

## Motion till riksdagen 2018/19:2060

av **Gulan Avci m.fl. (L)**

# Förebygg diskriminering på arbetsplatser och gör det lättare att anmäla trakasserier

---

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljöstrategin i större utsträckning bör omfatta initiativ som underlättar för arbetsgivare i alla branscher att bedriva ett bra förebyggande arbete och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förbättra arbetsmiljön i kvinnodominerade yrken och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket och DO ska underlätta för tips och anmälningar och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om skyddet för visselblåsare på arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda skyddsombudens verksamhet och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur Sveriges minimiregler för arbetsmiljöskydd och anställningsvillkor kan gälla för samtliga arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att agera för att det oskäligen lönegapet mellan kvinnor och män ska minska och tillkännager detta för regeringen.

## Fysisk och psykisk arbetsmiljö

Även om arbetsmiljön generellt sett är god i Sverige i en internationell jämförelse finns det mycket kvar att göra för att säkra varje individs trygghet på arbetsplatsen. Alla arbetsplatser, oavsett om det finns gällande kollektivavtal eller inte, måste vara säkra och bra arbetsplatser. Det behövs en tydlig och effektiv arbetsmiljölagstiftning samt en diskrimineringslag som gör det dyrt att bete sig illa. Arbetsgivaren är skyldig att

förebygga psykisk och fysisk ohälsa. Det handlar om den fysiska arbetsmiljön för att förhindra skador men också om att förebygga och åtgärda diskriminering, trakasserier och mobbning.

Företag måste följaktligen ges förutsättningar för att organisatoriskt förebygga arbetsmiljöskador. Det kan exempelvis vara genom utbildningar om hur arbetsgivaren systematiskt kan jobba med arbetsmiljöarbetet. Arbetsskadestatistiken visar på en uppgång av anmälda arbetsolyckor. En särskilt oroväckande trend är att anmälningarna av arbetssjukdomar bland kvinnor till följd av organisatoriska och sociala problem har ökat åtta år i rad. Mycket av den stress och överbelastning som många av arbetstagarna kan känna beror ofta på dålig planering ifrån arbetsgivarsidan.

Alltför ofta glöms den psykiska ohälsan bort. Vi har i dag ett väldigt stort problem inte bara i arbetslivet utan i hela samhället med psykisk ohälsa och det är framförallt kvinnor som drabbas. Den psykiska ohälsan är i dag den näst vanligaste orsaken till sjukskrivning. Bland kvinnor är det den vanligaste orsaken. Det är ett omfattande arbetsmiljöproblem som måste tas på fullaste allvar.

Under det gångna årets metoo-kampanjer uppmärksammades och utmanades diskriminering och förlegade normer på arbetsplatser. Uppropen har blottlagt det systematiska förtryck och kränkningar som flertalet kvinnor har fått utstå på sina arbetsplatser. I förlängningen leder det till bland annat psykisk ohälsa som är en av Sveriges vanligaste hälsoproblem. Enligt studier är psykisk ohälsa mycket vanligare hos svenska kvinnor än män, där 25 procent av kvinnor lider av det medan motsvarande siffra för män är 15 procent. Det har blivit uppenbart att svensk arbetsmiljöpolitik behöver ändra inriktning så att psykisk ohälsa, mobbning och sexuella trakasserier tas på fullaste allvar och förebyggs.

## Gör det enklare att tipsa och anmäla

Av Riksrevisionens granskning 2016:23 – En god arbetsmiljö för alla – framkommer att tips och anmälningar skulle kunna användas i högre grad för att upptäcka arbetsplatser med bristfällig arbetsmiljö. Jämfört med exempelvis Norges motsvarande myndighet får Arbetsmiljöverket in betydligt färre tips – 1 600 jämfört med 7 000 i Norge. Tips har fördelen av att handla om ett aktuellt problem och är därför ofta angelägna att agera på. Riksrevisionen noterar att Arbetsmiljöverket inte lyfter möjligheten till tips och anmälningar på sin hemsida. Genom en mer systematisk strategi för att motta och uppmuntra till tips skulle fler arbetsplatser med bristande arbetsmiljö upptäckas och inspekteras. Det skulle vara en viktig signalverkan och förhoppningsvis resultera i att fler arbetsgivare skulle börja agera förebyggande men också ta sitt ansvar när diskriminering uppenbarar sig på arbetsplatserna.

I en TCO-rapport från 2013 framkommer det att när trakasserier och sexuellt ofredande gått så långt att arbetsgivaren har polisanmält händelsen är det inte ovanligt att arbetsgivaren känner att hen har gjort sin plikt och lutar sig tillbaka – utan att ändra de strukturella problemen som finns på arbetsplatsen. Det viktigaste för att komma åt arbetsmiljöproblem är att förebygga orsaken och där har arbetsgivaren ett otroligt stort ansvar men alltför ofta sker inte det utan påtryckningar utifrån. Liberalerna vill därför att det ska bli enklare för arbetstagare att anmäla sina arbetsplatser till Arbetsmiljöverket och DO. Vi behöver korta de avstånd som krävs för att kvinnor och män ute på

arbetsplatser ska våga säga ifrån. Att det ska behöva krävas ett metoo-upprop för att löntagare i Sverige över huvud taget ska våga säga ifrån är rätt talande – vi måste göra det enklare att tipsa och göra anmälningar om missförhållanden på arbetsplatser.

Personer som vågar anmäla och påtala brister, så kallade visseblåsare, måste få stöd av såväl myndigheter som arbetsgivare att göra så. Liberalerna vill därför ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda hur det kan bli enklare att rapportera utan att riskera påföljder från såväl arbetsgivare som andra anställda. Det måste kunna ske anonymt, framförallt ifall det är arbetsgivaren som exempelvis har trakasserat personen som anmäler. Sanktioner måste vara strängare mot aktörer som vill förvägra visseblåsare att yttra sig.

## Skyddsombud

Skyddsombuden fyller en oerhört viktig funktion på svenska arbetsplatser. Skyddsombud finns på företag med minst fem anställda och tillsätts av den lokala fackliga organisationen. Finns det ingen sådan organisation tillsätts denna av arbetstagarerna. Tyvärr vet få arbetstagarare om den möjligheten. Skyddsombudet företräder arbetstagarerna i arbetsmiljöfrågor och kan exempelvis stoppa farligt arbete samt ha en löpande kontakt med arbetsgivaren gällande planering och arbetsmiljöutmaningar.

Funktionen för skyddsombud och skyddskommittéer fungerar emellertid bättre på vissa arbetsplatser än andra. Men det är uppenbart att mycket har hänt på svensk arbetsmarknad sen 70-talet då lagen skrevs. Arbetsmiljölagen, som styr skyddsombudens uppdrag, behöver därför ses över för att modernisera uppdraget och för att hantera den verklighet vi arbetar och verkar i idag. Sedan lagen skrevs har det skett i huvudsak tre stora förändringar på svensk arbetsmarknad. Det ena är att fackanslutna har minskat, vilket leder till att fler och fler arbetsplatser inte har någon lokal facklig organisation som kan tillsätta ett skyddsombud. Det andra är att företag och arbetsplatser ser annorlunda ut idag än förut, vi har inte lika många stora företag utan istället flera småföretag med färre än fem anställda, till exempel har 96 % av alla företag färre än 10 anställda. För det tredje har det blivit uppenbart att arbetsmiljöutmaningarna hos flertalet arbetsplatser ser annorlunda ut idag än förut. Med stöd av 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen kan ett skyddsombud stoppa farligt arbete, exempelvis en sågmaskin som inte går att stänga av. De problemen finns fortfarande idag men flera arbetsplatser upplever andra arbetsmiljöproblem. Hur klassas dagens arbetsmiljöutmaningar som psykisk ohälsa, trakasserier och mobbning? Hur långt kan det gå innan ett skyddsombud kan stoppa en arbetsplats där anställda systematiskt trakasseras och mobbas?

Liberalerna vill därför se över skyddsombudens uppdrag vilket bör bli föremål för en statlig offentlig utredning. Huvuddragen för de nya skyddsombuden bör vara att de inte längre ska tillsättas av de lokala arbetstagarorganisationerna utan av deras arbetstagarare som regel. Ifall de är fackanslutna är det högst välkommet men det är på arbetsplatser utan kollektivavtal och fackanslutna som behovet av förbättrad arbetsmiljö är som störst. Deras rättigheter vill Liberalerna stärka. Dessutom ska skyddsombuden, likt visseblåsare, ha möjlighet till direktkontakt med DO och Arbetsmiljöverket ifall det är så att arbetsplatsen bryter mot föreskrifter eller lagar. Det är av essentiell innebörd att det nya skyddsombudet kopplas samman med förbättrat tipssystem för enskilda löntagare. Det kan vara så att det både är skyddsombudet och arbetsgivaren som

trakasserar en löntagare och då måste det finnas förbättrade möjligheter och ökad information om hur arbetstagaren går direkt till arbetsmiljöverket och DO. Dessutom ska skyddsombudet få ett utökat ansvar gällande psykisk ohälsa, trakasserier och mobbning. Detta ska ingå i skyddsombudens utbildning och utvecklas tydligare i skyddsombudens uppgifter.

## Stora trygghetsskillnader på svensk arbetsmarknad

Svensk arbetsmarknad har stora klyftor vad beträffar anställningsskydd och arbetsmiljö. Sverige har en av västvärldens största trygghetsskillnader mellan fast anställning och tillfällig anställning. Parterna ansvarar huvudsakligen för villkoren på svensk arbetsmarknad och arbetsplatser med gällande kollektivavtal har generellt sett goda arbetsvillkor. Det är självfallet åtråvärt att parterna producerar bra villkor men dessvärre är det alltför många arbetsplatser som inte har kollektivavtal eller kan erbjuda fasta anställningar. Eftersom att det är mycket dyrare och krångligare att erbjuda en person fast tjänst väljer flera småföretagare, av förklarliga skäl, att istället erbjuda tillfälliga anställningsformer. Ifall en småföretagare vill expandera sin verksamhet är det en otroligt stor risk att anställa en person till fast tjänst, eftersom att det är så pass svårt att avskeda den anställde.

Vi liberaler anser att det är bra att det finns flexibilitet på arbetsmarknaden. Det är bra att det finns möjlighet att få ett första jobb med lite lägre arbetsrättsligt skydd eftersom att det ger individen både arbetslivserfarenhet och möjlighet att söka sig vidare till nya jobb. Men självklart ser vi också problemen med att ta steget från en tillfällig till en fast anställning. Det resulterar i att flertalet utsatta grupper cementeras fast i otrygga anställningar och bidragsformer eftersom att vår arbetsmarknad är för stelbent.

Enligt SCB har var femte utrikesfödd en otrygg anställning och mörkertalet är säkerligen stort. Vi behöver agera kraftfullt för att även anställningsformer med lågt arbetsrättsligt skydd efterlever de minimiregler som återfinns i våra arbetsmiljölagar och föreskrifter. Därför bör en utredning tillsättas som undersöker hur vi kan säkerställa att det inte finns arbetsplatser som erbjuder sämre arbetsvillkor än vad som är lagens syfte.

I Liberalernas arbetsmarknadsmotion föreslår vi hur dagens fasta anställningar kan bli mer flexibla och i vår höstbudget föreslår vi hur vi kan skapa ytterligare en anställningsform med något lägre lön men som skyddas i enlighet med LAS. Ett arbete är alltid bättre än inget arbete alls. Men för att fler människor ska kunna göra klassresor behöver trygghetsskillnaden mellan fasta och tillfälliga anställningar överbryggas så att steget inte blir alldeles för brant.

## Minska lönegapet mellan kvinnor och män

Det skiljer cirka 3 miljoner kronor i genomsnitt i arbetslivsinkomst mellan kvinnor och män. Orättfärdiga löneskillnader måste tas bort. Arbetet mot diskriminering måste fortsätta och en del av detta är att företag gör så kallade lönekartläggningar. Föräldraförsäkringen är central när det gäller frågan om hur ett jämnare uttag av föräldraledighet liksom vård av sjukt barn kan främjas. Det finns flera politiska förslag som skulle motverka att lönegapet skulle minska. Vårnadsbidraget skulle hämma kvinnors inträde

på arbetsmarknaden och förslaget om sex timmars arbetsdag skulle leda till att fler kvinnor förpassades till deltidsanställning.

För oss liberaler är det självklart att det ska vara möjligt att göra en lönekarriär även i traditionellt kvinnodominerade yrken. Det är oroande att regeringen avser att avsevärt försvåra för välfärdsföretagen vilket hotar många kvinnors företagande. Regeringens förslag om vinsttak slår ut kvinnliga företagare, försämringar i RUT försvårar för kvinnor att vara sin egen arbetsgivare och därmed förutsättningarna att skapa jobb till andra kvinnor. Bilden förstärks även av OECD:s senaste rapport som visar att Sverige är det land i hela OECD där det lönar sig allra minst att utbilda sig. I många kvinnodominerade yrken är det ibland till och med en förlustaffär att utbilda sig. Exempel på kvinnligt dominerade yrkesgrupper där det lönar sig alldeles för dåligt att utbilda sig är socialsekreterare, lärare och sjuksköterskor. De blir i dag ofta klämda mellan orimliga krav, stor stress, patienter, klienter, elever, dåligt chefskap, otydlighet i arbetsuppgifter och dessutom en inadekvat lön. Det måste löna sig att utbilda sig i Sverige – även för kvinnor.

*Gulan Avcı (L)*

*Maria Nilsson (L)*

*Tina Acketoft (L)*

*Mats Persson (L)*

*Christer Nylander (L)*

*Emma Carlsson Löfdahl (L)*

*Allan Widman (L)*