad anställning för deltidanställda vid mertidsarbete

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna får arbeta s.k. mertid. Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidanställningar överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet.

En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg, utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarnas omfattande flexibilitet uppkommer därmed på bekostnad av arbetstagarna som fräntas sin grundtrygghet. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

I norsk arbetstidslagstiftning finns sedan 2013 en reglering för att förbättra villkoren för deltidanställda. Regleringen ger deltidanställda som arbetat mertid rätt att utöka sin anställning. En gång per år beräknas den faktiska arbetstiden. Om den är högre än den avtalade deltiden utökas deltidstjänsten. Anställningen övergår därmed till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (jfr Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, 14 kap. 14–4 a och 14–4 b §§).

Den norska arbetstidslagstiftningen, som ger rätt till utökad anställning vid mertidsarbete, är ett konkret sätt att komma till rätta med problematiken kring deltidarbete på arbetsgivarens villkor.

Fackförbundet Seko har, som första svenska fack, tagit intryck av den norska lagstiftningen i syfte att förbättra villkoren för sina deltidanställda medlemmar. I avtalsförhandlingarna mellan Seko och Almega IT och Telekomföretagen våren 2016 drev Seko krav på att mertid skulle ge utökad anställning. Sekos krav var formulerat på följande sätt: "För deltidanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad skall anställningen övergå till sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid." Enligt Sekos förslag skulle en avstämning ske varje sexmånadersperiod, varvid anställningen skulle omvandlas till den genomsnittliga faktiskt utförda arbetstiden. Seko fick dock inte gehör för detta krav hos arbetsgivarna.

Vänsterpartiet ser positivt på att fackförbund driver denna fråga i avtalsförhandlingar med arbetsgivarna. För att förbättra villkoren för alla deltidanställda på hela

arbetsmarknaden krävs dock en ändring av arbetstidslagen, liknande den som genomförts i norsk lagstiftning. Frågan om huruvida arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden har utretts av Utredningen för hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02). Utredningen studerade den norska regleringen och fann den intressant men bedömde att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att avgöra om det ska finnas en rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden (SOU 2019:5). Vänsterpartiet gör en annan bedömning. För att komma till rätta med problemet krävs en lagändring.

Arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiskt arbetade tiden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.5 Arbetstidsförkortning

Arbetarrörelsens kamp för kortare arbetsdag började redan i slutet av 1800-talet. Kravet var 8 timmars arbete, 8 timmars frihet och 8 timmars vila. Under 1900-talet förkortades den lagstadgade veckoarbetstiden stegvis till 40 timmar. Lagstiftningen föregicks av kollektivavtalsreglerad arbetstidsförkortning inom vissa delar av arbetsmarknaden. Sedan 1973 har normalarbetsveckan om 40 timmar varit oförändrad för större delen av arbetsmarknaden, trots en enorm ökning av vinsterna och produktiviteten i näringslivet.

Under de senaste decennierna har frågan om arbetstidsförkortning stått långt ner på den politiska dagordningen, trots ett brett stöd bland allmänheten. Förklaringarna är flera. Globaliseringen har ökat konkurrenstrycket på den svenska ekonomin i allmänhet och på tillverkningsindustrin i synnerhet. För att klara sig i den internationella konkurrensen går det inte att sänka arbetstiden, är budskapet. Samtidigt är internationell konkurrens i sig inget nytt, och såväl arbetstid som produktivitet är i ständig förändring under påverkan från olika tendenser på nationell och global nivå. Mycket talar för att vi nu står inför en ny våg av automatisering och robotisering som höjer produktiviteten inom många områden och innebär att vissa arbeten försvinner.

Därutöver är kapitalägarnas och kapitalförvaltarnas maktposition i dag starkare än på mycket länge. Fackföreningsrörelsen har försvagats och krav på ökad flexibilitet från arbetsköparnas perspektiv, såsom fler arbetade timmar och stärkt konkurrenskraft genom pressade löner och arbetsvillkor, har dominerat. Debatten handlar främst om hur vi ska få fler att arbeta mer och längre, men den saknar ofta ett klass- och könsperspektiv; det är stora skillnader mellan olika gruppers reella möjligheter att jobba högt upp i åren eller att arbeta så många timmar som man egentligen skulle önska på den reguljära arbetsmarknaden. Borgerlighetens recept för att komma till rätta med den ökade stressen i arbetslivet har inriktats på livsstilslösningar för dem med mer resurser, genom införandet av skattereduktioner för ”hushållsnära tjänster”. De fackliga organisationerna, som tidigare varit drivande i arbetstidsförkortningsfrågan, har länge pressats till försvarskamp och i den grad det har varit möjligt med offensiva krav i stället prioriterat löneökningar, extra semesterdagar, rätt till heltid och fasta anställningar i avtalsrörelserna.

Vänsterpartiet vill ha ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi vill ha en hållbar arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsåldern utan att slitas ut i förtid. Vi vill ha bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Kortare arbetstid – en generell arbetstids-

förkortning – vore ett avgörande steg i en sådan progressiv och frihetsvidgande utveckling.

Vänsterpartiet har, som enda riksdagsparti, drivit krav på en generell arbetstidsförkortning under flera decennier. Vi kan nu konstatera att vi på senare tid fått sällskap i kampen för kortare arbetstid och att frågan om arbetstidsförkortning återigen lyfts upp på den politiska agendan. I juni 2022 beslutade Kommunals kongress att förbundet ska verka för 30 timmars arbetsvecka, i lag eller kollektivavtal, utan att detta ska påverka löneutvecklingen. I augusti 2024 presenterade en arbetsgrupp inom Socialdemokraterna ett förslag som syftar till att uppnå 35 timmars arbetsvecka 2035. Vänsterpartiet välkomnar detta och förutsätter att såväl Kommunal som Socialdemokraterna kommer att driva på för att genomföra en generell arbetstidsförkortning.

Förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är i flera avseenden goda. Produktiviteten har fördubblats i Sverige sedan 1970-talet. Samtidigt har löneandelen av det samlade produktionsresultatet sjunkit. Det ekonomiska utrymmet för en arbetstidsförkortning med bibehållen lönenivå är alltså betydande i ekonomin som helhet. Hur detta kan tas till vara och komma till stånd i praktiken skiljer sig dock avsevärt åt mellan olika branscher. Det kan bero både på tillgången till relevant arbetskraft och på förhandlingssituationen gentemot arbetsköparsidan. På sikt är det nödvändigt att arbetstidsförkortning får genomslag i den lagstadgade normalarbetstiden för att det inte ska uppstå stora klyftor mellan olika grupper på arbetsmarknaden i detta avseende. Vänsterpartiet anser att förkortningen ska ske på ett sådant sätt att arbetstagarnas inkomster inte minskar.

Samtidigt som förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda är behovet av en arbetstidsförkortning stort. Arbetslivet präglas i dag av en ökad intensitet, stress och ett högt tempo. Detta leder i sin tur till ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och sjukskrivningar. Den ojämställda fördelningen av det obetalda hemarbetet mellan kvinnor och män kvarstår, liksom det faktum att fler kvinnor än män arbetar deltid, vilket minskar kvinnors ekonomiska självständighet. Utöver detta kräver jordens ekologiska bärkraft ett annorlunda konsumtionsmönster med lägre förbrukning av icke förnybara resurser. En generell arbetstidsförkortning skulle bidra till att minska ohälsan, öka jämställdheten, minska klyftorna på arbetsmarknaden och bidra till en mer hållbar utveckling.

Frågan om en ytterligare arbetstidsförkortning har diskuterats med varierande intensitet sedan normalarbetsveckan om 40 timmar infördes 1973. Det har tillsatts en mängd statliga utredningar men ingenting har hänt. Närmare 50 år efter reformen har vi fortfarande 40 timmars arbetsvecka som ordinarie arbetstid i arbetstidslagen, trots enorma produktivets- och effektivitetsökningar.

De senaste åren har det genomförts flera försök med arbetstidsförkortning på kommunal och regional nivå, ofta på Vänsterpartiets initiativ. Utvärderingar visar att försöken haft mycket goda resultat, i synnerhet vad gäller arbetstagarnas hälsa, återhämtning och välbefinnande. Vänsterpartiet har även föreslagit en nationell satsning som innebär att staten avsätter medel för att införa sex timmars arbetsdag med bibehållen lön på ett arbetsställe i varje kommun och region i Sverige (mot. 2019/20:2915)

Utöver detta bör frågan utredas ytterligare, för att fördjupa förståelsen för förutsättningar och metoder för en generell arbetstidsförkortning. För varje år som går framstår oviljan att se över nuvarande ordning och anpassa arbetstidsnormen till utvecklingen i samhället och ekonomin som alltmer märklig och otidsenlig.

Det har alltid funnits ett växelspel mellan arbetslivets organisering, utformningen av och kraven i kollektivavtal, den allmänna debatten i samhället och de lagar som styr arbetstiderna. I grunden handlar detta om avgörande vägval för vårt samhälle. Det handlar om hur vi organiserar ekonomin och vilka värden som ska vägleda oss in i framtiden. De flesta skulle skriva under på att vi arbetar för att kunna leva gott – inte lever för att arbeta till varje pris. Ändå återspeglas detta sällan eller aldrig i samhällsdebatten. En samhällsdebatt om arbetstiden är viktig, och det är viktigt att den har ett gott och mångsidigt faktaunderlag.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ciczie Weidby (V)

Lorena Delgado Varas (V)

Malcolm Momodou Jallow (V)

Ilona Szatmári Waldau (V)

Ida Gabrielsson (V)

Birger Lahti (V)